

Was angestellte Kaderleute tun können

Wie weiter aufgrund der Finanzkrise? Sich kopflos in eine Fortbildung zu stürzen, bringt nichts. Und sich dem Chef anzubiedern, bringt noch weniger. Laufbahnberater empfehlen trotz angespannter Arbeitsplatzlage einen kühlen Kopf. Nur so lassen sich Karrierechancen wahren.

Mittlerweile werden auch in der Schweiz Mitarbeiter entlassen: Vor allem unter den Angestellten im Finanzsektor breitet sich die Nervosität aus. Doch was tun, um sich unentbehrlich zu machen? Muss ein Nachdiplom her? Motzt bereits ein betriebsinterner Weiterbildungskurs den eigenen Marktwert auf? Oder soll man gar ein Zweitstudium beginnen?

«Das Falscheste ist, sich aus der Panik heraus in unüberlegte und ziellose Weiterbildungsangebote zu stürzen», sagt Jeannette Rusch vom Laufbahnzentrum der Stadt Zürich. Die Beraterin rät zuallererst zu einer Standortanalyse. Hilfreich können hier die lokalen Laufbahnberatungen sein. In der Analyse sollen die beruflichen Zertifikate sowie Praxiserfahrung, Kompetenzen und Interessen evaluiert werden. Hierzu zählen auch informell erworbene Fähigkeiten wie etwa Führungskompetenzen aus Hobby-Aktivitäten. Erst dann kann ernsthaft geklärt werden, ob und welche konkreten Zusatzqualifikationen es für die aktuelle oder künftige Position braucht.

LERNEN IST TROTZ KRISE WICHTIG

Werden Lücken festgestellt, so sollte der Betreffende trotz unsicherer Arbeitsplatzlage nicht zögern, eine Weiterbildung anzugehen. «Denn», so Rusch, «der Finanzsektor fordert wegen der grossen internationalen Konkurrenz hoch qualifizierte Arbeitskräfte. Das lebenslange Lernen bleibt selbst in der Krise wichtig.» Dies beobachtet auch Hermann Wehrli, Geschäftsführer der Personalvorsorgeeinrichtungen bei der Bank Julius Bär und Vorstandsmitglied bei der Zürcher Gesellschaft für Personalmanagement. Ihm zufolge werden trotz des teils massiven Stellenabbaus deshalb firmeninterne Ausbildungsbudgets nicht so stark reduziert, wie aufgrund der übrigen Sparmassnahmen angenommen werden könnte. Nun ist aber nicht jede Weiterbildung gleich viel wert und die teuerste nicht zwingend die beste. «Interne Lehrgänge werden in der Regel gegenüber externen hochgehalten. Hier hat die Firma auch mehr Möglichkeiten, die Entwicklung der Mitarbeitenden beurteilen zu können», sagt Wehrli. Interne Weiterbildungen werden aber oft andernorts nicht anerkannt; ebenso wenig wie die Kurse gewisser Privatanbieter. Besonders die oft teuren Executive Masters of Business Administration (EMBA) müssen genau überprüft werden. Aber auch bei manch anderen Lehrgängen ist das Wo und nicht so sehr das Ob entscheidend. Deshalb ist es nicht verlorene Zeit, die Rankings von Universitäten und Fachhochschulen zu studieren oder die eigenen Weiterbildungspläne von einem Laufbahnberater überprüfen zu lassen. Wenn ein externer Stellenwechsel geplant wird, dann empfiehlt sich ein Lehrgang mit einem eidgenössisch anerkanntem Diplom. In Frage kommen die international vergleichbaren Nachdiplome des Bologna-Systems: Certificate of Advanced Studies (CAS) oder Master of Advanced Studies (MAS). Aber auch Fachausweise, wie sie auf der Homepage der Bankiervereinigung zusammengestellt sind, gelten im Finanzsektor als renommierte Abschlüsse.

KURSE AUF GELERNTEM AUFBAUEN

«Auch sollte man darauf achten, dass es möglich ist, später mit zusätzlichen Kursen auf der absolvierten Weiterbildung aufzubauen», sagt Isabelle Zuppiger, Leiterin der Berufsberatung des Kantons Zürich. Modulare Weiterbildungen wie CAS und MAS bringen im Übrigen auch den Vorteil mit sich, dass sie bei einem Stellenverlust vorläufig unterbrochen werden können und die Kosten gestaffelt anfallen. Apropos Kosten: Bei Jobverlust kann die regionale Arbeitsvermittlung (RAV) teilweise für eine Finanzierung der Weiterbildung gewonnen werden. Zwar ist es immer leichter, seinen Arbeitgeber für eine Weiterbildung zu begeistern, die der

aktuellen Funktion zugute kommt. Dennoch rät Rusch davon ab, einen Kurs allein im Hinblick auf den derzeitigen Job auszuwählen. «Wir leben in rasanten Zeiten. Diese bringen laufend einen Wandel der Prozesse, Aufgaben, Funktionen und Vorgesetzten mit sich. Deshalb sollte man eher darauf achten, welche Kompetenzen allgemein auf dem Arbeitsmarkt oder in einem gefragten Arbeitsbereich gefordert sind.» Ein EMBA ist hierbei allerdings kein Garant für das grosse Stellenlos. Ein solch ambitionierter Lehrgang darf nicht einer Laune der Verzweiflung entsprechen, sondern der Persönlichkeit. «Der Wunsch sollte aus Sicht des Unternehmens auch keine Überraschung sein», warnt Wehrli.

VERSAGERÄNGSTE FEHL AM PLATZ

Versagerängste sollten andererseits keinesfalls dazu führen, eine Weiterbildung nicht anzupacken. Denn Angst vor schlechten Noten ist unangebracht. «Bei gewissen Anforderungsprofilen werden gewisse Zertifikate schlicht vorausgesetzt - beispielsweise ein MAS in Corporate Finance. Hier ist es besser, einen Abschluss mit der knappen Note 4 zu haben, als den Lehrgang gar nicht zu absolvieren», so Rusch. Trotzdem soll man grundsätzlich im Voraus fundiert abklären, ob man für eine bestimmte Weiterbildung geeignet ist. Was die Karrierechancen anbelangt, so ist das Alter der stärker limitierende Faktor als schlechte Noten. Spätestens ab 45 ist selbst mit einem Zusatzdiplom der Zug für den grossen Karrieresprung abgefahren. Die Qualifikation von Älteren spielt trotzdem eine zunehmend grosse Rolle. «Weiterbildung lohnt sich bis ins fortgeschrittene Arbeitsalter», meint Rusch. Ältere Mitarbeiter bringen oft sehr viel Arbeitserfahrung mit. «Etwa ein CAS kann gleich viel bringen wie ein ganzes Studium, da viel schon auf dem praktischen Weg erworben wurde.»