



Life Sciences und Facility Management

IUNR Institut für Umwelt und Natürliche Ressourcen

Master in Umwelt und Natürliche Ressourcen

Jetzt informieren!



EINE PUBLIKATION VON SMART MEDIA

OKT '23

FOKUS.

smart media agency

MINI ZUEKUNFT

Selma Kuyas

«Die Angst vor Ablehnung führt dazu, dass wir uns verbiegen, um zu gefallen.»

Lesen Sie mehr auf fokus.swiss



EXCELLENCE IN HIGHER EDUCATION
 SWISS STATE-ACCREDITED MBA PROGRAMS | EXECUTIVE EDUCATION

VISIT US @

Access One-to-One MBA Fair | 12.10.2023 @ Kongresshaus, Zurich
 QS Connect MBA Fair | 16.10.2023 @ Marriott Hotel, Zurich

SBS
 SWISS BUSINESS SCHOOL



Rémy Hübschi

Die Berufsbildung bietet vielfältige Chancen

Die Schweizer Wirtschaft und damit auch die Arbeitswelt unterliegen einem stetigen Wandel. Arbeitnehmende auf allen Qualifikationsstufen sind betroffen. Die Berufs- und Weiterbildung ermöglicht es Berufsleuten, sich zeitlebens beruflich weiterzuentwickeln oder sich umzuorientieren. Dank der Abstimmung der Berufsqualifikationen auf die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes trägt das duale Berufsbildungssystem zudem massgeblich dazu bei, dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken.

Die Arbeitswelt steckt in einem Prozess umfangreicher Veränderungen. Die Wissensgesellschaft, der technologische Fortschritt und der Strukturwandel stellen ständig neue und häufig auch höhere Qualifikationsanforderungen an die Menschen. Der Erwerb von Wissen und Können sowie deren kontinuierliche Aktualisierung und Weiterentwicklung sind unabdingbar. Sie sind Voraussetzung für die persönliche Entfaltung und für die Teilhabe an Gesellschaft und Wirtschaft in all ihren Facetten.

Vor diesem Hintergrund erfüllt insbesondere das duale Berufsbildungssystem eine wichtige Funktion. Es ermöglicht Jugendlichen in der Schweiz den Einstieg in die Arbeitswelt und ist Ausgangspunkt für vielfältige Karrieremöglichkeiten sowie das lebenslange Lernen. Eine starke Berufsbildung ist aber auch im Interesse der Unternehmen: Die Jugendlichen von heute sind die Fachkräfte, Spezialistinnen und CEO von morgen.

Dank der hohen Durchlässigkeit des Bildungssystems gibt es für Jugendliche, die ihre berufliche Grundbildung abgeschlossen haben, nahtlos viele Anschlussmöglichkeiten, um sich höher zu qualifizieren: Zum einen steht mit einer Berufsmaturität der Zugang an die Fachhochschulen und mit der Ergänzungsprüfung Passerelle der Zugang an die Hochschulen offen. Zum andern wartet die höhere Berufsbildung mit den eidgenössischen Berufs- und höheren Fachprüfungen sowie die Höheren Fachschulen mit einem breiten, auf die Bedürfnisse



“ Eine starke Berufsbildung ist aber auch im Interesse der Unternehmen: Die Jugendlichen von heute sind die Fachkräfte, Spezialistinnen und CEO von morgen.

der Wirtschaft abgestimmten Angebot auf. Berufsleute holen sich so das Rüstzeug für Spezialisierungen oder die Übernahme von Führungsfunktionen. Dank der Höheren Berufsbildung kann auch ohne Maturität ein Abschluss auf Tertiärstufe erworben werden.

Die Attraktivität der Berufsbildung zeigt sich aber auch darin, dass Berufswechsel und lebenslanges Lernen jederzeit möglich sind. Entsprechend hoch ist die berufliche Mobilität in der Schweiz. Der Bund optimiert die Rahmenbedingungen fürs lebenslange Lernen fortlaufend. Beispielsweise unterstützt er Personen, die einen vorbereitenden Kurs für eine eidgenössische Berufs- und Fachprüfung besucht haben, finanziell oder leistet mit Pauschalbeiträgen an die Kantone einen Beitrag an die Finanzierung der höheren Fachschulen. Daneben haben Bund und Kantone mit «viamia» ein kostenloses Abklärungs- und Beratungsangebot für Personen über 40 Jahren geschaffen. Damit erhalten Interessierte eine Hilfestellung, um anstehende berufliche Veränderungen oder einen allfälligen Weiterbildungsbedarf rechtzeitig zu ermitteln und persönliche Schritte zum Erhalt der eigenen Arbeitsmarktfähigkeit zu planen.

Das Vorhandensein der vielfältigen Karrieremöglichkeiten der Berufsbildung ist das eine, deren Bekanntheit das andere. Nebst den Jugendlichen vor der Berufswahl und deren Eltern gilt es auch bildungsinteressierte Erwachsene zu erreichen. Hier kommt der Berufsinformation und -beratung in den Kantonen eine wesentliche Aufgabe zu. Einen wichtigen Informationsbeitrag leistet zugleich die Imagekampagne BerufsbildungPlus.ch. Damit sensibilisieren Bund, Kantone und Organisationen der Arbeitswelt die breite Öffentlichkeit für die vielfältigen Chancen, die die Berufsbildung bietet.

Text Rémy Hübschi,
stv. Direktor Staatssekretariat
für Bildung, Forschung
und Innovation SBFI



LESEN SIE MEHR.

- 04 Lebenslanges Lernen fördern
- 12 Interview: Selma Kuyas
- 14 Bildungssysteme der Schweiz
- 18 Rekrutierung
- 20 Traumberuf
- 22 Karrieremodelle

FOKUS MINI ZUEKUNFT.

PROJEKTLEITUNG

LUANA BIEHLER

COUNTRY MANAGER

PASCAL BUCK

PRODUKTIONSLEITUNG

ADRIANA CLEMENTE

LAYOUT

SARA DAVAZ, SMA

TEXT

KEVIN MEIER, LINDA CARSTENSEN, SMA

TITELBILD

LIVIO FEDERSPIEL

DISTRIBUTIONSKANAL

TAGES-ANZEIGER

DRUCKEREI

DDZ DRUCKZENTRUM AG gedruckt in der schweiz

SMART MEDIA AGENCY.

GERBERGASSE 5, 8001 ZÜRICH, SCHWEIZ

TEL +41 44 258 86 00

INFO@SMARTMEDIAAGENCY.CH

REDAKTION@SMARTMEDIAAGENCY.CH

FOKUS.SWISS



Viel Spass beim Lesen!
Luana Biehler
Project Manager

ANZEIGE



EIN LEHRBETRIEB MIT
VIELEN MÖGLICHKEITEN...

KAUFFRAU/-MANN EFZ

way up plus
business plus

INFORMATIKER/IN EFZ

way up plus
International

ICT-FACHFRAU/-MANN EFZ

MEDIAMATIKER/IN EFZ

way up plus



bildxzug
Lehre im Verbund



KV-Lehre im Immobilien- oder Treuhandbereich – ein einzigartiges Karriere-Sprungbrett

Das «KV» gehört zu den beliebtesten Lehrberufen der Schweiz. Allerdings hat die Berufsrichtung mittlerweile auch ein etwas «angestaubtes» Image. Dass dies unberechtigt ist, zeigt ein Blick in die Immobilien- und Treuhandbranche: Wer dort eine kaufmännische Ausbildung absolviert, erhält nebst der erstklassigen Grundbildung auch Einsicht in extrem spannende Fachbereiche.

Michel Fischer
Geschäftsführer
der Organisation
kaufmännische Grund-
bildung Treuhand/
Immobilien OKGT



gewährleistet. Ein weiterer Grund für die hohe Attraktivität der KV-Lehre stellt das umfangreiche Angebot an Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten dar: So können nach dem Lehrabschluss diverse eidgenössische Fachausweis-Weiterbildungen und Angebote an Höheren Fachschulen verfolgt werden. Wer über die Berufsmaturität verfügt, kann überdies später die Fachhochschulen ins Auge fassen.

Vielfältige Skills lernen

Besonders spannend ist eine KV-Lehre in der Treuhandbranche oder dem Immobiliensektor. Dies, weil die Arbeit in diesen Feldern äusserst vielseitig und abwechslungsreich ist, führt Michel Fischer aus. Denn in beiden Bereichen werden klassische Bürotätigkeiten mit direktem Kundenkontakt kombiniert. Zudem erhalten KV-Lernende die Chance, in klassischen KMU zu arbeiten, die regional stark verankert sind. «Interessanterweise haben die Themen, mit denen man sich beschäftigt, oft einen direkten Bezug zur eigenen Lebensrealität.» Sei

es etwa die jährliche Steuererklärung, Wohnungsübergaben oder Mietverträge – all diese Dinge betreffen einen früher oder später sowohl beruflich als privat.

Aufgrund dieser vielen Vorzüge entscheiden sich jährlich rund 550 Lernende in der gesamten Schweiz für eine Berufslehre in den Bereichen Treuhand und Immobilien. Was sie alle gemeinsam haben? «Sie verfügen über ein Flair für Zahlen, weisen Organisations-talent auf, können vernetzt denken sowie zuverlässig, sorgfältig und diskret arbeiten», erklärt Fischer. Gute Umgangsformen sowie die Freude am Kontakt mit Menschen seien ebenfalls essenziell. Wer diese Kompetenzen mitbringt, bekommt mit einer KV-Lehre im Treuhand- oder Immobilien-Bereich eine hervorragende Ausbildung. Zudem erhält man Einblick in zwei Branchen, die sowohl krisensicher als auch zukunftsträchtig sind und darüber hinaus spannende Chancen eröffnen – darunter auch den potenziellen Schritt in die Selbstständigkeit.

Weitere Informationen unter [hello-career.ch](https://www.hello-career.ch)

Jetzt handeln und durchstarten!

Wer mehr über die spannenden Möglichkeiten erfahren möchte, die eine kaufmännische Lehre in den Branchen Treuhand und Immobilien bietet, sollte die Website von Hello Career besuchen. Dort finden Interessierte direkte Einblicke in die Berufslehre durch Blogbeiträge von Lernenden. Zudem kann man die Stellenplattform durchstöbern und sich für Infoanlässe zur KV-Lehre Treuhand/Immobilien anmelden. Die nächsten Events finden am 25. Oktober sowie am 8. November statt. Das Portal bietet überdies die Möglichkeit zu einer Berufswahlanalyse, mit deren Hilfe man das eigene Interesse an den Branchen Treuhand und Immobilien genauer erforschen kann.

Weitere Informationen unter:
www.hello-career.ch



Die kaufmännische Grundbildung ist weit mehr als «nur» eine Lehre. «Sie ist ein Sprungbrett zu einer Vielzahl spannender Berufsmöglichkeiten und Karriereoptionen», weiss Michel Fischer, Geschäftsführer der Organisation kaufmännische Grundbildung Treuhand / Immobilien (OKGT). Dementsprechend richtet sich die KV-Lehre an alle Jugendlichen, die einen vielversprechenden Karriereweg mit Perspektive suchen. Denn das in der Lehre vermittelte Fachwissen ist auch im Jahr 2023 hochrelevant.

Dazu trägt unter anderem die kürzlich in Kraft getretene «KV-Reform 2023» bei: Neu werden wichtige Lernziele nämlich nicht mehr über Fächer wie Deutsch oder IKA (Information, Kommunikation, Administration), sondern anhand fächerübergreifender Handlungskompetenzbereichen definiert und geprüft. Dieser Ansatz fördert unter anderem das vernetzte Denken sowie agiles Arbeiten. «Und beide Kompetenzen sind für den KV-Bereich unerlässlich», betont Michel Fischer. Die kaufmännische Ausbildung besticht durch die Kombination von drei Lernorten und ermöglicht eine Spezialisierung in 19 unterschiedlichen Branchen. Damit ist ein zukunftssicherer sowie äusserst flexibler Bildungsweg



Digitalisierung folgt Pädagogik

Die Digitalisierung ist allgegenwärtig und verändert die Berufe der Logistik, Recycling und Technologie beträchtlich. Die Nachfrage und das Angebot der «smarten» Produkte und Dienstleistungen wachsen, weshalb das Bildungszentrum Limmattal eine innovative, digitale Lernmethode entwickelt hat.

Während der Pandemie erlebte die Digitalisierung an Volks- und Berufsfachschulen einen regelrechten Schub. Digitale Tools haben unvorhergesehene Möglichkeiten zur Aufrechterhaltung des Unterrichts geboten und zu nachhaltigen Veränderungen geführt. Damit verbunden sind zahlreiche Chancen, aber auch Herausforderungen. Als Kompetenzzentrum für Logistik und Technologie gilt das BZLT seit der Einführung des Projekts n47e8, einem mehrfach prämierten integralen Lehr- und Lernraum, als Pionierin des digitalen Unterrichts – nicht zuletzt dank der Verknüpfung von Digitalisierung und Pädagogik.

Digitalisierung verändert die Kompetenzanforderungen

In der Berufsbildung wirkt sich die Digitalisierung auf unterschiedliche Ebenen aus und auch in der Arbeitswelt werden Tätigkeiten, Berufe und Kompetenzanforderungen verändert. Im Alltag führen digitale Technologien zu neuen Informations- und Kommunikationsmöglichkeiten, mit denen die Lernenden einen Umgang finden müssen, um sie sinnvoll zu nutzen. In einem digitalisierten 21. Jahrhundert gilt es neben fachlichen Kompetenzen vor allem auch interdisziplinäre Kompetenzen zu erwerben, wie Problemlösung, Teamfähigkeit und vernetztes Denken. Die Verknüpfung von fachlichem Wissen mit den interdisziplinären Fähigkeiten zur Kooperation, kreativem Arbeiten und kritischem Denken zur Bewältigung von komplexen Situationen kann nicht isoliert voneinander, sondern nur ganzheitlich erfolgen.

Lernen am BZLT mit n47e8

Für die Aneignung von 21. Century Skills mithilfe digitaler Lernsettings verfolgt das BZLT die Vision eines integralen Lehr- und Lernraums in Form eines digitalen Instruments. Es vereint traditionelle Formen der Vermittlung, den physischen Ort, digitale Medien und das Web und ist ein pädagogisches Konzept, welches die Vision der Berufsbildung 2030 aufgreift und digital sinnvoll koordiniert ist. Teil von n47e8 ist ein Learning Management

System (LMS). LMS sind Plattformen, die Elemente der Unterrichtsorganisation digitalisieren, sowie Systeme, die es den Lernenden ermöglichen, ihren eigenen Weg durch den Stoff zu wählen.

Fünf Bausteine für den Lernerfolg

Das pädagogische Gesamtkonzept ist in fünf Bausteine unterteilt. Eine Mission ist ein im LMS abgebildeter digitaler Lernpfad, dessen Ausgangspunkt Lernsituationen aus der Lebens- und Berufswelt sind, die die Lernenden bewältigen müssen. Ihr Ziel ist der Aufbau von Handlungskompetenzen. Regelmässige Lernstandüberprüfungen helfen, das eigene Wissen mit den Anforderungen abzugleichen und den Lernprozess zu individualisieren.

Workshops finden an jedem Unterrichtstag mehrmals statt. Sie werden von den Lehrpersonen vorbereitet und durchgeführt. Die Workshops ermöglichen es, in den Missions erworbene Kenntnisse zu vernetzen, anzuwenden und zu vertiefen. Je nach Inhalt und Vorgaben der Lehrperson können die Lernenden selbst bestimmen, ob sie den Workshop besuchen oder nicht. Neue Unterrichtsformen verlangen neue, darauf abgestimmte Formen des Prüfens und Bewertens. In sogenannten Kompetenznachweisen zeigen die Lernenden, ob sie die herausfordernden Situationen bewältigen können. Die Formen der Kompetenznachweise sind so vielfältig wie die Lernsituationen. Beispielsweise produzieren die Lernenden Lernvideos, Präsentationen oder organisieren, führen und verarbeiten Interviews.

Das Coaching ermöglicht in Ergänzung zu den Workshops eine individuelle Förderung, Beratung und Unterstützung durch die Lehrperson während der selbstständigen Bearbeitung der Missions sowie der Erstellung von Kompetenznachweisen oder der Prüfungsvorbereitung. Beim Coaching durch die Lehrperson stehen Fragen rund um das Lernen im Fokus sowie Fragen der Selbstorganisation, Terminplanung und vieles mehr. Dank des 360-Grad-Lernraums findet das Lernen nicht nur im Klassenzimmer, sondern je nach Vorlieben der Lernenden im



Gang oder eigens dafür eingerichteten Lernräumen statt. Ziel ist auch hier die Förderung des individualisierten Lernens und selbstverantwortlichen Arbeitens mithilfe der digitalen Lernumgebung.

Selbstverantwortung und Individualisierung: Die Lernenden im Zentrum

Die fünf Bausteine leisten alle einen Beitrag zu den Zielen des Konzepts von n47e8. Die Förderung der Selbstverantwortung und Selbstwirksamkeit beim Lernen ist zentral und wird in der Forschung zur Digitalisierung in der Berufsbildung hervorgehoben. Die Individualisierung führt dazu, dass unterschiedliche Bedürfnisse der Lernenden bei ihrem Lernen durch unterschiedliche Lernraumangebote und Wahlmöglichkeiten abgedeckt werden, beispielsweise bei der Bestimmung des Arbeitsplatzes oder der Wahl zwischen Gruppen-, Partner- oder Einzelarbeit.

Pädagogisch sinnvoll digitalisieren

Die Digitalisierung auf der Grundlage eines umfassenden pädagogischen Konzepts kann nicht nur mit dem konventionellen Unterricht mithalten, sondern auch für gesteigerte Erwartungssicherheit und eine stärkere

Selbstwirksamkeit im Umgang mit digitalen Medien und dem eigenen Lernprozess sorgen kann. Den Lernenden die Verantwortung für ihr Lernen zu übergeben und sie dabei in ihrem Lernprozess individuell und bedürfnisorientiert zu unterstützen, sind wichtige Elemente eines pädagogisch sinnvollen Digitalisierens. Denn auch im 21. Jahrhundert, in Zeiten veränderter Kompetenzanforderungen und neuartiger, digitaler Lernsettings, stehen die Lernenden am BZLT und ihr Lernen nach wie vor im Zentrum.

LinkedIn



Webseite



Warum man nie aufhören sollte, zu lernen

Wer nie aufhört zu lernen, ist erfolgreicher und glücklicher – eine Hypothese, die jeder Mensch im Laufe seines Lebens selbst bestätigen oder widerlegen kann.

Viele glauben, dass das Lernen mit dem Ende der obligatorischen Schulzeit oder dem erfolgreichen Abschluss einer Lehre oder eines Studiums aufhört. Die zahlreichen Stunden, die Schüler:innen für das Lernen aufwendet haben, können nun endlich für Sinnvolles verwendet werden. Die schlimmsten Prüfungen sind überstanden und der Lernstress fällt weg.

Nach der lernintensiven Schulzeit scheint eine Sättigung des Lernens ganz normal zu sein. Doch auch wenn die Erwartung besteht, nie mehr lernen zu müssen, dürfte sie sich nur in den wenigsten Fällen erfüllen. Denn wer am Puls der Zeit bleiben will, muss offen bleiben, sich neues Wissen anzueignen, um somit für neue Entwicklungen gewappnet zu sein.

Lernen gehört zu den wichtigsten Fähigkeiten des Menschen. Es ist die Voraussetzung für alles, was der Mensch tut. Sobald ein Neugeborenes zum ersten Mal die Augen öffnet, beginnt es zu lernen. Es lernt für das Leben, das vor ihm liegt. Wird es jemals damit aufhören?

Die Demotivation zu lernen und das damit verbundene Gefühl von Anstrengung und Angst entstehen oft erst im Laufe des Lebens – durch Prägungen

Lebenslanges Lernen hilft den Menschen, mit gesellschaftlichen Veränderungen umzugehen und sich den Herausforderungen des Arbeitsmarktes zu stellen.

in der Kindheit und Jugend und durch ungünstige Bildungssysteme. Dabei lernen Menschen häufig unbewusst – sie merken gar nicht, dass sie lernen. So ist das Lernen ein quasi unausweichlicher Prozess.

Die drei Formen des Lernens

Der Lernprozess selbst kann verschiedene Formen annehmen. Formelles Lernen findet in der Schule

statt. Es zeichnet sich dadurch aus, dass das Lernen vom Bildungssystem organisiert und von Lehrpersonen angeleitet wird. Um das formelle Lernen nach der Schule fortzusetzen, können Weiterbildungskurse, Webinare oder Vorträge besucht werden.

Informelles Lernen erfolgt durch eine Reflexion des erhaltenen Feedbacks oder durch «Learning by

Doing» am Arbeitsplatz. Typisch dafür ist, dass der Lernprozess in Alltagssituationen stattfindet. So kann dies auch durch Gespräche mit Arbeitskolleg:innen oder den Mitbewohner:innen geschehen.

Selbstständiges Lernen mithilfe von YouTube-Tutorials, Podcasts oder Büchern ist autodidaktisches Lernen. Dieses Lernen beschreibt den Lernprozess des Selbstlernens. Dabei schlüpft die lernende Person simultan in die Rolle des Lernenden und des Lehrenden.

Lernen stärkt das Selbstvertrauen

Wer lernt, entwickelt sich weiter und erweitert sein Wissen über die Welt. Mehr Wissen über die Welt kann – durch Reflexion – oft zum eigenen Vorteil genutzt werden. So kann sich der kontinuierliche Lernprozess nicht nur positiv auf die Karrierechancen oder das monatliche Gehalt auswirken, sondern auch Glücksgefühle erzeugen.

Lebenslanges Lernen hilft den Menschen, mit gesellschaftlichen Veränderungen umzugehen und sich den Herausforderungen des Arbeitsmarktes zu stellen. Wer ständig lernt, gewinnt an Selbstvertrauen und kann dadurch seine Lebensqualität erheblich verbessern.

Text **Linda Carstensen**

BRANDREPORT • F+F SCHULE FÜR KUNST UND DESIGN

Künstlerische Weiterbildung für kreative Köpfe

Die F+F ist seit bereits über 50 Jahren als die progressive Kunst- und Gestaltungsschule in der Stadt Zürich etabliert. Als einzige grössere Bildungsinstitution für Kunst und Design von einer nicht gewinnorientierten Stiftung getragen. Mittlerweile ist die Schule sowohl ein Fixpunkt im Quartier als auch in der Kulturlandschaft Zürich.



Besonders das gestalterische Kursangebot für Erwachsene mit Tages-, Wochen- und Abendkursen erfreut sich grosser Beliebtheit. Hier können die Teilnehmer:innen ihr Interesse für bildende Kunst, Gestaltung und Kunsttheorie vertiefen und erweitern. Gerade der goldige Herbst bietet den perfekten zeitlichen und äusseren Rahmen, um sich im Schutze der F+F- Räumlichkeiten der eigenen Kreativität in Zeichnen, Malen, Fotografieren, Drucktechniken oder Filmen hinzugeben. Die Kurse in den Ateliers und Werkstätten finden in überschaubaren

Gruppen statt und die Dozierenden aus der Praxis unterstützen die Teilnehmenden in ihrer künstlerisch-gestalterischen Entwicklung. Die Gestaltungskurse finden entweder am Abend, als Tages- oder Wochenkurse statt und sind für alle Altersgruppen offen.

Hat das Weiterbildungsangebot der F+F Lust auf mehr gemacht? Dann ist der berufsbegleitende Vorkurs der nächste logische Schritt in der gestalterischen Weiterbildung. Er ist so ausgelegt, dass er berufsbegleitend absolviert werden kann. Im Vorkurs werden Fragen zu Kunst, Gestaltung und zeitgenössischen Gestaltungsprozessen intensiviert. Gestalterische Fragestellungen werden recherchiert, präzisiert und eigene Arbeitsprozesse werden aufgebaut. Damit kann man nicht nur seiner gestalterischen Vorliebe nachgehen, sondern regt das lebenslange Lernen und die Weiterentwicklung an. Ganz nebenbei bringt man noch etwas Neues über die eigene Person in Erfahrung.

Neben dem regelmässigen Besuch von aktuellen Ausstellungen und Museumsbesuchen wird ein Netzwerk in der Gestaltungswelt aufgebaut. In der offenen Atmosphäre sind Experimente für die individuelle

Abschlussarbeit möglich. Gleichzeitig holt man sich Feedback und Anregungen in den persönlichen Mentoraten und den diversen Aufbaukursen ab.

Sollte der Durst nach künstlerischen Ausdrucksformen noch nicht gestillt sein, bietet die F+F mit ihren HF-Studiengängen in den Bereichen Film, Fotografie, Kunst, Modedesign und Visueller Gestaltung den letzten Werkzeugkasten für eine allumfassende gestalterische Ausbildung. Mit den staatlich anerkannten Diplomen sind den anschliessenden Möglichkeiten keine Grenzen gesetzt: Die Alumni sind mittlerweile beispielsweise in Grafikbüros, als selbstständige Modedesigner:innen oder Regisseur:innen tätig.



F+F Bildungsangebot

Kurse

- Jugendkurse für 11-bis 16-Jährige
- Kurse für Erwachsene ab 18 Jahren

Vorbildung

- Vorkurs/Propädeutikum, Vollzeit
- Vorkurs berufsbegleitend

Berufliche Grundbildung EFZ/MB:

- Fachklasse Fotografie
- Fachklasse Grafik

Höhere Berufsbildung Studiengänge HF:

- Film, berufsbegleitend
- Fotografie
- Kunst
- Modedesign
- Visuelle Gestaltung

Viele Weiterbildungskurse für Anfänger:innen bis Fortgeschrittene
Weitere Informationen finden Sie unter ffz.ch



Die passenden Karriere-Weichen nach der Lehre stellen

Der Schweizer Aus- und Weiterbildungsmarkt ist enorm facettenreich. Daher ist es gar nicht so einfach, den Überblick über das vielfältige Angebot zu bewahren. Für all diejenigen, die sich für eine Weiterbildung im Wirtschaftsbereich interessieren, ist das zB. Zentrum Bildung eine ideale Anlaufstelle im östlichen Aargau.

Dominique Wolf
Bildungsberaterin
am zB. Zentrum Bildung



Für rund zwei Drittel der Jugendlichen führt der Weg in die Berufswelt über eine der rund 250 beruflichen Grundbildungen. Die zwei- und dreijährige Berufsausbildung macht den grössten Teil der beruflichen Grundbildungen mit Schwerpunkt in den Bereichen Industrie, Gewerbe und Handel aus und wird mit dem «Eidg. Fähigkeitszeugnis» abgeschlossen. Alternativ besteht die Möglichkeit, eine zweijährige Lehre mit dem «Eidg. Berufsattest» zu absolvieren.

Lehre abgeschlossen – was nun?

Nach dem Abschluss der Lehre stellt sich für viele junge Berufsleute die Frage, welchen weiteren Karriereweg sie einschlagen möchten – und ob dafür eventuell eine Weiterbildung und/oder ein Studium notwendig sind. «Für Lernende aus dem KV-Bereich, die ihre Lehre ohne Berufsmaturität absolviert haben und nun über ein FH-Studium nachdenken, bietet die «Berufsmaturität Wirtschaft für Erwachsene» einen direkten Weg zur Fachhochschule», erklärt Dominique Wolf, Bildungsberaterin am zB. Zentrum Bildung. In ihrer Funktion hilft sie jungen Menschen bei der Orientierung nach dem Lehrabschluss. Sie selbst ging den Weg vom KV-Lehrabschluss zum Fachausweis und hat sich in digitalen Themen sowie im Bereich Beratung spezialisiert. Die «BM2», wie die Berufsmaturität für Erwachsene auch genannt wird, ist laut Dominique Wolf für alle diejenigen geeignet, die nach der Lehre einen akademischen Karrierepfad einschlagen möchten. «Denn mit der BM2 erhält man Zugang zur Maturitätsschule für Erwachsene und zur Passerelle, die nach erfolgreichem Abschluss direkt die Tür zu einer Universität öffnet», betont die Expertin. Die BM2 wird zu 100 Prozent subventioniert und kann in Teil- oder Vollzeit absolviert werden, wenn die Voraussetzungen erfüllt werden. Das zB. Zentrum Bildung ist der einzige kantonale Anbieter für die Berufsmaturität Wirtschaft und Dienstleistungen (BM2), Typ Wirtschaft, im Aargau.

Die duale Berufsbildung ist eine «typisch schweizerische» Institution und stellt bis heute den Königsweg in der nachschulischen Ausbildung dar. Das verwundert nicht, denn die Vorteile des Ansatzes sind bestechend: So findet zunächst im Rahmen der Berufslehre die praktische Ausbildung in einem Lehrbetrieb statt, während die theoretische Wissensvermittlung in der Berufsfachschule geschieht. Dieser Schulunterricht nimmt meist ein bis zwei Tage der Woche von Lernenden in Anspruch. Hinzu kommen in verschiedenen Berufen noch obligatorische Fachkurse, die von den Berufsverbänden organisiert werden. Durch diese Kombination von theoretischem und fachlichem Lernen werden Fachkräfte ausgebildet, die über eine praxisnahe und breit abgestützte Expertise verfügen.



Anerkannte Diplome für den Brancheneinstieg

Wer sich nach der Lehre erst mal für die angestrebte Lieblingsbranche qualifizieren möchte, ist mit einer Einstiegsweiterbildung auf der Stufe «Sachbearbeitung» gut beraten. Hier erwirbt man in einem halben bis zwei Jahren einen anerkannten Abschluss, mit dem man in die Branche der Wahl einsteigen kann. Ausserdem ebnet diese Abschlüsse den Weg zu weiteren eidg. Abschlüssen der Höheren Berufsbildung.

Immer wieder wird Dominique Wolf die Frage gestellt, ob das Verfolgen einer akademischen oder einer nicht-akademischen Laufbahn zu präferieren sei. «Meines Erachtens und meiner persönlichen Erfahrung nach sollte man sich aber besser fragen, welche Ziele man anstrebt und welchen Beruf man wirklich ausüben möchte.» Denn das Aus- und Weiterbildungsangebot sei heute dermassen breit, dass man für alle Bedürfnisse, Skillsets und Vorstellungen eine passende Option findet. Damit man bei der Karriereplanung nicht auf sich allein gestellt ist, bietet das zB. Zentrum Bildung die Bildungsberatung kostenlos an. «Ich freue mich darauf, bei Fragen und Anliegen aller Art zur Verfügung zu stehen», betont Wolf.

Weitere Informationen zum vielfältigen Weiterbildungsangebot des zB. Zentrum Bildung finden Interessierte auf der Website www.zentrumbildung.ch. Zweimal pro Jahr werden Informationsveranstaltungen zur BM2 abgehalten, für alle anderen Angebote finden ebenfalls regelmässig Infoanlässe auch online statt.

zB.
Zentrum Bildung
Wirtschaftsschule | KV Aargau Ost

SCHWEIZER FLEISCH-FACHVERBAND SFF • BRANDREPORT

Bereit für eine aussergewöhnliche Branche?

Kontaktfreudig und Freude am Umgang mit Lebensmitteln? Aktiv, kreativ und sorgfältig? Dann könnte einer der spannenden Berufe in der Fleischbranche das Richtige sein.

Der Umgang mit dem Nahrungsmittel Fleisch ist anspruchsvoll. Die Ausbildung in der Fleischbranche richtet sich an praktisch veranlagte Jugendliche und erfordert eine solide Schulbildung. Für die vielfältigen Tätigkeiten rund ums Fleisch braucht es helle Köpfe, die verantwortungsvoll und engagiert mit einem höchst sensiblen und verderblichen Nahrungsmittel umgehen. Arbeiten mit Fleisch heisst aber auch, seiner Kreativität und Fantasie freien Lauf zu lassen, denn es gibt unzählige Möglichkeiten, Fleisch zuzubereiten und zu präsentieren. Aber auf jeder Stufe sind Fachkenntnisse gefragt, um den Wünschen und Anforderungen moderner Ernährung gerecht zu werden.

Die Ausbildung zum Fleischfachmann EFZ bzw. zur Fleischfachfrau EFZ dauert drei Jahre und wird mit dem eidgenössischen Fähigkeitszeugnis abgeschlossen. Fleischfachleute zaubern aus dem Rohstoff Fleisch die leckersten Produkte und achten dabei sorgfältig auf Hygiene und Arbeitssicherheit. Es stehen drei Fachrichtungen zur Wahl: Gewinnung, Verarbeitung, Feinkost und Veredelung.



Fleischfachassistentinnen und -assistenten EBA machen eine kürzere, zweijährige Grundbildung. Diese führt zum eidgenössischen Berufsattest. Die Ausbildungsschwerpunkte liegen entweder auf «Produktion und Verarbeitung» oder «Vorbereitung und Verkauf».

Als Fleischfachperson bzw. -assistent gehören unter anderem folgende Aufgaben: die Beratung und Bedienung der Kundschaft, die Herstellung von Würstchen, Sandwiches, belegten Brötchen, Sulzartikeln und vielem mehr, das Herrichten von Fleischplatten und die Ladengestaltung. Man ist der Draht zur Kundschaft und arbeitet auch im Partyservice mit.

Die Fleischbranche bietet sichere Arbeitsplätze. Die Berufe rund um das Lebensmittel Fleisch haben beste Zukunftschancen. Dank hervorragenden Branchenkenntnissen werden Fachleute aus der Fleischwirtschaft ausserordentlich geschätzt und

gefördert. Du kannst dich auf einen vielfältigen, kreativen und abwechslungsreichen Beruf freuen!

Haben wir dein Interesse geweckt?

Dann erfahre jetzt mehr auf:
www.swissmeatpeople.ch
oder folge uns auf Facebook und Instagram!



Facebook
@swissmeatpeople



Instagram
@swiss_meat_people

«Wage, wovon du träumst!»

«Die Welt von morgen braucht Entdecker, Gestalter und Tüftler», sagt der Neurobiologe und Hirnforscher Gerald Hüther. Menschen, die sich eigene Ziele setzen und diese mit Herzblut und Leidenschaft verfolgen. Denn «Begeisterung ist wie Dünger fürs Gehirn.» Die Bildungsgruppe «SBW Haus des Lernens AG» zeigt, wie Bildung mit diesem Ansatz funktionieren kann.



Pläne für die eigene Entwicklung zu schmieden, gehört zu den wichtigsten Zukunftskompetenzen. Eine Kunst, die anspruchsvoll ist. Uns anpassen, nach der Pfeife anderer tanzen, fremdbestimmte Aufträge erledigen, so tun als ob: Das haben wir eine Schulzeit lang perfektioniert. Sich selbst zu führen und zu beauftragen, will ebenso gelernt und geübt sein. «Wage, wovon du träumst!», der Leitspruch der SBW, verlangt in der Umsetzung viel Mut und einen begleiteten Umgang mit Freiheit. Reto Ammann, CEO und VPR der SBW, ist überzeugt: «Nur die persönliche Leidenschaft – die in allen Jugendlichen angelegte Kraft – macht Menschen für die Zukunft einzigartig und unersetzlich.»

ist «Coubertin meets Dunant» eine Stiftung und setzt sich gezielt dafür ein, dass jugendliche Sporttalente unabhängig ihrer Herkunft oder ihrem sozialen Status im Sport und der Bildung gefördert werden. Die Stiftung hat sich zum Ziel gesetzt, gesellschaftlichen Wandel auf der Basis von Humanismus und gegenseitigem Verständnis anzustossen und Jugendliche zu ermutigen, ihre eigenen Potenziale zu entfalten.

SBW Future Skills

Ob Gambia oder Schweiz: Die Ungewissheit der Zukunft macht es anspruchsvoll, Kinder und Jugendliche auf die Zukunft vorzubereiten, weshalb szenarienabhängige, überfachliche Kompetenzen an Bedeutung gewinnen. An den SBW-Einrichtungen kommt (neben den klassischen Inhalten des schweizerischen Lehrplans) das pädagogische Konzept «Future Skills» zum Einsatz. «Als Antwort auf die Frage, welche universellen Kompetenzen junge Menschen unabhängig von der Entwicklung der Welt benötigen werden, haben wir sechs Future Skills identifiziert. Sie gehen über den Lehrplan hinaus und lenken den Blick auf die Entwicklung und Stärkung der Persönlichkeit», erklärt Ammann.

Konkret sind dies die Skills: Passion, Resilience, Global Identity, Sustainability, Acting outside the box sowie Entrepreneurship. Als Herzstück steht «Passion» im Zentrum des Konzepts. «Wenn wir Kindern und Jugendlichen ermöglichen, ihren

Leidenschaften, Neigungen und Talenten zu folgen, setzt es geballte Kräfte frei, die auch auf die Promotionsfächer abstrahlen.», erklärt Sarah Rappold, Co-Leiterin des Talent-Campus Bodensee. Die Voraussetzung dafür sei Vertrauen, persönliches Coaching und «Compacting», eine pädagogische Form der Straffung des Lehrplans, durch die sich Räume für das Verfolgen individueller Träume öffnen.

Passion Projects

Am Talent-Campus Zürichsee erhalten die Jugendlichen während 10 Nachmittagen viel Raum und Zeit, um ein selbstbestimmtes «Passion Project» zu verfolgen: eine Leidenschaft, ein Herzensanliegen oder ein immer wieder aufgehobenes Vorhaben. «Einer der grossen Steine des Lebens soll es sein», sagt Regula Immler, die Leiterin der Future Skills Ausbildung, «etwas, was für den Jugendlichen wirklich wichtig und relevant ist, mit Sandkörnern und Kieselsteinen wollen wir uns nicht zufriedengeben.»

Etwa ein Viertel der Jugendlichen ist mit der Freiheit überfordert, verwirft Ideen immer wieder, braucht die Hälfte der Zeit, um herauszufinden, was er/sie machen könnte. «Hilfreich sind öffnende Fragen, die noch verschüttete Leidenschaften und Sehnsüchte aufspüren helfen», sagt Regula Immler. Was hat dich als Kind fasziniert? Bei welchen Tätigkeiten vergisst du dich und die Zeit? Welche Suchbegriffe gibst du am häufigsten im Internet ein? Bei welchen Themen wirst du um Rat gefragt? Was würdest du beruflich tun, wenn du kein Geld verdienen müsstest? Was würdest du am Ende deines Lebens über dich selber sagen wollen?

Persönliches Coaching

Persönlichkeitsentwicklung, die Suche nach individualisierten Lösungen und das Begleiten von Werdegängen erfordern auf allen Ebenen Coaching-Prozesse. Das lösungsorientierte Coaching fokussiert auf Wünsche, Ziele und Ressourcen und vertritt dabei die Grundhaltung, dass die Verantwortung für Veränderungsprozesse beim Coachee selbst liegt. «Alle Kinder und Jugendlichen haben einen persönlichen Coach, der oder die dann als Ansprechperson für alle möglichen Angelegenheiten zur Verfügung steht.», sagt Sarah Rappold, Co-Leiterin Talent-Campus Bodensee. Dabei kann es sich etwa um schulische Themen handeln, Fragen zum Berufseinstieg – oder um persönliche Angelegenheiten. Die Wahl der konkreten Gesprächsinhalte liegt meistens bei den Jugendlichen. Damit verbunden ist die Überzeugung, dass der Coachee die Ressourcen für eine Lösung bereits in sich trägt und es diese zu entwickeln und zu nutzen gilt.

« Nur die persönliche Leidenschaft – die in allen Jugendlichen angelegte Kraft – macht Menschen für die Zukunft einzigartig und unersetzlich. »



From Refugee to Football Star?

Buba Diabbassy (Bild oben) ist einer von 34 Jugendlichen, die am Talent-Campus St.Gallen zur Schule gehen und gleichzeitig ihrem Traum folgen: Fussball-Profi werden. Die nötige Portion Mut hat Buba bereits mehrfach bewiesen. Der aus Gambia stammende Jugendliche ist seit zweieinhalb Jahren in der Schweiz. Früh wurde erkannt, dass er ein fussballerisches Talent mitbringt und es dauerte nicht lang, bis die Nachwuchsabteilung des FC St.Gallen 1879 auf den sympathischen und integren jungen Mann aufmerksam wurde und ihn in die U16 aufnahm.

Nach anfänglichen sportlichen Anpassungsschwierigkeiten avancierte er zu einem Leistungsträger. Seine durch die Mitspieler erfolgte Wahl zum Captain der U16 des FC St.Gallen 1879 war Beweis und Anerkennung für seine natürliche Autorität, die gelungene Integration, die konstant guten Leistungen und seine Führungsqualitäten. Seit dem Frühjahr 2023 trainiert Buba Diabbassy gemeinsam mit den talentiertesten Nachwuchsspielern des FC St.Gallen 1879 und besucht daneben die Sportschule Talent Campus St.Gallen, wo nun eine Aufnahme in das Refugee Programme von «Coubertin meets Dunant» abgeklärt wird. Die aus der SBW Haus des Lernens AG entstandene Initiative «Coubertin meets Dunant» ist eine weltweit einzigartige Initiative, die die olympischen Werte mit humanitärer Tradition verbindet. Die Leidenschaft zum Sport dient als Schlüssel, um Integration neu zu denken und interkulturelles Lernen zu fördern. Seit August 2023



SBW Haus des Lernens

Über 20 000 Kinder und Jugendliche konnten seit 1980 vom SBW-Konzept profitieren – von Kindergarten bis Matura und Berufsausbildungen. Ehemalige Absolvent:innen sind unter anderem Stars in der amerikanischen Eishockeyliga NHL (Kevin Fiala, Timo Meier), gewannen den Schweizer Buchpreis (Anna Stern), bauen Boote für Atlantiküberquerungen, sind Olympiamedaillen-Gewinner (Marcel Hug), erfolgreiche Jungunternehmer*innen oder haben in anderen Bereichen ihre Berufung gefunden. Das Ziel der Bildungsgruppe: Jugendliche machen ihre Passion zur Profession. Einige Werdegänge finden sich auf www.sbw.edu/ehemalige



Talent-Campus: eine Erfolgsgeschichte

Seit 2017 hat die SBW Haus des Lernens AG vier Talent-Campus eröffnet in Kreuzlingen, Rapperswil-Jona, St.Gallen und Winterthur. Alle haben eines gemeinsam: Es sind Orte, an denen Kinder, Jugendliche und Erwachsene gemeinsam nach den Sternen greifen und in ihrer Leidenschaft über sich hinauswachsen wollen. Der Talent-Campus Zürichsee in Rapperswil-Jona mit 9./10. Schuljahr sowie Gymnasium ist der neuste Exponent der Gruppe und lädt aktuell zu persönlichen Kennenlern-Terminen direkt am Ufer des Zürichsees ein:

talent-campus-zuerichsee.ch



Der Talent-Campus Winterthur (Swiss Olympic Partner School) fördert talentierte Jugendliche in Sport, Musik und Tanz seit 2018 auf Sekundarstufe I. Der Informationsabend für das Schuljahr 2024/25 findet am Montag, 13. November 2023 um 19 Uhr in der AXA-Lounge statt. Interessierte Eltern und Jugendliche sind herzlich willkommen:

talent-campus-winterthur.ch

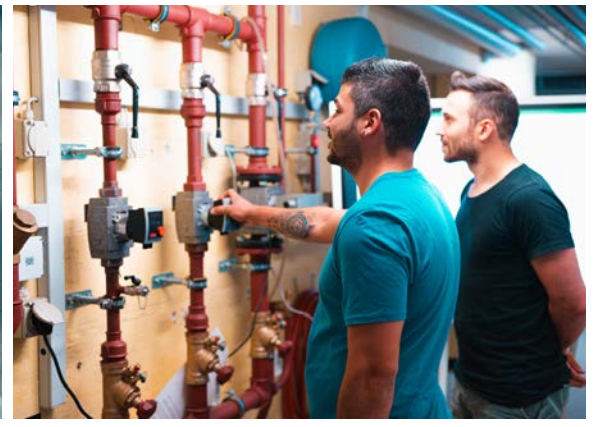
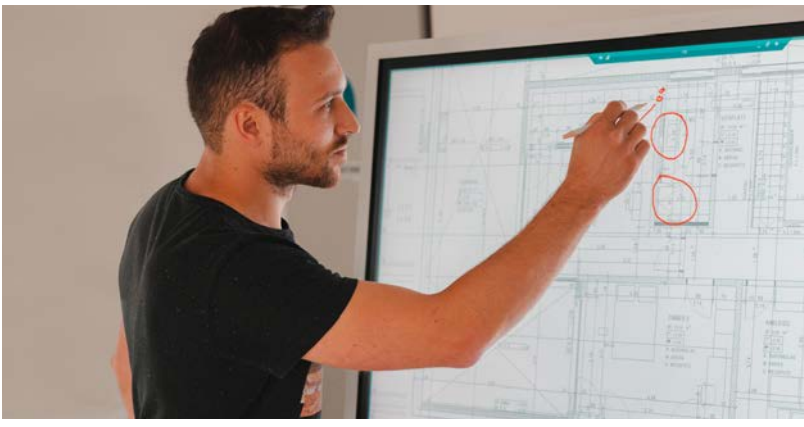


Spendenauftrag für «Coubertin meets Dunant»

Die Programme der gemeinnützigen Stiftung «Coubertin meets Dunant» verbinden die olympischen Werte Höchstleistung, Freundschaft und Respekt mit der humanitären Tradition der Schweiz. Sie fördern auf Schweizer Boden am Talent-Campus Bodensee (Swiss Olympic Sports School) in Kreuzlingen sportlich passionierte Jugendliche unabhängig von Herkunft, Geschlecht oder sozialem Status. Eine weltweit einzigartige Initiative mit nationalen und internationalen Organisationen und Partnern. Jede Unterstützung hilft. Spenden Sie jetzt!

coubertin-meets-dunant.ch/jetzt-spenden





Die Gebäudetechnik – ein wichtiger Pfeiler für die Energiestrategie 2050

Die klima- und energiepolitischen Ziele der bundesrätlichen Energiestrategie 2050 wirken sich bereits heute auf diverse Berufsfelder der Gebäudetechnik aus, gestalten diese vielseitiger und anspruchsvoller und sorgen nicht zuletzt für eine erhöhte Nachfrage im Markt. Die Gebäudetechnik spielt somit eine zentrale Rolle für die Energiewende. Es handelt sich um eine zukunftsweisende Branche, die attraktive und vielseitige berufliche Zukunftsperspektiven eröffnet.

Damit der geplante Ausstieg aus der Kernenergie sowie der Ausbau erneuerbarer Energien in der Schweiz gelingen können, werden unter anderem die Installation von Photovoltaikanlagen und Wärmepumpen forciert vorangetrieben. Der Gebäudetechnik wird somit eine zentrale Rolle in der Energiewende zugeschrieben. Denn die technologischen Entwicklungen in der Gebäudetechnikbranche sind wegweisend für die Umsetzung der Energiestrategie 2050 des Bundes, um die Schweiz klimaneutral zu machen und energieeffizienter zu werden.

«Die technischen Entwicklungen in der Gebäudetechnik schaffen ein enormes Potenzial für energieeffizientere Anlagen. Dies ist insbesondere hinsichtlich des gesamten Sanierungspotenzials des Gebäudeparks Schweiz bedeutend. Deshalb wird die Gebäudetechnik und vor allem auch die Gebäudeautomation auch zukünftig weiter an Bedeutung gewinnen», ist sich Beat Amstutz, Leiter Bildung Gebäudetechnik an der Schweizerischen Technischen Fachschule Winterthur (STFW), sicher. Amstutz betont zudem, dass diese bundesrätlichen Zielsetzungen nur mit den richtigen Fachkräften erreicht werden können. Fachpersonen, die der steigenden Nachfrage gerecht werden und das handwerkliche sowie technische Know-how mitbringen, um die hochtechnologischen Anlagen installieren und warten zu können. Es herrsche aktuell jedoch ein grosser Fachkräftebedarf in der Branche.

Facettenreichtum der Gebäudetechnik

Die fortschreitenden technischen Entwicklungen machen vor keiner Branche halt. So verändern sich auch die Tätigkeitsfelder in der Gebäudetechnik. Gebäudetechniker:innen sind grundsätzlich verantwortlich dafür, dass sämtliche Anlagen im und um das Gebäude einwandfrei und energieeffizient funktionieren. Dabei existieren verschiedene Fachrichtungen, auf die sich die Fachkräfte spezialisieren können. Man unterscheidet beispielsweise unter den Disziplinen der Heizungs-, Lüftungs-, Sanitär- und Spenglerntechnik, des Lüftungsanlegebaus von Gebäuden sowie Gebäudetechnikplanung und Gebäudehülle.

Die Fachkräfte der Gebäudetechnik müssen ein Verständnis für die grösseren und kleineren chemischen,

physikalischen, mathematischen und technischen Zusammenhänge haben, weitsichtig sein und sehr sorgfältig arbeiten. Sie bringen handwerkliches Geschick mit und sind aktive Persönlichkeiten.

Die Arbeitsfelder werden zunehmend komplexer und anspruchsvoller. Dies ist nicht nur den Rahmenbedingungen und Anforderungen der Energiestrategie 2050 geschuldet, nein, auch die immer smarter werdenden Gebäude – kurz «Smart Home» respektive «Hausautomation» – und somit das IoT (Internet of Things) beeinflussen die Berufsfelder und schaffen neue spannende Funktionen.

Zudem gewinnt insbesondere die Kältetechnik in der Gebäudetechnikbranche zunehmend an Bedeutung. «Im Zusammenhang mit den klimatischen Veränderungen wird die Kühlung in Einrichtungen wie Spitälern, Pflegeheimen und im Detailhandel wie bei Migros und Coop immer bedeutender. Wenn diese Kühlketten hier beispielsweise versagen würden, hätte dies verheerende Folgen, wie man sich vorstellen kann», erklärt Beat Amstutz. All diese Branchentrends und Marktentwicklungen verdeutlichen, dass Gebäudetechniker:innen ein interdisziplinäres Verständnis für Gebäude, Anlagen und Technik mitbringen müssen.

Eine Branche voller Chancen und Entwicklungspotenzial

Die Gebäudetechnik ist eine wachstumsstarke und zukunftsweisende Branche und bietet somit diverse berufliche Zukunftsperspektiven. Die aktuelle Marktlage sowie die klima- und energiepolitischen Zielsetzungen lassen darauf schliessen, dass diese Branche weiterhin an Bedeutung zunehmen wird. Für die Fachkräfte ist es wichtig, mit den Marktanforderungen Schritt zu halten und sich fortlaufend weiterzubilden. Nach dem erfolgreichen Abschluss der Qualifizierungsverfahren der Grundbildung existieren diverse Weiterbildungen auf Stufe der eidgenössischen Fachausweise sowie Diplome und Höhere Fachhochschule.

Die beiden diplomierten Heizungsmeister Nico Kammacher und Alessandro D'Ascoli können diese Aussage bestätigen. Sie selbst merken bald nach ihrem Lehrabschluss als Heizungsmeister, dass sie eine Weiterbildung machen und nicht zuletzt auch auf der Karriereleiter aufsteigen

wollten. «In einem Gespräch mit meinem Vorgesetzten wurde mir in Aussicht gestellt, dass ich nach erfolgreichem Abschluss der Weiterbildung zum Heizungsmeister zum Montageleiter befördert würde», erinnert sich D'Ascoli lächelnd zurück. Heute ist er für die Planung, Qualitätssicherung und Lehrlingsausbildung im Betrieb verantwortlich und teilt sein fundiertes Wissen. Daneben ist er auch Lehrabschlussprüfungsexperte in Pfäffikon Schwyz, Mitglied der Kurskommission und verantwortlich für die Qualitätssicherung der überbetrieblichen Kurse. Auch Kammacher konnte dank dem erfolgreichen Abschluss seiner Höheren Fachprüfung eine neue Position in der Projektleitung inklusive Ressourcenplanung und Personalführung sowie das Personalwesen übernehmen.

Ob Chefmonteur:in, Fachleute für Wärme- und Kältesysteme oder Komfortlüftungen, Hauswart:in oder Projektleiter:in der Gebäudeautomation, der Gebäudetechnik, der Sicherheitssysteme oder Spenglerpolier:in – die Bandbreite der Vertiefungsrichtungen auf Stufe der eidgenössischen Berufsprüfungen (eidg. Fachausweise) ist umfang- und äusserst abwechslungsreich. Darauf aufbauend existieren Weiterbildungen in Form von sogenannten eidgenössischen Diplomen (Höhere Fachprüfungen) wie etwa diejenige zur diplomierten Heizungs- oder Sanitärmeister:in.

Mit den eidgenössisch anerkannten Abschlüssen stehen den Absolventen und Absolventinnen die Türen offen, um Projektleitungs- und Beratungsfunktionen sowie natürlich auch Führungspositionen einzunehmen oder sich gar selbstständig zu machen. Selbstverständlich bietet die Branche auch weitere Kurzurse und Zertifikatskurse an, die den Fachkräften ermöglicht, stets auf dem aktuellen Wissensstand zu sein und nachhaltige Lösungen in der Gebäudetechnik zu entwickeln. Aufgrund des hohen Fachkräftebedarfs haben die Arbeitnehmenden aktuell ausserdem eine starke Position und finden schnell einen guten Job, so die beiden diplomierten Heizungsmeister Kammacher und D'Ascoli einstimmig.

Attraktivität der Branche

Da die Nachfrage nach Fachexperten auf dem Schweizer Markt durch die klimatischen Veränderungen und der Suche nach nachhaltigen Lösungen zunimmt, spürt die Gebäudetechnikbranche zunehmend den

Fachkräftebedarf. Gemäss Amstutz könne der Fachkräftemangel auch daran liegen, dass die Branche ein kleines Imageproblem habe und mit Vorurteilen einer «schweren körperlichen und schlecht bezahlten Arbeitstätigkeit» zu kämpfen habe. Es sei schade, dass viele Teile der Schweizer Bevölkerung nie in Berührung dieser Berufsfelder und Branche kämen, so Amstutz abschliessend.

Beat Amstutz
Leiter Bildung
Gebäudetechnik STFW



Nico Kammacher
Bereichsleiter Heizung,
Lynemann AG
Filialleiter,
Rickenbach Sulz



Alessandro D'Ascoli
Teamleiter
Selm Heizsysteme AG



Über die STFW

Die Schweizerische Technische Fachschule Winterthur (STFW) wurde 1935 gegründet. Trägerschaft sind Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände sowie die öffentliche Hand. Mit jährlich über 10000 Teilnehmenden in der Aus- und Weiterbildung ist die STFW eines der führenden Bildungsinstitute der Deutschschweiz im Bereich der Fahrzeug-, Gebäude-, Elektro-, und Kommunikationstechnik sowie Informatik. Ihrem Slogan «Wenig Theorie-Blabla. Viel Praxis-Aha!» werden sie dank ihren zahlreichen modernen Laboren, Werkstätten und Modellen jederzeit gerecht.

Erfahren Sie mehr über unsere Angebote unter www.stfw.ch/angebot



Ihre Weiterbildungsmöglichkeiten in der Gebäudetechnik in der Übersicht



Lehrgangs- und Kursübersicht der Branche www.stfw.ch/gt



Zertifikatskurse www.stfw.ch/gt_zertifikatskurse



Höhere Fachprüfung (eidg. Diplome) www.stfw.ch/gt_eidg.diplome



Kurzurse www.stfw.ch/gt_kurzurse



Berufsprüfung (eidg. Fachausweise) www.stfw.ch/gt_eidg.fachausweise



Lehrgänge der Höheren Fachschule www.stfw.ch/hf



Perspektive und Sinn am Ausbildungsplatz vereint

Jeden Tag wenden sich unzählige Menschen an das Fachpersonal in der Apotheke oder Drogerie, um auf ihre Fragen fundierte Antworten zu erhalten. Dessen Tätigkeiten faszinieren nicht nur durch ihren Abwechslungsreichtum, sondern auch, weil sie ein Engagement für die Gesellschaft darstellen.

Als erster Anlaufpunkt nehmen Apotheken und Drogerien eine wichtige Rolle im Schweizer Gesundheitssystem ein. Dabei steht nicht nur die Versorgung mit Heilmitteln und anderen Produkten im Vordergrund, sondern auch eine individuelle, kompetente Betreuung.

Mit dieser Philosophie haben Giulia und Werner Bähler vor 56 Jahren den ersten Schritt zum heutigen Familienunternehmen Dr. Bähler Droga unternommen. Was mit einer Apotheke in Steffisburg begann, ist auf rund 120 Standorte in der ganzen Deutschschweiz angewachsen.



“ Von der ersten Filiale bis zum Netzwerk von heute ist die Dr. Bähler Droga stets ihren Grundwerten treu geblieben: Qualität, Engagement und Menschlichkeit.



**Livia Kälin (18),
Lernende Drogistin EFZ im 3. Lehrjahr
Droga Drogerie Apotheke Rapperswil**

Meine Highlights in der Lehre

Der tägliche Kundenkontakt und das umfangreiche Wissen, welches man sich in den vier Jahren aneignen kann. Ich mag es, mit meinem Wissen unseren Kundinnen und Kunden zu helfen und im besten Fall ein «Vielen Dank für die gute Beratung!» zurückzubekommen.

Tipps an Interessierte für die Drogisten-Lehre

Informiert euch gut über die verschiedenen Drogerien. Es gibt sehr unterschiedliche Betriebe, von kleinen Dorfdrogerien bis zu grossen Drogerien in der Stadt. Geht schnuppern und findet heraus, welcher Betrieb euch am besten entspricht.

Vorteile einer Lehre bei Dr. Bähler Droga

Vorteile während der Lehre bei Dr. Bähler Droga gibt es unzählige! Eines meiner Highlights ist die Academy der Lernenden. Dabei lernt man alle Lernenden der «Dr. Bähler Droga»-Familie kennen, kann gemeinsam spannende Themen bearbeiten, sein Wissen erweitern und Kontakte knüpfen.

Engagiert als Arbeitgeberin und Ausbilderin

Von der ersten Filiale bis zum Netzwerk von heute ist die Dr. Bähler Droga stets ihren Grundwerten treu geblieben: Qualität, Engagement und Menschlichkeit. Alle Standorte bieten ein familiäres Umfeld mit kurzen Kommunikationswegen und moderner Infrastruktur. Für jede Kundin und jeden Kunden die bestmögliche Lösung zu finden, ist ebenso wichtig wie das gepflegte Erscheinungsbild oder der gemeinsame Team-Event. Ein Zeichen dieser Innovativität ist die firmenweite interne App, die den Austausch zwischen allen Mitarbeitenden vereinfacht und fördert. Darüber hinaus investiert das Familienunternehmen mit weiteren Projekten wie dem «Welcome Day», dem Weiterbildungskonzept «Academy der Lernenden» und der frühen Integration in Zukunftsprojekte in den Nachwuchs.

Berufsbilder der Zukunft

Im Apotheken- und Drogerienetzwerk der Dr. Bähler Droga werden engagierte zukünftige Fachpersonen ausgebildet. Zur Wahl stehen

zwei Profile: Drogistin EFZ und Fachfrau/Fachmann Apotheke EFZ. Nach Abschluss von beiden Lehrgängen sind zahlreiche Weiterbildungen und Arbeitskonzepte möglich – die Dr. Bähler Droga hält dazu spannende Angebote bereit.

Die Apotheken- und Drogeriengruppe Dr. Bähler Droga umfasst Standorte in der ganzen Deutschschweiz. Über 1800 Mitarbeitende sind in den Fachgeschäften des Familienunternehmens tätig. Rund 300 Auszubildende machen die Lehren Fachfrau/Fachmann Apotheke EFZ oder Drogistin EFZ.

Weitere Informationen zu diesen vielseitigen Berufsbildern und offenen Schnupper- und Lehrstellen sind online unter baehlerdroga.ch/lehrstellen zu finden.



An der Schnittstelle von Elektrotechnik und Nachhaltigkeit warten spannende Chancen

Die Digitalisierung eröffnet im Immobiliensektor ganz neue Möglichkeiten: Smarte Gebäudeautomationslösungen machen Bauten nicht nur nachhaltiger, sondern erhöhen auch den Komfort für Bewohnerinnen und Bewohner. Die dafür benötigten Fachleute bildet die hftm - Höhere Fachschule Technik Mittelland mit ihrem neuen Studiengang «Dipl. Gebäudeautomatiker:in HF» aus.

Die Schweiz will und muss nachhaltiger werden. In diesem Zusammenhang kommt dem Gebäudesektor eine Schlüsselrolle zu, denn bei diesem handelt es sich um den zweitgrössten Verursacher von CO₂-Emissionen: Ganze 26 Prozent aller Schweizer Treibhausgase werden durch Immobilien generiert. «Dementsprechend gross ist in diesem Feld das Potenzial für Effizienzsteigerungen und nachhaltige Innovationen», erklärt Bruno Borer, Fachbereichsleiter der Höheren Fachschule Technik Mittelland (hftm). Um solche Innovationen fördern und die dafür benötigten Technologien entwickeln und nutzen zu können, sind gutausgebildete Fachkräfte essenziell. Und genau diese bildet die hftm mit ihrem Studiengang «Dipl. Gebäudeautomatiker:in HF» aus.

Der Studiengang hat sich sozusagen aus einem anderen Studienangebot heraus entwickelt. «Denn bisher waren diese spezialisierten Lerninhalte ein integraler Bestandteil des Elektrotechnik-Studiums an der hftm», führt Borer aus. Doch die enorme Zunahme des Interesses

sowie der steigende Bedarf an Expertise im Bereich Smart Home und Gebäudeautomation haben eine dedizierte Ausbildung unabdingbar gemacht. Dementsprechend hat man an der hftm den Entschluss gefasst, dieses wichtige Handlungsfeld mit einem eigenen Studiengang zu bedienen. Der Studiengang «Dipl. Gebäudeautomatiker:in HF» ist damit sozusagen «eigenständig geworden» und auch der Abschlusstitel ist neu.

Wichtige Kompetenzen vereinen

Doch was genau zeichnet die Ausbildung zur/zum «Diplomierten Gebäudeautomatiker:in HF» aus? «Wir formen Fachleute, die in der Lage sind, die Welt der Elektrotechnik mit weiteren zentralen Säulen der modernen Gebäudetechnik zu verknüpfen – von der Gebäudesteuerung über Informatik und Raumautomation bis hin zur Klimatechnik und Energieeffizienz.» Das Resultat dieser Kombination ist eine umfassende Expertise, die den Betrieb bestehender Bauten erheblich effizienter und damit nachhaltiger gestaltet.

Doch die Vorteile der Gebäudeautomation gehen sogar über den wichtigen Umweltaspekt hinaus: So können Smart-Home-Technologien erheblich dazu beitragen, den Wohn- und Arbeitskomfort in Gebäuden aller Art zu erhöhen. Und sogar dem demografischen Wandel kann auf diese Weise Rechnung getragen werden: Diese Technologien ermöglichen es etwa älteren Menschen, selbstständiger zu leben und dementsprechend länger in ihren eigenen vier Wänden wohnen können.

Ein Beruf mit Zukunft

Für wen ist der neue Studiengang der hftm konkret geeignet? «Wir sprechen damit grundsätzlich alle Fachleute aus der Welt der Elektrotechnik an, die sich



an der spannenden Schnittstelle zwischen Technik und Nachhaltigkeit bewegen möchten», sagt Bruno Borer. Für diese biete die Ausbildung zum/zur «Dipl. Gebäudeautomatiker:in HF» eine hervorragende Möglichkeit, sich gezielt und fundiert weiterzubilden und «fit zu machen» für diesen spannenden Zukunftsmarkt.

Das Angebot der hftm umfasst natürlich nicht nur den Studiengang «Dipl. Gebäudeautomatiker:in HF», sondern deckt das gesamte Spektrum technischer Fachdisziplinen ab. So werden unter anderem berufsbegleitende Ausbildungen in den Feldern «Automation» und «Energietechnik» angeboten sowie

Vollzeit-Studiengänge in «Mechatronik» oder «Konstruktion». Künftig werden Studierende zudem von einem noch höheren Grad an Flexibilität und Agilität im Studium profitieren: Die hftm wird es ermöglichen, die Vollzeit- und berufsbegleitenden Modi zu mischen und damit besser an die eigenen Lebensumstände anzupassen. «Auf diese Weise erhöhen wir die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Studium merklich und ermöglichen mehr Menschen das Einschlagen neuer Karrierewege», betont Borer. Und nicht nur die formalen Aspekte des Studiums werden sich verändern, in Grenchen entsteht derzeit mit dem «Campus Technik» ein komplett neues Bildungszentrum. Das Ziel besteht darin, die Ausbildung des Fachkräfte-Nachwuchses mit grösseren, geeigneteren und top ausgestatteten Räumlichkeiten auf ein höheres Niveau zu heben und mehr junge Menschen zu motivieren, ihre Aus- und Weiterbildung in der MINT-Branche (Mathematik, Informatik, Natur- und Ingenieurwissenschaft und Technik) zu suchen. Damit sollen die bestqualifizierten Fachleute den produzierenden Betrieben in der Region zur Verfügung stehen und deren Existenz sichern.

Weitere Informationen findet man unter www.hftm.ch



ANZEIGE

inspire
academy

Lean Six Sigma / OPEX Trainings

Prozesse optimieren • Qualität erhöhen • Rentable Digitalisierung ermöglichen

Lean Six Sigma – Operational Excellence / Business Excellence

- Green Belt
- Black Belt
- Yellow Belt for Executives
- Design for Lean Six Sigma
- Lean Office (Lean for the Service Industry)
- Lean Sensei (Lean Master)

Fortbildungen und Kurse
auf höchstem Niveau – sofort anwendbar

Prozessoptimierung, Produktentwicklung

- Agile for Hardware Development
- Design for Experiments (DOE)
- FMEA (Failure Mode and Effects Analysis)
- TRIZ (Theorie erfinderisches Problemlösen)
- Wertstromanalyse (Value Stream Mapping)



inspire AG, Zürich
www.inspire.ch/academy



DER
RAHMEN
FÜR
DEINE
PERSPEKTIVE.



JA,
ICH
WILL!

Kaufmann/-frau EFZ - 2025
Schreinerpaktiker/in EBA - 2024
Schreiner/in EFZ - 2024

WIR-WOLLEN-DI.CH

HUBER
Fenster

Der Malerberuf: abwechslungsreich und kreativ



Malerinnen und Maler beherrschen verschiedene dekorative Techniken, was den Beruf besonders attraktiv und kreativ macht.

Maler:innen verwandeln kahle Bauten in wohnliche Häuser, die sich ins Landschaftsbild einpassen und in denen man sich wohlfühlt. Der Beruf bietet gute Entwicklungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten. Die Maler:innen entscheiden massgeblich, wie ein Raum oder ein Gebäude wirkt und ob man sich darin wohlfühlt. Ein Farbkonzept, das diesem Anspruch genügt, wird meist in direkter Rücksprache mit der Kundschaft erarbeitet. Zuverlässigkeit und eine hohe Sozialkompetenz sind entsprechend wichtig. Des Weiteren müssen sie über einen guten Sinn für Farben und Formen verfügen, gerne sorgfältig arbeiten sowie gestalterisches und handwerkliches Geschick an den Tag legen.

“ **Der Beruf bietet gute Entwicklungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten.**

Abwechslung ist Alltag

Maler:innen beschichten nicht nur, sondern beherrschen auch dekorative Techniken wie Lasieren oder Marmorieren. Als Fachleute rund um den Ausbau können sie Räume isolieren, Verputze auftragen und Wände tapezieren. Ausserdem wechseln täglich die Arbeitsorte: Maler:innen kommen bei Neubauten, bei Renovationen und bei Umbauten zum Einsatz, erledigen aber auch viele Arbeiten in der eigenen Werkstatt. An den diversen Arbeitsorten fallen unterschiedliche Aufgaben an, die sie mit verschiedenen Hilfsmitteln und Arbeitstechniken verrichten. Während auf Baustellen oder in Wohnungen die Farbe hauptsächlich mit Roller

und Pinseln aufgetragen wird, kommt in der Werkstatt oftmals die Spritzpistole zum Einsatz, wenn Fenster, Fensterläden, Möbel oder Maschinenteile beschichtet werden müssen. Noch bevor sie mit dem Anstrich beginnen, berechnen sie den Materialbedarf, bestücken das Baustellenmagazin mit den notwendigen Materialien und Geräten, stellen Leitern und Gerüste auf und decken nicht zu streichende Flächen ab. Nach der Arbeit werden Werkzeuge gereinigt und gepflegt oder Abfälle sowie Restmaterialien umweltgerecht entsorgt.

Gute Perspektiven

Der Malerberuf bietet gute Entwicklungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten. Wer sich für diesen Beruf entscheidet, kann sich auf eine interessante und anspruchsvolle Karriere in einem krisensicheren Beruf freuen, der gute Aufstiegschancen bietet. Zudem ist er einer der ersten Handwerksberufe, der Teilzeitstellen anbietet.

Weitere Informationen

SMGV Schweizerischer Maler- und Gipsunternehmer-Verband
Oberwiesenstrasse 2 · 8304 Wallisellen
E: nachwuchs@smgv.ch
www.maler-werden.ch



maler gips

Die Kreativen am Bau.

BRANDREPORT • CARROSSERIE SUISSE

Auf vier Rädern in die Zukunft

Die Carrosseriebranche bietet vielseitige Berufsfelder und Karrieremöglichkeiten rund um die Welt der Autos und Fahrzeuge.

Von Baggern über Rennwagen bis hin zu Feuerwehrautos – Fahrzeuge und Autos machen uns schon in der Kindheit Eindruck. So vielfältig wie die verschiedenen Fahrzeugtypen ist auch die Carrosseriebranche selbst. Als moderne, zukunftsorientierte Branche mit technischen Aspekten bietet sie zahlreiche Möglichkeiten. Da das Thema Mobilität immer mehr an Fahrt aufnimmt, sind Fachkräfte auch in Zukunft stark gefragt. Wer also die nötigen Werkzeuge mitbringt, kann es weit bringen.

Vielseitige Carrossierberufe

Die Branche bietet mehrere spannende Berufsbilder sowie attraktive Weiterbildungsmöglichkeiten. Ein Einblick.

Carrosserielackierer/in EFZ (EBA)

Sie sorgen mit Farbensinn und Kreativität dafür, dass Fahrzeuge in neuem Glanz erstrahlen. Die Attestausbildung zum/zur Lackierassistent:in EBA bietet zudem eine Einstiegsmöglichkeit für Interessierte, die schulisch weniger stark sind.

- Anforderungen: Geschick bei Farbtonfindung und Gestaltung
- Vorbildung: Abgeschlossene Sekundarstufe 1
- Schnupperlehre mit Eignungstest
- Ausbildungsdauer: 4 Jahre



Carrosserielackierer/in

Carrosseriespengler/in EFZ

Zu Fahrzeugen gehört natürlich auch die Reparatur von eben jenen. Der/die Carrosseriespengler:in behebt anspruchsvolle Carrosserieschäden. Dazu setzt er vielseitige Arbeitstechniken und Materialien ein.

- Anforderungen: technisches Verständnis, räumliches Vorstellungsvermögen, exakte Arbeitsweise
- Vorbildung: Abgeschlossene Sekundarstufe 1
- Schnupperlehre mit Eignungstest
- Ausbildungsdauer: 4 Jahre



Carrosseriespengler/in

Carrossiereparateur/in EFZ

Seit dem Sommer 2022 gibt es eine neue dreijährige Ausbildung: Der/die Carrossiereparateur:in bearbeitet vor allem Unfallschäden an Personenkraftwagen. Hier ist handwerkliches Geschick gefragt, beispielsweise bei der Montage und Demontage von Carrosserieteilen.

- Anforderungen: handwerkliches Geschick, räumliches Vorstellungsvermögen, Teamgeist

- Vorbildung: Abgeschlossene Sekundarstufe 1, Schnupperlehre mit Eignungstest
- Ausbildungsdauer: 3 Jahre



Carrossiereparateur/in

Fahrzeugschlosser/in EFZ

Wer sich für den Bau besonderer Fahrzeuge interessiert, ist in der Ausbildung zum/zur Fahrzeugschlosser:in EFZ bestens aufgehoben. In der Ausbildung lernt man alles über die Fertigung von individuellen Aufbauten und Anhängern für Personen-, Nutz- und Spezialfahrzeuge – wie beispielsweise Feuerwehrautos oder Kranfahrzeuge.

- Anforderungen: ausgeprägtes handwerkliches Geschick, räumliches Vorstellungsvermögen, gutes technisches Verständnis
- Vorbildung: Abgeschlossene Sekundarstufe 1
- Schnupperlehre mit Eignungstest
- Ausbildungsdauer: 4 Jahre



Fahrzeugschlosser/in

Welche Weiterbildungsmöglichkeiten gibt es?

Neben Einstiegslehren und EFZ-Lehren gibt es viele Weiterbildungsmöglichkeiten. Wer die Grundausbildung absolviert hat, kann eine zweijährige Weiterbildung zum Carrosseriefachmann oder -frau absolvieren. Oder eine einjährige Ausbildung zum Werkstattkoordinator machen. Damit eignet man sich Kompetenzen in der Personalführung, Kundenberatung und Prozesssteuerung an. Nach diesen Weiterbildungen kann man einen eidgenössischen Fachausweis, eine Berufsprüfung, machen. Und wer noch höher hinaus will, hat die Möglichkeit, Betriebsleiter zu werden. Während der Lehre kann man natürlich ebenfalls eine Berufsmaturität machen und dann akademische Wege gehen. Das Angebot an möglichen Weiterbildungen ist breit und die Karrierechancen sehr gut.

Kompetente Carrosseriepezialist:Innen sind stets gesucht. Denn egal, wie die Fahrzeuge von Morgen aussehen, sie haben immer eine Carrosserie.

Mehr Informationen finden Sie unter carrosserieberufe.ch



carrosserie suisse

Ein 10./12.* Schuljahr kombiniert mit einem Sprachjahr als Au-pair, im Vollzeit- oder Combi-Modell

Französisch, Englisch oder Italienisch von Grund auf Lernen - nie geht das einfacher als jetzt nach der obligatorischen Schulzeit. Und nirgends geht das rascher und leichter als direkt im Sprachgebiet. Dort leben, wo die Fremdsprache Alltag ist: Ob in der Gastfamilie, in der Freizeit oder beim Sport – bei jedem Zusammensein mit Menschen!



Die Didac, mit Schulen in Lausanne, Genf, Lugano sowie im süd-englischen Eastbourne, bietet verschiedene Ausbildungsmöglichkeiten und Gastfamilien an. Didac kennt alle Gastfamilien persönlich - diese werden durch das Didac-Team geprüft, besucht und den Jugendlichen vorab als Vorschlag unterbreitet.

Mit Didac ein Zwischenjahr als **Berufsvorbereitungsjahr, Vorbereitung auf eine Aufnahmeprüfung, weiterführende Schule oder Gymnasium** absolvieren und sich schulisch sowie auch persönlich entwickeln.

Der **Schulstoff entspricht Schweizer Ansprüchen**, Schwerpunkt wird auf die **Fremdsprache** gelegt. **Ergänzt** wird der Sprachunterricht mit **Wahlfächern wie Deutsch, Mathematik, zweite Fremdsprache sowie einer Vorbereitung in verschiedene berufliche Richtungen** – mit kaufmännischem, medizinischem, sozialem oder gestalterischem Fokus.

Nach diesem 10./12*. Schuljahr erhalten die Jugendlichen **international anerkannte Sprachdiplome sowie ein Abschlusszeugnis**. Ein Pluspunkt bei Bewerbungen und Vorstellungsgesprächen!

Ebenfalls werden die Jugendlichen **individuell während des gesamten Bewerbungsprozesses begleitet bis hin zum erfolgreichen Abschluss eines Lehrvertrags**.

Die Jugendlichen werden während ihres Aufenthaltes durch das erfahrene **Didac-Team vor Ort** unterstützt und betreut.

**12.Schuljahr für Kantone mit HarmoS*



Bestellen Sie jetzt unsere Dokumentation



Auskünfte und individuelle Beratung:
Didac Schulen AG, Bern, Tel. 031 313 52 52
briefe@didac.ch oder besuchen Sie unverbindlich einen **Infoanlass in Ihrer Region oder Online!**

Daten/Orte unter www.didac.ch



Didac

Ein Schuljahr fürs Leben

ENTDECKE JETZT ...

UNSERE COOLE, VIELSEITIGE BERUFSWELT

 **Galliker
Transport &
Logistics**

BEWIRB DICH!
jobs.galliker.com



«Ein starkes Netzwerk ist wie ein Passepartout»

Selma Kuyas ist zweifache «LinkedIn Top Voice» im Bereich Job und Karriere. Sie unterstützt Unternehmen und Bewerbende bei ihren Bewerbungsprozessen. Im Interview spricht sie über den derzeitigen Arbeitsmarkt, wie man den Weg zum Traumjob angehen kann und welche Veränderungen sie sich für die Arbeitswelt wünscht.

Interview Kevin Meier Bilder Livio Federspiel

Selma Kuyas, was ist ein «Traumjob»?

Einen Traumjob macht aus, dass man sich beruflich erfüllt fühlt. Man muss sich nicht verbiegen, weil er zur Person und ihren Werten passt. Es ist also mehr ein Gefühl, welches den Traumjob definiert als die konkreten Aufgaben.

Wie sind Sie dazu gekommen, anderen den Weg zum Traumjob zu ebnen?

Ich hatte das so nie beabsichtigt; der Weg hat mich gefunden. Mit 37 Jahren, nach der Geburt meines dritten Kindes, kam ich in eine Mid-Sinn-Krise. Zu dem Zeitpunkt hatte ich viele Jahre in der Telekom-Branche für die Swisscom und die British Telecom gearbeitet. Ich merkte, dass ich nicht mehr mit Produkten, sondern mit Menschen arbeiten will. So haben sich meine Bedürfnisse und Werte geändert. Wenn man älter wird, tauchen Fragen auf, die man vielleicht nicht erwartet: Was will ich mit dem Rest, also der zweiten Hälfte meines Arbeitslebens anfangen?

Welche Schwierigkeiten sehen Sie am häufigsten in Bewerbungsprozessen?

Da gibt es viele. Tief im Grunde glaube ich aber, dass es uns die Angst vor Ablehnung im Bewerbungsprozess so schwer macht. Das merkt man sehr stark, wenn man vor dem leeren Word-Dokument sitzt und den Lebenslauf schreiben soll. Einerseits will man nicht angeberisch wirken, andererseits bestehen Unsicherheiten darüber, welche Kompetenzen wirklich wichtig sind.

Die meisten handeln ihren Lebenslauf wie eine Biografie ab und sind sehr sachlich. Aus einem solchen Dokument spürt man nicht heraus, was für ein Mensch dahintersteckt. Welche einzigartigen Talente und natürlichen Stärken hat dieser Mensch? Wo hat er wahnsinnig gute Erfolge erzielt? Seit 2015 bin ich Bewerbungscoach und habe weit über tausend Menschen beraten. Was mir immer wieder auffällt: Die intensive Selbstreflexion ist ein grosser blinder Fleck. Fragen wie: Wer bin ich? Was kann ich? Wofür stehe ich? Was möchte ich?

Darüber hinaus führt die Angst vor Ablehnung dazu, dass wir uns verbiegen, um zu gefallen. Im Vorstellungsgespräch fühlt es sich dann wie ein Verhör oder eine Ausfragerei an. Das hat damit zu tun, dass die Bewerbungsprozesse seitens der Unternehmen nicht sehr wertschätzend gestaltet sind. Die Art und Weise, wie rekrutiert wird und wie sich Menschen präsentieren müssen, ist nicht mehr zeitgemäss. Ein Beispiel sind Lücken im Lebenslauf. Die gibt es nicht. Es ist einfach das Leben, das so abgelaufen ist. Individuelle (und private) Umstände haben dazu geführt, dass jemand eine Zeit lang nicht angestellt war. Dass aufgrund dessen eine Vorverurteilung stattfindet, ist heute nicht mehr angebracht.

Wie stellt man sicher, dass sich Selbstreflexion nicht in Selbstzweifel wandelt?

Da gibt es drei wichtige Stellschrauben. Erstens muss man die Angst vor Ablehnung auszuhalten lernen. Absagen sind ein normaler Teil des Bewerbungsprozesses. Man muss sich an einem «Ja» festhalten und sich nicht von 20 «Nein» runterziehen lassen. Denn man spürt die Frustration während eines Vorstellungsgesprächs oder kann sie in den Bewerbungsunterlagen zwischen den Zeilen herauslesen. Viele Zurückweisungen machen etwas mit einem. Deshalb ist es wichtig, zum Beispiel mit einem Bewerbungscoaching zu klären, auf welches Stellenprofil man sich bewerben sollte, damit es nicht zu viele Absagen gibt.

Der zweite Punkt ist etwas, das ich in der Arbeit mit meinen Kunden deutlich merke: Diejenigen, die sich wirklich ins Zeug legen, finden ihren Traumjob – auch wenn sie über 50 sind. Was viele Menschen unterschätzen: ein positives Mindset. Es führt dazu, dass man andere und bessere Entscheidungen trifft. Wenn man alles tut, was im eigenen Wirkungsbereich liegt, dann hat man alles beeinflusst, was eher früher als später zu einem Ja führt. Und wenn es dann trotzdem ein Nein geben sollte, geht man viel gelassener damit um und lässt sich nicht gleich demotivieren.

Für mich hat Mindset auch mit dem dritten Punkt zu tun: Eine gute Bewerbungsstrategie hat verschiedene Kanäle. Man baut aktiv ein Netzwerk auf, besucht Branchenevents, versucht es mit Spontanbewerbungen. Die Traumjob-Suche sollte man wie einen tatsächlichen Job behandeln, dem man die oberste Priorität gibt. Wer täglich acht Stunden in die Stellensuche und eigene Karriere investiert, der wird keine Schwierigkeiten haben, einen Job zu finden.

Gerade beim Berufseinstieg tun sich viele schwer. Wie findet man den eigenen Weg, der zu den persönlichen Stärken und Schwächen passt?

Ich würde mir wünschen, dass Jugendliche und junge Erwachsene die Möglichkeiten und Unterstützung erhalten, ihre natürlichen Talente und Stärken zu erkennen.



Dafür gibt es tolle Tests und Onlineassessments, die ich auch mit meinen Kindern gemacht habe. Ein Beispiel ist explorix.ch. Man beantwortet Fragen, wodurch sich die Tendenzen und berufliche Präferenzen herauskristallisieren. So hilft der Test zu erkennen, welche Ausbildung oder welches Berufsbild zu den jungen Erwachsenen passt. Es ist aber auch wichtig, dass Jugendliche Berufsmessen und Zukunftstage besuchen, um in verschiedenen reinzuschmecken. Viele sind aber mit den Möglichkeiten überfordert. Doch wenn die jungen Erwachsenen die Unterstützung haben, sich selbst besser kennenzulernen, können sie bessere Entscheidungen treffen.

Sich selbst zu kennen und zu wissen, was man will, ist nur ein erster Schritt. Wie kann man diese Erkenntnisse nach aussen authentisch darstellen?

Es gibt ein sehr schönes Zitat: «Menschen hören dir zu, wenn du ihnen erklärst, warum du etwas machst – nicht unbedingt, was es ist, das du machst.» Das ist der Ansatz, den ich mit meinen Bewerbungsstrategien verfolge. Selbstverständlich brauchen wir alle einen Job, um zu überleben und die Lebenskosten zu tragen. Aber am Ende des Tages muss es einen Treiber geben, weshalb man morgens aufsteht und arbeiten geht. Wenn man diese Geschichte erzählen kann – warum man vom Unternehmen, dessen Produkt, Branche oder Dienstleistung begeistert ist – dann hören die Menschen zu.

Aus diesem Grund empfehle ich Berufseinsteigerinnen und -einsteigern, die eine Diplomarbeit in der Ausbildung geschrieben haben, in ihrem Lebenslauf davon zu berichten. Das können drei bis fünf Sätze sein. Warum habe ich mich für das Thema entschieden? Was waren meine Erkenntnisse? Wie könnte ich diese Erkenntnisse im neuen Unternehmen einbringen?

Menschen sind mehr als ein Lebenslauf. Wir haben Werte, Talente und Persönlichkeit. Das möchte ich in Bewerbungen sehen. Das hilft auch Unternehmen, schneller zu erkennen, ob eine Kandidatin oder ein Kandidat zum Unternehmen und der Kultur passt. Wir müssen weg von «Human Resources» hin zum Menschen, der hinter dem Produkt «Bewerbung» steckt.

Ganz allgemein sollte man den Menschen nicht mehr als eine Ressource ansehen, sondern als ein Individuum, das sich entfalten möchte. Weiterentwicklung und Förderung sind natürliche Bedürfnisse des Menschen. Ich sage gerne: «Bring back the human to resources.» Die Menschlichkeit muss in die Personalbeschaffung und die Arbeitswelt zurückkehren. Es wundert mich nicht, dass wir einen Höchststand an Burn-outs verzeichnen. Der Mensch ist wie eine Pflanze. Eine Pflanze braucht das richtige Substrat und die optimalen Rahmenbedingungen wie Licht, Wasser und vielleicht etwas Dünger, um zu gedeihen.

Seit Corona läuft ein grosserer Teil des Bewerbungsprozesses digital ab und die künstliche Intelligenz übernimmt eine grössere

Rolle im Verfahren. Inwiefern soll man die Bewerbungsstrategien anpassen? Welche Vorteile kann man daraus schöpfen?

Es gibt einiges, woran man nicht denkt. Das beginnt bei der Dokumentenverarbeitung. Bei grösseren Unternehmen ist es in der Regel so, dass man die Bewerbungsunterlagen auf ein Portal hochlädt oder ein Onlineformular ausfüllt. Hinter diesen Portalen hängen Systeme, also Maschinen für die Verarbeitung der vielen Bewerbungen. Die erste Hürde ist, dass sich viele nicht bewusst sind, dass diese Maschinen nicht alle Datei-Formate und Dokumente gleich auslesen. Was das eine System lesen kann, wird vom anderen System nicht erkannt. Es besteht die Gefahr, dass man wunderschöne Designs im Lebenslauf präsentiert, die Maschine die Textboxen oder Grafiken aber nicht interpretieren kann.

Meine Empfehlung ist, bei Traumjobs stets die Extrameile zu gehen. Man kann einen maschinenlesbaren Lebenslauf ohne Formatierung erstellen und zusätzlich ein PDF, das ansprechend anzusehen ist. Schlussendlich trifft immer noch ein Mensch die finale Entscheidung, ob die Kandidatin oder der Kandidat eingeladen wird.

Ein weiterer Vorteil der Digitalisierung des Bewerbungsprozesses sind Onlinejobinterviews. Die Unternehmen erhalten die Möglichkeit, mehr Kandidatinnen und Kandidaten einzuladen und persönlich zu sprechen. Die Koordination von solchen Treffen ist einfacher als bei persönlichen vor Ort. Zudem kommen erste informelle Calls häufiger vor. Also ein Telefongespräch von fünf bis zehn Minuten, bei denen man bereits gewisse Bedürfnisse von beiden Seiten noch vor einem Vorstellungsgespräch abholen kann. Das begrüsse ich.

Einige Menschen möchten nicht mehr einer linearen Karriereleiter folgen oder die Bedürfnisse ändern sich im Laufe der Zeit. Wie kommuniziert man dies?

Es ist ein grosser Wunsch nach Weiterentwicklung da, sowohl bei Gen Z als auch bei anderen, älteren Generationen. Dass man 15 oder 20 Jahre in einem Unternehmen bleibt, entspricht nicht mehr unserer schnelllebigen VUCA-Welt. Durch die Digitalisierung und moderne Technologien werden immer neue Kompetenzen gefordert und noch nie da gewesene Jobprofile geschaffen. Ich finde es aber wichtig, dass, wenn ich mich bewerbe, ich präsent bin und im Hier und Jetzt denke. Man soll sich schon Gedanken machen, was man in drei Jahren will, aber man sollte nicht mit der Tür ins Haus fallen und in einem Gespräch sagen, dass man nur ein Jahr bleiben will. Eine Stellenbesetzung kostet den Unternehmen viel Geld und das Know-how geht durch personelle Abgänge verloren.

Was ich mir aber vorstellen kann, sind neue Beschäftigungsmodelle, bei denen man beispielsweise innerhalb des Unternehmens verschiedene Rollen übernehmen kann. Aus meiner Sicht ist mehr interne Karriereentwicklung nötig. Nach dem Industrie- und dem Informationszeitalter befinden wir uns nun im «social» Zeitalter. Alles ist

vernetzt und miteinander verzahnt. Jetzt gibt es die Möglichkeit, Karrieren flexibler und dynamischer zu gestalten.

Nehmen wir an, ich möchte in eine ganz andere Branche wechseln. Wo muss ich ansetzen, um den Quereinstieg zu schaffen?

Ich habe einen kompletten Quereinstieg aus der Telekombranche in der Privatwirtschaft in die soziale Arbeit gemacht. Dieser Quereinstieg hat mich gefunden. Denn ich hatte das Glück, über ein gutes Netzwerk zu verfügen. Meine Stelle als Jobcoach Integration habe ich via den verdeckten Stellenmarkt gefunden. Verfügt man nicht über ein solches Netzwerk, muss man in die Vorleistung gehen und sich in der Freizeit fachliches Wissen des Bereichs aneignen. Dazu muss ich wissen, was ich will und was meine Talente und Stärken sind. Es hilft natürlich, diese Vorleistung mit Kursen oder Seminaren belegen können. Was viele vergessen: Skills und Kompetenzen lassen sich in den meisten Fällen in neue Branchen oder Aufgaben übertragen. Beim Quereinstieg ist es wichtig, in der Bewerbung aufzuzeigen, wie das Unternehmen von diesen überfachlichen Qualifikationen profitiert.

Sie haben den verdeckten Stellenmarkt erwähnt. Gibt es den wirklich und wenn ja, wie kann man damit umgehen?

Den gibt es definitiv. Ich mache regelmässig Umfragen in meiner LinkedIn-Community mit über 37 000 Follower. An meinem eigenen Beispiel des Quereinstiegs und aus der Arbeit mit meinen Kund:innen weiss ich, dass er existiert.

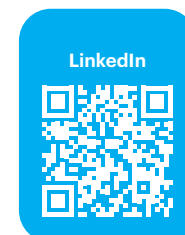
Viele Unternehmen setzen auch auf den verdeckten Stellenmarkt mit Mitarbeitenden-Empfehlungsprogrammen. Das hat auch wirtschaftliche Vorteile, wenn man bedenkt, wie viel eine Stellenbesetzung über Stelleninserate kostet. Es ist günstiger, «Active Sourcing» einzusetzen, indem man Spezialistinnen und Spezialisten beauftragt oder diese inhouse beschäftigt, die auf den sozialen Medien nach passenden Kandidatinnen und Kandidaten suchen. Gerade LinkedIn ist ein unglaublich mächtiges Werkzeug, um diesen verdeckten Stellenmarkt anzugehen – sowohl für Unternehmen als auch Bewerbende. Auf der Plattform kann man ein eigenes Netzwerk akquirieren und aufbauen, das bei der Stellensuche unterstützt und mitsucht.

Ein weiteres gutes Mittel sind die erwähnten Spontanbewerbungen. Die Chance ist mathematisch hoch, da es keine Mitbewerbenden gibt und man keine Stellenanforderungen erfüllen muss. Wenn man einen starken Bewegpunkt glaubhaft aufzeigen kann, stehen die Chancen sehr gut. Denn Kompetenzen sind erlernbar – Leidenschaft unbezahlbar. Eine ganzheitliche Bewerbungsstrategie aktiviert alle zur Verfügung stehenden Kanäle. Wenn ich mich nur auf klassische Stelleninserate bewerbe, minimiere ich meine Chancen.

Wenn Sie nur einen Ratschlag für den Bewerbungsprozess geben könnten, welcher wäre das?

Der Ratschlag, den ich allen mit auf den Weg geben möchte, besonders Berufseinsteigerinnen: So früh wie möglich ein berufliches Netzwerk aufzubauen. Ein starkes Netzwerk ist wie ein Passepartout, der alle Türen öffnet und einen in Krisenzeiten trägt. Dank digitaler Plattformen wie LinkedIn oder Xing war es nie einfacher als heute, ein Netzwerk zu pflegen. Das bekannte Sprichwort bringt es auf den Punkt: «Your network is your network.»

Ausserdem möchte ich ein Wort an die Frauen richten. Denn wir haben zu wenige Frauen in Führungspositionen und es gibt noch immer einen Gender-Pay-Gap sowie einen Pension-Pay-Gap. Meine Bitte an Frauen ist, sichtbarer zu werden – zum Beispiel auf LinkedIn, aber auch in Gehaltsverhandlungen. Einmal im Jahr dürft ihr neu verhandeln und beim Vorstellungsgespräch 20 Prozent mehr Gehalt verlangen, als was ihr denkt. Zudem haben wir Frauen die Tendenz, uns nur zu bewerben, wenn wir 100 Prozent der Stellenanforderungen erfüllen. Bewerbt euch auch, wenn ihr nur 60 Prozent der Anforderungen erfüllt! Damit hat man bereits eine realistische Chance auf ein Bewerbungsgespräch. Denn Recruiter machen Personen, die alles mitbringen, vermutlich kein Jobangebot. Diese Personen würden sich ziemlich schnell in der neuen Stelle langweilen, weil sie unterfordert wären und frühzeitig eine neue Stelle suchen.





Jungen Talenten den Weg in eine Branche ebnen, in der sie wirklich etwas bewegen können

Für eine nachhaltigere Zukunft spielt der Energiebereich eine Schlüsselrolle. In diesem Feld nimmt Axpo als grösste Schweizer Produzentin von erneuerbaren Energien eine Führungsposition ein. Um diese wahrnehmen zu können, fördert man unter anderem mit dem Trainee-Programm junge Talente, die den Wandel zu mehr Nachhaltigkeit aktiv mitgestalten möchten.

Die Energiebranche steht heute im Zeichen von Veränderung und Innovation. Das bringt auch weitreichende Herausforderungen mit sich, denn während weltweit der Bedarf nach Energie steigt, muss gleichzeitig der Wechsel auf erneuerbare, nachhaltige Energiequellen gelingen. «Und um in diesem Prozess der Veränderung eine führende Rolle einnehmen zu können, sind wir auf erstklassige Mitarbeitende angewiesen», betont Luca Amato, Experte für Employer Branding bei der Axpo. Rund 6000 Personen beschäftigt die Schweizer Energieversorgerin, die gleichzeitig die grösste nationale Produzentin von erneuerbarer Energie ist. Die Präsenz von Axpo reicht aber weit über die Grenzen der Schweiz hinaus. Das Unternehmen ist in über 30 Ländern tätig, wobei sie insbesondere im Energiehandel sowie der Vermarktung von Solar- und Windenergie international an der Spitze steht.

«**Natürlich ist eine offene und moderne Arbeitskultur auch zentral, um für junge Talente attraktiv zu sein.**»

«An interessanten und wichtigen Aufgaben fehlt es uns dementsprechend nicht», führt Luca Amato aus. Den Wunsch, mit der eigenen Arbeit zu einer erfolgreichen Energiewende beitragen zu können, motiviere viele Mitarbeitende der Axpo. Dass man zudem von einer modernen sowie diversen Unternehmenskultur profitiert, sei ein weiterer Vorteil. Auch einer gesunden Work-Life-Balance wird grosse Relevanz beigemessen. Axpo bietet ihren Arbeitnehmenden fortschrittliche Arbeitsmodelle an, das Spektrum reicht von Homeoffice über flexible Arbeitszeitmodelle bis hin zur Möglichkeit des Jobsharings. Dadurch finden alle Mitarbeitende ein passendes Modell, das zu ihren eigenen Bedürfnissen passt. «Wir sehen dies nicht nur als ein Zeichen des Respekts gegenüber den Angestellten, sondern fördern dies auch im Wissen, dass Zufriedenheit und Balance zu einer besseren Arbeitsleistung führen», so Amato. Eine klassische Win-win-Situation.

Einen umfassenden Einblick bieten

Natürlich ist eine offene und moderne Arbeitskultur auch zentral, um für junge Talente attraktiv zu sein. Um deren Einstieg bei Axpo möglichst reibungslos zu gestalten, wurde das Trainee-Programm ins Leben gerufen. «Damit ermöglichen wir es jungen Fachkräften, Praxiserfahrung zu sammeln und sich einen Überblick über die vielfältigen Aufgaben und Karrierechancen bei uns zu verschaffen», erklären Leonie Hersche und Sibel Aytanc, Talent

Attraction & Employer Branding Specialists bei Axpo. Das Angebot richtet sich an Absolvent:innen verschiedener Studienrichtungen. Der Fokus liegt zwar klar auf den technischen Berufsfeldern wie Ingenieurwissenschaften, Naturwissenschaften und IT, es werden aber auch punktuell Traineeships in Bereichen wie HR und Finance angeboten.

Ein Traineeship bei Axpo ist auf einen Zeitraum von 18 Monaten ausgelegt. Während dieser Zeit erhalten die jungen Talente einen Einblick in die verschiedenen Arbeitsbereiche und Abteilungen der Axpo Group. Im Rahmen des Programms werden drei «Rotationen», sprich Abteilungswechsel, vorgenommen. «Dabei entscheiden unsere Trainees selbst, wohin sie ihre Reise als Nächstes führt – sowohl fachlich als auch geografisch», erklärt Leonie Hersche. Denn im Rahmen des Programms erhalten sie auch die Möglichkeit, je nach gewählter Fachrichtung, die internationalen Standorte der Axpo Group aufzusuchen. Und da das Programm konzernweit mit einem zentralen Ansatz organisiert ist, können Trainees auch ganz einfach eine Rotation beim Tochterunternehmen CKW absolvieren, während gleichzeitig CKW-Trainees zu Axpo wechseln können. «Indem wir eine Axpo Group Trainee Community pflegen, stärken wir die Kooperation. Auf diese Weise können sich die jungen Talente untereinander austauschen und exakt den Weg bei uns einschlagen, der ihren Vorstellungen und Präferenzen entspricht», ergänzt Sibel Aytanc. Dieser hohe Grad an Selbstständigkeit und Eigenverantwortung werde von den Trainees sehr geschätzt.

Bestens begleitet

Auf sich allein gestellt sind die Fachkräfte von morgen natürlich dennoch nicht: Alle Trainees der Axpo profitieren von einer dreifachen Betreuung. Einerseits werden sie von Sibel Aytanc und Leonie Hersche direkt betreut, die gemeinsam die Hauptverantwortung für das Programm tragen. Zusätzlich haben die Teilnehmenden stets eine betreuende Fachperson an ihrer Seite. So werden sie in jeder Phase sowohl inhaltlich als auch methodisch hervorragend unterstützt. Abschliessend steht allen Trainees im Rahmen eines Mentorings eine Führungskraft zur Seite, welche sie während des gesamten Programms begleitet.

«Für uns ist es essenziell, dass die jungen Talente bei uns ein solides Netzwerk aufbauen und dieses aktiv nutzen können», betonen Hersche und Aytanc. Dieses Netzwerk ist auch deshalb wichtig, weil die Trainees nach oder schon während des Programms selbstständig entscheiden sollen, in welchem Fachgebiet, in welcher Abteilung und in welchem Team der Axpo Group sie sich eine Festanstellung vorstellen können. Zwar besteht weder von Seiten Axpo noch von Seiten der Trainees die Verpflichtung zur Weiterführung der Zusammenarbeit – doch in 90 Prozent der Fälle bleiben die Absolvent:innen und Absolventen des Programms im Unternehmen.

Weitere Informationen unter



«Der Nachhaltigkeitsaspekt war für mich entscheidend»



Leiv Andresen (29) durchläuft das Trainee-Programm der Axpo im Profil «Data Sciences». In diesem spannenden Handlungsfeld kann er seine Kompetenzen als «Master in Robotics, Systems and Control» der ETH Zürich zielführend einsetzen. Zuerst entwickelte er im Digitalisierungsteam der Abteilung «Wasserkraft» der Axpo Algorithmen, um Fische im Fluss zu erkennen und die Gesundheit eines Generators abzuschätzen. Für sein zweites Assignment wechselte er ins Team für die Konzernstrategie. «Dort konnte ich die Verantwortung für ein Nachhaltigkeitsrating übernehmen und die Rentabilität erneuerbarer Energien analysieren.» In Madrid wiederum unterstützt Leiv nun den Energiehandel, indem er Markt- und Wetterdaten mit künstlicher Intelligenz analysiert und dann eine optimale Handelsstrategie berechnet. «Ich war zuerst im Bereich des autonomen Fahrens tätig. Dort kam mir aber der Nachhaltigkeitsaspekt zu kurz. Darum fand ich letztlich meinen Weg zur Axpo – hier lerne ich, was es für eine nachhaltige Energieversorgung benötigt und kann an der Energiewende mitarbeiten, was mir sehr zusagt.»

Mehr zu Leivs Weg und seiner Arbeit mit Fischen und Generatoren erfährt man im Video zu seinem Vortrag an der «Engineering Power Conference 2023»



Talentförderung auch nach der Anstellung

Die Mitarbeitenden der Axpo haben die Möglichkeit, sich stetig weiterzuentwickeln. Dies zeigt unter anderem das Beispiel von Annina Joost. Die Umweltingenieurin ETH arbeitet als leitende Ingenieurin im Ressort UVP & UBB im Engineering der Division Hydroenergie & Biomasse. In dieser Rolle begleitet sie verschiedene Projekte zur ökologischen Sanierung der Wasserkraft. «Für Axpo habe ich mich entschieden, weil diese ein sich dynamisch entwickelndes Umfeld bietet.» Die Energiewirtschaft sei eine interessante Branche und insbesondere auch die Wasserkraftnutzung. Nach Lösungen zu suchen, die auch den Anliegen des Natur- und Landschaftsschutzes gerecht werden, ist eine spannende Aufgabe.

Annina Joost schätzt besonders den regen Austausch in der Division Hydroenergie & Biomasse, wovon man als Mitarbeiter:in profitieren und weiteres Wissen aufbauen könne. Zudem kann sie sich auch fachlich weiterentwickeln: «Ich habe die Möglichkeit, mein Arbeitspensum bei Axpo für eine berufsbezügliche Weiterbildung zu reduzieren.»



Die Karriere kickstarten

Natürlich ist das Trainee-Programm nicht der einzige Weg, um einen Einblick in die vielfältigen Arbeitsbereiche der Axpo zu erhalten und gegebenenfalls eine Karriere im Unternehmen zu lancieren. Bewährte Mittel sind auch:

Praktikum

Anders als beim Traineeship können Internships für einen kürzeren Zeitraum organisiert werden und konzentrieren sich meist nur auf eine Abteilung der Axpo. Ein solches Praktikum kann in jedem Bereich des Unternehmens angesiedelt sein. Derzeit wird das Angebot ausgebaut. Ein Internship richtet sich grundsätzlich an Studierende und Absolvent:innen, kann aber je nach Fall auch während des Studiums absolviert werden.

Diplomarbeit

Wer im Rahmen der Bachelor- oder Master-Diplomarbeit auf ein Thema oder einen Bereich eingehen möchte, in dem die Axpo tätig ist, kann sich für eine Kooperation bewerben.

Werkstudent:innen

Dieses Angebot richtet sich an Studierende, die bereits während ihrer Ausbildung einen Einblick in die spannende Welt der Strombranche erhalten und erste Praxiserfahrungen sammeln möchten.





Bildungslandschaft Schweiz – eine Reise durch Vielfalt und Praxisnähe

Wissen ist Macht, sagt der Volksmund. Auf die Schweizer Bildungslandschaft bezogen, müsste der Ausspruch eher lauten «Wissen ist Vielfalt». Und von dieser Vielfalt machen Schweizerinnen und Schweizer rege Gebrauch: 2021 haben 68 Prozent der Bevölkerung eine Aus- oder Weiterbildung besucht oder sich selbstständig weitergebildet. Doch wo soll man anfangen?

Die schweizerische Bildungslandschaft ist vielfältig und umfangreich. Um die verschiedenen Möglichkeiten aufzeigen zu können, ohne dabei den Überblick zu verlieren, lohnt es sich, zuerst den Fokus auf das Herzstück der hiesigen Bildungslandschaft zu legen: die Grundausbildung. Gemäss Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) vermittelt die berufliche Grundbildung die zur Ausübung eines Berufes notwendigen Fertigkeiten, Kenntnisse und Haltungen. Dieser Ansatz ist gemeinhin als «Berufslehre» sowie als das «duale Bildungssystem» der Schweiz bekannt. Dabei handelt es sich um ein charakteristisches Modell, das als essenzieller Erfolgsfaktor der hiesigen Wirtschaft gilt. Kein Wunder, denn dieses System vereint eine praxisnahe Ausbildung in Unternehmen mit der theoretischen Wissensvermittlung in Berufsschulen. Zudem gibt es Modelle, bei denen die Lehre auf dem schulischen Weg absolviert wird. Als Alternative hierzu existiert der gymnasiale Weg, der entweder direkt auf die Primarschule folgt oder im Laufe der Sek-A-Ausbildung eingeschlagen werden kann – oft wird ein erfolgreiches Bestehen der Aufnahmeprüfung vorausgesetzt.

Wie weiter nach Lehre oder Matura?

Was aber passiert nach dem Abschluss der Lehre beziehungsweise was steht nach der Matura auf dem Programm? Mit dieser Frage sind viele junge

Fachkräfte konfrontiert. Wer einen Lehrabschluss in der Tasche hat, kann natürlich in das erlernte Berufsfeld einsteigen und damit die ersten Schritte auf dem eigenen Karriereweg tun. Für all jene, die nach der Lehre eine tertiäre und / oder akademische Karriere anstreben und über keine Berufsmaturität verfügen, stellt die «Berufsmaturität für Erwachsene» oder «BM2» eine interessante Brückenoption dar. Mit dieser Qualifikation steht ihnen der Zugang zu Weiterbildungen auf akademischer Schiene offen. Hierzu zählen Fachhochschulen und Universitäten. Diese Bildungsinstitutionen bieten Studierenden eine enorme Fülle an Studiengängen, die zumeist mit einem Bachelor- oder Master-Degree abgeschlossen werden. Während das Curriculum an den Universitäten äusserst akademisch und branchenunabhängig aufgebaut ist, sind die Fachhochschulen oder «FH» meist branchenspezifisch oder auf gewisse Berufsgruppen hin ausgerichtet.

Weiterbildung ohne Maturität? Auch das ist möglich. Hier bietet die Höhere Berufsbildung zahlreiche Optionen. Eine besonders spannende Möglichkeit besteht etwa im Besuch einer «Höheren Fachschule» oder «HF», die ein Studium auch ohne Maturität in verschiedenen Branchen ermöglicht. Die «Höhere Fachschule» bietet damit ein berufsbegleitendes sowie äusserst praxisorientiertes Studium. Diese Art der Weiterbildung wird mit einem eidgenössisch anerkannten

Diplom abgeschlossen, das mit einem akademischen Bachelor durchaus gleichgesetzt werden kann.

HF oder FH?

Um Verwirrung vorzubeugen, die auch aus den ähnlich klingenden Namen entstehen kann, sei es an dieser Stelle nochmals explizit betont: Das Studium an einer Fachhochschule (FH) kann in der Regel nur mit (Berufs-)Maturität absolviert werden. Es verfolgt einen akademischeren Ansatz als die «Höhere Fachschule» und hat darum zum Beispiel einen höheren Forschungsanspruch. Dennoch gilt das Studium an diesen Institutionen ebenfalls als vergleichsweise praxisorientiert. Beide Varianten, HF wie auch FH, bieten attraktive Chancen und erlauben es Interessierten, sich in ihrer Wunschbranche oder ihrer Wunschprofession ganz neue Fähigkeiten anzueignen. Die Angebotspalette an Studiengängen ist in beiden Sphären schlicht enorm. Wer die formalen Bedingungen für ein solches Studium erfüllt, kann sich an vielen unabhängigen Fachstellen beraten lassen. Die Websites der verschiedenen Bildungsinstitutionen geben zudem Aufschluss über die Lerninhalte sowie den Ablauf des jeweiligen Studienganges.

Alternativ kann ein Studium an einer «Höheren Fachschule» (HF) auch ohne Maturität absolviert werden. Es kombiniert einen sehr hohen Praxisanteil mit theoretischem Know-how auf Kaderniveau. Die meisten

«Höheren Fachschulen» verlangen ein «Eidg. Fähigkeitszeugnis» sowie in der Regel mehrere Jahre Berufserfahrung im entsprechenden oder in einem verwandten Bereich. Die Berufsmaturität oder die Fachmaturität berechtigen ebenfalls zur Zulassung zu einem Bildungsgang HF im selben Bereich. Besonders spannend sind auch Möglichkeiten zum Quereinstieg in ein neues Berufsfeld. Auch hierfür bieten «Höhere Fachschulen» zahlreiche Optionen, um zum Beispiel einen Karrierewechsel in die Wirtschaftsinformatik zu ermöglichen.

Nebst HF-Diplom-Studiengängen, die in der Regel zwei bis drei Jahre dauern, haben Studierende auch die Option eines Vertiefungsstudiums – ein Nachdiplomstudium oder «NDS». Dieses ist spezifisch auf ein Kernthema ausgelegt und ermöglicht den Erwerb von praxisanwendbaren und einschlägigen Fachkompetenzen. Wer hingegen kein Studium absolvieren, sondern sich im angestammten Berufsfeld vertieft qualifizieren möchte, kann die «Berufsprüfung» und «Höhere Fachprüfung» ablegen. Auch diese Optionen haben Weiterbildungssuchende an «Höheren Fachschulen». Beide bieten die Möglichkeit, einen eidgenössisch anerkannten Abschluss auf Tertiärstufe zu erwerben und sich beruflich weiterzubilden. Pro Jahr absolvieren rund 17 500 Personen erfolgreich eine eidgenössische Prüfung.

Text SMA

ANZEIGE

WISS Schulen für
Wirtschaft
Informatik
Immobilien
Bern | St.Gallen | Zürich | Online

Höhere Berufsbildung, die weiterbringt!

praxisbezogen • aktuell • von Fachpersonen aus Wirtschaft und Industrie vermittelt



Jetzt informieren:
wiss.ch/hf-studium

#betriebswirtschaft

#wirtschaftsinformatik

#informatik



Diplomstudium

- Dipl. Betriebswirtschafter/in HF
- Dipl. Prozesstechniker/in HF

Nachdiplomstudium

- Agiles Projektmanagement NDS HF
- Betriebswirtschaft NDS HF



Diplomstudium

- Dipl. Wirtschaftsinformatiker/in HF (vollzeit)
- Dipl. Wirtschaftsinformatiker/in HF

Nachdiplomstudium

- Digitale Transformation NDS HF



Diplomstudium

- Dipl. Informatiker/in HF
- Eidg. dipl. ICT-Manager/in

Nachdiplomstudium

- IT Security- & Riskmanagement NDS HF



FKS^z

Wo die Chemie stimmt – von der 4. Primar bis zur Matura.

Gut aufgehoben in familiärer Schulgemeinschaft

An den FKSZ wird Ihr Kind von engagierten Lehrpersonen in übersichtlichen Klassen gefördert. Das Schulgeld richtet sich bei uns nach dem Einkommen. Lernen Sie unsere Privatschule in Zürich persönlich kennen: fksz.ch/infotage

Jetzt für eine
Infoveranstaltung anmelden:

04
Nov 23

07
Nov 23

11
Nov 23



Freie Katholische
Schulen Zürich

Dynamisches Kompetenzmanagement: Der Blick in die Kristallkugel

Prof. Dr. Gery Bruederlin
Dozent für Human Resource Management,
Programmleiter MAS HRM, Unternehmensberater Strategisches HRM



Prof. Dr. Bruederlin, die Arbeitswelt ist einem ständigen Wandel und diversen neuen Herausforderungen unterzogen. Wie äussert sich das im Bereich HR?

Im Wesentlichen geht es um die drei aktuell stärksten und wichtigsten personalstrategischen Risiken, die sich in der heutigen Unternehmenswelt ausprägen: Die demografische Entwicklung steht schon länger im Fokus und sorgt dafür, dass sich der Fachkräftemangel in einigen Branchen zu einem Arbeitskräftemangel entwickelt hat. Das zweite Risiko ist der Wertewandel. Damit sind Trend-Unterschiede in den Ansichten einzelner Generationen gemeint. Spezifische Anforderungen gerade der Generationen Y und Z lassen sich in engen Arbeitsmärkten leichter durchsetzen, womit sich die demografische Entwicklung und der Wertewandel gegenseitig befeuern. Das dritte Risiko betrifft den «Skills Shift»: Parallel zu technologischen Entwicklungen verändern sich die erforderlichen Kompetenzen eines Berufsfeldes oder einer einzelnen Funktion.

Heisst das, dass es dadurch bestimmte Jobs bald nicht mehr geben wird?

In der Regel verschwinden Jobs nicht, sondern sie verändern sich. Die aktuelle Problematik liegt darin, dass diese Entwicklungen immer schneller und intensiver passieren: Zusätzliche Kompetenzen werden verlangt, bestehende ändern und andere sind nicht mehr relevant. Der aktuelle Mitarbeitende muss sich deshalb neuen Anforderungen permanent anpassen. Damit ist auch die Unternehmensseite gefordert.

Haben Sie dazu ein Beispiel?

Ein anschauliches Beispiel sind Lokomotivführer:innen. In diesen Tagen wird viel unternommen, den bestehenden Mangel zu kompensieren. Aber wie sieht der Beruf in zehn Jahren aus? Gibt es überhaupt noch Lokomotivführer:innen – und falls ja, wie sieht deren Tätigkeit im Detail aus? Mit Sicherheit nicht mehr so wie heute! Mit solchen Fragen müssen sich Personalabteilungen proaktiv befassen – ohne wirklich zu wissen, wie die Entwicklung konkret aussehen wird. Es ist wie ein Blick in die Kristallkugel. Das ist nicht nur bei Lokomotivführer:innen so, sondern in praktisch allen Branchen: Schon heute geht es darum zu überlegen, welche Profile man in ein paar Jahren rekrutieren muss und/oder wie man bestehende Belegschaften entsprechend für die Zukunft qualifizieren soll.

Sollte man daher den Personalabteilungen zukünftig mehr Aufmerksamkeit schenken?

Wenn man sich der geschilderten Situation professionell annehmen will, dann ist der HR-Bereich sehr gefragt. Ich bin auch überzeugt, dass sich auf diese Weise der Stellenwert der Personalfunktion enorm steigern lässt. Mit anderen Worten, ein dynamisches Kompetenzmanagement wird zum Qualitätsmerkmal eines leistungsstarken HR und bringt einem Unternehmen erheblichen Mehrwert.

Werden durch die von Ihnen erläuterten Veränderungen die sogenannten Soft Skills immer wichtiger?

Auf jeden Fall. Allerdings verlieren Hard Skills nicht an Bedeutung. Verschiedene Rollen differenzieren sich nämlich in erster Linie durch Fachkompetenzen. Soft Skills – oft auch als «future» oder auch «transversale» Skills bezeichnet – werden dagegen bereichsübergreifend relevant sein. Gerade, weil dem so ist, sind sie nicht differenzierend. Man könnte etwas plakativ sagen: Damit man eine Funktion überhaupt ausüben kann, sind Fachkompetenzen gefragt. Will man den Job aber «gut» meistern, so werden die Future Skills essenziell.

Was sind die wichtigsten Future Skills?

Das ist schwer zu sagen und dürfte sich auch von Funktion zu Funktion anders darstellen. Über ein weites Spektrum sehe ich ganz klar Flexibilität und Anpassungsfähigkeit. Dazu kommen Problemlösungsfähigkeiten jeglicher Art sowie Kooperationsfähigkeit, worunter auch die Kommunikation fällt. Ich kann dabei aber nicht stark genug betonen, dass die Fachkompetenzen, respektive deren Veränderung den Unterschied bei Kompetenzverschiebungen ausmachen. Mit Future oder Soft Skills alleine kommt man nicht weit. Es ist die fachspezifische Qualifizierung – sei es über Weiterbildungen (Upskilling) oder Umschulungen (Re-Skilling), mit der man die in der Regel technologiegetriebenen Funktionsveränderungen in erster Linie adressieren kann.

Wie können Unternehmen dabei eine Hilfestellung sein?

Mit gezielten Massnahmen im Rahmen eines dynamischen Kompetenzmanagements kann ein Unternehmen seine Mitarbeitenden einerseits optimal auf die Zukunft vorbereiten, andererseits verschiedenste Arten von internen «Laufbahnen» ermöglichen. Das macht eine Firma als Arbeitgeber attraktiv, erhöht die Mitarbeitendenbindung und macht unabhängiger vom Rekrutierungsmarkt.

Der Wandel wird immer schneller. Was raten Sie Menschen, die schon langjährig in einem Beruf sind. Wie können Sie die zukünftigen Herausforderungen bewältigen?

Wichtig ist, dass man sich stetig weiterentwickelt und sich immer wieder auf den neusten Stand bringt. Dies zeigt sich im Besonderen in «schnellebigen» Branchen wie der Informationstechnologie. Aber auch den Unternehmen kann man den Rat geben, vermehrt auf die internen Arbeitsmärkte zu fokussieren und das Gewicht beim Personal verstärkt von der Rekrutierung zur Personalentwicklung und dem Talent Management zu verlagern.

Die Hochschule für Wirtschaft FHNW ist führend in der Aus- und Weiterbildung und genießt hohes Ansehen bei Entscheidungsträger:innen in der Wirtschaft, in Nonprofit-Organisationen und der öffentlichen Verwaltung. Mit der breiten Palette an Weiterbildungen zu HRM, Leadership, Change Management und Bildungsmanagement werden HR-Verantwortliche und Führungskräfte bei ihrer beruflichen Qualifizierung sowie ihrer Kompetenz- und Laufbahnentwicklung unterstützt. Die Lehrgänge greifen aktuelle Themen wie z.B. Digitalisierung im HR, Selbstmanagement oder Agilität in Organisationen auf, u.a. in folgenden Programmen und Kursen:

- MAS Human Resource Management
- CAS Digitalisierung und Digitale Führung im HRM
- CAS Moderne Personal- und Organisationsentwicklung
- CAS Going Teal – Selbstorganisation für die agile Praxis
- CAS Diversity- und Gleichstellungskompetenz
- Kompaktkurs Datenanalyse im HRM – Einstieg in HR Analytics
- HR Assist*in (Vorbereitungskurs)
- HR Fachmann/-frau mit eidg. Fachausweis (Vorbereitungslehrgang)

Mehr über das Weiterbildungsangebot der Hochschule für Wirtschaft FHNW finden Sie unter [fhnw.ch/wirtschaft/weiterbildung](https://www.fhnw.ch/wirtschaft/weiterbildung) oder via QR-Code



n|w Fachhochschule Nordwestschweiz
Hochschule für Wirtschaft

BRANDREPORT • BERNER FACHHOCHSCHULE

«Wir müssen Lehre neu denken»

Herkömmliche Lehrmethoden im Baugewerbe seien oft nicht ausreichend und wenig praxisorientiert, sagt Prof. Dr. Adrian Wildenauer, Professor für digitales Bauen an der Fachhochschule Bern. Die Branche müsse attraktiver gestaltet werden und sich weniger auf Traditionen konzentrieren.

Herr Wildenauer, die digitale Transformation ist auch im Baugewerbe im vollen Gange und nicht aufzuhalten. Wie weit ist der Wandel vom analogen zum digitalen Bauen in der Praxis bereits vollzogen?

Einige Unternehmen haben in digitale Technologien investiert und sehen bereits Vorteile wie Prozessoptimierung und Effizienzsteigerung. Andere hatten wenig Zeit und Ressourcen für technologische Investitionen oder haben sie abgelehnt, da sie keine Notwendigkeit sahen. Das ändert sich nächstes Jahr, wenn öffentliche Bauherren verstärkt digitale Methoden einfordern. Bisher wurde die Digitalisierung in der Bauindustrie vernachlässigt – sowohl in staatlichen Strategien als auch in der praktischen Umsetzung.

Und wo hapert es noch bzw. wo hätte die Branche noch ein grosses Optimierungspotenzial? Wo stehen die Schweizer Bauunternehmen im digitalen Prozess?

In der digitalen Transformation müssen viele Aspekte ganzheitlich betrachtet werden. Eine alleinige Tool-Investition oder Managementankündigungen genügen nicht. Mitarbeiterbeteiligung und klare Leitlinien sind entscheidend. Der Mensch steht im Mittelpunkt und sollte die Technologie zur Problemlösung und Wertschöpfung nutzen. Projekt- oder Bauleiter:innen spielen nach wie vor eine Schlüsselrolle.

Der Bauleiter, die Bauleiterin mit dem Bauplan auf Papier gehört damit also der Vergangenheit an. Wie verändern die digitalen Planungs- und Produktionsprozesse inkl. der BIM-Methodik die Bauberufe?

Die Baubranche muss dringend agieren. Angesichts knapper werdender Ressourcen, steigender Preise und wachsender Nachhaltigkeitsanforderungen muss sie zwingend digitaler werden. Arbeitsmethoden wie BIM steigern die Effizienz. Wir sollten dabei nicht oberflächlich optimieren, sondern bestehende Prozesse kritisch hinterfragen. Unnötig gedruckte Pläne verschwenden Ressourcen und Planungs-sitzungen könnten effizienter sein. Büro und Baustelle müssen denselben Informationsstand haben; das erfordert ein ganzheitliches Datenmanagement.

Mit welchen Anforderungen? Die Bau-fachleute müssen ja in der Lage sein, den ganzen Prozess durchgehend digital zu verstehen und zu führen.

In der Industrie müssen wir gemeinsam voranschreiten. Grosse Schweizer Organisationen haben dazu einen Sechs-Punkte-Plan entwickelt. Einer der Punkte ist die Erhöhung der Kompetenzen der Beteiligten, insbesondere im Umgang mit einem gemeinsamen Datenmodell. Hier sind neue Fähigkeiten gefragt, wie Informa-



tionsmanagement, die optimale Nutzung von Daten, die Förderung der digitalen Zusammenarbeit sowie die Strukturierung von Projekten und Prozessen.

Und das wiederum stellt welche Anforderung an die Ausbildung? Wie verändern sich die Vermittlung der Inhalte und das Lernen in Zukunft generell?

Um zukünftige Fachkräfte auszubilden und wettbewerbsfähig zu bleiben, müssen wir immer einen Schritt weiter sein als der Markt. Das erfordert einen kontinuierlichen Dialog mit der Bauindustrie, um ihre aktuellen Herausforderungen zu verstehen. Es ist entscheidend, dass die Branche ihre Bildungsbedürfnisse klar formuliert, während Hochschulen durch Forschung und Entwicklung innovative Lösungen vorantreiben. Lehre und Praxis müssen eng zusammenarbeiten. Dies erfordert unter anderem auch neue, kompetenzorientierte Lehrmethoden.

Sie leiten an der Berner Fachhochschule (BFH) verschiedene CAS-Lehrgänge zum Thema Digitalisierung. Auf was legen Sie in diesen Lehrgängen den Fokus und was ist Ihnen besonders wichtig?

Wir müssen die Lehre neu gestalten. An der BFH sehe ich mich als Coach in einem interdisziplinären Team, das die persönliche Weiterentwicklung unserer Studierenden in den Vordergrund stellt. Theorie und Praxis ergänzen sich und wir sind im Austausch

Effizienz erfordert technologische Innovationen wie künstliche Intelligenz, maschinelles Lernen, Big Data und Automatisierung, um das Informationsmanagement zu verbessern. Suffizienz bedeutet optimale Ressourcennutzung angesichts des Klimawandels und Nachhaltigkeit, unterstützt durch umweltfreundliche Praktiken und ESG-Regularien. Konsistenz umfasst optimale Produktionsmethoden, konsequentes Informationsmanagement und einheitliche Datenstrukturierung zur Aufgabenerfüllung.

Weiterbildungen zum Thema Digitalisierung an der BFH

CAS Digital Planen, Bauen, Nutzen – Digitale Transformation als Chance
15. Februar bis 28. Juni 2024
[bfh.ch/ahb/casdigitalesbauen](https://www.bfh.ch/ahb/casdigitalesbauen)

CAS Infrastruktur digital
Durchführung Modulabhängig – siehe Website
[bfh.ch/ahb/cas-id](https://www.bfh.ch/ahb/cas-id)

Fachkurs BIM Praxis – Grundlagen mit buildingSMART Zertifikat
11. + 12. Juni 2024 (Deutsch)
27. + 28. August 2024 (Deutsch/Französisch)
Firmenschulungen nach Absprache
[bfh.ch/bimpraxis](https://www.bfh.ch/bimpraxis)

Fachkurs Digital Real Estate – Immobilien im Fokus
21./22. und 28./29. November 2023
[bfh.ch/der](https://www.bfh.ch/der)

Zum Schluss noch ein Blick in die Zukunft: Die Trends in der Branche in den nächsten Jahren und die An- und Herausforderungen für die Berufsbildung?

An der Berner Fachhochschule habe ich drei Schwerpunkte gesetzt, abgestimmt mit Branchenexperten:



Das Studium für alle, die Nachhaltigkeit ganzheitlich denken und anwenden möchten

Dieter Conzelmann
Studiengangleiter



Lilli Megerle
Studentin



Welche Expertise vermitteln Sie im Studiengang «Sustainable Business Development»?

Dieter Conzelmann: Wir befähigen unsere Absolventinnen und Absolventen, die Transformation hinsichtlich Nachhaltigkeit in sämtlichen relevanten Kontexten voranzutreiben. Dabei wird allen drei Dimensionen von Nachhaltigkeit Rechnung getragen, sprich dem Handlungsfeld Wirtschaft, Gesellschaft sowie Umwelt. Eine Kernfrage lautet, wie sich diese drei Dimensionen im unternehmerischen Alltag in Balance bringen lassen. Denn Betriebe müssen zwar vermehrt nachhaltig agieren, möchten dadurch aber verständlicherweise keine wirtschaftlichen Einbussen hinnehmen müssen. Diesen Balanceakt zu ermöglichen, gehört zu den Aufgaben unserer Absolventinnen und Absolventen.

Sie haben die Partnerfirmen angesprochen, mit denen die FH Graubünden den Praxisbezug sicherstellt. Um welche Firmen handelt es sich dabei?

Dieter Conzelmann: Das Spektrum ist bewusst sehr breit und reicht von industriellen KMU-Betrieben bis hin zu Konzernen wie Swisscom und Migros. Auf diese Weise erhalten unsere Studierenden einen Querschnitt durch alle Branchen und lernen die unterschiedlichen Bedürfnisse und Möglichkeiten der jeweiligen Betriebe kennen.

Frau Megerle, was hat Sie dazu bewogen, den Studiengang «Sustainable Business Development» auszuwählen?

Lilli Megerle: Es handelt sich um ein einzigartiges Studienangebot im Nachhaltigkeitsbereich. Der Ansatz, die Wirtschaft als Basis und die Nachhaltigkeit als Fokusthema zu behandeln, hat mich von Beginn an angesprochen. Zudem finde ich den hohen Praxisbezug äusserst spannend, da dieser nach meinem universitären Bachelorstudium eine angenehme Abwechslung für mich darstellt.

Der Anspruch der FH Graubünden, dass die Inhalte des Studiums eng an die Bedürfnisse der Schweizer Unternehmenslandschaft angelehnt sind, ist demnach erfüllt?

Lilli Megerle: Meines Erachtens absolut. Ich studiere mittlerweile im dritten Semester an der FHGR und schätze die Nähe zur Praxis sehr. Insbesondere im Rahmen der Praxisarbeit im zweiten Semester konnten wir eng mit den Unternehmen zusammenarbeiten.

Praxisarbeit?

Dieter Conzelmann: Genau, diese Projekte entstehen im Dialog mit unseren Praxispartner-Unternehmen. Hierbei geht es darum, dass die Studierenden ihr Wissen ganz konkret für einen Betrieb zur Anwendung bringen und zum Beispiel ein Problem adressieren oder neue Nachhaltigkeitsstrategien erarbeiten können.

Lilli Megerle: In unserem Fall durften wir als Team, bestehend aus drei Studierenden, für die Dachmarke «Graubünden» den Bedarf an Nachhaltigkeitsmassnahmen analysieren. Zu diesem Zweck haben wir unter anderem eine Standortanalyse durchgeführt, ein Ratingsystem etabliert und mit den Partnerfirmen der Dachmarke eine Umfrage gemacht. Auf diese Weise konnten wir in Erfahrung bringen, in welchen Bereichen das grösste Nachhaltigkeitspotenzial besteht und welche Branchen diesbezüglich am weitesten sind. Das Projekt dauerte fünf Monate und war für unser Team enorm aufschluss- und lehrreich.

Wissen Sie schon, was Sie nach Ihrem Studium machen möchten?

Lilli Megerle: Ein grosser Vorteil der Ausbildung besteht darin, dass letztlich alle Unternehmen und Branchen Bedarf an Sustainable Business Development haben oder haben werden. Das bedeutet, dass ich mich nicht zwingend auf eine einzige Branche festlegen muss, um meine Expertise einzubringen. Diese Flexibilität schätze ich sehr. Da ich bereits

in Kulturunterbetrieben gearbeitet habe, könne ich mir vorstellen, dass mich mein Weg nach dem Studium erneut in diese Richtung führen wird.

Dieter Conzelmann: Dass unsere Fachleute in allen Branchen einsetzbar sind und sogar benötigt werden, ist ein wichtiges Argument für den Studiengang «Sustainable Business Development». Ein enormes Potenzial ergibt sich insbesondere in der produzierenden Industrie, bei der man von der Planung, Fertigung bis hin zur Rückführung von Ressourcen in die Kreislaufwirtschaft alle Prozesse unter nachhaltigen Gesichtspunkten optimieren kann.

Dementsprechend die Frage zum Schluss: Für wen eignet sich der Studiengang «Sustainable Business Development»?

Dieter Conzelmann: Letztlich sprechen wir alle Personen an, die das wichtige Thema Nachhaltigkeit ganzheitlich sehen, denken und anwenden möchten. Man kann bei uns ein Vollzeitstudium absolvieren, unser Angebot ist aber eigentlich auf ein 50- bis 60-Prozent-Teilzeitpensum ausgelegt. Dadurch lässt sich das Studium ideal mit dem eigenen Arbeitsalltag vereinbaren.

Interview SMA

Weitere Informationen finden Sie unter www.fhgr.ch



Mit dem Master in Wirtschaftsinformatik in die digitale Zukunft starten

Wer den Master in Wirtschaftsinformatik absolviert, der soll Unternehmen erfolgreich in die digitale Zukunft führen können. Das Masterstudium an der OST Ostschweizer Fachhochschule verspricht nicht nur eine erstklassige Ausbildung, sondern auch eine strategische Positionierung für den Erfolg in der digitalen Wirtschaftswelt.

Prof. Dr. Christian Thiel
Studiengangleiter
Master of Science in
Wirtschaftsinformatik
OST - Ostschweizer
Fachhochschule



“ In dem sich rasant entwickelnden Feld der Wirtschaftsinformatik ist es wichtig, immer am Ball zu bleiben. ”

Die Wirtschaftsinformatik wird in einer zunehmend digitalisierten Welt immer wichtiger. Um wettbewerbsfähig zu bleiben, müssen Unternehmen ihre Systeme modernisieren. Dazu benötigen sie Expert:innen, die diese Transformation leiten können. Wirtschaftsinformatiker:innen entwickeln Systeme und Anwendungen, die die Effizienz von Unternehmen steigern. Dadurch können Kosten eingespart und die Wettbewerbsposition verbessert werden. Besonders im höheren Management und als Führungskräfte warten hier zahlreiche lukrative Herausforderungen auf die Absolvent:innen des Masterstudiengangs.

Warum Wirtschaftsinformatik?

In den letzten Jahrzehnten hat sich die Rolle der Wirtschaftsinformatik in Unternehmen (und der Gesellschaft) grundlegend gewandelt. Ging es früher vor allem um Effizienzverbesserungen und Kostensenkungen im operativen Geschäft durch zum Beispiel Automatisierung repetitiver Prozesse innerhalb eines Unternehmens, hat die Informations- und Kommunikationstechnologie heute in fast allen Branchen eine strategische Bedeutung erhalten und ist zum dominierenden Faktor für Unternehmen geworden. So gibt es immer mehr Unternehmen, die nur in der digitalen Welt arbeiten.

Auch traditionelle Unternehmen sind gefordert, bezüglich der digitalen Transformation zu entscheiden, ob und in welchem Umfang sie ihre Produkte, Services, Prozesse und Geschäftsmodelle digitalisieren

sollen. Das geht nicht auf «Knopfdruck»: Viele Unternehmen haben eine lange «IT-Geschichte», sodass im Zuge der digitalen Transformation bestehende IT-Systeme, -Architekturen und -Prozesse an neue Anforderungen angepasst werden müssen. Neue und bestehende Unternehmen müssen befähigt werden, die mit der digitalen Transformation verbundenen betriebswirtschaftlichen Herausforderungen zu bewältigen. Die Wirtschaftsinformatik hat die strategische Ebene der Unternehmen erreicht.

In dem sich rasant entwickelnden Feld der Wirtschaftsinformatik ist es wichtig, immer am Ball zu bleiben. Das Masterstudium ermöglicht den Absolvent:innen, auf dem neuesten Stand der Technologien und Trends zu bleiben und innovative Lösungen zu entwickeln. Mit ihren vielseitigen Kompetenzen können Absolvent:innen des Studiums dazu beitragen, neue Technologien und Geschäftsmodelle zu entwickeln und so die Gesellschaft voranzubringen. Als Fach- und Führungskräfte sind sie auf der ganzen Welt gefragt – der Masterabschluss öffnet somit die Tür zu internationalen Karriereoptionen in verschiedenen Branchen.

Der Weg zum Master Wirtschaftsinformatik

Die Ostschweizer Fachhochschule konnte in den

letzten Jahren eine verstärkte Nachfrage nach dem Masterstudiengang Wirtschaftsinformatik bei Absolvent:innen von benachbarten Studiengängen feststellen. So ist das Masterstudium nicht nur für Absolvent:innen von Wirtschaftsinformatikstudiengängen zugänglich, sondern seit 2020 auch für jene der benachbarten Studienrichtungen wie Betriebsökonomie, Informatik und Wirtschaftsingenieurwesen. Fehlende Kompetenzen werden während des Masterstudiums in informatik- und wirtschaftsinformatikspezifischen Modulen erworben.

Die einzigen Zulassungsbedingungen sind ein abgeschlossenes Bachelorstudium mit der Note 4.5 in Wirtschaftsinformatik – oder den benachbarten Studiengängen – sowie ein Aufnahmegespräch mit dem Studiengangleiter Prof. Dr. Christian Thiel. Letzteres dient dem gegenseitigen Kennenlernen. Auch Absolventinnen und Absolventen anderer Bachelorstudiengänge können über Zusatzleistungen ebenfalls zum Masterstudium zugelassen werden.

Individuelle Module wählen

Die Studierenden können durch profilbildende Module branchenspezifische Schwerpunkte setzen und durch Wahlpflichtmodule ihr Studium individualisieren.

So können aktuell Module aus den Bereichen Digital Finance, Digital Health oder Digital Manufacturing gewählt werden. In diesen Bereichen eröffnet die Digitalisierung grosse Potenziale. Gleichzeitig gibt es nur wenige Fachkräfte auf Managementebene, die diese Potenziale in konkrete organisatorische und technische Lösungen umsetzen können.

Die Kernmodule sind in drei Themenbereiche gegliedert: Digital Transformation, Digital Enterprise Management und Data Driven Enterprise. Abgerundet wird das berufsbegleitende Studium mit Anwendungsmodulen. Diese dienen einerseits der praktischen Anwendung des erworbenen theoretischen Wissens aus den Kern- oder profildbildenden Modulen. Andererseits werden anerkannte wissenschaftliche Methoden geübt und konkret in Forschungs- und Innovationsprojekten angewendet.

Rand-Informationen zum Studium

Das Studium beginnt jedes Jahr im September. In der Regel dauert es vier Semester, aber auch sechs oder acht Semester sind möglich. So kann es mit einer beruflichen Tätigkeit zwischen 50 und 80 Prozent kombiniert werden. Das Studium wird in Kooperation mit der BFH, FFHS und HSLU in Zürich durchgeführt und vereinigt die Kompetenzen dieser vier führenden Hochschulen der Schweiz.

Derzeit arbeitet der Studiengangleiter Thiel mit seinen Kolleg:innen an einer hybriden Form des Studiums. Im Moment ist das Masterstudium noch auf Präsenz ausgerichtet, jedoch ist eine Hybrid-Version angedacht. Generell wird der Studiengang laufend überarbeitet und den gegenwärtigen Marktbedürfnissen angepasst.



Stellensuche und Recruiting im Jahr 2023 – der «Faktor Mensch» bleibt zentral

Viele Firmen ächzen derzeit unter dem Fachkräftemangel. Gleichzeitig fürchten immer mehr Erwerbstätige, dass sie durch KI ersetzt werden könnten. «Fokus» beleuchtet das KI-Thema aus Sicht von Firmen und Arbeitnehmenden und geht der Frage nach, wie Menschen im Zeitalter der Digitalisierung nicht nur passende, sondern auch sichere Jobs finden. Und warum das zwischenmenschliche Gespräch auch künftig unersetzbar bleibt.

Künstliche Intelligenz (KI) dringt in immer mehr Bereiche des täglichen Lebens ein: So können moderne KI-Lösungen unter anderem innert Sekunden komplexe Fragen beantworten, Recherchen anstellen und Texte verfassen. Selbst für Profis wird es immer schwieriger, ein der Bewerbung beigelegtes KI-Motivations Schreiben von einem Brief zu unterscheiden, der aus der Feder einer realen Person stammt. Diese Entwicklung ist allerdings gemäss Recruiting-Fachleuten grundsätzlich eine positive, denn KI könne dazu beitragen, den Bewerbungsprozess für Kandidatinnen und Kandidaten massgeblich zu vereinfachen. Bewerbende können zum Beispiel ihre Lebensläufe und Anschreiben optimieren, indem sie unter anderem auf Keywords hinweisen, die von der KI bestimmter Branchen oder Unternehmen bevorzugt werden. So können KI-gestützte Jobportale die Suche nach einer passenden Stelle künftig vereinfachen. Das ist vor allem für diejenigen Personen ein Segen, die das Durchforsten von hunderten Stelleninseraten leid sind.

Doch nicht nur die Seite der Stellensuchenden profitiert von den Möglichkeiten der intelligenten, digitalen Tools: Für Unternehmen bietet KI etwa die Möglichkeit, grosse Mengen an Bewerbungsunterlagen schneller zu sortieren und zu analysieren. Dabei werden Algorithmen eingesetzt, die nach bestimmten Fähigkeiten, Erfahrungen oder Qualifikationen suchen. Diese Technologie kann den Suchprozess beschleunigen und sicherstellen, dass qualifizierte Kandidat:innen schnell erkannt werden.

Die unersetzliche Rolle menschlicher Fachleute

Angesichts der beeindruckenden Fähigkeiten von KI könnte man nun annehmen, dass der Prozess von Jobsuche und Matchmaking künftig vornehmlich automatisch ablaufen wird. Es gilt aber zu bedenken, dass nicht jede für eine Stelle geeignete Person in der Lage ist, KI-optimierte Unterlagen zu

erstellen. Hier ist ein geschultes Auge nötig, damit diese guten Bewerber:innen nicht durchs Raster fallen.

Und in jedem Rekrutierungsprozess gibt es Aspekte, die nicht automatisiert werden können. Recruiting-Expertinnen und -Experten wissen: Aus einem persönlichen Gespräch nuancierte Informationen zu ziehen und die Motivationen, Wünsche und Kultureignung einer Kandidatin oder eines Kandidaten zu beurteilen, ist für Algorithmen nicht möglich. Und oft sind es gerade nicht die offensichtlichen «Hard Facts», die aus einem positiven Match eine nachhaltige, tragfähige Beziehung machen. Vielmehr geht es auch um persönliche Werte, Charaktereigenschaften und Wünsche, die erst durch den Dialog ans Licht kommen.

Derartige Feinheiten finden Recruitingfachleute durch direkte Kommunikation mit den Stellensuchenden heraus und können so beurteilen, was diese wirklich suchen, welche Unternehmenskultur zu ihnen passt – und wie sie sich in verschiedenen Umgebungen entwickeln könnten. Man muss sich auch bewusst sein, dass Bewerbungsunterlagen nur einen Blick in die Vergangenheit abbilden. Was aber bei der Stellenbesetzung zählt, ist die Leistungsbereitschaft, Motivation sowie die Entwicklungsmöglichkeiten für die Zukunft. Dieses Abschätzen von Potenzial beruht auf Lebenserfahrung und kann daher nicht durch Computerintelligenz erbracht werden.

Aus den genannten Gründen sollten auch suchende Unternehmen den «Faktor Mensch» keineswegs aus ihrem Rekrutierungsprozess ausklammern. Für sie können erfahrene Personalvermittler eine wertvolle Vorselektion treffen, indem sie nicht nur die harten Fakten, sondern auch die Soft Skills sowie die Persönlichkeit einer Kandidatin oder eines Kandidaten beurteilen. Dies ist besonders wichtig in einer Zeit, in der für Erwerbstätige die Unternehmenskultur sowie das soziale Umfeld oft genauso wichtig sind wie die Aufgabe

und Karriereoptionen. Dies zeigt, dass KI den Rekrutierungsprozess zwar durchaus effizienter macht und sowohl den Bewerbenden als auch Unternehmen zahlreiche Vorteile bietet, doch gleichzeitig nicht in der Lage ist, wertvolle zwischenmenschliche Fähigkeiten zu ersetzen. Künftig dürfte daher eine Kombination aus Technologie und menschlichem Fingerspitzengefühl sicherstellen, dass Unternehmen die besten Mitarbeitenden für ihre offenen Positionen finden.



Tipps der Fachleute: So nutzt man KI als Chance

Für Bewerberinnen und Bewerber

- «Sei dein eigenes Marketing» – man sollte sich fragen, was einen auszeichnet und unersetzlich macht.
- Zu diesem Zweck sollte man sich die eigenen Stärken vor Augen führen. Kernfrage: «Was kann ich gut und was bereitet mir Spass?» Dies sind zentrale Kriterien, um Jobangebote zu selektieren.
- KI und Co. können für den Bewerbungsprozess genutzt werden, z.B., um einen Begleitbrief «flüssiger» formulieren zu lassen.
- Den menschlichen Faktor nicht vergessen: Berufsberater:innen und Headhunter:innen helfen bei der Zielevaluation und können ihr einzigartiges Netzwerk nutzen, um neue Kontakte und Chancen zu eröffnen.

Für suchende Unternehmen

- Moderne Tools wie KI, Suchplattformen und Matching-Tools können ein Hilfsmittel darstellen. Es lohnt sich, mit Keywords und Filtern zu experimentieren.
- Quereinsteiger fördern: Es kann sich lohnen, eine Person einzustellen, die gut zur Unternehmenskultur passt, auch wenn sie fachlich noch nicht hundertprozentig den Anforderungen entspricht. Denn Fachkompetenzen kann man beibringen.
- «Wer keine Perlen findet, sollte Muscheln züchten» – die Berufslehre ist ideal, um Fachkräfte selbst auszubilden.
- Gerade Unternehmen können von den Dienstleistungen von Headhunter:innen und Personalvermittler:innen profitieren. Diese können auf ihr Netzwerk zurückgreifen und stellen durch die Vorselektion sicher, dass wirklich nur passende Bewerber:innen eingeladen werden, was die Effizienz fördert.

ANZEIGE

«Menschen verbinden» ist unsere Rekrutierungs-Philosophie

art of work
Personalberatung

Denn Ihr Job ist unser Job!
Wir sind Ihr Spezialist für Berufe in den Bereichen:

- KV/Business Administration
- Informatik
- Technik/Engineering.

Seit über 25 Jahren verbinden wir engagierte Unternehmen mit motivierten Mitarbeitenden. Wir unterstützen Sie bei der Suche nach einer neuen beruflichen Herausforderung oder vervollständigen Ihr Team mit den perfekten neuen Mitarbeitenden. Lassen Sie uns darüber sprechen, denn wir sind auch in Ihrer Nähe z.B. in:
Baden – Basel – Luzern – Olten – Winterthur – Zug – Zürich



Rennweg 42
8001 Zürich
044 213 13 13
info@art-of-work.ch

Aktiv die Schweizer Wirtschaftsentwicklung fördern

Nik Gugger
Zürcher EVP-Nationalrat



Atelier de la Concurrence – Up to date in der Wettbewerbspolitik

Das Atelier de la Concurrence ist ein Veranstaltungsformat, bei dem die Teilnehmenden in die Diskussion um aktuelle Kernthemen der Wettbewerbspolitik einbezogen werden und der Dialog zwischen Wissenschaft, Politik und Gesellschaft gefördert wird. Atelier de la Concurrence im Interview mit Zürcher EVP-Nationalrat Nik Gugger.

Herr Gugger, warum sind Sie Beirat beim Atelier de la Concurrence?

Es ist mir wichtig, dass Menschen sich zu den Themen Wissenschaft, Politik und Gesellschaft zusammensetzen und darüber diskutieren, wie wir in der Schweiz unsere wettbewerbsfähige Wirtschaft erhalten und weiter ausbauen können. In diesem Kontext spielt ethisches Unternehmertum eine zentrale Rolle, denn es geht nicht nur um den reinen Wettbewerb, sondern auch darum, verantwortungsbewusst und nachhaltig zu agieren. Als Beirat für das Atelier de la Concurrence kann ich dabei einen Beitrag leisten und mich für diese Werte einsetzen.

Welche Rolle in der Weiterbildung nimmt dabei das Atelier de la Concurrence ein?

Ich bin davon überzeugt, dass Lösungen für eine stabile und innovative Wirtschaft nur im gegenseitigen Austausch gefunden werden können. Das bedingt Formate, in denen sich interessierte Menschen aus vielen

diversen Hintergründen und mit originellen Ansichten und Expertise zu Diskussionen und Dialogen zusammenfinden können. Das Atelier de la Concurrence bietet damit eine wichtige Plattform für diesen Austausch.

Wir stehen kurz vor den Wahlen. Was erhoffen Sie sich in der nächsten Legislatur hinsichtlich der Wirtschaftsentwicklung in der Schweiz?

Wir hatten in den letzten drei Jahren mit vielen komplexen Krisen zu umzugehen. Es ist absehbar, dass wir die Effekte dieser Krisen auch in nächsten Jahren noch spüren werden. Ich glaube, dass wir daher auf eine stärkere Resilienz unserer Wettbewerbsfähigkeit hinarbeiten müssen. Dazu gehört auch, dass die regulatorischen Vorhaben in der nächsten Legislatur mehr vom Fachwissen aus der Wirtschaft unterstützt wird.

Webseite: www.atelier-concurrence.ch

Auskunft Patrick Krauskopf:
info@atelier-concurrence.ch

Website Atelier-Beirat Nik Gugger:
www.nikgugger.ch

Nächste Veranstaltung:

- **29. November 2023:** «Wettbewerb und Nachhaltigkeit» (Grünes Kartellrecht) (42. AdC-Tagung)
- **7. März 2024:** «Kfz-Gewerbe und neue kartellrechtliche Händlerschutzbestimmungen» (in Kooperation mit der Stiftung KMU-Rechtsdurchsetzung) (43. AdC-Tagung)



Roland Fischer
Luzerner GLP-Nationalrat



ACCL – Am Puls des Wissens bei Compliance und Wettbewerbsrecht

Die Swiss Association for Compliance and Competition Law (ACCL) ist ein Verein, der zur Wissensförderung im Bereich des nationalen und internationalen Wettbewerbsrechts beiträgt. Dazu unterstützt und fördert der Verein verschiedene Projekte in den Bereichen der Wettbewerbsökonomie und Kartellrecht. Interview mit Luzerner GLP-Nationalrat Roland Fischer.

Herr Fischer, warum engagieren Sie sich im Wettbewerbsrecht?

Die Konzernverantwortungsinitiative und andere politische Vorstösse zeigen auf, dass die Gesellschaft eine korrekte und transparente Umsetzung von Compliance-Massnahmen in Unternehmen möchte. Dabei braucht es ausreichend Fachwissen, damit diese Erwartungen erfüllt werden können.

Warum halten Sie die ACCL im Bereich Bildung für so bedeutend?

Es ist wichtig, dass Jurist:innen, die im Bereich Compliance arbeiten, gut ausgebildet sind. Das führt zu weniger Fehlern, was wiederum die Wettbewerbsfähigkeit und Innovationskraft der Schweiz erhöht. Somit stellt die ACCL einen relevanten Beitrag zur Stärkung und Sicherung der Rechtsintegrität in der Schweizer Wirtschaft dar.

Wir stehen kurz vor den Wahlen. Was erhoffen Sie sich von der Entwicklung der Schweizer Wirtschaft während der nächsten Legislaturperiode?

Wir blicken auf wirtschaftlich sehr turbulente Jahre zurück. Die Entwicklungen im In- sowie Ausland in den letzten Jahren haben uns gezeigt, dass wir unsere Wettbewerbsfähigkeit in vielen Bereichen weiter ausbauen müssen. Sollte uns das gelingen, bin ich zuversichtlich, dass wir im nächsten Jahr und in den folgenden Jahren darauf eine starke und resiliente Wirtschaft haben werden. Dafür brauchen wir aber gezielte Massnahmen, die auch von der politischen Seite verfolgt werden müssen. Dabei sind wiederum die Landesregierung und das Parlament gefragt, das wir diesen Oktober wählen.

Website: www.accl.ch

Auskunft Michel Rudin: info@accl.ch

Website: www.roland-fischer.ch

Nächste Veranstaltungen ACCL:

- **26. Oktober 2023:** «Entwicklungen im Kartellrecht der EU, D, A, CH und UK» (20. CLU-Tagung)
- **23. November 2023:** «Compliance für Markenartikelhersteller» (in Kooperation mit Promarca) (8. EIC-Tagung)



Der perfekte Einstieg in die juristische Karriere

Oftmals führen die ersten beruflichen Schritte nach einem Rechtsstudium in Kanzleien, zu Gerichten oder Staatsanwaltschaften. Doch auch die Politik, öffentliche Verwaltungen oder Banken und Versicherungen bieten ein spannendes Arbeitsumfeld für Juristinnen und Juristen. Bereits über 200 von ihnen haben ihre Karriere mit einem Praktikum bei der Coop Rechtsschutz AG gestartet.



Wie weiter nach dem Jus-Studium? Diese Frage müssen sich die Absolvierenden jedes Jahr stellen. Die Vielfältigkeit des Rechtsbereichs hat seine Vorteile, gleichzeitig müssen sich die angehenden Juristinnen und Juristen jedoch der unzähligen Möglichkeiten bewusst werden und die individuell passende herauspicken. Der Königsweg zu einem gelungenen Start in die juristische Karriere erfolgt am besten über ein Praktikum. Insbesondere wenn diese Beschäftigung Gelegenheit zur praxisorientierten Anwendung des Erlernen bietet und Türen zur Vertiefung der Kompetenzen öffnet – wie bei der Coop Rechtsschutz AG.

Eine solide, praxisorientierte Grundlage
Seit Oktober 2005 bietet Coop Rechtsschutz AG mit Sitz in Aarau Praktikumsstellen für sechs Monate an, mit der Option, um weitere sechs Monate zu verlängern. Mit 18 Jahren Erfahrung weiss die Rechtsschutzversicherung, was Berufseinsteigende benötigen, um schnell in einer komplexen Arbeitswelt Fuss zu fassen. Jährlich werden bei der Coop Rechtsschutz AG über 38'000 Rechtsfälle gemeldet. Die Anliegen umfassen dabei die verschiedensten Rechtsgebiete: Kündigung von Arbeitsverhältnissen, Geschwindigkeitsübertretungen, ungerechtfertigte Mietzins erhöhungen, Durchsetzungen von Schadenersatzansprüchen im Gesundheitsbereich oder Forderungen

“ **Das Besondere am Praktikum bei der Coop Rechtsschutz AG ist, dass stets neue Lösungswege erarbeitet werden, um die Kunden optimal zu unterstützen.**

– **Sylwia Mackowska, juristische Praktikantin Coop Rechtsschutz**

gegenüber IV-Stellen und anderen Behörden. Zudem vertritt die Coop Rechtsschutz AG im Bereich des Betriebsschutzes die Interessen von Arbeitgebenden kleinerer und mittlerer Unternehmen.

Im direkten Kundenkontakt besteht die Hauptaufgabe darin, die individuellen Bedürfnisse der versicherten Personen und Institutionen ins Zentrum zu rücken und die besten Lösungen zu ermitteln. Statt Langeweile und Eintönigkeit erwartet die

Praktikantinnen und Praktikanten ein abwechslungsreiches und forderndes Aufgabengebiet.

Eigenverantwortliches Arbeiten

Nach einem theorieelastigen Studium genau das Richtige, um das Fachwissen in die Praxis umzusetzen und einen breiten Einblick in vielfältige juristische Tätigkeiten zu erhalten. Die Absolventinnen und Absolventen haben von Anbeginn die Möglichkeit, aktiv mitzuarbeiten. Sie erteilen Rechtsauskünfte und bearbeiten Rechtsfälle, kommunizieren mit externen Fachpersonen, Anwaltschaften und Behörden und können ihre Verhandlungsfähigkeiten im Umgang mit Gegenparteien unter Beweis stellen.

Gut gerüstet für jede Herausforderung

Auf sich allein gestellt ist man im Praktikum hingegen nicht. Die Coop Rechtsschutz AG legt als Ausbildungsbetrieb grossen Wert auf aktives Lernen und persönliche Weiterentwicklung. Die Praktikantinnen und Praktikanten werden eng begleitet und gefördert, ohne dass ihre Selbstständigkeit eingeschränkt wird. Viviane von Salis, ehemalige juristische Praktikantin, äussert sich begeistert: «Ich war positiv überrascht, wie eigenständig und mit wie viel Entscheidungsspielraum wir arbeiten dürfen.»

Die Begleitung und Förderung bestehen aus internen Schulungen sowie Kommunikations- und Verhandlungstrainings, um den Praktikantinnen und Praktikanten die erforderlichen Instrumente an die Hand zu geben und eine maximale Eigenständigkeit zu ermöglichen. «Das Praktikum bei der Coop Rechtsschutz ermöglicht es mir, mein an der Universität erworbenes Wissen anzuwenden und gleichzeitig meine kommunikativen Fähigkeiten auszubauen», resümiert die juristische Praktikantin Corinne Räber.

Zusammen im Team statt nebeneinander

Bei der Arbeit sind der Coop Rechtsschutz AG nicht nur spannende Tätigkeiten, persönliches Engagement und individuelle Entfaltung wichtig. Genauso wird einer angenehmen Arbeitsumgebung Rechnung getragen. Mit

einer modernen Infrastruktur, fortschrittlichen Arbeitsbedingungen und einem freundschaftlichen Arbeitsklima sollen sich die über 130 Mitarbeitenden wohlfühlen. Darüber hinaus geben klare Prozesse, kurze Wege und eine enge, teamorientierte Zusammenarbeit Sicherheit und ermöglichen ein agiles und effizientes Arbeiten. So entsteht zwischen den Mitarbeitenden eine starke Gemeinschaft, aus der sich langjährige Freundschaften entwickeln. Dies war mit ein Grund, weshalb die Coop Rechtsschutz AG die Alumni-Organisation COREAL gegründet hat (Impressionen Event 2022: www.coreal.law).

Bereit für den Karrierestart?

Sie sind Berufseinsteigerin oder Berufseinsteiger mit einem juristischen Hochschulabschluss (MLaw oder lic. iur.)? Lernen Sie die Praktika von Coop Rechtsschutz AG kennen!

Teamleiter Michael Beugger informiert gerne über die Anforderungen und erklärt Genaueres über den Aufgabenbereich. Für einen unverfälschten Einblick und Ratschläge vermittelt er zudem Kontakte zu ehemaligen Praktikantinnen und Praktikanten.

Michael Beugger, Leiter Front Team
T.+41 62 836 96 08
michael.beugger@cooprecht.ch

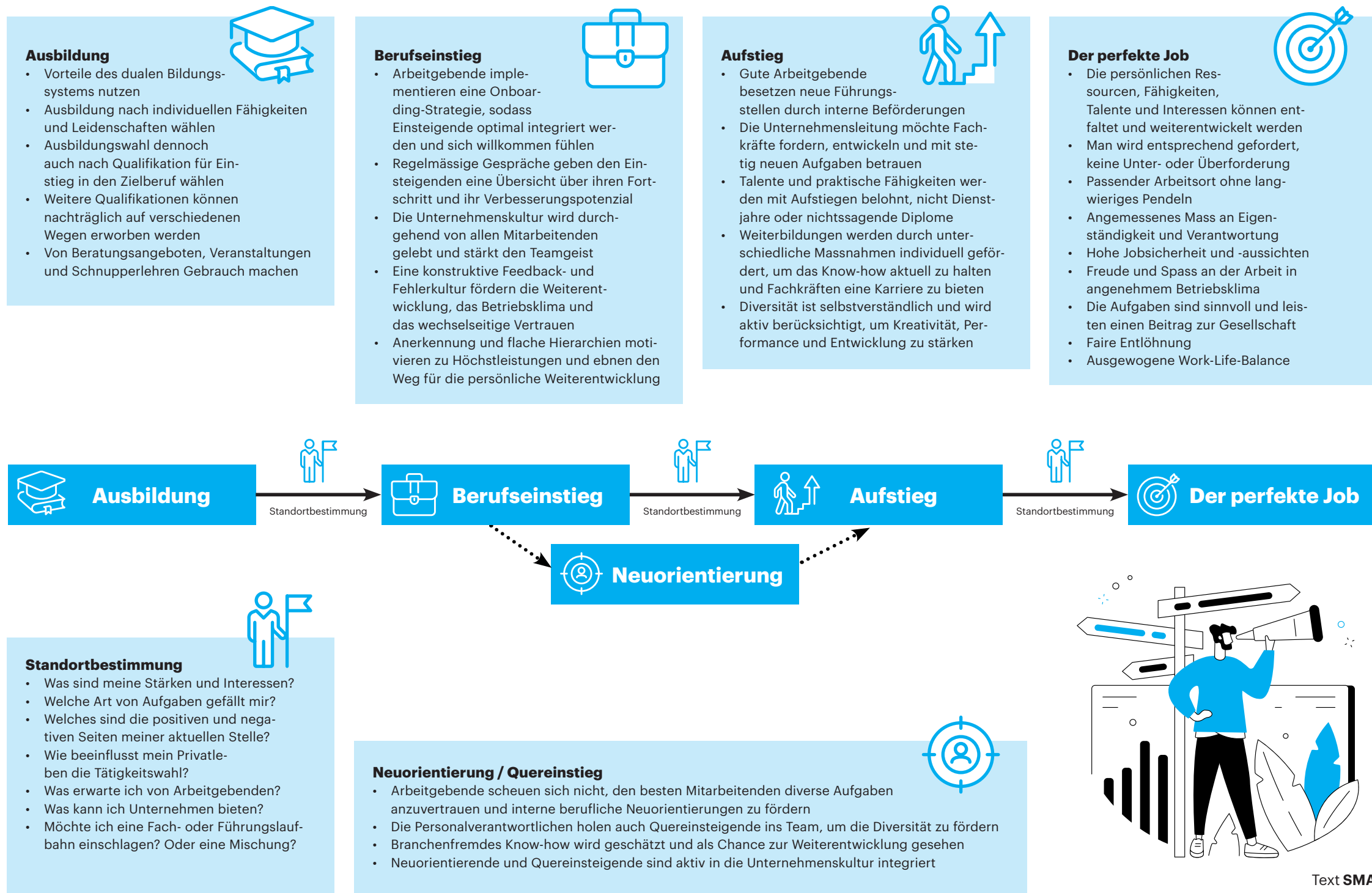
Weitere Informationen finden Sie unter cooprecht.ch oder direkt über den QR-Code.



Der Traumberuf ist keine Entscheidung, sondern ein Prozess

Die individuell perfekte Stelle zu finden und die Karriereleiter entsprechend zu planen ist mehr als nur eine einmalige Herausforderung. Es ist ein kontinuierlicher Prozess, der sich über verschiedene Phasen hinzieht und stete Arbeit erfordert.

Welche Fragen sich Arbeitnehmende stellen sollten und was Arbeitgebende bieten können, zeigt die folgende Grafik.



ANZEIGE

DUPONT Brasserie & Bar - Beatenplatz 4 - 8001 Zürich

DUPONT
 Brasserie & Bar

+41 44 542 92 20 - info@dupont.ch - www.dupont.ch

Sonntags
BRUNCH





**Universität
Zürich** UZH



EuropaInstitut
AN DER UNIVERSITÄT ZÜRICH

Weiterbildung

Steigern Sie Ihren Marktwert – bilden Sie sich weiter!

- CAS Compliance Management
- CAS Cybersicherheit
- CAS Datenschutz
- CAS Finanzmarktrecht
- CAS Inhouse Counsel

Unsere CAS-Studiengänge vermitteln praxisrelevantes Wissen für Ihre nächsten Karriereschritte.

Mehr unter



www.cas-eiz.uzh.ch



Im Auftrag der Rechtswissenschaftlichen Fakultät konzipiert und durchgeführt durch das Europa Institut an der Universität Zürich.



**Universität
Zürich** UZH

Weiterbildung

LL.M. Internationales Wirtschaftsrecht Universität Zürich

Bewerben Sie sich jetzt!

Studienbeginn 1. März 2024
info@LLM.uzh.ch

Mehr unter:
www.LLM.uzh.ch



Sponsored.



**Begleitung nach
Bildungsbedürfnissen
in jeder Lebensphase**

Die SBS Swiss Business School ist ein in Zürich ansässiges Fachhochschulinstitut, das ein breites Spektrum an akademischen Programmen in englischer Sprache anbietet.

Als berufstätiger Profi auf der Suche nach einem MBA oder Executive MBA? Es gibt Angebote an berufsbegleitenden MBA-Programmen, sowohl vor Ort als auch online. Fehlt das gewisse Etwas, um sich im täglichen Berufsleben vollkommen wohlfühlen? Oder soll es ein Kurs sein, der einen Wettbewerbsvorteil verschafft, um den Traumjob zu erreichen? Das weitreichendes Angebot an Weiterbildungsprogrammen steht allen zur Verfügung, von dreitägigen Zertifikatskursen bis hin zu Diplomprogrammen.

Kontaktieren für weitere Informationen unter der Telefonnummer: +41 44 880 00 88 Oder erreichen per E-Mail unter: enrollment@sbs.edu

Die SBS wird auf der folgenden MBA-Veranstaltung persönlich für Sie da sein:

QS Connect MBA-Messe - 16.10.2023
im Marriott Hotel Zürich



SBS 
SWISS BUSINESS SCHOOL

Die Karriere muss nicht geradlinig verlaufen

Hört man den Begriff «Karriere», taucht oftmals das Bild des klassischen Weges nach oben in den Köpfen auf. Für lange Zeit galt der Aufstieg hin zu mehr Führungsverantwortung, meist innerhalb derselben Unternehmung, als das Karrieremodell schlechthin. Doch vielen Menschen bedeutet Führungsverantwortung nicht allzu viel oder ihre Bedürfnisse ändern sich im Laufe ihres Lebens. Eine Übersicht über die häufigsten Karrieremodelle.



Führungslaufbahn

Die klassische Karriereleiter durch die Hierarchie zu mehr Führungs- und Budgetverantwortung und fokussiert auf Leistung und Autoritätsstufen. Eine Führungslaufbahn ist nicht gezwungenermassen auf ein Unternehmen beschränkt. Durch die Verbreitung von flacheren, schlankeren Führungsprozessen haben die Aufstiegsmöglichkeiten abgenommen.



Projektlaufbahn

Die Projektkarriere vereint zu einem gewissen Grad Führungs- und Fachkompetenzen in einem. Verantwortung wird zeitweise übernommen, während die Komplexität der Projekte zunimmt.



Fachlaufbahn

Auf diesem Karrierpfad können ebenfalls Führungsverantwortlichkeiten steigen. Der Fokus liegt allerdings auf dem Einsatz von Fachwissen und erweiterten Handlungsspielräumen. Beispiele dafür sind Positionen in den Bereichen Research & Development. Durch Lean Management gewinnt dieses Laufbahnmodell stellenweise an Bedeutung.



Portfoliokarriere

Eine auf dem Portfolio basierte Laufbahn baut auf unterschiedlichen, kurzzeitigen Jobs auf, oft in mehreren Unternehmen. Es werden nicht die traditionellen Entwicklungsstufen eines Berufes durchschritten.



Bogenkarriere

In der üblichen Vorstellung einer Karriere steigen beispielsweise Verantwortung und Pensum bis zur Pensionierung kontinuierlich an. In einer Bogenkarriere werden schon Jahre vor der Rente das Arbeitspensum reduziert oder gewisse Verantwortlichkeiten abgegeben.

Text SMA

ANZEIGE



Stadt Zürich
Schutz & Rettung



**Kein Job
von der
Stange!**

#BerufungimBeruf

Schutz & Rettung Zürich ist die grösste zivile Rettungsorganisation der Schweiz. Wir agieren 24/7 am Puls von Zürich und sind im Einsatz für die Menschen in der Stadt und Agglomeration.

Ihre berufliche Weiterentwicklung in die Blaulichtwelt bei attraktivem Ausbildungslohn:

- Ausbildung Dipl. Rettungssanitäter*in HF (2 resp. 3 Jahre)
- Ausbildung Transportsanitäter*in eidg. FA (1 Jahr)
- Ausbildung Berufsfeuerwehrmann*frau eidg. FA (20 Monate)
- Medizinische Fachperson Einsatzleitzentrale (3 Monate)

Zudem suchen wir regelmässig kompetente Berufsleute in folgenden Bereichen: ICT, Brandschutz, Bau & Immobilien, Logistik, Nutzfahrzeuge, Erwachsenenbildung, Kommunikation, Personal sowie Finanzen



Entdecken Sie unsere Berufswelten, offenen Stellen und modernen Anstellungsbedingungen online.

Rutschen Sie mit uns!



READY FOR A NEW

CHALLENGE?



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Schweizer Armee
Armée suisse
Esercito svizzero
Swiss Armed Forces



www.peace-support.ch



SPORTS
BAR
19
04

SPORTSBAR 1904

THE PLACE FOR LIVE FOOTBALL

ZÜRICH'S NO. 1 SPORTSBAR

Auf über zehn grossen Screens zeigen wir jedes wichtige Fussballspiel live!

Erlebe einen fantastischen Abend mit Fussball, Freunden und leckerem Essen direkt am Bahnhof Enge.



Mehr Infos

UNSER
TOP EVENT

FUSSBALL LIVE ANALYSE

Unser Fussballexperte Pascal «Zubi» Zuberbühler analysiert ausgewählte Spiele der Champions League live in der Sportsbar 1904 - vor dem Spiel, in der Halbzeitpause und nach dem Schlusspfeif.

Sichere dir jetzt
deinen Platz

