

Lebenslanges Lernen – aber mit Bedacht

Gezielte, breit gefächerte Entwicklung von Schlüssel- und Fachkompetenzen. Früher hiess es «Berufswahl gleich Lebenswahl». Seit einigen Jahren ist «Education Permanente» das Schlagwort.

Vieles hat sich gewandelt. Unternehmen verändern sich, straffen die Strukturen. Berufe entwickeln sich, verschwinden. Technologien erneuern sich, Wissen und Erfahrungen verlieren rasch an Wert. In diesem Umfeld ist die Frage nach der Arbeitsmarktfähigkeit verständlich. Damit verbunden sind die Sorgen um Laufbahnentwicklung und Sicherheit. Das aktuelle Gebot der «Education Permanente» oder des lebenslangen Lernens, wie der Begriff gerne übersetzt wird, kann dabei als Last erlebt werden.

Arbeitsmarktfähigkeit...

besteht darin, dass man aufgrund der Zusammensetzung und Aktualität seiner Kompetenzen gute Chancen hat, Arbeit zu finden. Aus Arbeitgebersicht sind es zwei Bereiche, die diese Kompetenzen beschreiben.

Fachkompetenzen sind unabdingbar. Zum Beispiel: In der verantwortungsvollen Aufgabe einer Buchhalterin bringt diese neben Erfahrung kaufmännisches und spezifisches buchhalterisches Wissen mit. Sie hat sich gezielt weitergebildet, zum Beispiel eine Prüfung als Fachfrau des Finanz- und Rechnungswesens bestanden und plant gar die Höhere Fachprüfung zur Expertin in Rechnungslegung und Controlling abzulegen. Diverse Kurse werden sie in spezifischen Fachfragen weiterbringen.

Schlüsselkompetenzen oder -qualifikationen haben in den letzten Jahren zunehmend an Bedeutung gewonnen. Dazu gehören soziale Kompetenzen wie Kontakt-, Kommunikations- und Beziehungsfähigkeit, Einfühlungsvermögen, Selbstkenntnis, Auseinandersetzungsvermögen, Konfliktfähigkeit. Unter Methodenkompetenz können Arbeits-, Entscheidungstechnik, analytisches Denken und Vorgehen, vernetztes Denken, Problemlösungs- und Handlungsstrategien, Geschick in der Informationsbeschaffung, Präsentationstechnik und anderes genannt werden. Selbstkompetenz als weiterer Faktor meint Persönlichkeitsfacetten wie Selbständigkeit, Leistungsbereitschaft, Kreativität, Lernfähigkeit und die Reife, autonom seine Lernwege zu begehen, Lernprozesse zu steuern und bei Bedarf gezielt Orientierungshilfe zu beanspruchen. Zu Schlüsselkompetenzen gehören also Fähigkeiten, die in unterschiedlichen fachlichen Feldern eingesetzt werden und nicht so schnell veralten wie Fachkompetenzen. Dazu zählen kann man heute auch Englisch, Umgang mit PC/Internet und Offenheit für interkulturelle Kommunikation.

Weiterbilden auf „Vorrat“?

Oft werden unter dem Druck der Education Permanente und in der Hoffnung auf Quereinstieg in Neues, auf besser Bezahletes und höher Gestelltes Kurse besucht, ohne die Chancen auf Realisierung in der Praxis geprüft zu haben. Auf Vorrat erwerben lassen sich aber höchstens Schlüsselkompetenzen. Grundsätzlich gilt, dass eine Umsetzung im Arbeitsalltag möglich sein sollte. Errungenschaften, beispielsweise eines PCKurses, sind bald verpufft, wenn sie nicht praktisch vertieft werden.

Weiterbildung „on the job“

Praxiserfahrung schafft Kompetenzen unterschiedlichster Art. Theoretisches Wissen aus Grundausbildung und Weiterbildung wird durch den Transfer in die Arbeitsrealität mit dem nötigen Praxisbezug aufgewertet und erhöht die Einsetzbarkeit von Fachleuten. Praxis schafft Hintergrundwissen, inner- und überbetriebliche Vernetzungen, Kenntnisse von Informationsquellen, Abkürzungen im Arbeitsablauf und anderes mehr. Werden diese Erfahrungen in das formelle Know-how eingebracht, begünstigt das Effizienz und Flexibilität. Wohl darum bemühen sich die Personalabteilungen wieder vermehrt um Mitarbeiterbindung. Man hat erkannt, dass die erst noch aus der Mode gekommene Betriebstreue gar nicht so übel ist. Die tägliche engagierte Auseinandersetzung

Karriere-Tipps

mit den Aufgaben, Problemstellungen, mit der Projektabwicklung und in der Zusammenarbeit mit anderen Menschen ist eine Form von Weiterbildung, die oft zuwenig wahrgenommen wird.

Personalentwicklung

Viele Unternehmen fördern ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gezielt mit einer Palette von Angeboten interner Weiterbildung, welche Schlüsselkompetenzen und spezifische Fachkompetenzen fördert und/oder streben durch das Angebot externer Kursen gezielt eine solche Entwicklung an. Eine namhafte Unterstützung bei der Entwicklung und Förderung der Selbstentwicklung von Vorgesetzten und Mitarbeitenden ist Coaching. Wer sein berufliches Fortkommen im Auge hat, kann also schon bei der Entscheidung für eine neue Stelle auf Bildungsaufgeschlossenheit der angepeilten Organisation achten. Es lohnt sich aber, nicht einfach ergeben auf die «Entdeckung» (zum Beispiel zur künftigen Chefin) durch das Unternehmen zu warten, sondern eigeninitiativ zu sein.

Der brave Mann denkt an sich selbst zuletzt

Diese Devise von Wilhelm Tell gilt beim Thema «Berufliche Entwicklung» nicht. Über sich nachzudenken und dabei seine Fähigkeiten wertschätzend festzustellen, aber auch selbstkritisch Lücken zu benennen, Wünsche an die auszuübenden Aufgaben zu formulieren, ist nicht «untellisch» egoistisch, sondern kluge Vorsorge. In der regelmässigen Standortbestimmung in eigener Regie oder in einer Laufbahnberatung wird klar, wohin die Schritte beruflich und bildungsmässig zu lenken sind. Wer weiss, in welchem Aufgabenspektrum seine Neigungen und Ressourcen am besten zum Zuge kommen, wird bewusster Stellen suchen und seine Weiterbildung gezielt bestimmen können.

Gezielte Weiterbildung

Nebst Selbstreflexion ist es sinnvoll, mit der Firma ins Gespräch zu kommen. Wie sieht man Ihre Leistungen, Entwicklungsmöglichkeiten? Finden Ihre Wünsche im Unternehmen Boden? Welche Empfehlungen gibt die Arbeitgeberin bezüglich Weiterbildung und geeigneten Lehrinstituten? Vielleicht ist es möglich, seinen Weg am angestammten Ort konstruktiv weiter zu gehen, sich innerhalb der Firma zu verändern oder zusammen mit dem Unternehmen etappenweise Schritte zu skizzieren, die längerfristige Ziele im Auge haben.

Karriere muss nicht zwangsläufig senkrecht verlaufen. Es gibt auch horizontale Entwicklung durch Bereicherung des Alltages mit Sonderaufgaben, spezifischer Vertiefung in einem Bereich, Mitarbeit in Projektgruppen, Qualitätszirkeln oder durch Jobrotation. Falls Ihre Zukunftspläne eine Neuorientierung vorsehen, vielleicht auch eine Zweit-, Drittausbildung oder einen Quereinstieg in eine andere Sparte, dann sind Recherchen in den Wunschgebieten unumgänglich.

Detektivarbeit im Feld

Wenn Sie einen neuen Beruf, eine bestimmte Wunschaufgabe, eine ungewöhnliche Aufgabenkombination anstreben, sich in neuen Bereichen aus- oder in speziellen Verzweigungen ihrer Sparte weiterbilden wollen, ist es wichtig, Ihre inneren (Wunsch)Bilder mit den realen Gegebenheiten abzustimmen. Darum müssen Sie recherchieren. Dazu gehört das Beschaffen von Lesematerial. Berufsbilder, Ausbildungsunterlagen, Firmenporträts, Stelleninserate und ähnliches finden Sie zum Beispiel im Berufsinformationszentrum BIZ, im Internet, in Zeitungen, Fachzeitschriften und so weiter. Wenn Sie sich durch die Hintergrundinformationen ein genügend gutes Bild gemacht haben, um kompetent Fragen stellen zu können, ist es Zeit, an persönliche Gespräche zu denken. Menschen, die Gleiches oder Ähnliches tun, wie Ihnen für die Zukunft vorschwebt oder, die in entsprechenden Bildungsgängen stehen, sind ideale Auskunftspersonen. Sie erhalten von diesen wertvolle Hinweise über deren Aufgaben, ihre Laufbahnentscheidungen, Wege, Ausbildungen sowie Tipps für ihre weitere Suche und die nächsten Schritte. Erkundigen Sie sich, ob es in Institutionen/Unternehmungen möglich ist, die im Rennen verbliebenen Möglichkeiten genauer unter die Lupe zu nehmen. Schnuppern, einen bis mehrere Tage, hilft, Hintergründe, Atmosphärisches im Alltag, Belastungen und mehr zu erkunden.

Ihre Gesprächspartner möchten sicher auch etwas über Sie erfahren □ Sie können Ihnen zum Beispiel ein Kurzporträt mit Ressourcen-Angebot und Wünschen überlassen. Wenn man dieses interessant findet, aktuelle Bedürfnisse hat, wird man Sie auf Ihre Pläne ansprechen. Mit klareren Bildern können Sie jetzt Aus- und Weiterbildung Ihren Zielen entsprechend planen. Ist ein

Grundlagen

Karriere-Tipps

Stellenwechsel verbunden damit, sind Sie in der Lage, sich an geeigneter Stelle mit einer Spontanbewerbung zu melden.

Bildungsangebote prüfen

Die Qual der Wahl wird Sie vor neue Aufgaben stellen. Das ständig wachsende Angebot ist immer weniger überschaubar. Es geht darum, Orientierungs- und Entscheidungshilfen zu finden. Das können die Informationsangebote von Berufsinformationszentren BIZ, von Internet-Plattformen, teils auch von Bildungsanbietern und spezialisierten Weiterbildungsberatungen sein. Bei der Wahl eines bestimmten Angebotes und Anbieters können verschiedene Faktoren eine Rolle spielen. Eine Checkliste bei der Wahl eines Bildungsangebotes ist abrufbar.

Auf einige wichtige Punkte sei hier hingewiesen:

- bei mehreren Anbietern schriftliche Unterlagen bestellen
- Preise, Zahlungsbedingungen, Kursdauer, Aus-, Rücktrittsmodalitäten und Kleingedrucktes mehrerer Anbieter vergleichen
- Kursziel und Kursinhalt überprüfen
- die eigenen Voraussetzungen mit den Zulassungsbedingungen vergleichen
- die Unterrichtsmethode und den eigenen Lernstil vergleichen
- Lehrmaterial auf Aktualität prüfen
- Prüfungserfolg bisheriger Absolventen erkunden
- Diplomanerkennung prüfen
- Qualifikationen der Lehrpersonen beurteilen
- die Möglichkeit von Probestunden klären
- Szenarien entwickeln über Lernaufwand, verfügbare Zeit, entstehende Kosten, Lebenseinschränkungen usw.
- die Unterstützung in Ihrem sozialen Umfeld (Partner/in, Familie) und des Arbeitgebers klären

Fazit

Betrachten Sie das Motto «Education Permanente» als lustvolle Herausforderung! Es soll nicht drückende Last sein, die zu Weiterbildungen führt, die nur um der Pflicht willen absolviert werden. Berücksichtigen Sie die Anforderungen des Arbeitsmarktes, aber auch die eigenen Bedürfnisse. Werden Sie Selbst-bewusst, Standort-bewusst und Zielbewusst!

Weiterbildung erfolgt am besten gezielt und nicht wahllos auf Vorrat. Sie findet nicht nur auf der Schulbank statt, sondern oft «on the job». Reagieren Sie nicht lediglich auf Kritik, Konjunktur- und Sinnkrisen. Versuchen Sie vorausschauend zu spüren was die Zukunft bringen wird. Orientieren Sie sich an realen Arbeits- und Lernfeldern, indem Sie interessante Möglichkeiten recherchieren. Berufliche Weiterbildung kostet oft viel Geld. Prüfen Sie darum Bildungsangebote eingehend und suchen Sie bei Unklarheiten Unterstützung.