



Wie Zertifikate die Karriere befördern

Passende Qualifikationen für neue Herausforderungen

In der heutigen Wissensgesellschaft reicht eine Ausbildung an der Schule, im Beruf oder an einer Hochschule für eine erfolgreiche Karriere nicht mehr aus. In den meisten Arbeitsfeldern wird fortlaufend neues Wissen benötigt, da sich Unternehmensprozesse, Technologien, Anforderungen sowie rechtliche Bestimmungen immer wieder verändern.

Walter Feichtner

Dieser stetige Wandel in der Arbeitswelt wird hauptsächlich bedingt durch die Digitalisierung und die Globalisierung. Neue Herausforderungen erfordern die passenden Qualifikationen. Arbeitgeber erwarten daher von ihren Mitarbeiter*innen, dass sie ihr Fachwissen, ihre fachlichen Kompetenzen und ihre Soft

Skills auf dem aktuellen Stand halten und kontinuierlich weiterentwickeln bzw. ausbauen, um gegenüber anderen Unternehmen wettbewerbsfähig und flexibel zu bleiben.

Ein Blick in die Zukunft zeigt, dass berufliche und persönliche Weiterentwicklung noch mehr an Bedeutung gewinnen

werden. Wer beruflich einen Sprung nach oben auf der Karriereleiter anstrebt, der sollte sich unbedingt zielgerichtete Aus- und Weiterbildungsangebote zu Nutzen machen. Dabei stellt sich vielen die Frage: „Wann ist der richtige Zeitpunkt, um sich weiterzubilden?“ In den meisten Fällen bilden sich Arbeitnehmer*innen fort, wenn sie



einen persönlichen oder beruflichen Drang zur Veränderung oder Verbesserung spüren. Insbesondere dann, wenn sie seit mehreren Jahren ein und dieselbe Tätigkeit praktizieren. Auch eine längere Elternzeit oder ein Sabbatical sind gute Möglichkeiten, den eigenen Wissenshorizont zu erweitern und neue Perspektiven zu gewinnen.

Zertifikate und Abschlüsse erhöhen den Marktwert und die Jobchancen

Wersich konstant über den aktuellen Stand informiert und seine Wissenslücken so gering wie möglich hält, der hat deutlich bessere Jobperspektiven. Die Gefahr für Arbeitslosigkeit sinkt signifikant. Für den Arbeitgeber werden Sie durch den Erwerb von Wissen bzw. den regelmäßigen Besuch von Schulungen bzw. Seminaren zudem nahezu unverzichtbar.

Nicht nur Ihre Position im Unternehmen wird gefestigt, sondern es wird Ihnen vor allem der Zugang zu neuen Aufgabenbereichen ermöglicht. Das führt dazu, dass Sie höhere Positionen mit mehr Verantwortung sowie möglicherweise auch Leitungsaufgaben übernehmen dürfen. Damit sind auch bessere Chancen für Gehaltsverhandlungen vorprogrammiert und Ihr Gehalt wird sich mit großer Wahrscheinlichkeit positiv entwickeln. Geeignete Weiterbildungen lohnen sich fast immer auch in finanzieller Hinsicht, in jedem Fall mittel- und langfristig.

Beschäftigte, die sich regelmäßig weiterbilden, sind zufriedener in ihrer Tätigkeit und in ihrem Job. Der Grund hierfür ist, dass Bildungsmaßnahmen Beschäftigten erlauben, ihre Kompetenzen und Skills auf ein höheres Level zu heben. Zudem stellen sie sich mit geeigneten Schulungen wiederkehrend neuen spannenden Herausforderungen entgegen und wecken ihre Motivation stets aufs Neue.

Zertifikate und Abschlüsse haben einen überaus positiven Einfluss auf die Beschäftigungschancen, was auch zahlreiche Studien bestätigen. Das Erlernen neuer Fähigkeiten wird definitiv die Karriereentwicklung beeinflussen. Urkunden und Zertifikate gelten somit als eine Art „Eintrittskarte“ für neue Jobs.

Da hoch qualifizierte Kandidat*innen im Bewerbungsprozess deutlich aus der Bewerbermasse hervorstechen, bringen Weiterbildungen zudem große Vorteile gegenüber der Konkurrenz mit sich. Zertifikate und Abschlüsse machen sich nicht nur schick bei den Bewerbungsunterlagen, sondern sie lassen Bewerber*innen kompetenter, selbstsicherer, aber auch entwicklungs-fähiger wirken.

Vorteile und Chancen für Unternehmen

Auch Unternehmen profitieren von den Weiterbildungen ihrer Mitarbeiter*innen. So können talentierte und zuverlässige Mitarbeiter*innen langfristig an das Unternehmen gebunden werden, insbesondere wenn Weiterbildungen vom Unternehmen angeboten oder diese vom Arbeitgeber bezahlt werden. So spart sich das Unternehmen sogar das kostspielige und aufwendige Anwerben von neuen externen Fachkräften. Teures Recruiting oder Active Sour- >>>

Drei Schübe für Ihre Innovation



ISBN 978-3-446-46338-7 | € 49,99



ISBN 978-3-446-46530-5 | € 39,99



ISBN 978-3-446-45813-0 | € 49,-

cing entfällt. Zudem können Schwächen, wie zum Beispiel Präsentationsfähigkeiten oder rhetorische Skills, von kompetenten Mitarbeiter*innen ausgebaut und so das Qualifikationsprofil verbessert werden. Des Weiteren profitieren Unternehmen vom neuesten Wissensstand der Bildungseinrichtungen und können sich gegenüber dem Wettbewerb weiter behaupten.

Interne und externe Weiterbildung

Weiterbildungsmaßnahmen werden in zwei unterschiedliche Arten unterteilt. Interne Weiterbildung findet direkt im Unternehmen oder über den Arbeitgeber statt und wird sowohl vollständig vom Unternehmen finanziert als auch organisiert. Die Aneignung neuer Kompetenzen verläuft im Umfeld des eigenen Arbeitsplatzes sowie im Kreise der Kolleg*innen. Dabei handelt es sich um ein Training, das sich an die konkreten Bedürfnisse des Unternehmens und die Bedürfnisse der Zielgruppe anpasst. Die Fortbildungsleitung kann sowohl ein externer Coach oder ein eigener Trainer innerhalb des Unternehmens sein. Eine weitere Möglichkeit ist ein Mentoring-Programm. Dabei nimmt eine erfahrene Führungskraft die Position eines Mentors oder einer Mentorin für einen Junior ein. Der große Vorteil bei internen Weiterbildungen ist, dass mehrere Mitarbeiter*innen gleichzeitig geschult werden können. Dadurch befinden sich alle Mitarbeiter*innen im Unternehmen auf einem ähnlichen Wissensstand.

Eine externe Weiterbildung findet hingegen außerhalb des Unternehmens statt. Für die Wissensvermittlung sind weitestge-

hend externe Coaches verantwortlich. Auch in diesem Fall muss das Unternehmen selbst einen geeigneten Bildungsträger für die Schulung finden. Sobald dies geschehen ist, kümmert sich der externe Bildungsträger bzw. -anbieter um die weitere Planung und Organisation der Schulung sowie um die Weiterbildungsinhalte (wie zum Beispiel Ziele, Methoden und Dauer). Der Veranstaltungsort ist meist ein Raum beim Bildungsinstitut oder ein angemieteter Raum. Zudem werden nicht alle Mitarbeiter*innen gemeinsam extern geschult, was bedeutet, dass externe Schulungen in der Regel zusammen mit Arbeitnehmer*innen aus anderen Unternehmen und Branchen durchgeführt werden. Das ist ein ausschlaggebender Punkt, warum externe Weiterbildungen von Arbeitgebern präferiert werden, da der Austausch mit anderen Arbeitnehmer*innen zu neuen Sichtweisen führen kann. Des Weiteren können einzelne Personen gezielter auf Ihre benötigten Kompetenzen und Skills geschult werden

Eigeninitiative als positives Signal

Zielgerichtete Weiterbildungsmöglichkeiten werden aus unserer Sicht von Unternehmen in Deutschland leider nicht häufig genug angeboten bzw. genutzt. Das Problem liegt daran, dass sich Vorgesetzte der Bedeutung von Zertifikaten und Abschlüssen oft nicht ausreichend bewusst sind.

Hier ist Eigeninitiative gefragt: Fragen Sie Ihren Arbeitgeber nach Aus- und Weiterbildungsangeboten, indem Sie um ein Mitarbeitergespräch bitten. Im Vorfeld ist es jedoch wichtig, sich genau zu überlegen welche Fortbildung aus beruflicher Sicht wirklich sinnvoll ist. Notieren Sie sich stichpunktartig Argumente, welche für eine Fort- und Weiterbildung sprechen. Unternehmen nehmen Eigeninitiative fast immer positiv wahr und unterstützen ihre Mitarbeiter*innen bei deren persönlichem oder beruflichem Entwicklungsprozess gerne.

Aus- und Weiterbildungen sollten prinzipiell so aufgebaut sein, dass sie neben dem Job durchführbar sind (dadurch können Sie weiterhin Ihr volles Gehalt beziehen). Wichtig ist dabei, die individuellen Bedürfnisse und Anforderungen mit dem Weiterbildungsangebot optimal anzupassen, um Beruf und Bildungsangebot parallel absolvieren zu können.

Verschiedene Wege zur Finanzierung von Aus- und Weiterbildungen

Weiterbildung kann rasch teuer werden und bis zu mehrere Hundert oder sogar Tausend Euros kosten. Eine Finanzierung seitens des Unternehmens ist daher meist die beste Möglichkeit. Beschäftigte können ihren Arbeitgeber fragen, ob dieser ihnen die Weiterbildungskosten ganz oder zum Teil übernehmen kann. Bezahlt der Arbeitgeber die Weiterbildung nicht, so kann zum Beispiel eine Verringerung der Arbeitszeit beantragt werden. Eine weitere Option ist es, sich Bildungsurlaub zu nehmen. In vielen Bundesländern besteht ein Recht auf Sonderurlaub für Bildungszwecke. Jedoch wird das Recht, sich für Weiterbildung frei zu nehmen nur von sehr wenigen Arbeitnehmer*innen in Anspruch genommen.

Neben der Eigenfinanzierung und der Finanzierung vom Unternehmen gibt es zusätzlich die Möglichkeit, Förderungen vom Staat zu beantragen. Unter solche Fördermöglichkeiten fallen Bildungsprämien, Aufstiegs-Bafög, Bildungsgutscheine und Weiterbildungsstipendien. Selbst getragene Weiterbildungskosten können steuerlich als Werbungskosten geltend gemacht werden.

Aus meiner Sicht sollte die berufliche und persönliche Aus- und Weiterbildung nie nur als einmalige Investition angesehen werden, sondern als lebenslanger Lernprozess, welcher sehr viele Vorteile bietet, um die Karriereleiter nach oben zu steigen. Zeigen Sie Ihre Lernbereitschaft zu neuen, aktuellen Themen und erweitern Sie Ihren Wissenshorizont. Das kommt mit Sicherheit sehr gut an, sowohl bei aktuellen als auch bei zukünftigen Arbeitgebern. Dank der großen Vielfalt an Aus- und Weiterbildungsangeboten bleiben Sie fit und up-to-date und können jederzeit mit der Konkurrenz mithalten.

Expert*in im eigenen Arbeitsumfeld

Platzieren Sie Ihre Zertifikate und Abschlüsse geschickt und professionell in Ihren Bewerbungsunterlagen, um in der hart umkämpften Arbeitswelt den für Sie geeigneten Arbeitsplatz zu finden. Es ist definitiv ratsam, sich hier Hilfestellung von einem Experten oder einer Expertin geben zu lassen, die aus Recruiter-Sicht die optimale Platzierung und Formulierung für Ihre Weiterbildungen finden. Ihr Marktwert wird dadurch steigen. ■

INFORMATION & SERVICE

AUTOR

Dipl.-Kulturwirt Walter Feichtner ist Inhaber von Karrierecoach München. Er berät um Karriere, Bewerbungsprozess, AC, Berufseinstieg, berufliche Neuorientierung sowie berufliche und persönliche Weiterentwicklung. Darüber hinaus ist er Gastdozent an über 30 Unis und Fachhochschulen und unterstützt auch Unternehmen beim Personal-Recruiting und bei der Personalauswahl.

KONTAKT

Walter Feichtner
Karrierecoach München
T +49 89 202081718
www.karrierecoach-muenchen.de