

13. Juni 2012

Interview mit Jobst Willers

Arbeitgeber für das MAS Energieingenieur Gebäude

Jobst Willers hat als treibende Persönlichkeit in den MAS Lehrgängen Passerelle Energieingenieur 6 Quereinsteigern einen Arbeitsplatz zur Verfügung gestellt. Die ersten 3 MAS Abgänger haben den Lehrgang erfolgreich abgeschlossen. Im Interview blickt er zurück – und nach vorne.

- 1) Erfahrungsgemäss ist es aufwändig und mit viel Überzeugungskraft verbunden, damit Arbeitgeber trotz einem Mangel an Fachkräften einen Arbeitsplatz für Quereinsteiger zur Verfügung stellen. Sie haben in den 4 Lehrgängen sogar 6 Personen einen Arbeitsplatz zur Verfügung gestellt. Wieso ist es für Sie offensichtlich, dass die Quereinsteiger einen Mehrwert bringen?

Schweizer Quereinsteiger generieren andere Mehrwerte als ausländische Kandidaten, welche von den Gesetzen und Gepflogenheiten in unserem Land in der Regel nur lückenhafte Kenntnisse haben. In unserer Branche finden wir viele Ingenieure, die von der Pike auf in der Gebäudetechnik mit einer Lehre und einer anschliessenden höheren Ausbildung als Planer tätig sind. Mit den Quereinsteigern kommen jetzt neu auch Ingenieure mit ETH-Abschluss zu uns und bereichern die Arbeiten mit einem ganz anderen Ansatz. Dies ist eine Herausforderung für die bestandenen Kollegen, aber wer bereit ist mit einem Quereinsteiger zu arbeiten, bekommt auch dementsprechend viel positive Anregungen zurück.

- 2) Was hatten Sie für Erwartungen, als Sie sich vor rund zwei Jahren aktiv als Arbeitgeber engagiert haben?

Der Hauptgrund war, die notwendigen Kapazitäten für unsere Aufträge und Kundschaft zu decken.

Ich von Anfang an der Meinung, dass die Dualität von Praxis und Studium eine ideale Kombination ist.

Ich habe mehr Eigeninitiative bei den Passerelle Studenten erwartet, was aber – im Nachhinein gesehen - aufgrund des fehlenden Branchenkenntnis gar nicht möglich war. Für die Betreuer war dies eine grosse Herausforderung.

- 3) Nach welchen Kriterien haben Sie die Quereinsteiger ausgesucht?

Ich war etwas voreingenommen, dass Maschinen- und Elektroingenieure die besten Voraussetzungen mitbringen. Schlussendlich war unser erster Passerellenteilnehmer ein Architekt, der uns in der Gebäudeerneuerung neu Impulse gab und der sich ausgezeichnet in unserem Team integrierte.

- 4) Wie haben Sie das Bildungsniveau wahrgenommen?

Das Bildungsniveau der Quereinsteiger ist in der Regel deutlich höher, als ein normaler Projektleiter in der Branche mitbringt.

- 5) War für Sie die Rekrutierung, d.h. Vorprüfung der Kandidaten nach der sogenannten Studierfähigkeit, von Nutzen?

Bestimmt, viele mühsame Gespräche mit vielleicht negativem Ausgang blieben den Firmen so erspart. Die Rekrutierung setzt eine grosse Verantwortung voraus. Die zuständige Person muss in der Branche respektiert und anerkannt sein, sonst kommt dieser Vorteil nicht zum Tragen.

- 6) Wie haben Sie das Studienprogramm wahrgenommen? Was für Feedbacks haben Ihnen die Studierenden diesbezüglich gegeben?

Das Studienprogramm und die Lerninhalte empfinde ich sehr auf die heutige, aktuelle Praxis zugeschnittene. Mit den exzellenten Dozenten und Experten aus der Praxis ist das Studium eine einmalige Chance. Die Kritikpunkte aus den ersten Kursen sind mittlerweile umgesetzt worden.

- 7) Wie erlebten Sie die Studenten während der Studienzzeit? Waren die Quereinsteiger über Gebühr stark belastet?

Es waren fast durchwegs sehr ehrgeizige Ingenieure, die sich selbst ein hohes Ziel gesetzt hatten. Sie haben sich, ihre Partner und uns als Firma stark beansprucht.

- 8) Wie schnell haben die Quereinsteiger in unserer Branche "tritt" gefunden?

Die Akzeptanz innerhalb unserer Firma war zu Beginn des Studiums ein Problem, zum Teil haben die Quereinsteiger zu wenig Anerkennung bekommen. Die „Studienmenschen“ konnten zudem, im Gegensatz zu den Projektingenieuren, nur die Rosinenprojekte bearbeiten.

- 9) Hatten die Studenten in Ihrer Firma eine hohe Akzeptanz im Sinne der gewünschten fachtechnischen Verstärkung?

Nicht von Anfang an, wir mussten dran arbeiten und die etablierten Ingenieure motivieren, die neuen Kollegen in das Team zu integrieren. Dies ist natürlich auch stark Personen abhängig, vom Charakter, etc Heute sind praktisch alle Quereinsteiger voll integriert und akzeptiert.

- 10) Nun zu den zwei kritischsten Faktoren, welcher viele Arbeitgeber heute davon abhält, einen Arbeitsplatz zur Verfügung zu stellen.

Wie hoch war der Betreuungsaufwand, vor allem zu Beginn des Studiums? Hat dieser mit der Zeit merklich nachgelassen?

Der Betreuungsaufwand betrug einen ganzen Tag, ½ Tag jeweils am Montag und die andere Hälfte wurde auf die Woche verteilt. Der Aufwand ist über das ganze Studium gleich geblieben. Das Niveau der Studenten hat jedoch klar mit der Zeit zugenommen; vom Sachbearbeiter zum Projektleiter. Die Umschulung dauert sicher 2 bis 3 Jahre, bis die Quereinsteiger selbständig Projekte bearbeiten können.

Nach ca. welcher Zeit konnten Sie die Studenten produktiv einsetzen?

Nach zwei Wochen haben sie bei uns bereits in den Projekten mitgearbeitet. Die Rolle respektive das Aufgabengebiet als Sachbearbeiter im Team waren jedoch nicht einfach zu definieren.

- 11) Was waren Ihre Erwartungen an die Entwicklung der Passerelle Studenten? Wurden diese mehrheitlich erfüllt, eher weniger oder sogar übertroffen?

Die Erwartungen wurden voll erfüllt; die Bereicherung und Entlastung am Arbeitsmarkt ist eingetreten. Vor allem bei der Berichterstellung und im Bereich Neue Technologien sind die Quereinsteiger eine grosse Bereicherung für unsere Branche.

- 12) Für welche Tätigkeiten können Passerelle Abgänger in der Praxis vorwiegend eingesetzt werden?

Energiekonzepte, Betriebsoptimierungen (z.B. energho Projekte), kleinere Gebäudetechnik-Projekte, strategische Planungen, Vorprojekte

- 13) Was empfehlen Sie Arbeitgebern, welche dem Nutzen des Passerellen Programms noch kritisch gegenüberstehen?

Die Anfangshürde und der damit verbundene Aufwand sollten nicht unterschätzt werden. Aber der Versuch lohnt sich, nach einem Quereinsteiger zu suchen der in die Firma passt, wie die positiven Erfahrungen mit den Studienabgängern jetzt zeigen. Der interessierte Arbeitgeber wird sicher aus der breit gefächerten Kandidatenliste, welche einsehbar ist, einen geeigneten Mitarbeiter für ihr Team finden.

- 14) Wie beurteilen Sie das Passerellen Programm insgesamt, mit der Dualität Theorie-Praxis als USP?

Dies ist einzigartig und die effektivste Methode, einen neuen Beruf zu erlernen. Dies müsste in der Bildungspolitik ausgebaut werden. Aber auch unsere Bildungspolitiker im SIA müssen vom Nutzen noch restlos überzeugt werden.

- 15) Begrüssen Sie die Beibehaltung eines regulären Turnus mit einer jährlichen Kursdurchführung? Ist genügend Potential vorhanden?

Mit 20 Teilnehmern pro Kurs wird die Nachfrage bei den Arbeitgebern gedeckt. Die Zukunft der Passerelle ist nun vor allem abhängig von der Qualität der Absolventen und ihrer Reputation im Markt. Dann können wir auch die Ingenieurbüros, die noch abseits stehen überzeugen

- 16) Haben Sie noch weitere Bemerkungen?

Die Zusammenarbeit mit dem Bundesamt für Energie, den Hochschulen und den Fachvereinen ist eine starke Organisation um die Passerelle am Markt dauerhaft zu etablieren

Dank gebührt den Kolleginnen und Kollegen im Steuerungsausschuss der Passerelle, insbesondere aber Urban Frei als verantwortliche Person für Marketing und Rekrutierung. Er bringt die Kandidaten mit den Arbeitgebern zusammen.