

# Mehr Fachkräfte dank flexibler Weiterbildung

Ein Pilotprojekt im Kanton Bern zeigt exemplarisch, wie dem Mangel begegnet werden kann

Frauen mit Kindern, aber auch Arbeitslose oder vielbeschäftigte Führungskräfte sind auf individuell gestaltbare Weiterbildungen angewiesen. Der Verein «Modell F» versucht, solche Bildungsgänge zu fördern.

Jan Flückiger, Bern

Der Fachkräftemangel ist in aller Munde. Seit der Annahme der Masseneinwanderungsinitiative hat sich der Handlungsbedarf noch akzentuiert. Potenzial ortet der Bund im Rahmen seiner Fachkräfteinitiative vor allem bei Frauen und älteren Arbeitnehmern. Doch wie dieses Potenzial aktiviert werden soll, bleibt bis jetzt zum Grossteil im Dunkeln. Das Departement von Johann Schneider-Ammann setzt sich zwar regelmässig mit den Sozialpartnern zusammen. Der Fokus auf wenige Interessengruppen stösst aber auf Kritik, namentlich bei Alliance F, dem Dachverband der Schweizer Frauenorganisationen. Er hat dem Bundesrat denn auch einen Brief geschrieben und ihn aufgefordert, die Frauen bei der Umsetzung der Fachkräfteinitiative einzubeziehen.

Eine weitere Schwierigkeit besteht darin, dass in den relevanten Handlungsfeldern häufig die Kantone das Sagen haben; der Bund kann hier nur beratend beistehen. Dabei könnten konkrete Projekte von einzelnen Kantonen auch als Vorbild dienen. Das gilt beispielsweise für das Projekt Informa im Kanton Bern. Das Pilotprojekt richtet sich an Fachkräfte in der Informatikbranche (ICT), einer Branche, die besonders vom Fachkräftemangel betroffen ist und stark der technologischen Entwicklung unterliegt.

## Berufserfahrung anrechnen

ICT-Fachleuten, die zwar über viel Berufserfahrung, aber über teilweise veraltete Kompetenzen verfügen, fällt es sehr schwer, eine neue Stelle zu finden. Dies auch, weil sie häufig keinen adäquaten und anerkannten eidgenössischen Bildungsabschluss vorweisen können. Informa ermöglicht es solchen Fachkräften, sich höher oder anders zu qualifizieren. Bereits erworbene Fähigkeiten werden von unabhängigen Fach-

experten evaluiert und ausgewiesen. Die entsprechenden Lektionen werden von den am Projekt beteiligten Schulen erlassen. Das führt zu durchschnittlich 60 Prozent verkürzten Studienzeiten und geringeren Kosten, aber zu den üblichen Abschlüssen und Diplomen. Zudem können die Teilnehmer das Lerntempo selber bestimmen und die Weiterbildungen jederzeit und mehrfach unterbrechen. Davon profitieren vor allem Mütter und Väter mit Betreuungspflichten, aber auch KMU-Inhaber, Führungskräfte oder Arbeitslose.

Informa läuft im Kanton Bern seit 2011. Zuerst beteiligten sich Unternehmen wie Post IT, SBB und das Bundesamt für Informatik und Technologie. Heute ist das Projekt offen für alle Interessierten. Seit 2013 können Informatikfachkräfte, die in den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren gemeldet sind, mitmachen. Auch der Kanton Zürich hat sich angeschlossen. Die Erfahrungen sind durchwegs positiv, wie der bernische Volkswirtschaftsdirektor Andreas Rickenbacher jüngst an einer Tagung zum Thema bestätigte. Über 70 Stellensuchende haben am Projekt teilgenommen; drei Viertel davon haben inzwischen eine neue Stelle gefunden. Hinter dem Projekt steht der Verein «Modell F» – Trägerorganisation des gleichnamigen Labels. Der Verein setzt sich für flexible und individuell gestaltbare Bildungsgänge ein. Bildungsinstitutionen, welche dies anbieten, werden mit dem Label «Modell F» zertifiziert.

## Neue Perspektiven eröffnet

Zwei konkrete Beispiele aus dem Informa-Projekt zeigen, wie das Modell funktioniert. Zum einen der Fall einer 40-jährigen Informatikspezialistin mit Master-Abschluss: Nach zehn Jahren bei derselben Softwarefirma wurde ihr nach der Geburt ihres zweiten Kindes, unmittelbar nach dem Mutterschaftsurlaub, gekündigt, weil sie als zweifache Mutter vorübergehend nicht voll verfügbar gewesen wäre. Das Projekt Informa eröffnete ihr neue Perspektiven. Ein Expertengremium evaluierte und bescheinigte ihre Qualifikationen und Erfahrungen. Für die gewünschte Weiterbildung an der Fachhochschule wurden ihr zwei Drittel des Studiums erlassen. Das restliche Drittel kann sie nun an einer Institution, die Studiengänge nach dem «Modell F» anbietet, flexibel erwerben. Das heisst, sie kann das Lerntempo selber bestimmen und das Studium, wenn nötig, unterbrechen.

Das zweite Beispiel ist ein 50-jähriger, lange Zeit arbeitsloser Informatiker mit schwieriger Ausgangslage, der dank Informa eine Weiterbildung zum Wirtschaftsinformatiker HF angefangen hat. Nur wenige Tage vor seiner Aussteuerung fand er zusätzlich eine befristete Teilzeitstelle. Die Weiterbil-

NZZ, 5. 8. 2015



derung ermöglicht ihm den gewünschten Wechsel vom ICT-Entwickler zum Dozenten und eröffnet ihm neue Perspektiven. Diese Weiterbildung hätte er ohne Informa aus zeitlichen und finanziellen Gründen kaum in Angriff genommen.

### Auch für Führungskräfte

Rebekka Risi von der Geschäftsstelle «Modell F», die das Projekt Informa leitet, betont, dass dieses keineswegs nur für Arbeitslose geeignet sei. «Unser Modell richtet sich an leistungsstarke Fachkräfte, die ihre Fähigkeiten ergänzen wollen oder müssen», sagt sie. Was im Informatikbereich funktioniert, lasse sich problemlos auf andere Branchen übertragen. Für Risi ist die flexible Aus- und Weiterbildung der Schlüssel zur Behebung des Fachkräftemangels. Für Frauen, die Karriere und Familie vereinbaren wollten, sei es entscheidend, dass sie ihre Weiterbildung bei Bedarf unterbrechen könnten. «Wir müssen aufhören, im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf nur über Krippenplätze und Tagesschulen zu sprechen», sagt Risi. «Wenn wir wirklich etwas für die Frauen tun wollen, müssen wir das Bildungssystem auf ihre Bedürfnisse anpassen.» Profitieren davon würden schliesslich nicht nur die Fachkräfte, sondern auch die Arbeitgeber und der gesamte Wirtschaftsstandort, so Risi. Unternehmen, die in die eigenen Fachleute investierten, kämen schneller und günstiger zu mehr Fachleuten mit den richtigen Profilen.

### «Nicht von oben verordnen»

Zumindest beim Bund rennt Risi offene Türen ein. Das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) hat die Entwicklung des Labels «Modell F» denn auch mitfinanziert. Josef Widmer, stellvertretender Direktor des SBFI, sagt, die Ziele des Vereins entsprächen weitgehend denjenigen des Bundes. Dieser könne ein flexibleres Bildungssystem jedoch nicht «von oben herab verordnen». Das Umdenken müsse in den Köpfen der Verantwortlichen in den Kantonen, in den Bildungsinstitutionen sowie in den Unternehmen und Berufsverbänden stattfinden. Bei den beiden ETH könne der Bund jedoch als Vorbild vorangehen.

Meinung & Debatte, Seite 19

Meinung & Debatte →

## Flexibilität ist gefragt

Neue Formen der Weiterbildung reduzieren den Fachkräftemangel. Von Jan Flückiger

Bei der Diagnose herrscht Einigkeit: In der Schweiz gibt es einen akuten Fachkräftemangel. Mit der Umsetzung der Masseneinwanderungsinitiative wird sich diese Situation noch verschärfen. Der Wirtschaftsminister versucht, mit der Fachkräfteinitiative Gegensteuer zu geben. Bis heute ist abgesehen von runden Tischen allerdings nicht viel davon zu spüren. Grosses Potenzial ortet der Bund bei den Frauen. Gefördert werden soll deshalb die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Auch die Weiterqualifikation von älteren Arbeitnehmern ist Bestandteil seiner Ziele.

Dabei sind dem Bund vielerorts die Hände gebunden; die entsprechenden Kompetenzen liegen bei den Kantonen. Der Bund kann aber innovative Projekte fördern und zu ihrer Verbreitung beitragen. Eines davon ist «Modell F» – ursprünglich vom Bund mitfinanziert. Der private Verein setzt sich für flexible Bildungsgänge ein. Gerade für Frauen mit Kindern, aber auch für Führungskräfte oder Arbeitslose ist es entscheidend, nicht mehr als nötig in Weiterbildung investieren zu müssen.

Der Lösungsansatz von «Modell F»: Bisherige Berufserfahrung wird von unabhängigen Experten evaluiert und ist damit für Weiterbildungen anrechenbar. Die Folge davon sind kürzere und günstigere Bildungsgänge. Nach «Modell F» zertifizierte Bildungsinstitutionen erlauben es ihren Kunden zudem, Studiengänge individuell und flexibel zu gestalten. Davon profitieren auch die Arbeitgeber, denn weiterbildungsbedingte Abwesenheiten sind weniger starr. Vor allem aber steigt die Chance, adäquat ausgebildete Fachkräfte zu finden. Für die Bildungsinstitutionen selber mag der Aufwand geringfügig steigen. Doch sie haben einen gesetzlichen Auftrag zu erfüllen, der unter anderem die höhere Berufsbildung und Weiterbildung umfasst.

Soll der Fachkräftemangel wirklich behoben werden, braucht es nicht nur runde Tische und hehre Absichtserklärungen. Um Frauen vermehrt in den Arbeitsmarkt zu integrieren, braucht es nicht nur Kinderkrippen und Tagesschulen. Um älteren Fachkräften neue Perspektiven zu eröffnen, braucht es nicht nur Appelle an die Arbeitgeber. Was es ebenso braucht, sind kreative Ansätze im Bildungssystem wie das beschriebene Projekt. Dafür sind keine staatlichen Eingriffe nötig, sondern genügend Flexibilität in den Köpfen der Verantwortlichen – sei es in den Kantonen oder beim Führungspersonal der Bildungsinstitutionen.



Nach der Schwangerschaft haben gut ausgebildete Frauen nicht selten Mühe, wieder Tritt im Beruf zu fassen.

GAETAN BALLY / KEYSTONE