

Alternative zum Fachausweis

Warum nicht-formale Weiterbildungen für HR-Mitarbeitende interessant sind. Ein Gespräch mit edupool.ch-Geschäftsführer Daniel H. Friederich.

edupool.ch schliesst die Lücke zwischen Grundbildung und höherer Berufsbildung. Was heisst das konkret?

Daniel H. Friederich: Die «Zwischenstufe» gehört zur nicht-formalen Weiterbildung – zwischen der Berufslehre und dem Fachausweis. Seit rund 20 Jahren entwickeln wir Fortbildungen für diesen Bereich. Unser Fokus liegt dabei auf dem Programm «Sachbearbeiter/-in edupool.ch» mit sieben Fachrichtungen.

An wen richten sich Ihre Bildungsangebote?

An Absolventen einer Berufslehre wie an Personen, die eine Weiterbildung in kleineren Etappen anstreben, ins Berufsleben zurückkehren oder sich in ein neues Wissensgebiet einarbeiten wollen. Zudem ermöglicht der edupool.ch-Abschluss auch Quereinsteigenden den Eintritt in die höhere Berufsbildung, da er von verschiedenen Trägerschaften anerkannt ist.

Was unterscheidet Sie von anderen Bildungsinstitutionen in der Schweiz?



Daniel H. Friederich, edupool.ch-Geschäftsführer

Unsere Angebote werden vom Kaufmännischen Verband mitgetragen und von akkreditierten Partnerschulen nach unseren Qualitätsrichtlinien durchgeführt. Zudem entwickeln wir vollständige Bildungsgänge, definieren die Lerninhalte, erarbeiten die Lehrmittel und führen die Abschlussprüfungen und Korrekturen in Kompetenzzentren durch. Somit gewährleisten wir schweizweit einen vergleichbaren Standard.

Welche Bildungsgänge sind für HR-Mitarbeitende interessant?

Der «SB Sozialversicherungen edupool.ch», der Grundlagenwissen vermittelt und der «SB Personalwesen edupool.ch», der dank der HRSE-Äquivalenz bei der Zulassung zur Berufsprüfung anerkannt ist. Er ist auch die ideale Vorstufe für eines unserer neusten Angebote: «Payroll Expert/Expertin edupool.ch».

An wen richtet sich dieser neue Lehrgang?

An Salärbuchhalter/-innen, HR-Consultants und Verantwortliche im Personalbereich.

... und welche Kompetenzen erwerben die Teilnehmenden?

Vertiefte Fachkenntnisse im ganzheitlichen Payroll-Prozess wie beispielsweise Lohnabrechnungen, Sozialversicherungen oder grenzüberschreitende Arbeitsverhältnisse. *cb*

Zum Unternehmen

edupool.ch ist das bedeutendste Qualitätslabel und die wichtigste Prüfungsorganisation der Schweiz in der nicht-formalen kaufmännischen Weiterbildung. Kontakt: +41 41 726 55 66 info@edupool.ch, edupool.ch

Mehrwert der Ü50er erkennen

Über 50-jährige Stellensuchende haben es schwerer im Arbeitsmarkt. Die grundsätzliche Frage stellt sich, ob die gängigen Vorurteile gegenüber Ü50 ihre Berechtigung haben. Was bringt es Unternehmen, diese Vorurteile abzubauen? Ein Praxisdialog mit der Career-Management-Firma Schluchter, Licci & Partner AG.

Inwiefern sind Ü50 auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt?

Gabriela Licci: Schlagzeilen wie: «Arbeitsmarkt Ü45 – zu alt für den Job, zu jung für die Rente» spiegeln die allgemein vorhandenen «Bias», das heisst, die unbewusste Voreingenommenheit gegenüber älteren Arbeitnehmenden, sehr anschaulich wider. Über die Jahre hat sich das Thema unter der Bezeichnung Ü50 etabliert und mittlerweile zu einer Stigmatisierung geführt. Die Schwierigkeiten, im Alter einen neuen Job zu finden, werden vor allem ab Ü55 grösser.

Haben Arbeitgeber gegenüber Ü50 Vorurteile?

Allgemein verbreitete Vorurteile wie «Ü50 kosten zu viel, sind nicht mehr lernbereit und den digitalen Herausforderungen nicht gewachsen» entsprechen keinem zeitgemässen Altersbild und werden auch durch Forschungsergebnisse nicht gestützt. In der Outplacement-Beratung stellen



Gabriela Licci, Partnerin und Mitinhaberin, Schluchter, Licci & Partner AG

wir zunehmend fest, dass gut qualifizierte Ü50 durchaus lernbereit und digital affin sind und so zu Interviewterminen kommen. Auch bei unseren Assessments zeigt sich, dass Ü50 mit ihrem Potenzial mit jüngeren Kandidaten locker mithalten oder sogar besser abschneiden.

Welchen Mehrwert haben Ü50?

Um den Wert eines Mitarbeitenden für die Unternehmung zu eruieren, ist in erster Linie die Haltung, der Wille und die Qualifikation des Individuums zentral und nicht das Alter. Zudem bele-

gen diverse Studien, dass sich ein Altersmix im Team positiv auf dessen Leistung auswirkt. Ü50 mit langer Führungserfahrung haben viele Krisen gemeistert, Probleme gelöst und vermeiden für das Unternehmen damit Kosten oder sparen massiv Zeit.

Was können Ü50 besser machen?

Erfolgreiche Ü50 können ihren Mehrwert und ihre beruflichen Vorstellungen darlegen. Stellensuchende unterschätzen oft die Bedeutung persönlicher Kontakte. Gemäss aktuellen Statistiken (ACF) finden aber über 45 Prozent einen Job über ihr persönliches Netzwerk. Wer zudem kontinuierlich in Weiterbildung investiert, erhöht seine Chancen am Arbeitsmarkt. Weiterbildung ist keine Frage des Alters, sondern eine effektive Form, um bei Veränderungen mitzuhalten und seine Employability zu verbessern. *cp*

Zur Firma

Die Schluchter, Licci & Partner AG mit Sitz in Basel, Zürich, Schaffhausen und Zug fokussiert mit über 15 Jahren Erfahrung auf Life-Cycle Outplacement®, Pit Stop®, Assessment und Executive Coaching. Kontakt: schluchterlicci.ch