

Special

Berufsbildung

Nationaler Bildungspreis
Ein grosser Fussabdruck im
Lehrlingswesen: Die Amag ist
ein prämiertes Vorbild. Seite 49



28. September 2016, Kanti Kollegi Schwyz: Die Mitglieder der fünf Brückenbau-Workshop-Gruppen sollen aus vorgegebenem Material eine schöne, tragfähige Brücke bauen.

Zeit für den Brückenbau

Fachkräftemangel Wie die Fachhochschulen haben auch die Höheren Fachschulen ihr jeweils eigenes Profil. Das gilt es zu stärken angesichts der Forderung des Arbeitsmarkts nach ausreichend Praxisbezug.

ECKHARD BASCHEK

Wenn Jens Breu, seit Anfang Jahr CEO der SFS Group, in dieser Beilage sagt, die Berufslehre entscheide über Sein oder Nichtsein des Werkplatzes Schweiz, darf man ihn ernstnehmen. Denn so wie die vielen KMU das Rückgrat der Schweizer Unternehmenslandschaft sind, stellen auch die Höheren Fachschulen nur schon mengenmässig die Basis der Schweizer Bildungslandschaft dar. Es ist kein Zufall, dass sich auch die Universitäten und Fachhochschulen in ihren Studiengängen einen besseren und engeren Praxisbezug auf die Fahne geschrieben haben: Das ist es, was die Wirtschaft verlangt, ja bitter

nötig hat. Wenn ständig von «Fachkräftemangel» geschrieben und gelesen wird, geht es in erster Linie um gut ausgebildete Praktiker, die in der Lage sind, sich höheren und anspruchsvollen Aufgaben zuzuwenden. Die Höheren Fachschulen sind deshalb wichtige, flexible und innovative Bildungsanbieter, die nahe am Arbeitsmarkt sind.

Die Fachhochschulen lernen von den Höheren Fachschulen, wie Studiengänge attraktiver für den Arbeitsmarkt angeboten werden können: Vollzeit, Teilzeit beziehungsweise berufsbegleitend – und immer modularer. Die Fachhochschulen sind allerdings gut beraten, bei aller Anpassungsfähigkeit ihr Profil zu stärken statt zu schwächen.

Denn die Höheren Fachschulen haben ein anderes Lernkonzept als Fachhochschulen und holen einen Personenkreis ab, der leichter über die Praxisorientierung lernt und über diese seine Kompetenzen mit der Theorie verknüpfen kann.

Der Blick auf den Stellenmarkt zeigt: Die Arbeitswelt verlangt Angebote über die gesamte Bildungssystematik – bei der Höheren Bildung, der Höheren Berufsbildung wie der Hochschulbildung. In der betrieblichen Praxis wird das in Form gemischter Teams umgesetzt.

Auch die Konferenz HF hat noch einige Hausaufgaben zu machen; dazu gehört auch die Neuorganisation einiger ihrer Bereiche. Im Gegensatz zu den zwei Hand-

voll Universitäten und Fachhochschulen gibt es in der Schweiz rund 150 Höhere Fachschulen, der Markt ist fragmentiert. Wer nicht mit einer Stimme sprechen kann, hat es äusserst schwer, dem Marktwert entsprechend wahrgenommen zu werden. Man kann aber davon ausgehen, dass die Konferenz HF an einer guten Zusammenarbeit mit der Kammer FH von Swissuniversities interessiert ist. Nur wenn beide gemeinsam dem Arbeitsmarkt aufzeigen können, wer welches Profil hat und wie die Übergänge definiert sind, wissen die Arbeitgeber, welche Ausbildungen zu welchen Mitarbeitenden passen und für welche Aufgaben welches Abschlussprofil Voraussetzung ist.

Berufslehre ist besser als ihr Ruf

Vielen gilt sie als eine Karrieresackgasse. Doch oft bietet die Berufslehre sogar die besseren Berufschancen.

SEITE 46

Von der Lehre zum CEO der SFS

Der Chef des Industriekonzerns SFS Group begann seine Karriere mit einer Berufslehre – und ist froh darüber.

SEITE 47

Das duale System unter der Lupe

Theorie oder Praxis? FH oder HF? Das duale Ausbildungsangebot der Schweiz bewährt sich trotz einigen Baustellen.

SEITE 48

KV International bei Glencore

Der Rohstoffkonzern bietet in Zug eine global orientierte Berufslehre an. Ein Lehrling und das HR ziehen Bilanz.

SEITE 51

Ernüchtert vom ETH-Studium

Sandrine Müller merkte bald, dass ein praxisintegrierter Bachelor für sie besser wäre als ein ETH-Studium.

SEITE 53

VERANTWORTLICH FÜR DIESEN SPECIAL: ECKHARD BASCHEK

FOTO-PORTFOLIO

Wie üblich organisierte die IngCH Engineers Shape our Future auch diesen September die Technik- und Informatik-Woche an der Kantonsschule Kollegi Schwyz. Der Fotograf besuchte dabei den Brückenbau-Workshop.

Fotos: Peter Frommenwiler

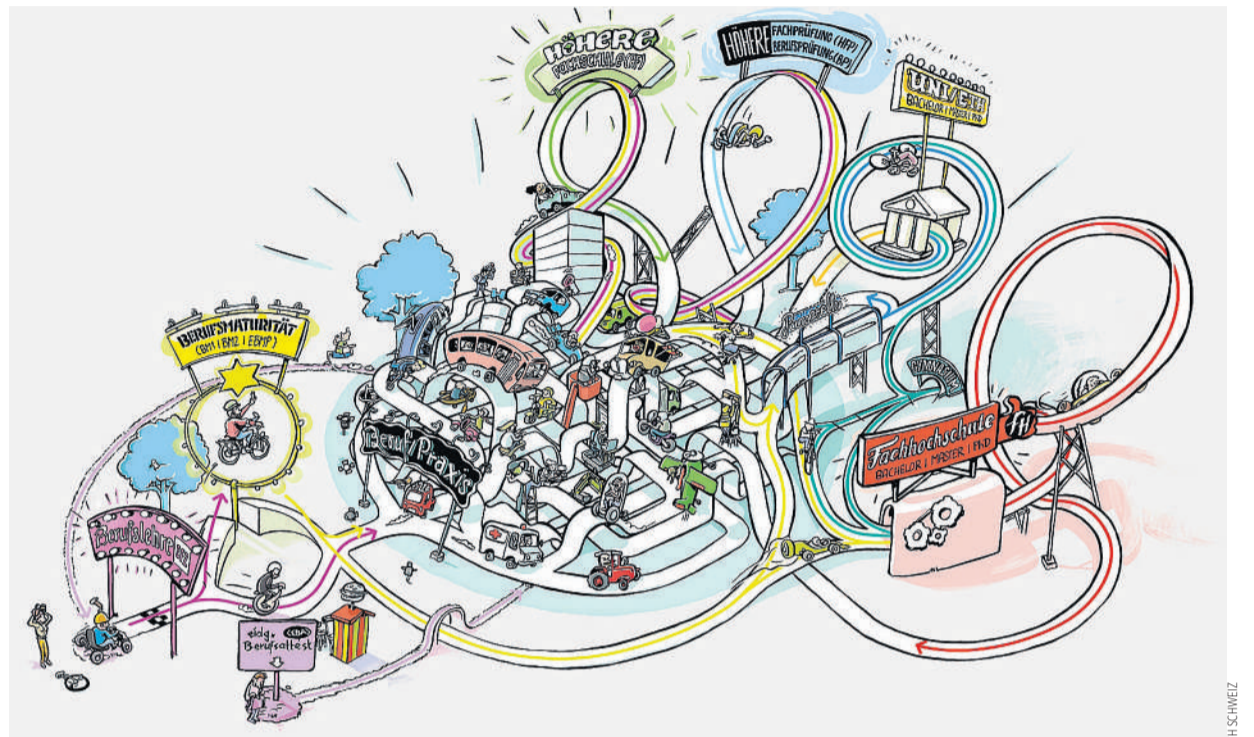


Impressum Der Special «Berufsbildung» ist eine redaktionelle Eigenbeilage der «Handelszeitung» und Bestandteil der aktuellen Ausgabe. Herausgeber: Redaktion und Verlag, «Handelszeitung», Ringier Axel Springer Schweiz, 8021 Zürich.



Ein Ingenieur an der Arbeit: Der Workshop soll vor allem die Faszination für Technik-Belange wecken.

Die Berufslehre ist kein Selbstläufer



ANZEIGE

start
klar

Studieren mit Praxisbezug –
das passt zu mir.

Studiere Betriebsökonomie oder Wirtschaftsinformatik

Die Bachelor- und Masterstudiengänge in Betriebsökonomie und Wirtschaftsinformatik der Berner Fachhochschule sind die perfekte Verbindung von Studium und Beruf. Ein hoher Praxisbezug zeichnet die Studiengänge aus. Absolvieren Sie das Studium in Vollzeit oder berufsbegleitend.

Bachelor of Science in Betriebsökonomie
Bachelor of Science in Wirtschaftsinformatik
→ wirtschaft.bfh.ch/bachelor

Master of Science in Business Administration
mit Schwerpunkt «Corporate/Business Administration»
Master of Science in Wirtschaftsinformatik
→ wirtschaft.bfh.ch/master

Informiere dich auf wirtschaft.bfh.ch
über unsere regelmässig durchgeführten
Infoveranstaltungen oder die Schnuppertage.

B
F
H
Berner
Fachhochschule

► wirtschaft.bfh.ch

Bildungslandschaft Schweiz Auch die Stiftung FH Schweiz setzt sich für das duale Bildungssystem ein und damit auch für die Berufsbildung.

GUY STUDER

Wie weiter nach der Primarschule? Wenn möglich natürlich ans Gymi und dann an die Uni. Für viele Jugendliche, ihre Eltern und Lehrer ist dies nach wie vor der erste Garant für bestmögliche Berufsaussichten. Das Image der Hochschulbildung ist und bleibt hervorragend. Eine Ausgangslage, von der die Berufslehre nur träumen kann. Obwohl sie der häufigste Ausbildungsweg bleibt und das Rückgrat der Schweizer Wirtschaft darstellt, muss sie stets um Anerkennung kämpfen. Dabei ist ihr Wert breit anerkannt. Das duale Bildungssystem ist für die Schweiz ein entscheidender Erfolgsfaktor und sorgt für eine tiefe Jugendarbeitslosigkeit. Politiker, Wirtschafts- und Gewerbeverbände wie auch Berufsbildner werden nicht müde, dies zu unterstreichen.

Brückenbauer

Eine moderne und zunehmend spezialisierte Arbeitswelt braucht Spitzenkräfte – auch akademisch top ausgebildete Fach- und Führungskräfte. Doch wer setzt das Wissen dieser Ingenieure und Akademiker um? Wer kann Forschungsergebnisse in die Praxis übersetzen? Dazu sind Mitarbeiter gefragt, die über eine praktische Ausbildung verfügen. Mitarbeiter auf verschiedenen Ebenen: im Labor oder an der Maschine, aber auch Planer oder Entwickler und nicht zuletzt auch Kaderleute mit Bezug zur Produktion. Sie bauen im sprichwörtlichen Sinne die Brücke zwischen Handwerk und Theorie, zwischen Produktion und Strategie.

Paradoxe Weise gilt die Berufslehre aber für viele noch immer als Karrieresackgasse. Längst hat sich gezeigt, dass sie mitnichten zu schlechteren Chancen am Arbeitsmarkt führt – auch nicht auf der Lohnseite. Denn die Bildungslandschaft ist durchlässig geworden.

Die Lösung heisst Weiterbildung. Trotzdem verliert die Berufslehre an Boden. Die Zahlen sind zwar relativ konstant, wie Jürg Zellweger vom Schweizerischen Arbeitgeberverband festhält. «Gleichzeitig müssen wir darauf achten, dass die starken Schüler nicht zu sehr in die gymnasiale Bildung gehen.» Das gelte besonders für jene, die früher eine anspruchsvolle Lehre in Angriff genommen

hätten. «Hier findet eine Verschiebung statt», sagt der Ressortleiter Bildung und berufliche Aus- und Weiterbildung.

Und man will auf keinen Fall dort landen, wo derzeit Deutschland steht – eigentlich auch ein Land mit starker Berufsbildung. «Dort gehen heute gleich viele Schulabgänger an die Uni wie in eine Berufslehre. Das ist für uns ein Warnzeichen.» Die Deutschen versuchen inzwischen, dieses Verhältnis zugunsten der Berufslehre zu korrigieren.

Im Vergleich dazu ist die Berufslehre in der Schweiz stark verankert. Tatsache ist aber auch, dass die gymnasiale Maturitätsquote kontinuierlich steigt, von 17,8 Prozent im Jahr 2000 auf 20 Prozent im Jahr 2015.

Kampagne soll aufklären

Die Stärkung des Images der Berufsbildung und des dualen Bildungswegs ist eine permanente Herausforderung, wie Jürg Zellweger betont: «Sie brauchen stetige Pflege. Man muss Schüler, Eltern und Berufsbildner immer wieder aufs Neue überzeugen. Die Berufslehre ist kein Selbstläufer.»

In diese Überzeugungsarbeit steckt auch FDP-Nationalrat Christian Wasserfallen viel Energie und Herzblut. Unter anderem in seiner Funktion als Präsident der Stiftung FH Schweiz setzt er sich für die duale Berufsbildung ein und unterstützt entsprechende Kampagnen. Ein Projekt ist derzeit die von der Stiftung finanzierte Kampagne «Steig ein. Steig auf». Sie dient primär der Aufklärung und zeigt mittels Illustration (siehe oben) spielerisch auf, wie durchlässig das Schweizer Bildungssystem heute ist.

«Vielen ist noch nicht klar, wie durchlässig das Bildungssystem heute ist.»

Christian Wasserfallen
FDP-Nationalrat

Auf einer Art Comic-Landkarte startet die Fahrt beispielsweise mit einer Berufslehre und führt via Berufsmaturität und Arbeitswelt zu allen möglichen Aus- und Weiterbildungen – an die Fachhochschule, die höhere Fachschule oder mittels Passerelle gar an die Uni. Die Kampagne wird derzeit an verschiedenen Berufs- und Bildungsmessen vorgestellt. «Wir wollen damit vor allem Aufklärungsarbeit betreiben, denn vielen ist auch heute noch nicht klar, wie durchlässig unser Bildungssystem mittlerweile ist», sagt Wasserfallen. «Die Berufslehre ist eine Ausbildung mit Anschluss», lautet die Kernbotschaft.

Guy Studer, Leiter Redaktion, FH Schweiz, Zürich.



Das Ergebnis: Die Brückenbauerinnen und -bauer Lea Roffler, Yannick Huber, Svantje Thiel und Luzia Rickenbacher.

Vom Lehrling zum CEO

Jens Breu Er steht seit diesem Jahr an der Spitze des St. Galler Industriekonzerns SFS. Und entschied sich bereits als Jugendlicher bewusst für die Berufslehre.

GUY STUDER

Kann man Bodenständigkeit spielen, so tun als ob? Wenn ja, wäre Jens Breu ein ausgezeichnete Schauspieler. Er wirkt nicht so, als ob er einen Industriekonzern mit 8000 Mitarbeitern in 25 Ländern führt. Er habe diese Berufskarriere auch nie geplant, sagt er. «Meine Karriereschritte sind an mich herangetragen worden.» Er wehrte sich freilich nicht dagegen.

Bekenntnis zur Schweiz

Und so ist der gebürtige Appenzeller seit diesem Jahr CEO der SFS Group in Heerbrugg. Das Unternehmen, das noch stark mit der Gründerfamilie verbunden ist, gilt als Musterkonzern, der auch in schwierigen Zeiten am Hauptsitz im St. Galler Rheintal und an seinen Schweizer Produktionsstandorten festhält. 2014 an die Börse gegangen, generiert die Gruppe jährlich knapp 1,4 Milliarden Franken Umsatz, unter anderem mit der Herstellung hochpräzise zu erstellender Metallteile, etwa kleinste Schraubchen. Durch den Zukauf eines Betriebs in Asien wurde Apple zu einem wichtigen Kunden.

Dass in einem Smartphone – je nach Modell – bis zu 115 Komponenten von seinem Unternehmen verbaut sind, fasziniert Jens Breu täglich aufs Neue. Es sind Komponenten, zu denen er einen Bezug hat aus seiner eigenen Zeit in den Fabrikhallen des Unternehmens. In diesem Punkt unterscheidet sich der Ostschweizer von vielen Berufskollegen. Er hat keine Matura absolviert, sondern nach der Lehre seinen Weg nach oben gemacht. Und zwar ab 1995 ausschliesslich im Betrieb, der keine 20 Kilometer Luftlinie entfernt liegt von seinem Geburtsort Heiden. Und er würde es niemals anders machen.

Frühe, prägende Phase

Schon früh hat Jens Breu eine bemerkenswerte geistige Reife an den Tag gelegt. Ihm war klar, dass er nicht an die Kanti, sondern direkt in die Arbeitswelt will. Zudem fasste er mit kaum 17 Jahren einen Entschluss: «Ich sagte mir: Ich will eine Tätigkeit ausüben, die ich gerne mache. Die Freude muss stets im Vordergrund stehen, das Arbeiten wie ein Hobby sein.» So ist es für ihn bis heute. Und ein bisschen klingt dabei auch der aufgeweckte Teenager mit, der sich im jugendlichen Gesicht des 44-jährigen CEO spiegelt.

Die Berufslehre ist für Breu unersetzlich. «Die praktische Basiserfahrung kann man nicht nachholen.» Dieser Satz ist eines seiner Leitmotive. Die Arbeitsmarkterfahrung als Teenager zwischen 16 und 20 Jahren war für ihn eine wichtige und prägende Phase. «Meine Fähigkeiten hätten sich ohne diese Erfahrung ganz anders entwickelt», ist er überzeugt. Die perma-

nente Leistungserwartung, verbunden mit Kostendruck, die Zusammenarbeit mit Mitarbeitern verschiedensten Alters mit dem Ziel eines marktreifen Produkts – das sind für ihn entscheidende Impulse, die seinem Weg die Richtung gegeben haben. «Von diesen Erfahrungen konnte ich später immer wieder zehren.»

Ergänzend dazu hat er etwas später ein Maschinenbau-Studium am damaligen Abendtech in St. Gallen – der heutigen FHS St. Gallen – absolviert. Berufsbegleitend, versteht sich. «Davon profitieren

beide, Arbeitgeber und Arbeitnehmer.» Dass er auch einen MBA machte, wurde schlicht nötig, als sich der Weg in die oberste Führungsetage abzeichnete. Den Abschluss holte er 2007 an der Cleveland State University, als er bereits seit sieben Jahren Produktionsleiter für SFS in den USA war. Den Bezug zur Basisausbildung hat er indes nie verloren. Deshalb predigt er den Jungen: «Schaut, dass ihr die Grundlagen nicht vernachlässigt.» Der Master-Abschluss laufe nicht davon. «Es hat auch mehr Sinn, einen Master später, dafür aber zielgerichtet zu absolvieren.»

Sein oder Nichtsein

Um Möglichkeiten der höheren Bildung macht sich der CEO denn auch weniger Sorgen. Die Berufslehre ist für ihn aber fundamental: «Sie entscheidet über Sein oder Nichtsein des Werkplatzes Schweiz.» Deshalb engagiert sich die SFS-Gruppe auch stark in diesem Bereich. 7 Prozent der Mitarbeiter in der Schweiz sind Lehrlinge – das sind rund 160 Lehrstellen in zehn verschiedenen Berufen. Ein guter Wert. Das Engagement endet aber nicht mit der Lehrabschlussprüfung. Etwa 80 Prozent der Abgänger finden eine Stelle im Betrieb. Und jene, die sich danach an einer Fachhochschule im Vollzeitstudium weiterentwickeln wollen, werden weiter beobachtet. «Wir bemühen uns, dass sie auch weiterhin eine starke Bindung zu uns haben.»

Nach dem Studium wird das Gespräch gesucht. Diese Strategie wird konsequent fortgeführt: «Viele unserer Kaderleute haben einen ähnlichen Werdegang wie ich», hält Breu nüchtern fest. Auf der Führungsebene würden rund 70 Prozent der Mitarbeiter aus dem eigenen Betrieb rekrutiert. Für Nachwuchs sorgt man hier selber.

Lehre als Exportprodukt

Dieser Erfolg soll sich nicht nur auf die Schweiz beschränken. Deshalb werden auch an anderen Standorten, wie etwa in den USA, in Deutschland oder Indien, Ausbildungszentren eingerichtet. SFS will, zusammen mit lokalen Schulen, ähnliche Strukturen aufbauen wie bei der Schweizer Berufslehre. Gerade in den USA brauche es dazu aber noch viel

«Die Berufslehre gehört zu unseren Exporten in die USA.»

Jens Breu
CEO, SFS Group,
Heerbrugg SG

Überzeugungsarbeit. Das Land der unbegrenzten Möglichkeiten produziert sehr viele College-Abgänger. Mitarbeiter mit einer soliden Berufslehre sind Mangelware. SFS hat deshalb bereits viel investiert: «In Ohio haben wir nun einen Standort mit gegen 200 Mitarbeitenden, in dem die Hälfte der Führungskräfte einmal Lernende bei SFS waren», erklärt Breu stolz. «Die Berufslehre gehört zu unseren Exportprodukten.» Dies meint er so, wie er es sagt.

Guy Studer, Leiter Redaktion, FH Schweiz, Zürich.



Der Aufsteiger

Name: Jens Breu
Funktion: CEO, SFS Group, Heerbrugg SG
Alter: 44
Wohnort: Lüchingen SG
Familie: In Partnerschaft, zwei Kinder
Ausbildung: Maschinenmechanikerlehre, ThyssenKrupp Presta AG in Oberegg AI; Ingenieur Maschinenbau HTL (heute FH St. Gallen); MBA, Cleveland State University

ANZEIGE



HR-Fachkräfte gezielt entwickeln.

edupool.ch
Bildung von Wert und Nachhaltigkeit.

Sachbearbeiter/-in
Personalwesen edupool.ch



Sie möchten Mitarbeitende im Bereich Personalwesen gezielt fördern und für weitergehende Aufgaben vorbereiten. Dieser Bildungsgang mit hohem Praxisbezug und anerkanntem Diplomabschluss vermittelt fundiertes Grundlagenwissen und befähigt zu qualifizierten Tätigkeiten im anspruchsvollen Wirkungsfeld der Human Resources. Zudem ist das Diplom für die Zulassung zur Berufsprüfung HR-Fachfrau/-mann mit eidg. Fachausweis anerkannt.

Rund 50 kaufmännische Weiterbildungszentren bieten die schweizweit anerkannten edupool.ch-Bildungsgänge an.

Ein weiterer erfolgsversprechender Bildungsgang mit ähnlicher Ausrichtung: Sachbearbeiter/-in Sozialversicherungen edupool.ch

www.edupool.ch

Schweizer Bildung – ein duales System

FH und HF In einigen Berufen sind gut ausgebildete Praktiker, in anderen mehr auf Theorie geschulte Mitarbeiter gefragt. Die Schweiz ist dafür optimal aufgestellt.

WILMA FASOLA

Die Abkürzungen sind sich zum Verwechseln ähnlich, und doch unterscheiden sich Ausbildungsangebot und Abschluss. Denn während in den Schweizer Fachhochschulen (FH) ein grösserer Theorieanteil im Rahmen der Ausbildung vermittelt wird, steht bei den angehenden Absolventen der Höheren Fachschulen (HF) ganz klar die praktische Seite im Fokus. Ebenso braucht es für die Einschreibung an einer FH eine Matura, während bei den HF eine mindestens drei Jahre dauernde Lehre oder ein Fachmittelschulabschluss vorausgesetzt wird. Dazu gibt es gesonderte Vorgaben je nach Fachbereich, wie zum Beispiel eine Eignungsabklärung für die Ausbildungen «Gesundheit» und «Künste und Gestaltung».

Mit Blick auf den jeweiligen Abschluss werden an der FH Bachelor und Master verliehen, an der HF gibt es hingegen ein Diplom und einen eidgenössisch geschützten Titel der Höheren Berufsbil-

dung, spezialisiert auf einen besonderen Arbeitsbereich.

Für die in der Schweiz Studierenden ist diese Dualität eine komfortable Ausgangslage, denn jeder kann den zu seiner Person und seinen Plänen passenden Ausbildungsweg wählen. «Die Arbeitswelt hat sich stark verändert und tut dies weiterhin. Es gilt deshalb individuell und situationsbedingt zu beurteilen, wann und für wen welche Ausbildung am besten ist», sagt Toni Schmid, Geschäftsführer des Dachverbandes FH Schweiz. In seinen Augen zählen etwa das Alter, die Branche und natürlich auch die nötigen Voraussetzungen wie etwa eine Berufsmaturität zu den Entscheidungskriterien. Dasselbe gilt für Arbeitgeber, also die Personalverantwortlichen: Was suche ich? Welche Fähigkeiten, Eigenschaften und Qualifikationen muss ein Kandidat, eine Kandidatin mitbringen? «Damit hier mehr Klarheit herrscht, müssen sich Personalverantwortliche und Personaldienstleister vermehrt und vertieft mit Bildungsanbietern und ihren Angeboten auseinandersetzen», erklärt der Experte. «Unser Bildungssystem ist vielfältig, das ist vorteilhaft. Doch es verlangt einen gewissen Tiefgang. Gefordert sind also alle: Anbieter, Nachfrager und die Arbeitswelt. Natürlich auch Verbände wie wir, die die Interessen von Absolventinnen und Absolventen vertreten.»

Erfolgreiche Anpassungen

Für mehr Klarheit, welcher Studiengang und welcher Anbieter sich für einen persönlich eignet, ist auch die Generalsekretärin der Schweizerischen Konferenz der Höheren Fachschulen, Eva Desarzens-Wunderlin. In ihren Augen steht die Ausbildung an der HF jedoch im Schatten der FH. «Die FH können Werbung als Hochschule machen, was in der Gesellschaft automatisch positiv mit Können und Wissen verbunden wird. Und es ist leichter, sich ein Bild von einer FH zu machen», sagt sie. «Aufgrund der Vielzahl der HF – zurzeit etwa 150 Anbieter – bedeutet dies: Was schlecht visualisierbar ist, kann auch schlecht hinsichtlich der Qualität beurteilt werden.» Da die Anbieter oft unter dem eigenen Namen auftreten, in dem «HF» nicht vorkommt, sind sie nicht sofort als Höhere Fachschule erkennbar. Daher setzt die Schweizerische Konferenz der Höheren Fachschulen derzeit auch gezielt auf mehr Bekanntheit und ein klareres Verständnis der Schweizer Bildungslandschaft sowie eine Neuorganisation einiger Bereiche.

Positiv steht sie daher auch der Aufhebung der Unterteilung der Tertiärstufe – also dem Ausbildungsbereich, der auf die Sekundarstufe II (berufliche Grundbildung und Gymnasien) folgt – in eine Stufe A (Hochschulen) und eine Stufe B (höhere Berufsausbildung) gegenüber. «Die Unterscheidung in A und B zeigte nur an, ob der Abschluss über die Höhere Berufsbildung oder an einer Hochschule angestrebt worden ist», sagt Desarzens-Wunderlin. «Tertiär sind jedoch beide Ausbildungswege. Seit November 2015 wird nicht mehr in A und B unterschieden, sondern es gibt nur noch Höhere Bildung gleich tertiäre Bildung – unterteilt wird weiterhin in Höhere Berufsbildung und Hochschulbildung.» Und Toni Schmid ergänzt: «Beide Stufen sind als gleichwertig angesehen und es werden derzeit viele Anstrengungen unternommen, um dies nach aussen klarzumachen – etwa die Eltern davon zu überzeugen, dass dem Nachwuchs alle Wege offenstehen.» Als Dachverband FH Schweiz steuert man daher mittels Gesprächen, Aufklärungsveranstaltungen und Publikationen zu einem besseren Verständnis bei. «Aber in erster Linie ist es natürlich die Politik, die sich mit Gleichstellungsfragen in Gesetzen und Verordnungen auseinandersetzen soll und muss», fügt Toni Schmid an. «Sie sollte daher ein Auge auf die Umsetzung werfen und notfalls eingreifen können.»

Auf internationalem Parkett

Reagiert hat man von politischer Seite zudem mit Blick auf die internationale Anerkennung der Schweizer Ausbildungs-

gänge, indem der Nationale Qualifikationsrahmen für Berufsbildung (NQR-BB) eingeführt wurde (siehe Kasten rechts). Dieser soll die Schweizer Abschlüsse international verständlicher machen. «Der NQR bedeutet in erster Linie eine Aufwertung der Berufsbildung dadurch, dass er international Transparenz und Vergleichbarkeit ermöglicht», sagt Toni Schmid. «Die daraus resultierende Stärkung der Berufsbildung kommt auch der HF zugute, denn die Berufsbildung ist Hauptzulieferer für Fachhochschulen.»

In den Augen von Eva Desarzens-Wunderlin ist die Einstufung in den NQR jedoch noch zu wenig bekannt. Aber auch sie ist sich sicher, dass er der Schweizer Berufsbildung national wie international

zu deren Anerkennung verhelfen wird. «Nicht nur die Einstufung in den NQR verbessert die Anerkennung, sondern auch der neu eingeführte Diplommzusatz mit den Angaben zur Ausbildung. Dieser wird gleichzeitig mit dem Diplom abgegeben. Der Diplommzusatz der Höheren Berufsbildung basiert, da es eine tertiäre Ausbildung ist, auf dem gleichen Raster, wie er von den Hochschulen verwendet wird. Auch dies wird mithilfe, die Wertschätzung zu fördern.» Gleichzeitig gibt sie aber auch zu, dass die Ausbildungsform der HF bekannter und verständlicher werden muss, sowohl in der Politik wie in der Wirtschaft. «Sie muss klar als wichtige Ergänzung zur Hochschulbildung gesehen werden.»

SCHWEIZER BILDUNG

So sieht die Finanzierung aus

FH und HF Die beiden haben unterschiedliche Finanzierungsmodelle. So wird die Hochschulbildung vom Staat getragen, wobei hier in Finanzierung durch den Bund, die Kantone und durch Dritte – private Gelder, wie etwa von Unternehmen wie auch die Studiengebühren – unterschieden wird. Die HF hingegen finanzieren sich durch kantonale Zuschüsse sowie Gelder von Organisationen der Arbeitswelt und die Semesterbeiträge der Studierenden. Letztere liegen bei den FH in der Regel zwischen 700 und 1000 Franken, wobei die Westschweiz mit einem Pauschalsatz von 500 Franken die Ausnahme bildet. Die Semestergebühren bei den HF sind in der Regel höher: zwischen 750 und 6500 Franken. Fakt ist, dass damit die HF-Studierenden mehr zur Kasse gebeten werden und die Hochschulbildung für die öffentliche Hand – Bund und Kantone – immer die teurere Ausbildung sein wird.

BM

730 Berufsabschlüsse

Berufsmaturität (BM) Schon seit vielen Jahren ist es berufstätigen Jugendlichen in der Schweiz im Rahmen der Berufsfachausbildung möglich, die berufliche Grundbildung mit einer erweiterten Allgemeinbildung zu kombinieren, die mit der Berufsmaturität (BM) abschliesst. Die BM berechtigt neben dem prüfungsfreien Zugang zur Höheren Berufsbildung auch zu einem Studium an einer Fachhochschule. Erworben werden kann sie durch einen in die berufliche Grundbildung integrierten Bildungsgang an einer Berufsfachschule, einer Handelsmittelschule oder in einer

Lehrwerkstätte (BM1). Ebenso kann eine BM auch im Anschluss an die berufliche Grundbildung in Form eines Vollzeit- oder berufsbegleitenden Teilzeitlehrgangs abgeschlossen werden.

Dauer Der Umfang einer BM beträgt rund 1800 Lernstunden und teilt sich in den Grundlagen-, Schwerpunkt- und Ergänzungsbereich auf. Der Schwerpunktbereich ist in die sechs Fachrichtungen technisch, kaufmännisch, gestalterisch, gewerblich, naturwissenschaftlich sowie gesundheitlich und Soziales aufgeteilt.

Eigene Wünsche berücksichtigen

Für welchen Anbieter sich jemand entscheidet, ist daher am Ende wie so oft Charaktersache. Jeder muss schauen, wo er seinen Schwerpunkt in Bezug auf seine Ausbildung legen möchte und was ihm während des Studiums wichtig ist. Um die Wahl zu vereinfachen, sind aber beim Schweizer Bildungssystem weitere Veränderungen und mehr Kommunikation notwendig.

Daher ist die Vermarktung ein wichtiges Thema für die Konferenz HF, welche gerade eine Kommunikationsoffensive gestartet hat. Bei der geht es nicht darum, den FH Interessenten wegzunehmen, vielmehr geht es um Aufklärung und den Wunsch, dass Sekundarschulabgänger den für sie richtigen Weg und ihren Job in der Welt finden können. Beide Bildungsanbieter – FH wie HF – ziehen demnach



Das Material: Papierbögen, Karton, Zeitungen, Schnur, Klebstreifen, Leim und ein paar Hilfsstoffe

ANZEIGE



Schweizerische
**Hotelfachschule
Luzern SHL**

BILDEN. PRÄGEN. BEGLEITEN.

ERÖFFNEN SIE SICH NEUE PERSPEKTIVEN.

Mit einer zukunftsgerichteten Weiterbildung am Kompetenzzentrum für praxisorientiertes Hospitality-Management.

www.shl.ch



Amag fördert ihre Lehrlinge

Nationaler Bildungspreis 2016 Die Hans-Huber-Stiftung und die Stiftung FH Schweiz zeichnen die Amag aus für ihre vorbildliche Berufsbildung und Begleitung von Jugendlichen.

ECKHARD BASCHKEK

Morten Hannesbo, CEO der Automobil- und Motoren AG (Amag), fühlt sich durch die Verleihung des ersten Nationalen Bildungspreises 2016 am 22. November in Bern an sein Unternehmen zusätzlich motiviert, die Ausbildung von Lernenden an den über 80 Amag-Standorten weiter voranzutreiben. «Die ersten vier Jahre im Berufsleben sind sehr wichtig», ist Hannesbo überzeugt. Er sei stolz darauf, dass viele eigene Kaderleute die Lehre in einem Amag-Betrieb absolviert hätten und von den rund 5500 Mitarbeitenden in der Schweiz über 700 Lernende seien – und das in insgesamt zwölf verschiedenen Berufen.

Für Christian Fiechter, Präsident der Hans-Huber-Stiftung, ist das eine überdurchschnittlich hohe Quote, die dazu beitrage, in mehreren Branchen den hohen Fachkräftebedarf zu decken. Mit den Future Days, so Fiechter, erhielten Schülerinnen und Schüler im Berufswahlprozess gute Einblicke in die Betriebe. Dank der modernen Kommunikation mit sozialen Medien und Filmbeiträgen, die von eigenen Lernenden mitgestaltet werden, bekomme die Lehre ein authentisches und attraktives Bild: «Genau das brauchen wir, um in Zukunft die richtigen Leute für die Wirtschaft zu gewinnen», sagt Fiechter. Hannesbo macht klar, dass es in gewissen «Problemberufen» schwierig sei, genügend Interessenten zu finden. Umso wichtiger sei es, bei der Kommunikation und Rekrutierung darauf abzielen, dass sich die passenden Bewerberinnen und Bewerber melden.

Der Stiftungspräsident zeigt sich beeindruckt von der Konsequenz, mit der Nachwuchsfachkräfte gefördert werden, und begründet die Wahl so: «Die Amag ist sehr aktiv, um die passenden Lernenden zu finden. Die Berufsbildner fördern sie fachlich und persönlich und ermöglichen sogar während der Lehre zusätzliche Ausbildungen. Der Talentpool hilft nach der Lehre, dass die jungen Fachkräfte im Berufsalltag Fuss fassen und ihre Karriere planen können.»

Hannesbo ist nach Auffassung der Hans-Huber-Stiftung und der FH

Schweiz ein «CEO zum Anfassen», der Dialog mit den Lernenden sei ihm wichtig. Er sei ein Paradebeispiel dafür, was aus einem Lernenden werden könne, der flexibel sei. Als gelernter Schiffskaufmann bei der weltgrössten dänischen Reederei wisse er, wovon er spreche. Sowohl in die fachliche Ausbildung wie auch in die Infrastruktur werde ständig investiert, sagt Hannesbo: «Eltern und ihre Jugendlichen sind oft überrascht, wie sauber und modern eine Autowerkstatt heute ist.» Ein anderes Beispiel: Während der «Morten's Hour» können auch Lernende in den lokalen Betrieben ihre Anliegen direkt einbringen.

Auf diese Weise, erklärt Nationalrat Christian Wasserfallen, Präsident der FH Schweiz, wolle die Amag verdeutlichen, dass sich Lernende in der «Familie» des Lehrbetriebs zu Hause fühlen. Man wolle ihnen nicht nur eine

Die Lernenden sollen gute Aussichten für ihr Berufsleben bekommen.

Fachausbildung bieten, sondern eine Lebens- und Berufsbildung ermöglichen, in der Werte wie Ehrlichkeit, Fleiss und Verlässlichkeit gelebt werden. Die «Göttis» in den Betrieben würden helfen, so Wasserfallen, eine gute Lebenseinstellung zu entwickeln oder mit Problemen adäquat umzugehen. Damit könnten die Persönlichkeiten wachsen.

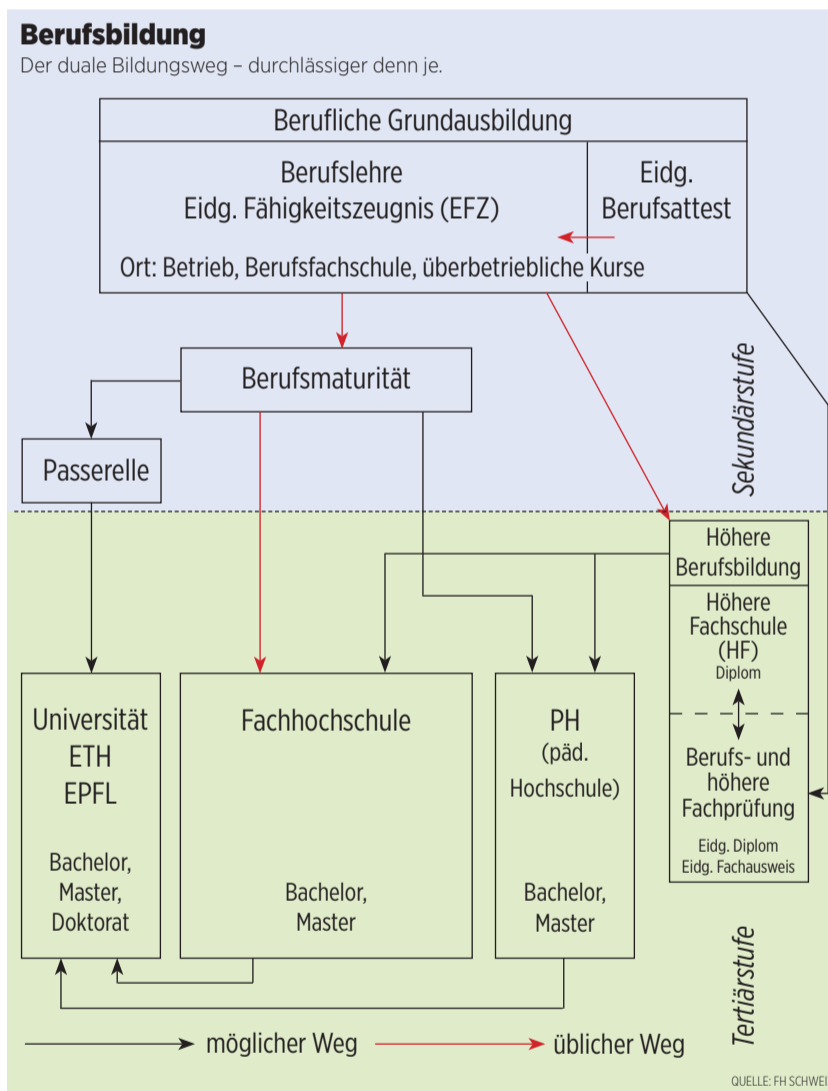
Derzeit laufen bei der Amag Bestrebungen, die Ausbildung weiter zu stärken und Synergien zu nutzen, damit die Ausbilder in allen Betrieben die gleich gute Betreuung während der Lehre anbieten können. Diese strategische Ausrichtung wertet Fiechter als «national vorbildlich». Die Autowelt in Dübendorf sei nicht nur eine Drehscheibe für Kunden, sondern auch ein nachahmenswertes Ausbildungszentrum, von dem überbetriebliche Kurse und Fachausbildungen für Lernende nicht nur der eigenen Betriebe angeboten würden.

Dem CEO ist es darüber hinaus ein Anliegen, dass sich sein Unternehmen auf Verbandsebene für die Berufswahl sowie die Aus- und Weiterbildung einsetzt. Die Lernenden sollen gute Aussichten für ihr Berufsleben bekommen: «Das erfordert manchmal auch Beweglichkeit. Mit einer Lehre bei uns erlernen junge Menschen einen Beruf fürs Leben, auch wenn sie nicht in der Autobranche bleiben.»

am selben Strang: Information als wichtiges gemeinsames Merkmal und beste Ausbildung mit Blick auf den Arbeitsmarkt als oberstes Ziel.

BERUFSBILDUNG Ein Rahmen für Qualifikationen

NQR-BB Rund 730 formale Berufsbildungsabschlüsse gibt es in der Schweiz. Um deren Relevanz national und international transparenter und für (potenzielle) Arbeitgeber verständlicher zu machen, wurde der NQR-BB (Nationaler Qualifikationsrahmen für Berufsbildung) geschaffen. Die Einteilung basiert dabei auf acht Niveau-Ebenen, die über die jeweilige Handlungskompetenz der Absolventen Auskunft geben. Festgehalten wird dies in einem zusätzlichen Dokument zum jeweiligen Diplom, dem Diplombonus. Der NQR-BB trat im Oktober 2014 in Kraft, und er gilt für alle 730 Berufsbildungsabschlüsse. Damit ein Abschluss im NQR eingestuft wird, muss die jeweilige Trägerschaft dem Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation einen begründeten Antrag stellen. Im November 2015 wurde zudem beschlossen, dass jeder Berufsbildungsabschluss auch einen englischen Titel erhält.



ANZEIGE

Das Original in der Versicherungsbildung bildet Profis aus – seit 1936.

Auf allen Stufen. Mit eidgenössischem Titel oder Branchenabschluss.
www.vbv.ch

«Kurze Ausbildung ist selten nachhaltig»

Rosemarie Rossi Die Edupool-Chefin zur Frage, weshalb die Sachbearbeiter-Ausbildung nachhaltig und auch erfolgversprechend ist.

INTERVIEW: KLAUS RIMNOV

Was ist edupool.ch?

Rosemarie Rossi: Neben Pionierin und Marktführerin bei den Ausbildungen auf Stufe Sachbearbeitung ist edupool.ch das bedeutendste Qualitätslabel und eine der wichtigsten Prüfungsorganisationen der Schweiz im nicht formalen kaufmännischen Weiterbildungssektor. Wir entwickeln und zertifizieren praxisorientierte Bildungsgänge mit verschiedenen Fachrichtungen. Rund 50 kaufmännische Weiterbildungszentren aus allen Landesteilen bieten diese schweizweit anerkannten Ausbildungen mit dem Label edupool.ch an. Die Abschlüsse werden vom Kaufmännischen Verband sowie von verschiedenen Berufsverbänden mitgetragen.

Wie können HR-Mitarbeitende gezielt entwickelt und gefördert werden?

Damit die Weiterbildung für den Betrieb und den Mitarbeitenden einen unmittelbaren Mehrwert bringt, ist der Praxisbezug wichtig, denn das Gelernte soll im geschäftlichen Alltag umgehend angewendet werden können. Ebenfalls zu beachten sind die Ausrichtung des Bildungsgangs und der dazugehörige Abschluss. Ist ein kostspieliger und zeitintensiver Fachausweis das Richtige oder entspricht eine Weiterbildung auf Stufe Sachbearbeitung eher den Bedürfnissen des Unternehmens? Soll der Abschluss schweizweit anerkannt sein oder reicht der Abschluss eines regio-

nen Anbieters? Für viele KMU ist die Weiterbildung zur Sachbearbeiterin Personalwesen die ideale Lösung. Kurze Ausbildungen sind selten nachhaltig und berücksichtigen wichtige Zusammenhänge oft zu wenig. Eine seriöse Ausbildung dauert deshalb zwischen neun und zwölf Monate. Es empfiehlt sich zudem, schweizweit agierende Anbieter mit einer zentral organisierten Prüfung zu wählen. Das garantiert einen gleichbleibenden und stetig kontrollierten Qualitätsstandard sowie aktuelle Inhalte. Arbeitgeber können sich so darauf verlassen, dass eine seriöse Ausbildung absolviert wurde und bei den Mitarbeitenden eine nachhaltige Kompetenzerweiterung stattgefunden hat. Lernen, Anwenden und Vernetzen ist eben auch eine Frage der Zeit.

Welches sind die Eigenheiten des Bildungsgangs Sachbearbeiter/Sachbearbeiterin Personalwesen edupool.ch?

Dieser Bildungsgang ist eine in sich abgeschlossene, eigenständige Ausbildung. Im Vergleich zu anderen Angeboten auf dieser Stufe dauert der Bildungsgang mit dem Qualitätslabel edupool.ch länger – rund zwei Semester. Er vermittelt solides Grundlagenwissen in Personalmarketing, -entwicklung und -administration, Sozialversicherungen, Arbeitsrecht sowie Gehaltswesen und fördert die Kommunikation und Sozialkompetenz. Die Lerninhalte werden am Beispiel von Fallstudien angewandt. Das erworbene Fachwissen befähigt die Kursteilnehmenden zu effizientem und selbstständigem Arbeiten in einer Personalabteilung. Ein Edupool.ch-Diplom ist für die Zulassung zur Berufsprüfung HR-Fachfrau/-Fachmann mit eidg. Fachausweis anerkannt und bildet somit eine wichtige Zwischenstufe auf dem Weg zur höheren Berufsbildung.



Stärkung: Ein gutes Fundament – nicht nur für die Brücke, sondern auch fürs Selbstbewusstsein und -vertrauen.



Die Expertin

Name: Rosemarie Rossi
Funktion: Geschäftsführerin edupool.ch, Zug
Geboren: 1955
Wohnort: Cham
Familie: Verheiratet, eine Tochter
Ausbildung: Ausbilderin mit Fachausweis und eidg. dipl. Sozialversicherungsexpertin

EDUPOOL-LEHRGANG

Was man mitbringen sollte

Zielgruppen Der Bildungsgang eignet sich für:

- Interessierte Personen, die ins Personalwesen einsteigen und sich erste Berufsqualifikationen aneignen wollen
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Personalwesen, die theoretische und anwendungsorientierte Grundlagen für die Personalarbeit erwerben wollen
- Einsteigende, Umsteigende, Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger im Personalwesen
- Führungspersonen mit Wunsch nach Vertiefung im Personalwesen
- Personen, die solide Grundlagen für eine weiterführende Ausbildung

(etwa HR-Fachfrau/-Fachmann mit eidg. Fachausweis) erarbeiten wollen

Zulassungsbedingungen Dieser Bildungsgang steht jeder Person offen. Es ist kein EFZ nötig. Doch sollten folgende Voraussetzungen erfüllt sein:

- Empfohlen, jedoch nicht zwingend: Diplom der Handelsschule edupool.ch oder kaufmännische oder gleichwertige Grundbildung
- Erste Praxiserfahrung im Personalwesen von Vorteil
- Kaufmännische Vorkenntnisse
- Gute Deutschkenntnisse in Wort und Schrift (Niveau C1)

ANZEIGE

«FACHKRÄFTE MIT PRAXISBEZUG SIND GESUCHTER DENN JE»

Will man sich in seinem gewählten Beruf mit Freude engagieren und sogar die Karriereleiter erfolgreich ersteigen, stellt sich eine wichtige Frage: Mit welcher Weiterbildung erreiche ich meine Ziele?

Fest steht: «Lifelong learning» ist gelebte Realität! Um im Beruf nicht überholt zu werden, setzen immer mehr junge Berufsleute auf Weiterbildung. Deshalb ist es umso wichtiger die Schulen und Ihre Angebote zu prüfen.

«Ich wollte mich zum Techniker HF weiterbilden, um mir Zugang zu Jobs zu verschaffen, welche ich sonst nie haben könnte.»

reflektiert Stephan Käsermann, ehemaliger Student der Höheren Fachschule für Technik Mittelland (HFTM), kurz nach seiner intensiven Diplomarbeitsphase. In diesen fünf Wochen werden bis zu 300 Arbeitsstunden aufgewendet, um sich einer komplexen Aufgabenstellung zu stellen.

Eine Zeit, in der die Studierenden absolute Höchstleistungen generieren. Stephan Käsermann ist sich sicher, mit diesem Studium zum Techniker HF im Rücken, öffnen sich ihm und seinen Studienkollegen in der technischen Welt viele Türen.

Ein Grossteil der Diplomarbeiten werden von Unternehmen in Auftrag gegeben, welche so das interne Know-How projektbezogen erweitern können. Ein besonderes Erfolgserlebnis für die Studierenden zum Schluss ihres Studiums, wenn ihre Diplomarbeitsergebnisse im Auftragsunternehmen produktiv eingesetzt werden.

«Den Studenten die Kompetenz zum lösungsorientierten Umsetzen zu vermitteln und sie möglichst gut auf das Berufsleben vorzubereiten ist das Hauptanliegen des Bildungsinstitutes» betont Eduard Kerschbaumer, Fachbereichsleiter Elektrotechnik der HFTM.

Praktiker mit fundierter Ausbildung sind auch langfristig wertvolle Mitarbeiter, sie benötigen weniger Schulungsaufwand zu Beginn des Anstellungsverhältnisses und sind rasch einsatzbar. **Ein Gewinn für jedes Unternehmen.**

Eine grosse Herausforderung für die Dozenten stellt das regelmässige Update des Unterrichtsmaterials dar. Die Innovationskraft in diesem Sektor ist hoch und regem Wandel unterzogen.

«Für uns Dozenten ist der Austausch mit der Wirtschaft essenziell. Als Informatiker stütze ich mich auf den ICT-Cluster im Raum Solothurn/Bern.» so Kurt Munter, Fachbereichsleiter Informatik der HFTM.

Alle zwei Jahre wird sichergestellt, dass sich der Studieninhalt optimal mit den Bedürfnissen der Arbeitswelt deckt. Mittels der aktiven Vernetzung mit den Unternehmen, sichert sich die HFTM eine Vorreiterposition als praxisnahe Schule für die Fachkräfte von Morgen.

Qualitativ hochwertige und schweizweit einmalige Lifelong-Learning-Optionen nach dem Techniker HF.

Mit drei zusätzlichen Semestern im **Nachdiplomstudium zum dipl. Industrial Manager/in NDS HF**, werden die Kenntnisse in Bereichen wie: Projekt-, Leanmanagement, Leadership und weiteren Führungsthemen erweitert, vertieft und angewandt.

Als einzige Höhere Fachschule der Schweiz ermöglicht die HFTM ihren Absolventinnen und Absolventen eine absolute Durchlässigkeit zum universitären Bildungsabschluss «**Bachelor**» in nur zwei zusätzlichen Semestern. Die Kooperation mit der Glyndwrf Universität in Wrexham ermöglicht diese attraktive Option.

Mit einem Auslandsjahr, sehr guten Englischkenntnissen und dem entsprechenden Bachelor in der Tasche, stehen attraktive Entwicklungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten offen und das nicht nur in der Schweiz.



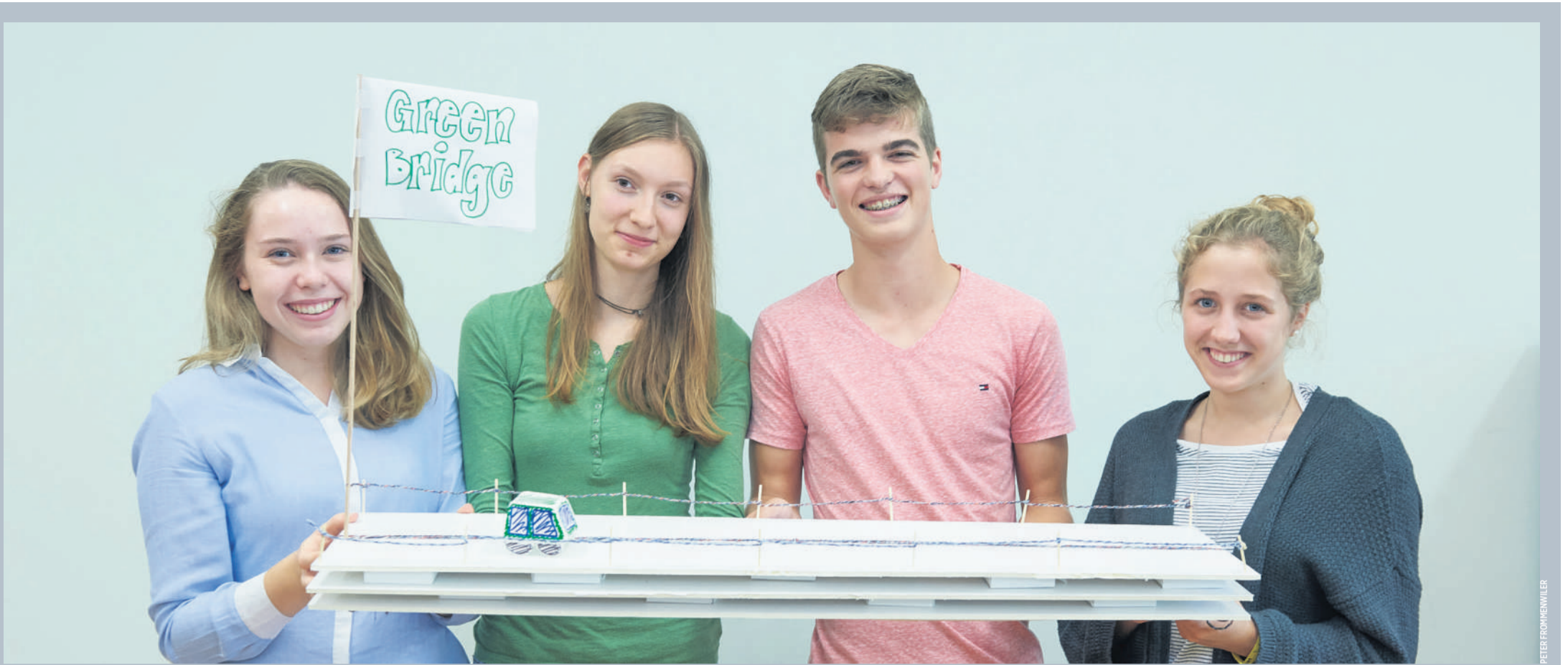
Die HFT Mittelland bietet an den Standorten Biel und Grenchen eine Ausbildung zum Techniker HF und Nachdiplomstudien für Techniker an.

Studiengänge Techniker HF berufsbegleitend

- Automation HF
- Elektrotechnik HF
- Energietechnik HF
- Gebäudeautomation HF
- Konstruktionstechnik HF
- Produktionstechnik HF
- Softwareentwicklung HF
- Unternehmensprozesse HF
- Wirtschaftsinformatik HF

Studiengänge Techniker HF Vollzeit

- **Maschinenbau HF** Schwerpunkt Konstruktionstechnik und Produktionstechnik
- **Systemtechnik HF** Schwerpunkt Automation und Mechatronik



«Green Bridge»: Das Team mit Hanna Kündig, Marlene Kulowatz, Tim Reichmuth und Jana Steiner.

Lust auf internationale Luft

Roger Affolter/Gerda Schwindt Der Lernende hat die Chance gepackt und absolviert bei Glencore das neue KV International. Er zieht eine erste Bilanz mit der HR-Chefin.

MIRJAM OERTLI

Die Internationalität liegt am Hauptsitz von Glencore schon in der Umgebungsluft: Die Büros des multinationalen Rohstoffkonzerns liegen im Baarer Industriegebiet inmitten anderer Grossfirmen, unweit des Haushaltgeräteherstellers V-Zug, flankiert vom Energieriesen Shell. Aus dem grossen, hellen Gebäude in der Zuger Gemeinde führen die Verbindungen nach Asien, nach Südafrika, in die ganze Welt. Das schätzt Roger Affolter besonders an seinem Ausbildungsbetrieb. Er liebt das internationale Flair, die Vernetzung – und die Geschäftssprache Englisch.

Der 17-Jährige absolviert bei Glencore das sogenannte KV International. Als einer der Ersten. Denn die internationale Ausrichtung des KV, wie sie im Kanton Zug schweizweit einzigartig angeboten wird, gibt es erst seit vorletztem Sommer. Einzigartig am Zuger Modell ist ein hoher Anteil an Englisch – und dies nicht nur in der Berufsfachschule, sondern auch in überbetrieblichen Kursen und im Ausbildungsbetrieb. Dass die Lernenden die Weltsprache, nebst Deutsch, auf sehr hohem Niveau beherrschen müssen, versteht sich von selbst.

Affolter ist bereits im zweiten Lehrjahr. Nachdem er im ersten Jahr verschiedenste Abteilungen durchlaufen hat, ist er nun ein Jahr lang im Business-Department Ferroalloys, einem von Glencore geförderten Rohstoff, eingeteilt. «Hier bin ich mit

den «offices» in Peking und Südafrika zuständig für Verschiffungsdokumente und für Qualitätskontrollen beim Einladehafen und am «discharge port», so Affolter. Seine Sätze sind gespickt mit Begeisterung – und englischen Ausdrücken. «Das Deutsche leidet tatsächlich manchmal ein bisschen», sagt er. Sein Englisch hatte Affolter zuvor in einem Sprachaufenthalt in den USA auf das geforderte hohe Niveau getrimmt.

Nur positive Erfahrungen

Vor allem die verlangten sehr guten Englischkenntnisse waren für Glencore ausschlaggebend, sich als Ausbildungs-

betrieb für das KV International zur Verfügung zu stellen. «Wir hatten zuvor keine KV-Lernenden», sagt Gerda Schwindt, HR Manager Glencore International AG. «Da bei uns schriftlich zu 100 Prozent in Englisch kommuniziert wird, würden sich Leute mit weniger guten Sprachkenntnissen nicht wohl fühlen.» Das KV International sei daher perfekt und helfe dabei, Nachwuchskräfte zu rekrutieren. Inzwischen absolvieren bei Glencore zusammen mit Roger Affolter fünf Lernende das KV International. Nach den ersten Erfahrungen zieht Schwindt eine ausschliesslich positive Bilanz: «Wir haben hervorragende Leute bekommen.»

Neben den perfekten Englischkenntnissen seien die Kriterien für die Auswahl dieselben, die Glencore auch sonst bei jungen Berufsleuten anwende: «Wir suchen junge, hungrige und clevere Leute, die den Willen haben, etwas zu lernen.» Auch sei eine Offenheit für die Zusammenarbeit mit verschiedensten Kulturen gefragt – und für den Business-Look, der gehöre einfach dazu.

Affolter hat sich an die Krawatte gewöhnt. Er schätzt sie gar, weil sie ihm klar signalisiert, dass er zur Arbeit geht. «Ich weiss nicht, ob ich in Trainerhosen gleich produktiv wäre», lacht er. Einen Ausgleich habe er donnerstags und freitags, wenn er in der Schule sei. Was nach seinem KV-Abschluss kommt, weiss er noch nicht. «Mir gefallen die Grösse des Unternehmens und das Internationale. Ob ich allerdings einen Job im Ausland anstrebe oder das Internationale von hier aus pflege, weiss ich noch nicht. Ich kann mir beides vorstellen.» Zunächst verfolgt er seine Ausbildung weiter. «Bei einem der grössten Rohstoffhändler in die verschiedensten Abteilungen zu sehen, das sind Erfahrungen, die mir niemand nehmen kann.»

Individuell abgestimmte Förderung

Wenn sich KV-Lernende in den drei Jahren gut machen, werde man sicher das Gespräch suchen, so Schwindt. Auf so-

genannte High Potentials wird klar ein Fokus gelegt. «Wir streben eine Förderung an, die auf das Individuum abgestimmt ist.» In vielen Fällen sei diese auch noch mit Weiterbildungen verbunden. Auch Schwindt selbst hat sich so ihren beruflichen Weg geebnet: Nach Aus- und Weiterbildungen im Bereich Personal an der Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW) absolvierte sie den MAS Human Resources ebendort. «Das war für mich damals ein nächster logischer Schritt, der meinen Fokus noch mehr auf das Strategische richtete.» Und sie sei sicher, dass ihr diese Weiterbildung Türen geöffnet habe. So empfiehlt sie auch Affolter, sich dereinst trotz erstklassigem Fundament nach entsprechenden Möglichkeiten umzusehen. «Das hilft bei der weiteren Karriere, aber auch persönlich.»

«Wir streben eine Förderung an, die auf das Individuum abgestimmt ist.»

Gerda Schwindt
Leiterin HR, Glencore

Die Extrameile gehen

Abgesehen davon will Schwindt kein allgemein gültiges Rezept für berufliches Fortkommen geben. Ausser dranzubleiben, neugierig, offen und eigeninitiativ zu sein. Das nimmt sich Affolter zu Herzen. Es sei schon eine besondere «Challenge» für ihn, dieses KV International. Doch er war sich von Anfang an sicher, dass er das will und durchziehen werde. Und entspricht damit einem Ratschlag, den Schwindt nachträglich per E-Mail doch noch äusserte: «Going the extra mile.»



Der Internationale

Name: Roger Affolter
Funktion: Auszubildender
Alter: 17
Wohnort: Luzern
Ausbildung: Sportschule Kriens (Sekundarschule), Austauschjahr in Pennsylvania, USA (High-School), KV International, jetzt im 2. Lehrjahr



Die Begleiterin

Name: Gerda Schwindt
Funktion: Leiterin HR bei Glencore
Alter: 50
Wohnort: Zug
Ausbildung: Mittelschule St. Gallen, Eidg. Personalfachfrau (FHNW), NDS Leiterin HR (FHNW) und MAS Human Resources (FHNW)

INTERNATIONAL

Berufsbildung International Zug

Berufslehren Damit auch internationale Unternehmen sich an der Schweizer Berufsbildung beteiligen können, initiierte der Kanton Zug die international ausgerichteten Berufslehren. Seit Sommer 2015 werden diese in den Bereichen KV und Informatik angeboten. Einzigartig ist dabei der hohe Anteil an Zweisprachigkeit (Englisch und Deutsch) an allen drei Lernorten: in den Berufsfachschulen, den überbetrieblichen Kursen und im Ausbildungsbetrieb. Bereits bieten in Zug mehrere Unternehmen entsprechende Plätze an, darunter auch Glencore International in Baar, Roche Diagnostics International in Rotkreuz und Johnson & Johnson in Zug.

Ausbildung Gut 25 Lernende absolvieren derzeit entweder das internationale KV (drei Jahre) oder die internationale Informatik-Lehre (vier Jahre). Dienstleistungen rund um die Selektion, Betreuung, Ausbildungskontrolle sowie Koordination der Praxisplätze werden im Konzept «Lehre im Verbund» durch bildzug organisiert, den Lehrbetrieb des Vereins Zuger Berufsbildungs-Verband. So fallen für die Ausbildungsbetriebe weniger administrative Aufgaben an. «Gerade internationale Unternehmen greifen gerne auf diese Dienstleistungen zurück», sagt Bruno Geiger, Projektleiter Berufsbildung International.

www.efz-international.ch

ANZEIGE

HFDietikon
HÖHERE FACHSCHULE

Mechatronik studieren,
Technik entdecken,
Dinge neu entwickeln,
Systeme automatisieren,
die Welt und dein Leben verändern.

Höhere Fachschule Dietikon
044 745 84 60 | 8953 Dietikon | www.hfd.ch

Fachwissen und Know-how auf sicher

Branche Die Versicherer sorgen mit einer eigenen Höheren Fachschule für qualifizierten Nachwuchs.

FRANCESCO CALARCO UND RETO KÄGI

Seit knapp zehn Jahren verfügt die Versicherungsindustrie in der Schweiz über eine eigene Höhere Fachschule (HFV). Schon damals wurde erkannt, dass Bildung ganz allgemein und berufsbegleitende Weiterbildung im Besonderen ein Schlüsselfaktor für die Prosperität der Branche ist. Eine Expertengruppe entwickelte die eigens auf die Bedürfnisse der Versicherungsindustrie zugeschnittene Höhere Fachschule Versicherung. Im März 2008 wurde der Studiengang vom Bund offiziell eidgenössisch anerkannt. Die Absolventen tragen den geschützten Titel «eidg. dipl. Versicherungswirtschaftler/-wirtschafterin».

In den letzten drei Jahren ist die Beliebtheit des Studiengangs kontinuierlich angestiegen. Über 70 Versicherungswirtschaftlerinnen und -wirtschafter schliessen inzwischen jedes Jahr die dreijährige Schullösung oder das verkürzte Modell für Inhaber eines versicherungsspezifischen Fachausweises ab. Ihnen stehen die Türen zu einer Karriere in der Branche offen, wie die Beispiele von Ehemaligen zeigen. Die HFV macht aus Fachleuten kompetente Leader, welche dank der Kombination von Fachwissen und Know-how in allen betriebswirtschaftlichen Disziplinen spannende Führungspositionen übernehmen können.

Weiterbilden verändert

Als «überzeugtes Kind der Versicherungsbranche» bezeichnet sich die ehe-



Bereit für die Belastungsprobe: Die Brücke von Alanis Gilli, Miro Vogler, Sven Baggenstos und Sharan Kan Logeswaran.

malige HFV-Absolventin Melinda Mejia. Schon die KV-Lehre absolvierte sie bei der Basler Versicherung. Heute bewegt sie sich als Leiterin Marktmanagement Region Mittelland bei der Helvetia an einer anspruchsvollen Schnittstelle. «Mein persönlicher Horizont hat sich aufgetan. Ich wechselte von der Frosch- zur Vogelperspektive. Die Höhere Fachschule für Versicherung spannt ein Dach über den Mikrokosmos der Assekuranz. Die Zusammenhänge in der ganzen Wertschöpfungskette von der Produktentwicklung bis zum Kunden werden transparent. Davon profitiere ich in meiner Tätigkeit bei einem

führenden Allbranchenversicherer stark.» Lebenslanges Lernen ist für Melinda Mejia ebenso selbstverständlich wie bereichernd.

Zu ihrer Hauptmotivation befragt, kommt postwendend: «Begeisterung; Begeisterung wecken.» Mit Überzeugung engagiert sie sich als Prüfungsexpertin im Miliz-Netzwerk des Berufsbildungsverbands der Versicherungswirtschaft VBV.

Praxis macht den Unterschied

Der entscheidende Erfolgsfaktor der Höheren Fachschule Versicherung ist ihre Praxisnähe. Der Studiengang erfordert

eine Berufstätigkeit im Versicherungsbereich von mindestens 50 Prozent. Die Dozenten sind ebenfalls alle in der Versicherungswelt tätig und können das Praxiswissen der Teilnehmer gezielt vertiefen.

Mit dieser klaren Praxisorientierung positioniert sich die HFV deutlich gegenüber den Hochschulen. Die Studienabgängerinnen und -abgänger sind auf dem Arbeitsmarkt sehr begehrt, weil sie fit in der Theorie sind, sich in der Regel bereits in anspruchsvollen Funktionen bewähren und mit der berufsbegleitenden Weiterbildung ihre Belastbarkeit bewiesen haben. Versicherungswirtschaftler und -wirtschaf-

terinnen brauchen keinen Wettbewerb mit Hochschulabsolventen zu fürchten.

Zur Weiterentwicklung und/oder Spezialisierung bieten sich ihnen zahlreiche CAS/DAS- oder MAS-Studiengänge an. Die konsequent durchlässige Bildungswelt Versicherung stellt auch den Übergang in die Hochschulwelt sicher. Dort haben die HF-Absolventen und -Absolventinnen Zugang zu verschiedenen Angeboten auf Bachelor- oder Master-Stufe.

Die Branche investiert

Mit dem internen Motto «Das grosse V» steht die HFV seit 2014 den Versicherungsfachleuten aller Fachrichtungen offen (Privat-, Sozial- respektive Krankenversicherung oder Finanzplaner). Durch diese Konzentration auf eine einzige Diplomstufe bündelt die Versicherungswirtschaft ihre Kräfte und richtet sich bewusst auf zukunftsfähige Berufsqualifikationen aus. Mit verstärkter Aus- und Weiterbildung sorgen die Versicherer ganz bewusst für die Entwicklung der Fachkräfte in den eigenen Reihen. Auch darum rangiert das Versicherungsgewerbe unter den Wachstumsleadern der Schweizer Volkswirtschaft.

Höhere Fachschule Versicherung HFV

Der Studiengang dauert sechs Semester respektive drei für Inhaber von branchenspezifischen Fachausweisen. Fachliche Inhalte: Allgemeines und spezifisches Branchenwissen, Versicherungskernprozesse, Betriebswirtschaft. Die Lernmethoden sind multimedial, die Qualifikationen erfolgen in Form von Tests, Projektarbeiten, Präsentationen und einer Diplomarbeit.

Francesco Calarco, Leiter Höhere Berufsbildung beim Berufsbildungsverband der Versicherungswirtschaft VBV, Bern; Reto Kägi, Schulleiter AKAD Business, Zürich.

ANZEIGE

Kalaidos
Fachhochschule
Schweiz
Die Hochschule für Berufstätige.



phw
PRIVATE HOCHSCHULE
WIRTSCHAFT PHW BERN

Teil der Kalaidos
Fachhochschule



Karriereschritte auf höchstem Niveau

Executive MBA

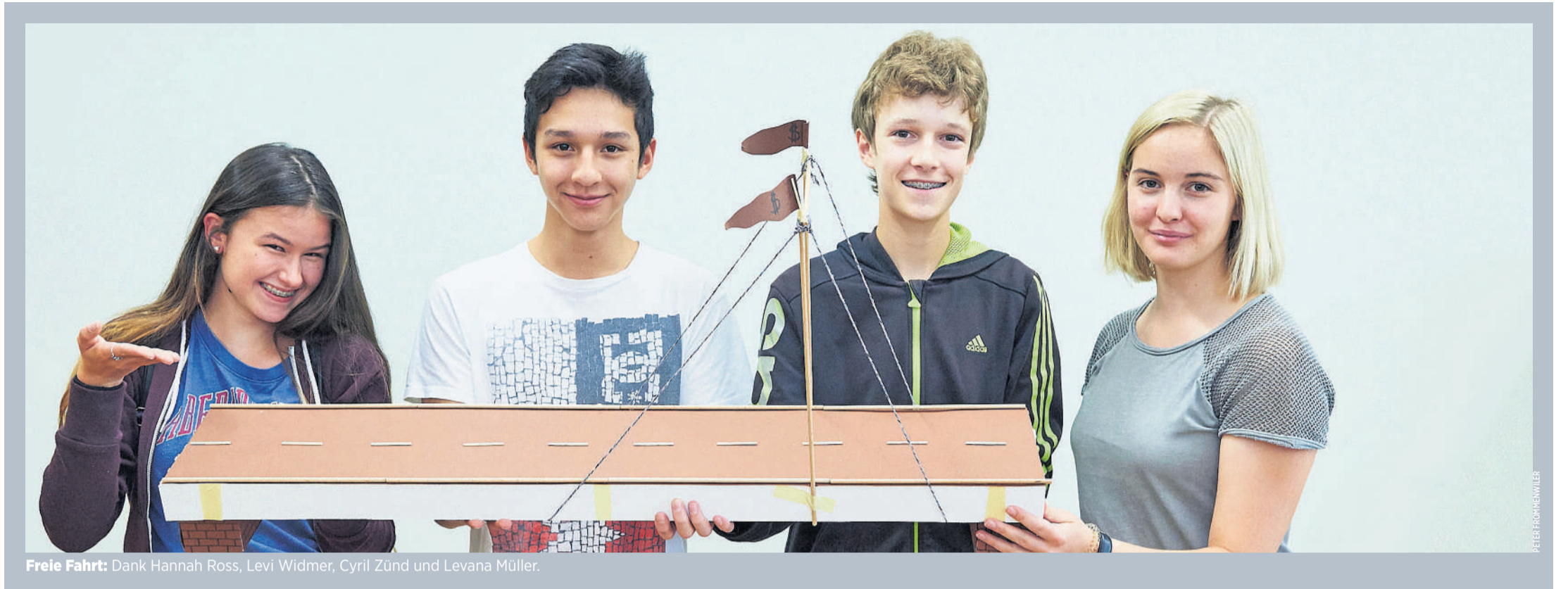
Management & Leadership | Business Engineering | Medical Management

- Hervorragende Karriereaussichten dank internationalem Top-Ranking (5. Rang in Europa beim Lohnranking)
- Hochkarätige, praxiserfahrene und namhafte Dozierende
- Eidgenössisch und international anerkannter Master-Abschluss
- Ideale Zeitmodelle für berufs- und familienbegleitendes Studieren
- Einzigartige EMBA-Studiengänge für Mediziner, Pharmazeuten und Psychologen
- Modular auch als CAS und DAS möglich

Nächste Infoveranstaltungen: 5. Dezember 2016 | 18. Januar 2017, 18 Uhr

Private Hochschule Wirtschaft PHW Bern

Max-Daetwyler-Platz 1, 3014 Bern, direkt bei der S-Bahn-Station Wankdorf, 031 537 35 35, info@phw-bern.ch, www.phw-bern.ch



Freie Fahrt: Dank Hannah Ross, Levi Widmer, Cyril Zünd und Levana Müller.

Rüber aufs praktische Gleis

Sandrine Müller An der ETH wurde sie nicht glücklich. Das praxisorientierte Bachelor-Studium war ein Rettungsanker.

GUY STUDER

Etwas abseits von der Berner Innenstadt liegt der ICT-Campus der Schweizerischen Post. Der unprätentiöse Altbau hat auch die Funktion eines Testlabors. Eines der «Versuchsobjekte», Sandrine Müller (21), wartet beim Eingang. Zu Beginn noch leicht schüchtern, weist sie den Weg zum Raum, wo die «PiBSler» lernen und arbeiten.

Lehre und Studium in einem

PiBS – das heisst praxisintegriertes Bachelor-Studium. Seit 2015 erst wird es angeboten. Sandrine Müller hat im August begonnen, gehört zum zweiten Jahrgang. Die junge Zugerin verbindet hier eine Informatik-Berufslehre mit einem Fachhochschulstudium. Das Angebot richtet sich primär an Maturanden, die ins Berufsleben einsteigen und Praxiserfahrung sammeln möchten, gleichzeitig aber einen Hochschulabschluss anstreben. PiBS-Studiengänge gibt es an der Fernfachhochschule (FFHS) und an der ZHAW. Sandrine Müller hat es sich auf einem Bürostuhl

bequem gemacht. Ihre Kollegen sind heute nicht im Betrieb. «In der Primarschule hatte ich sehr gute Noten, da war bald klar – ich gehe danach an die Kanti in Zug», beginnt sie zu erzählen. Aufgewachsen ist sie in Unterägeri und Steinhausen. Wie so viele hatte sie in der Schulzeit keine festen Berufspläne. Ihr stärkstes Fach war Mathematik. Also war bald klar: Die ETH sollte die nächste Station sein. Sie entschied sich für Maschineningenieurwissenschaften. «Ich wollte nicht zu viel Theorie, sondern Resultate meiner Arbeit sehen, etwas Handfestes, Reales.»

«Ich will Leistung bringen»

Doch es kam anders. Jetzt, ein gutes Jahr später, ist Sandrine Müller eine von insgesamt 42 Studentinnen, die sich für das PiBS an der FFHS entschieden haben. Bei der Post absolviert sie den Praxisteil. Nach vier Jahren winkt ein regulärer Bachelor-Abschluss in Informatik, dem bisher einzigen Fach. Es ist eine Antwort auf den Mangel an qualifizierten ICT-Fachkräften und gleichzeitig ein Pionierprojekt: Maturanden erhalten so die Chance, noch das Gleis zu wechseln –



Die Flexible

Name: Sandrine Müller
Funktion: PiBS-Studentin an der FFHS in Bern
Alter: 21
Wohnort: Steinausen
Familie: Ledig
Ausbildung: Teilstudium BSc Maschineningenieurwissenschaften ETHZ

hin zu einer praxisnahen Ausbildung. Denn wie viele wissen schon zu Beginn des Gymi, ob Uni oder ETH später das Richtige sein wird? So war auch Sandrine Müller bald einmal ernüchtert vom ETH-

Studium. «Ein Abbruch war nie meine Absicht», sagt sie entschuldigend. Doch die grossen Hörsäle, Wandtafeln voller Formeln und das Büffeln in der stillen Kammer liessen die junge Studentin zweifeln. Sie betreibt zudem Orientierungslauf auf internationalem Level, läuft für ein norwegisches Team, ist oft unterwegs für Trainings und Rennen.

Einmal hat sie wegen eines Trainingslagers zwei Wochen des Studiums verpasst. «Da fragt dich niemand, wo du warst.» Der Stoff aber muss nachgeholt werden. «Das hat mich sehr gestresst.» Denn Sandrine Müller ist äusserst ehrgeizig. «Ich will Leistung bringen, will gut sein im Studium.»

Auch eine Sportlerkarriere

Ein Werkstattpraktikum bei der Ruag öffnete ihr die Augen. Sie recherchierte. «Bald habe ich bemerkt, dass der Weg über eine Lehre und eine Fachhochschule interessant ist und beste Berufsaussichten bietet.» Wegen ihres intensiven Hobbys kam sie auf die Idee eines Fernstudiums bei der FFHS. So stiess sie schliesslich auf das PiBS. «Ich wusste sofort: Das ist es,

was ich suche.» Bei der Post wurde sie gleich zu einem Gespräch eingeladen. «Mein Gefühl war von Anfang an positiv.» Als Sandrine Müller zwischen zwei Betrieben auswählen konnte, war der Fall klar. Ihre Arbeitswoche enthält je einen Tag an der Fachhochschule in Bern und eineinhalb Tage Selbststudium. Die übrige Zeit ist vorwiegend für den Betrieb reserviert. Im ersten Jahr bei der Post werden Grundlagen vermittelt – Hardware, Betriebssysteme, Telematik, Algorithmen.

Auch Studium und Sport vertragen sich an der FFHS besser. Dank der Online-Lernplattform Moodle kann Sandrine Müller unterwegs sein und gleichzeitig studieren. «Der Sport spielte in meiner Familie schon immer eine wichtige Rolle. Mein Vater ist ja auch ein berühmter ehemaliger Skirennfahrer.» Sie lächelt verschmitzt. Sie hänge das aber nicht an die grosse Glocke. So steht in ihrem Lebenslauf zum Beruf des Vaters ganz bescheiden: «Besitzer eines Sportgeschäfts». Und nicht, dass er der dreifache Abfahrtsweltcupieger Peter Müller ist.

Guy Studer, Leiter Redaktion, FH Schweiz, Zürich.

ANZEIGE



FFHS
Fernfachhochschule Schweiz
Mitglied der SUPSI

IT-Nachwuchs, der wirklich zu Ihnen passt.

DAS INNOVATIVE AUSBILDUNDSMODELL

Sie suchen talentierte FH-Absolventen, die mit Praxis und Theorie gleichermassen vertraut sind – und dies ausserdem branchenspezifisch auf Ihr Unternehmen anzuwenden wissen?

Das Praxisintegrierte Bachelor-Studium (PiBS) ermöglicht Ihnen gemeinsam mit der FFHS Ihre Mitarbeitenden von morgen auszubilden!

www.ffhs.ch/pibs

Zürich | Basel | Bern | Brig

FFHS – flexibel. berufsbegleitend. digital.



Kurz vor dem Zusammenbruch:
Diese Konstruktion trug erstaunliche 55 Kilogramm.

Raspberry Pi lieben lernen

Digitalisierung Die Frage ist: Stillsitzen, die Flucht ergreifen oder in die Bildungsoffensive gehen?

JÖRG MARQUARDT

Alle reden von Digitalisierung, Industrie 4.0, dem Internet der Dinge und der Deindustrialisierung der Schweiz. Wird es wirklich so schlimm? Werden wir keiner Arbeit mehr nachgehen können, von Robotern ersetzt werden und auf dem Abstellgleis landen? Seit einigen Jahren prophezeien verschiedenste Studien, welche Berufe aussterben werden. Aber schaut man sich die Wahlen in den USA an – selbst renommierte Vorhersageagenturen haben wie vor der Brexit-Abstimmung versagt.

Das Beispiel Mechatronik

Es wird noch einige Zeit ins Land gehen, bevor alle Berufe, die mittlere Qualifikationen voraussetzen, nicht mehr benötigt und durch automatisierte Prozesse

abgelöst werden. Vorbereitet sein ist aber eine gesunde Strategie, um sich den künftigen Arbeitsmarkt zu erschliessen. Wer also eine Weiterbildung für sich sucht, sollte darauf achten, dass sie eidgenössisch

Der Studiengang eröffnet sichere Perspektiven und erhöht den Wert am Arbeitsmarkt.

anerkannt ist, die Entwicklungsvorhersagen hinsichtlich der Lerninhalte bedient und ständig an die Erfordernisse der Industrie angepasst wird.

An der Höheren Fachschule Dietikon wird seit 30 Jahren der Studiengang Mechatronik durchgeführt; notabene immer einer Feinjustierung an den Arbeitsmarkt unterliegend. Mit dem neu auf die Auto-

omatisierung ganzer Systeme ausgerichteten Studiengang eröffnen sich Jahr für Jahr junge Leute eine sichere Perspektive und erhöhen ihren Wert am Arbeitsmarkt mit Mechatronik-Wissen. Durch seine Vielseitigkeit und die Praxistransfers wird die gesamte Welt der Automatisierungstechnik und Systemtechnik aufgeschlossen. Mechatronik beinhaltet Elektronik, Elektrotechnik, Automation, Robotik, Datenerfassung, Sensorik, Leistungselektronik und viele andere Technidisziplinen.

Ein Grundsemester bereitet auf das Studium vor, erlaubt, eine vorgängige persönliche Standortbestimmung zu absolvieren, und trainiert wichtige Selbstkompetenzen, die für ein erfolgreiches Studium besonders wichtig sind. Die Lerninhalte in den Modulen sind so aufeinander abgestimmt, dass die Studierenden auch ohne vertiefte Vorkenntnisse in Programmieren, Elektronik und Elektro-

technik Engineering-Projekte bearbeiten können und Entwicklerluft schnuppern.

Das Studium bereitet darauf vor, sowohl fachliche Projektverantwortung als auch Führungsverantwortung bis in die Geschäftsleitungsebenen übernehmen zu können. Systems-Engineering, Unternehmensprozesse, Personalführung und Leadership sind hier die Stichworte. Wichtige Zertifikate wie Business English B1 und Certified Project Management Associate IPMA Level D sind integriert.

Was man am Ende mitnimmt, ist das Know-how, technische Geräte oder Systeme zu entwickeln und diese mit SPS oder Mikroprozessoren zu automatisieren. Beispiel Raspberry Pi – im Studium lernt man dieses Gerät als «embedded system» einzusetzen.

Jörg Marquardt, Abteilungsleiter Weiterbildung und Prorektor, Berufsbildungszentrum Dietikon.

ANZEIGE



Universität Zürich
executive | MBA

Infoanlass in Zürich
23. November 2016, 18.30 Uhr
Anmeldung: emba.uzh.ch



wertvoll
verbunden

Sie brauchen für Ihren nächsten Karriereschritt General Management-Kompetenzen? Das Executive MBA Programm der Universität Zürich mit Modulen an der Yale University und in Schanghai ist Ihr Sprungbrett zum Erfolg.

www.emba.uzh.ch





« Wir haben viel gelernt im Kurs. Mit Vergnügen »



EB Zürich, die Kantonale Berufsschule für Weiterbildung
Riesbachstrasse 11, 8008 Zürich
www.eb-zuerich.ch

BERUFSMESSE ZÜRICH

Folgen Sie uns


100 JAHRE ZUKUNFT
M.CH

Mach eine Lehre, werde Profi!
www.berufsmessezuerich.ch | Messe Zürich
Eintritt kostenlos

Berufsmesse Zürich: 22. bis 26. November 2016
Treffpunkt Weiterbildung: 25. und 26. November 2016




Hauptsponsorin


Unterstützt durch


Veranstalter







Ein Ergebnis der 500. Technik-Woche: Ingenieurskunst von Roman Küttel, Tobias Wüthrich, Oliver Wright und Bruno Burusic.

Sportsgeist und fundierte Bildung

Andreas Moser Vom Banklehrling zum Executive Director – sein Weg ging über eine Berufslehre zum FH-Studium und einem MBA.

MIRJAM OERTLI

Chef werden bei einer Bank: Schon als Teenager hatte Andreas Moser dieses Ziel. «Es muss eine Art kindliche Faszination für Geld gewesen sein», lacht er. «Wenn ich Begriffe hörte wie «Finanzmärkte», «Aktien», «Unternehmensbewertungen», fand ich das einfach aufregend.» So war nie eine Berufsberatung nötig gewesen, um zu wissen, dass eine kaufmännische Lehre bei der Bank das Richtige für ihn ist. Und bald schon trat er seine berufliche Laufbahn bei der UBS an, die damals noch Schweizerische Bankgesellschaft (SBG) hiess.

Je mehr er von der komplexen Thematik der Finanzbranche mitbekam, umso mehr faszinierte ihn dieser kleine Kreis von Leuten, die sich wirklich auskennen: «Man braucht sehr viel Wissen, um sich in der Branche wohlfühlen zu können.» Auch das kompetitive Umfeld sprach ihn an. Nicht das «Ellenbögen», das es halt auch gebe. Mit Qualität wolle er auftrumpfen und mit Sportsgeist.

Qualität, Sportsgeist – und eine fundierte Aus- und Weiterbildung: Dies die Zutaten, die er als zentral betrachtet für seinen Weg zum Executive Director, der er heute, mit 35 Jahren, ist. Seine Funktion: Desk Head Global Financial Intermediaries, eine klingende Bezeichnung. Sie steht für die Leitung eines 13-köpfigen Teams, das unabhängige externe Vermögensverwaltungsfirmen betreut, die für ihre Kunden UBS-Anlagen kaufen. Dass Moser sich damals nicht bei irgendeiner Bank, sondern bei der grössten um die Lehre beworben hatte, weiss er heute zu schätzen. «Man hat ein riesiges Powerhaus im Rücken. Mich reizt es, diese Power gemeinsam mit dem Team zu übersetzen in

eine Topleistung für unsere Kunden – und damit auch für deren Kunden.»

Ein Schritt nach dem anderen

Seine eigene Power muss Moser schon als Teenager gezielt eingesetzt haben. So wurde er nach der Lehre in ein UBS-internes Nachwuchsförderprogramm aufgenommen. Dieses verhalf ihm zu verschiedenen Einsätzen innerhalb der Bank, zum Beispiel auch zu einem dreimonatigen Aufenthalt in London sowie zur Berufsmaturität. «Sie nennen es Kaderschmiede», so Moser, «weil das «Package» einen auf die Fachhochschule vorbereitet.» Der nächste logische Schritt also: Das FH-Studium Betriebsökonomie mit Ausrichtung Banking & Finance an der ZHAW in Winterthur. «Ein Schritt übrigens, den auch heute noch viele meiner jüngeren Kollegen tun», so Moser. Auch nach dem Studium durfte er wieder von einem UBS-internen Förderprogramm profitieren. Dank diesem konnte er – sein Traum – für sechs Monate nach New York zur UBS Investment Bank.

Danach führte ein Schritt auf der Karriereleiter weiter zum nächsten. Auch dank einem grösser gewordenen internen Netzwerk. Als Devisenspezialist deckte er bald eigene Bereiche ab, nun im UBS Wealth Management – und muss sich bewährt haben: Mit 31 Jahren übernahm er seine erste Leitungsfunktion als Director. Vor kurzem nun wechselte er zum aktuellen Team als Executive Director. Letztes Jahr absolvierte er zudem – neben dem in der Branche angesehenen «Chartered Financial Analyst»-Zertifikat (CFA) – den Executive MBA der Uni Bern und der William E. Simon School of Business in Rochester, USA.

So wurde Moser vom KV-Lernenden zum Executive Director: Auf dem klassischen Weg einer Berufslehre mit Berufsmaturität, anschliessendem FH-Studium und späterem MBA. Dass er dereinst vielleicht noch doktorieren möchte, sagt er als Witz – den man ihm allerdings nur halb abkauft – und als Lob für die Durchlässigkeit des Schweizer Schulsystems. «Viele sprechen vom dualen System. Auf mich wirken die vielen Möglichkeiten eher multilateral.»

Auch rückblickend erachtet Moser seine Berufslehre als Topstart. «Man lernt die Arbeitswelt früh kennen und gewinnt ein Verständnis für Prozesse. Auch weiss man bald, wie Aufgaben anzupacken sind, und muss früher Verantwortung übernehmen.» Den Mehrwert seines FH-Studiums empfindet er darin, dass es auf bereits Gelerntem aufbaute und ihm beibrachte, Dinge zu vernetzen. Beim Executive MBA wiederum seien die Diskussionen um spannende Praxisfälle mit anderen erfahrenen Direktionsleuten aus allen Branchen im Vordergrund gestanden.

Geduld haben und Gas geben

Ein Macher sei er, so Moser. Als Erfolgsmenschen dagegen möchte er sich nicht bezeichnen. «Auch wenn es so wirkt, als sei immer alles glatt gelaufen.» Er habe auch

Rückschläge einstecken müssen. Die CFA-Prüfung bestand er beispielsweise nicht auf Anhieb. Auch verliefen Beförderungen nicht immer, wie er es sich wünschte. «Was mir in solchen Situationen hilft, ist Geduld. Und gleichzeitig, weiterhin Gas zu geben.»

Vielleicht ist es die Tatsache, dass er sich immer anerkannt und gefördert fühlte, dass er der UBS bereits über 17 Jahre treu geblie-

ben ist. «Wäre ich mein eigener Karriereberater, würde ich mir raten, einmal die Bank zu wechseln.» Es bestehe vielerorts der Eindruck, eine Bankkarriere sei nur mit Wechseln möglich. Wenn er zeigen kann, dass es auch anders geht, freut ihn das.

Chef einer Bank zu sein, eines seiner Kindheitsziele, hat er erreicht. Doch es gab noch ein zweites: Ein guter Vater zu sein. An

dessen Umsetzung arbeitet er nun. Vor drei Monaten ist er Vater einer Tochter geworden. So ist erst einmal eine Weiterbildungspause angesagt, der Fokus aufs Private gerichtet. Beruflich will er zunächst – auch wenn er dies keinesfalls als «Altersgewohnheit» verstanden haben will – auf Bestehendem aufbauen, die Kunden einfach «happy» machen.



Der Ambitionierte

Name: Andreas Moser
Funktion: Executive Director, UBS
Alter: 35
Wohnort: Pfäffikon ZH
Familie: Verheiratet, ein Kind
Ausbildung: Primar- und Sekundarschule in Pfäffikon ZH; Kaufmännische Berufslehre bei der UBS in Zürich; Berufsmaturität für Erwachsene an der KV Zürich Business School; FH Betriebsökonomie, Banking & Finance, an der ZHAW in Winterthur; Executive MBA an der Universität Bern und der William E. Simon School of Business in Rochester, USA; Chartered Financial Analyst

Lucerne University of Applied Sciences and Arts
HOCHSCHULE LUZERN
 FH Zentralschweiz
Machen Sie Ihren Weg

Neugierig?
 Machen Sie den Bachelor. www.hslu.ch/neugierig

RECOGNISED FOR EXCELLENCE 5* EFQM

Architektur Bautechnik Business Administration Energy Systems Engineering Elektrotechnik Digital Ideation Film Gebäudetechnik Informatik	Innenarchitektur International Management & Economics Kunst & Vermittlung Maschinenteknik Medizintechnik Musik (Klassik, Jazz, Volksmusik, Kirchenmusik) Musik und Bewegung	Produkt- und Industriedesign Soziale Arbeit Visuelle Kommunikation Wirtschaftsinformatik Wirtschaftsingenieur Innovation
--	---	--

Die Basis für den Erfolg

Die Schweiz braucht Fachkräfte mit Köpfchen, aber auch mit solider Praxiserfahrung. Nationale und internationale Unternehmen setzen sich mit ihrer Partnerschaft beim 1. Nationalen Bildungspreis stark für die Berufsbildung ein.



Annika Keller-Markoff,
Leiterin Berufsbildung
national,
Coop Genossenschaft

«Coop investiert viel in die Berufsbildung. Gute Lernende sind für uns die Basis der Personalentwicklung.»



Claudia Giorgetti Del Monte,
Leiterin Organisations-
und Kulturentwicklung,
Die Mobiliar

«Die Mobiliar engagiert sich stark für eine praxisnahe Ausbildung – in allen Regionen der Schweiz.»

die Mobiliar



Sandra Wälchli,
Human Resources Director,
Johnson & Johnson

«Die Berufslehre ist ein Erfolgsfaktor. Auch als amerikanisches Unternehmen erkennen wir den Vorteil dualer Bildung.»

Johnson & Johnson
FAMILY OF COMPANIES IN SWITZERLAND



Sonja Nussbaumer,
HR Business Partner,
Glencore International AG

«Eine gute Berufsbildung ist ein wichtiges Fundament für eine junge Person, um problemlos in die Arbeitswelt einzutauchen.»

GLENCORE



Urs Breitmeier,
CEO,
RUAG Konzern

«Eine qualitativ hochstehende Berufsbildung ist für RUAG und die Schweiz ein langfristiger Erfolgsfaktor.»

**Together
ahead. RUAG**



Yves-André Jeandupeux,
Leiter Personal,
Schweizerische Post

«Die Ausbildung junger Berufsfachleute ist eine nachhaltige Investition für die Zukunft.»

DIE POST
Gelb bewegt.



Jeannette Rusch,
Global Head Junior Talent,
UBS

«Die UBS-Bankeinstiegsprogramme bilden einen hervorragenden Karrierestart und gleichzeitig die Basis für die individuelle Weiterentwicklung.»

 **UBS**

www.fhschweiz.ch

HES
SUP
UAS **FHSCHWEIZ**
Dachverband Absolvantinnen und
Absolventen Fachhochschulen