Forum

Objekttyp: **Group**

Zeitschrift: **Bulletin des Schweizerischen Elektrotechnischen Vereins, des Verbandes Schweizerischer Elektrizitätsunternehmen = Bulletin de l'Association Suisse des Electriciens, de l'Association des Entreprises électriques suisses**

Band (Jahr): **91 (2000)**

Heft 9

PDF erstellt am: **24.05.2024**

Nutzungsbedingungen

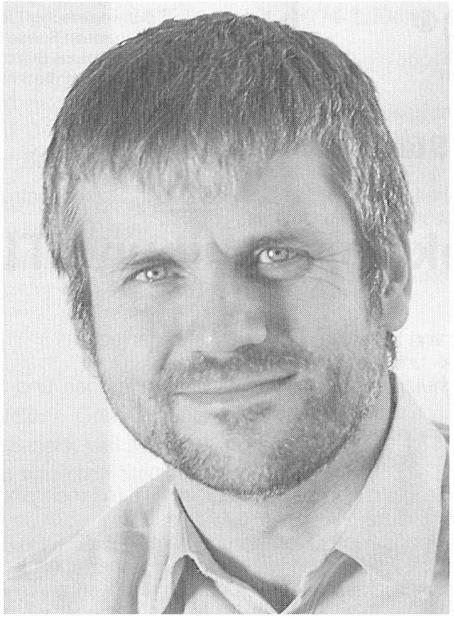
Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.
Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.
Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Ein Dienst der *ETH-Bibliothek*
ETH Zürich, Rämistrasse 101, 8092 Zürich, Schweiz, www.library.ethz.ch

http://www.e-periodica.ch



Erich Meier, Leiter IDV-Technikerschule, Zürich

Permanente Weiterbildung: Anspruch und Realität

In fast jeder IT-Stellen-Ausschreibung wird die Bereitschaft zur permanenten Weiterbildung gefordert. Für die Informatikberufe scheint diese Forderung selbstverständlich zu sein. Wer längere Zeit nichts tut, ist weg vom Fenster. Doch wie sieht es aus, wenn ein Mitarbeiter beispielsweise seine Arbeitszeit reduzieren möchte, um eine Schule besuchen zu können?

Ich habe als Leiter einer kantonalen Technikerschule ganz unterschiedliche Erfahrungen gemacht. Einigen Firmen ist die langfristige Erhaltung der Qualifikationen ihrer Mitarbeiter ein ernstes Anliegen. Ein Schulbesuch wird durch Reduktion der Arbeitszeit, Freistellung oder finanzielle Unterstützung gefördert. Leider erlebe ich aber auch sehr viele andere Bespiele. Schüler, die eine neue Stelle antreten möchten, müssen die Schule abbrechen, da eine parallele Weiterbildung nur ausserhalb der Geschäftszeiten – also während der Freizeit – möglich ist. Doch die Freizeit ist gerade in der IT-Branche mit ihren unregelmässigen Arbeitszeiten an Abenden oder am Wochenende knapp. Kann man also sagen, dass in der IT eine Weiterbildung der Mitarbeiter unerlässlich, aber leider nicht möglich ist? Es scheint fast so.

Es gibt eine Diskrepanz zwischen Absichtserklärungen in den Leitbildern, den Stellenausschreibungen und der Realität. An qualifiziertem Personal besteht ein Mangel. Man möchte die wenigen vorhandenen Ressourcen wenn immer möglich zu 100% einsetzen. Dass dieser Druck des Marktes langfristig zu einer Erosion der Mitarbeiterqualifikationen führt, wird erst mit einer zeitlichen Verzögerung sichtbar.

Die längerfristigen Interessen der Mitarbeiter, aber auch des Betriebs, und der kurzfristige Druck des Tagesgeschäfts sind nicht einfach zu koordinieren. Doch muss man ja auch in anderen Situationen (Militär, Ferien, Krankheit) auf Mitarbeiter verzichten. Ebenso sollten für die Weiterbildung Lösungen möglich sein. Eine Vereinbarung mit einem festen Schultag, der nur in absoluten Ausnahmefällen von der Firma beansprucht wird, erlaubt eine Organisation der Arbeit und eine klare Kommunikation an Kunden.

Weiterbildung ist eine Investition in die Zukunft. Zwar löst sie die aktuellen Tagesprobleme nicht. Doch Mitarbeiter, die eine Weiterbildung machen möchten, sind im Normalfall gut motiviert und zielorientiert. Wird ihnen eine Weiterbildung verunmöglicht, so ist die Gefahr gross, dass sie nach anderen Möglichkeiten suchen, um ihre angestrebten Ziele zu erreichen, notfalls auch ausserhalb der Firma. Und das kann nicht im Sinne des Arbeitgebers sein.

Dans presque toutes les offres d'emploi en informatique, on demande au candidat d'être prêt à se perfectionner. Cette exigence semble aller de soi pour toutes les professions dans ce secteur, où l'on est vite hors course. Mais que se passe-t-il quand un collaborateur demande à réduire son horaire afin de pouvoir suivre des cours?

En ma qualité de directeur d'une école technique cantonale, j'ai fait les expériences les plus diverses. Pour certaines entreprises, la conservation des qualifications de leur personnel à long terme est prise très au sérieux; elles facilitent donc leur participation à des cours en diminuant leurs horaires de travail, en les libérant ou par une aide pécuniaire. Malheureusement, il m'arrive aussi très souvent de faire l'expérience contraire. Des élèves qui souhaiteraient commencer dans un nouvel emploi doivent abandonner leurs études, car une formation continue en parallèle ne leur est possible qu'en dehors des heures de travail – autrement dit, pendant leur temps libre. Un temps libre qui est justement une denrée rare dans les milieux informatiques en raison des horaires irréguliers, débordant souvent en soirée ou en week-end. Doit-on en conclure que dans cette branche, le perfectionnement des collaborateurs est indispensable, mais impossible? On pourrait le penser.

Il y a une divergence entre les déclarations d'intention des schémas-directeurs ou des offres d'emploi et la réalité. Comme il y a une pénurie de personnel qualifié, on aimerait utiliser à 100% les ressources disponibles. Cette pression conduit à une lente érosion des qualifications du personnel, mais on ne le remarque qu'avec un certain décalage.

Ce n'est pas une chose aisée que de coordonner l'intérêt à long terme des collaborateurs, et aussi des entreprises, et la tension qu'induit la gestion quotidienne des affaires. Pourtant, dans d'autres situations (militaire, vacances, maladie), on est bien obligé de renoncer à la présence des collaborateurs. Des solutions pour la formation continue devraient donc aussi être possibles. En convenant d'une journée fixe réservée aux cours, que l'entreprise ne pourrait supprimer qu'exceptionnellement, on devrait pouvoir organiser le travail et en informer clairement les clients.

La formation continue est un investissement dans l'avenir. Certes, cela ne résout pas les problèmes du quotidien, mais des collaborateurs désireux de se perfectionner sont en général motivés et efficaces. Si on les empêche de le faire, ils risquent de chercher d'autres ouvertures, par exemple dans une autre entreprise. Et ce n'est certainement pas dans l'intérêt de l'employeur.