

# Up- und Reskilling: Gezielte Weiterbildung im HRM

*Der Fachkräftemangel in der Schweiz nimmt kontinuierlich zu. Oft haben es KMU schwer, bei der Suche nach geeigneten Mitarbeitenden gegen Top-Arbeitgeber das Rennen zu machen. Durch gezieltes Up- und Reskilling können Mitarbeitende aus den eigenen Reihen zu Fachkräften weitergebildet werden.*

VON DANIEL H. FRIEDERICH\*

Von Fachkräftemangel ist in einem Wirtschaftssystem immer dann die Rede, wenn eine signifikante Anzahl an offenen Arbeitsplätzen nicht durch Mitarbeitende mit den dazu passenden Talenten und Skills besetzt werden kann, weil sie dem Arbeitsmarkt nicht in genügender Zahl zur Verfügung stehen.

**KMU besonders betroffen vom Fachkräftemangel.** In der Schweiz sind rund 90 000 kleine und mittelständische Unternehmen (KMU) vom Fachkräftemangel betroffen. Das hat die Studie «Strategien gegen den Fachkräftemangel» der Credit Suisse ergeben, die Ende 2017 publiziert wurde. Befragt für die Erhebung wurden rund 1900 Unternehmen in der Schweiz. Die Ergebnisse der Forscher sind alarmierend:

- > Ein Viertel der KMU gab an, aktuell nicht genügend Fachkräfte zu haben.
- > Mehr als die Hälfte der rekrutierenden Firmen hat grosse Mühe, geeignete Kandidaten für offene Stellen zu finden, wenn diese überhaupt besetzt werden können.

Die Forscher kommen daher zum Schluss: «Das Thema Fachkräftemangel ist für Schweizer KMU definitiv sehr relevant.» Die Situation hat sich seither nicht verbessert, sondern sogar noch verschlechtert, wie der von Spring Professional und dem Stellenmarkt-Monitor der Universität Zürich erstellte Fachkräftemangelindex aufzeigt. Zwi-

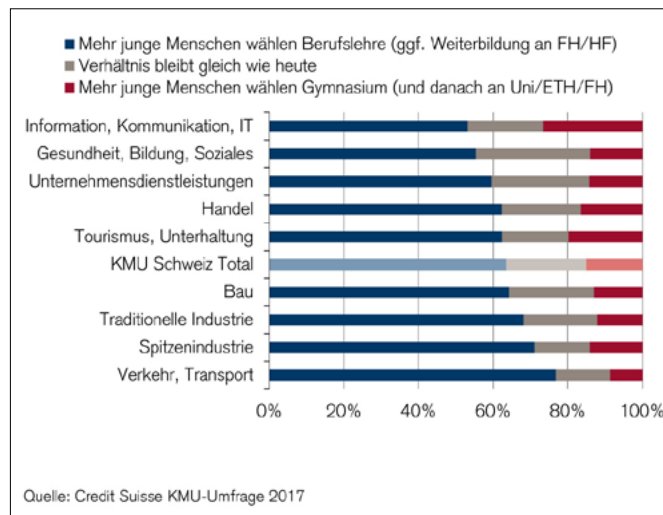
schen 2016 und 2019 legte der Index um 22 % zu. In der Deutschschweiz ist der Mangel ausgeprägter als in der Westschweiz.

Es betrifft vor allem kleinere Unternehmen, die bei der Suche nach qualifizierten Mitarbeitenden in enger Konkurrenz zu Grossunternehmen stehen, welche mit attraktiven Anstellungsbedingungen und Karrieremöglichkeiten werben.

**Up- und Reskilling.** Eine Möglichkeit, dem Fachkräftemangel zu begegnen, besteht für KMU darin, firmeninterne Mitarbeitende durch sogenanntes Up- und Reskilling selber zu Fachkräften auszubilden, indem man sie fördert und ihre Qualifikationen durch entsprechende Um- und Weiterbildungen laufend ausbaut. Die Berufslehren al-



lein bringen nicht die selbstständigen Persönlichkeiten auf den Markt, die einem Arbeitgeber längerfristig nutzen. Daher hat edupool.ch vor ca. 20 Jahren begonnen, Weiterbildungen zu definieren und Standards zu garantieren, welche auf der Stufe zwischen Grundbildung und höherer Berufsbildung angesiedelt sind. Neue Produkte werden zusammen mit den Partnerschulen und, wo sinnvoll, auch mit Branchen- und Berufsverbänden entwickelt und orientieren sich an den Anforderungen des Arbeitsmarkts. Es ist das Ziel, attraktive Bildungsangebote für KMU zu schaffen, die Bedürfnisse abdecken, einen klaren Praxisbezug haben und innerhalb einer zeitlich überschaubaren Dauer absolviert werden können.



**KMU möchten die duale Bildung stärken: Antwort auf die Frage, welche Entwicklung bezüglich der Wahl der Ausbildungsart im Hinblick auf den eigenen Fachkräftebedarf am meisten begrüsst würde.**



© Claudio Scott / Pixabay.com

**Stufe Sachbearbeitung.** Gerade für kleinere und mittlere Unternehmen ist die Weiterbildung auf Stufe Sachbearbeitung eine Alternative zur kostspieligeren Berufsprüfung. Zwischen dem Lehrabschluss und der Spezialisierung auf Stufe Fachausweis vermittelt diese Fortbildung Absolventinnen und Absolventen einer KV-Lehre das nötige Rüstzeug für selbstständiges und effizientes Arbeiten. Zudem bleiben mit der Förderung von Lehrabgängern/-innen die Kompetenzen im Haus und das Unternehmen gibt jungen Menschen die Chance, erste verantwortungsvolle Aufgaben zu übernehmen und die so wichtige Berufserfahrung zu sammeln. Die offenen Zulassungsbedingungen (es wird kein Fähigkeitszeugnis verlangt) ermöglichen andererseits auch, bei erfahrenen Praktikern/-innen theoretisches Fachwissen aufzubauen, um das Tagesgeschäft noch kompetenter zu betreuen. Bereits während der berufsbegleitenden Weiterbildung entsteht eine Win-win-Situation. Die Mitarbeitenden können das Gelernte unmittelbar im Betrieb anwenden und vertiefen. Die Investition in die Zukunft von Mitarbeitenden stärkt das Unternehmen und entlastet Führungskräfte effizient. Sachbearbeiter/innen sind echte Fachkräfte auf ihrem Spezialgebiet.

**HR-Mitarbeitende gezielt fördern.** Gerade im HR-Bereich ist spezifisches Fachwissen notwendig, sei es in der Personaladministration, im Bereich der

Sozialversicherungen oder der Lohnadministration. Während in grösseren Unternehmen die Aufgabenverteilung klar geregelt ist, haben kleinere und mittlere Unternehmen häufig keine eigene HR-Abteilung. Die Belange der Personalleitung werden deshalb von der Geschäftsführung übernommen, während die Personaladministration einer Sachbearbeiterin übertragen wird. Für ein professionelles HRM ist es unumgänglich, die damit betrauten Mitarbeitenden gezielt für dieses anspruchsvolle Wirkungsfeld weiterzubilden und zu motivieren. Ausgestattet mit dem nötigen Fachwissen, sind sie kompetente Ansprechpartner/innen sowie eine wichtige Unterstützung für die Geschäftsleitung.

**Auf KMU ausgerichtete Weiterbildungen.** Für viele KMU ist die Weiterbildung «Sachbearbeiter/in Personalwesen edupool.ch» die ideale Lösung. Sie vermittelt fundierte Grundlagen in Personalmarketing, -entwicklung und -administration, Sozialversicherungen, Arbeitsrecht sowie Gehaltswesen und fördert die Kommunikation und Sozialkompetenz. Das erworbene Fachwissen befähigt die Mitarbeitenden zu effizientem und selbstständigem Arbeiten. Diese in sich abgeschlossene, eigenständige Weiterbildung hat noch einen zusätzlichen Vorteil: Das edupool.ch-Diplom hat die Äquivalenz der HRSE und ist für die Zulassung zur Berufsprüfung

**Die klassische KV-Lehre muss für Mitarbeitende in KMU keine Sackgasse bedeuten: Auf Stufe Sachbearbeitung bietet z.B. edupool.ch praxisbezogene Fortbildungen, auch im Bereich HRM.**

HR Fachfrau/-mann mit eidg. Fachausweis anerkannt.

Die Weiterbildung zum/zur «Sachbearbeiter/in Sozialversicherungen edupool.ch» konzentriert sich auf den gleichnamigen Bereich. Nach Abschluss können die Mitarbeitenden die Sozialversicherungen praxis- und handlungsorientiert anwenden. Sie geben klar und verbindlich Auskunft über die Versicherungssituation im Unternehmen, können die eingegangenen Taggelder überprüfen und wissen, welche Lohnarten AHV-pflichtig sind und welche nicht. Die Schnittstellen ins Arbeitsrecht und ins Lohnwesen sind bekannt und die Lohnabrechnung, bspw. eines verunfallten Mitarbeitenden, kann korrekt ausgestellt werden.

Personen, die sich noch vertiefter mit Fragen der Lohnadministration bzw. Lohnbuchhaltung beschäftigen möchten, können sich anschliessend zum/zur «Payroll Experten/Expertin edupool.ch» weiterbilden. Spezifisches Grundlagenwissen rund um die Erstellung von Lohnabrechnungen unter Einbezug des Sozialversicherungs- und Arbeitsrechts sowie zu den Themen Internationales Recht und Informatik verschaffen das nötige Know-how, um sich in diesem Bereich mit komplexeren Sachverhalten zu befassen.

**Lebenslanges Lernen.** Unbestritten ist jedoch, dass kaufmännische Angestellte sich im Laufe ihres Lebens weiterbilden müssen, um im Arbeitsmarkt bestehen zu können. Bei der Wahl einer Weiterbildung im nicht formalen Bereich ist es ratsam, auf ein schweizweit anerkanntes Label zu achten, denn dies garantiert einheitliche Standards und Konstanz.



**DANIEL H. FRIEDERICH**  
ist Geschäftsführer von edupool.ch.  
[www.edupool.ch](http://www.edupool.ch)