

STELLEN MARKT

Nr. 284, Samstag, 4. Dezember 2021

Tel. 031 330 31 11, insertate@bernerzeitung.ch

Erscheint in Der Bund, Berner Zeitung Gesamt, Langenthaler Tagblatt, Thuner Tagblatt, Berner Oberländer, Bieler Tagblatt

Bildung & Beruf

Warum Berufe weniger wichtig werden

Die Berufswelt verändert sich. Neue Technologien verlangen neue Fähigkeiten und schaffen neue Berufsbilder. Gleichzeitig verlassen immer mehr Menschen ihr gelerntes Tätigkeitsfeld. Die Idee vom Beruf fürs Leben wird immer fragwürdiger. Die Deutsche Anja C. Wagner hat dazu ein Buch geschrieben.

Interview: Daniel Fleischmann

Anja Wagner, Ihr Buch beginnt schon im Titel steil: «Berufen statt zertifiziert». Warum setzen Sie die Begriffe in einen Gegensatz?

Ich gebe zu: Der Gegensatz zwischen den beiden Begriffen ist nicht ganz so scharf wie der Titel des Buches es suggeriert; man kann nicht alle Berufe über einen Kamm scheren. Dennoch sehe ich, dass sich gerade in jüngerer Zeit entstandene Tätigkeiten immer weniger in klare Profile bündeln lassen, die man dann als Beruf bezeichnen könnte und für die es normierte Bildungswege mit zertifizierenden Abschlüssen gibt. Das ist das eine Motiv für das Buch. Das andere ist die Beobachtung, dass sich viele Menschen bei einer beruflichen Umorientierung darauf konzentrieren, Zertifikate zu sammeln. Sie spüren nicht wirklich, welches Ziel sie haben.

Tragen klar definierte Abschlüsse nicht auch dazu bei, dass die Menschen beruflich mobil sind, dass Personalabteilungen rasch sehen, was die Leute können, dass Lohnsysteme gerecht ausgestaltet werden können?

Das trifft immer weniger zu. Viele Unternehmen sind sehr unzufrieden, weil viele Abschlüsse wenig darüber aussagen, was die Leute können. Sie bieten Onboardings oder gar eigene Akademien an, um neue Mitarbeiter an ihre Tätigkeit heranzuführen. Die Bildungspolitik in Deutschland – über die Schweiz weiss ich zu wenig – verschliesst die Augen vor solchen Entwicklungen. Sie ist Machtpolitik zur Erhaltung von alten Einfluss-sphären und Geldflüssen.

Warum genügen viele Ausbildungen den tatsächlichen Jobanforderungen nicht mehr?

Diese Frage ist pauschal schwierig zu beantworten. Die meisten zertifizierenden Abschlüsse dauern lange, zwei-drei Jahre und sie bestehen aus einem Bündel von Qualifikationen, die durchaus Sinn machen können, aber längst nicht immer Sinn machen. Vielen Menschen fehlen bloss Teilqualifikationen, um eine Tätigkeit auszuführen. Warum bietet das Bildungssystem nicht – wie z. B. die Firma General Assembly – Bootcamps an, die vier Monate dauern und die Leute in die Lage versetzen, sich danach «on the job» weiterzubilden? Wenn wir davon ausgehen, dass junge Menschen am Ende ihrer Karriere



Autorin Dr. Anja C. Wagner: Für ein bedingungsloses Lernguthaben. Ihr neuestes Buch: 'Berufen statt zertifiziert. Neues Lernen, neue Chancen. Bern, hep verlag.'

zwischen fünf bis acht ganz unterschiedliche «Berufe» ausgeübt haben werden, dann braucht es ergänzende Modelle zur beruflichen Grundbildung. Vor Kurzem sagte ein Bildungsexperte der Schweizer Gewerkschaft TravailSuisse, dass es alle Formen der Bildung brauche (eidg. anerkannte Bildungen, aber auch Branchenkurse oder das informelle Selbstlernen), um mit den technologischen Entwicklungen mithalten zu können. Die Bildungspolitik setze aber noch immer zu stark auf formale Abschlüsse und unterschätze die Bedeutung der Branchenzertifikate.

So ganz neu ist das alles nicht.

Nein, aber es ist weder in den Köpfen der Menschen noch der Bildungs-industrie oder der Politik in der Breite angekommen. Ich und andere plädieren seit Jahren dafür, dass Bildung nicht über Angebote, sondern über die Nachfrage gesteuert werden sollte. Die Menschen müssen lernen, für sich selbst Verantwortung zu übernehmen und weiter zu qualifizieren. Ein Hebel dafür wäre ein bedingungsloses Lernguthaben, das jede Person unabhängig von behördlichen Zuweisungen zur Verfügung hätte. Eine andere Idee ist – das ist in der Schweiz in die Wege geleitet –, dass man kleinen und mittleren Firmen ein Coaching anbietet. Wenn die Coaches selbst am Puls der Zeit arbeiten und leben, helfen sie den Firmen, ihren Weiterbildungsbedarf zu erkennen und die Bedürfnisse der Mitarbeitenden besser wahrzunehmen.

Sehen Sie Bildungsangebote für diese neuen Bedürfnisse?

Es gibt eine Reihe von Learning Experience Plattformen, Degreed

etwa oder Cornerstone. Sie bieten Umgebungen, über die man Manuals, Tutorials, Kurse, Podcasts und viele Dinge mehr finden und nutzen kann. Über Suchbegriffe erschliessen die Plattformen passende Angebote, deren Selektion dann – wie bei Amazon – zu weiteren Hinweisen führen. Richtig nutzen kann man das alles dann über zusätzliche Content-Abonnements, die Einzelpersonen oder ganze Firmen für ihre Belegschaft kaufen. Hier können auch betriebsspezifische Materialien zugänglich gemacht werden.

Ein Personaler sagte mir einmal: «Wenn ich eine Kandidatin für eine Stelle habe, schaue ich weniger auf ihre Abschlüsse. Mich interessieren die Projekte, in denen sie mitgearbeitet hat und die Kompetenzen, die sie besitzt.»

Inzwischen denken viel innovative Unternehmen so. Elon Musk sagt, dass ein Studienabschluss ein Indikator für Kompetenz sein könne, aber nicht müsse. Wenn man die Stellenausschreibungen bei Google liest, sieht es ähnlich aus: Da werden beispielsweise ein Bachelor Degree «oder vergleichbare Qualifikationen» erwartet. Das macht Sinn, weil es ja unterschiedliche Wege gibt, sich zu qualifizieren.

Wird Arbeit insgesamt weniger wichtig?

Ja. Wir wissen zwar immer weniger, wie die Welt von morgen aussehen wird; aber dass die Bedeutung der Erwerbsarbeit zumindest in den industrialisierten Ländern schwindet, scheint klar zu sein. In Deutschland sind schon heute nur rund 40 Prozent der Tätigkeiten beruflich bedingt, 60 Prozent umfassen nicht entlohnte Dienste wie Haushalt, Pflege, Freiwilligenarbeit. Dieses Verhältnis wird sich durch Automatisierung und Digitalisierung weiter verschieben. Das führt zur Frage, wie wir künftig Erwerbslosigkeit, Urlaub, Renten, Steuern und vieles mehr finanzieren können. Und es stellt die Identität der Menschen auf den Prüfstand, die sich immer weniger über ihren Beruf definieren können.

Best Practice in Recruiting

031 326 23 23
www.ems.ch

ENGINEERING MANAGEMENT SELECTION E.M.S. AG

Kaderstellen



RÉSEAU FRIBOURGEOIS DE SANTÉ MENTALE
FREIBURGER NETZWERK FÜR PSYCHISCHE GESUNDHEIT

Das Freiburger Netzwerk für psychische Gesundheit (FNPG) mit sechs Standorten im Kanton Freiburg stellt die ambulante, tagesklinische und stationäre öffentliche psychiatrische Versorgung der Bevölkerung und die Notfallpsychiatrie sicher. Im FNPG werden jährlich über 10.000 Patienten behandelt.

Das Qualitätsmanagement bezweckt die systematische ständige Verbesserung der Leistungen des FNPG in allen Bereichen. Die/der Verantwortliche des Qualitätsmanagementsystems ist bereichsübergreifend und im Austausch mit ihren/seinen internen und externen Kunden tätig.

Nachdem die bisherige Stelleninhaberin in Rente gegangen ist, schreibt die Institution folgende Stelle aus, mit Stellenantritt per sofort oder nach Vereinbarung:

Verantwortliche/r des Qualitätsmanagementsystems (80–100 %)

Aufgabengebiet

- Umsetzung der Beschlüsse und der Strategie der Qualitätskommission
- Teilnahme an der Konzipierung und Weiterentwicklung des Qualitätsmanagementsystems durch Einbringung eigener Ideen, Kenntnisse und Erfahrungen
- Konsolidierung der Grundsätze der ständigen Verbesserung
- Umsetzung und Verfolgung der Qualitätsmessungen des Nationalen Vereins für Qualitätsentwicklung in Spitälern und Kliniken (ANQ)
- Abfassung des jährlichen Qualitätsberichts und der Qualitätsdokumente
- Anregung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu ständiger Verbesserung

Fachliche Anforderungen

- Kaderposition im Gesundheitswesen mit mehrjähriger Berufserfahrung im Spital-Qualitätsmanagement
- Abgeschlossene Ausbildung in Qualitätsmanagement
- Kenntnis der Richtungen und Arbeitsmethoden des Qualitätsmanagements
- Beherrschung der gängigen EDV-Instrumente

Persönliche Anforderungen

- Hohe Professionalität und systematisches Arbeiten
- Ausgeprägte Problemlösungsfähigkeiten und Konstruktivität
- Sehr gute Organisationskompetenz
- Selbstständigkeit und Verantwortungsbewusstsein
- Kommunikations- und Verhandlungskompetenz
- Deutsche oder französische Muttersprache mit sehr guten Kenntnissen der anderen Sprache (mindestens Niveau B2)

Auskünfte erteilen:

Serge Renevey, Generaldirektor (☎ serge.renevey@rfsm.ch; ☎ 026 305 77 00) oder Christine-Ambre Félix, Pflegedirektorin (☎ christine.felix@rfsm.ch; ☎ 026 305 98 35)

Falls wir Ihr Interesse geweckt haben, dann senden Sie uns bitte Ihre vollständigen Bewerbungsunterlagen bis am 9. Januar 2022 über die Website www.fr.ch/emplois.

Gewerbe/Industrie

Lawilgerüstet.

Als renommiertes Unternehmen, welches auf anspruchsvolle Gerüstarbeit im Hoch- und Tiefbau spezialisiert ist, suchen wir für die Region Bern einen

Bauführer

Ihr Aufgabenbereich

Sie sind für das Erstellen von Offerten und Ausmasse zuständig und fühlen sich im selbständigen Führen von Baustellen sicher. Ausmessen und Abrechnen der Baustellen gehört ebenfalls zu Ihren Aufgaben.

Ihr Profil

Sie verfügen über eine technische Ausbildung (Bauhaupt- oder Nebengewerbe) und haben sich entsprechend weitergebildet. Idealerweise sind Sie zwischen 25 und 45 Jahre alt und können bereits Erfahrung in der Baubranche (Gerüstbau von Vorteil) vorweisen. Sie haben die Fähigkeit, Menschen zu motivieren und zu führen und haben Freude am direkten Umgang mit Kunden und Bauleitern vor Ort. EDV-Grundkenntnisse runden Ihr Profil ab.

Interessiert? Dann freuen wir uns auf Ihre Bewerbung.

Lawil Gerüstbau AG, Murtenstrasse 30, 3202 Frauenkappelen

E-Mail: west@lawil.ch / Tel: 031 920 00 30