

Lifelong learning – wozu?

Kurse, Abendschule, Nachdiplomstudium: Wissen hat kein Verfalldatum. Weiterbildungen zahlen sich aus, und zwar für Arbeitnehmende wie für Unternehmen. Diese profitieren einerseits von den neu erworbenen Kompetenzen der Mitarbeitenden, andererseits aber auch von der grösseren Motivation, dem gesteigerten Selbstwertgefühl und dem positiven Gefühl der Wertschätzung.

Text: Sybille Brütsch-Prévôt

Eigentlich logisch: Unternehmen, die ihre Mitarbeitenden beim Lernen unterstützen, profitieren nicht nur von deren Know-how. Kompetentere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind auch flexibler, schneller, selbstbewusster, motivierter und machen weniger Fehler. Ein wichtiger Nebeneffekt: Gut ausgebildete Mitarbeitende sind sicherer, haben mehr Eigeninitiative und trauen sich, Unklarheiten anzusprechen. Diese Eigenschaften wirken sich positiv auf die interne Kommunikation und den Informationsaustausch aus. Zudem sind gut ausgebildete Arbeitnehmende deutlich weniger gestresst am Arbeitsplatz und fühlen sich psychisch und physisch besser.

Gut geplant ist halb gelernt

Wer sich weiterbilden will, der sollte die Finanzen so früh wie möglich abklären. Denn neben den Schulgebühren und dem Material muss oft auch mit einem tieferen Lohn gerechnet werden, bedingt durch ein reduziertes Arbeitspensum. Nicht immer muss dies jedoch aus der eigenen Tasche bezahlt werden, je nach Vermögenslage kann ein Darlehen oder ein Stipendium beantragt werden. Die Auflagen dafür unterscheiden sich von Kanton zu Kanton: Die finanzielle Lage, das Vermögen, aber auch der Fehlbeitrag zwischen Lebenshaltungs- und Ausbildungskosten können dabei bewertet werden. Die Ausbildung muss aber auf jeden Fall als sinnvoll angesehen werden und zu einem anerkannten Abschluss führen. Zuständig für Stipendiengesuche ist jeweils der

Wohnkanton. Alle Stellen sind im Internet präsent, wo auch erklärt wird, wo und wie ein Gesuch eingereicht werden muss. Weiterbildungskosten können unter Umständen auch von den Steuern abgezogen werden. Nebst der öffentlichen Hand gibt es aber auch diverse – unter Bundesaufsicht stehende – private Stiftungen und Fonds, die Gelder zur Verfügung stellen. Eine Liste findet man im Eidgenössischen Stiftungsverzeichnis.

Den Arbeitgeber überzeugen

Wie stellen es Arbeitnehmende am klügsten an, dass sie ihr Arbeitgeber in der geplanten Weiterbildung unterstützt? Hier ein paar Tipps:

- » Erklären Sie Ihrer Chefin, Ihrem Chef den Nutzen, die Vorteile Ihrer Weiterbildung für das Unternehmen. Gut qualifiziertes Personal ist immer ein Aushängeschild für die Firma.

- » Die Inhalte der Weiterbildung genau auflisten und die Vorteile, die diese für den Job konkret bringen, herausheben.
- » Aufzeigen, wie gross der Eigenanteil ist (Geld, Zeit).
- » Das Institut, die Schule vorstellen.
- » Sich vor dem Gespräch überlegen, welche Leistungen man vom Arbeitgeber erwartet. Finanzielle Beteiligung? Zeit für Kursbesuche oder zum Lernen? Unbezahlter Urlaub?

Grundsätzlich übernimmt der Arbeitgeber die Weiterbildung, wenn er diese angeordnet hat. Ist eine Fortbildung aber freiwillig, muss der Arbeitnehmer dafür aufkommen.

Weiterbildung – was muss beachtet werden?

Bildung für alle!

Die Angebotspalette an Weiterbildung in der Schweiz ist sehr vielfältig. Von der Grundkompetenzen Bildung über die Work-Life-Balance-Kurse bis hin zum Hochschul- resp. Höhere-Fachschule-Abschluss – Sie haben die Auswahl!

Schaffen Sie Klarheit, welches persönliche oder wirtschaftliche Ziel hinter der Weiterbildung stehen soll. Eine gute Beratung im Hinblick auf eine geplante Weiterbildung lohnt sich. Erkundigen Sie sich auch, bei welchen Ausbildungen oder Firmenschulungen der Bund Subventionen anbietet.

Persönliche Fragen, die sich lohnen:

- » Was motiviert mich, und wie viel Zeit habe ich für Weiterbildung?
- » Welche finanziellen Möglichkeiten habe ich?

- » Welcher Bildungsanbieter, welches Angebot ist für mich das beste?
- » Gibts Referenzen oder Info-Anlässe?

KMU-Fragen zur Mitarbeiterschulung:

- » Existiert ein Weiterbildungsbudget?
- » Gibts Qualifizierungslücken der Belegschaft im Arbeitsgebiet?
- » Bereich Digitalisierung: Was sind die Zukunftsaussichten?
- » Kompetenzprofil Vertrieb, Kommunikation, Online?

MVI Training GmbH

Bahnhofstrasse 1
8610 Uster
044 586 25 00
www.mvi.training



Evelyne Kneuss, Geschäftsführerin

Foto: zVg