

Special

Berufsbildung



Erste Schritte am Roboter: In der Lektion in Robotertechnik am ZbW in St. Gallen geht es darum, das Aufnehmen und Wiederablegen der weissen Ringe zu programmieren.

Optimum, nicht Maximum

Eignung Nur wer einen Beruf mit der Ausbildung ausüben kann, die einem wirklich liegt, hat auf lange Sicht Erfolg. Es wäre deshalb falsch, die Berufsbildung weniger zu würdigen als akademische Bildungsgänge.

ECKHARD BASCHEK

Das Optimum ist in aller Regel besser als das Maximum. Das gilt auch im Bereich der Bildung: Nicht der teuerste Kurs ist der beste, nicht immer ist die höchste Ausbildung die wirklich erstrebenswerte. Denn was nützt eine halbwegs würdevolle Gymnasialzeit, wenn man mit der hart erkämpften Matura doch nicht viel anderes in der Hand hält als ein vorläufiges Eintrittsbillet für eine universitäre Hochschule? Und damit für weitere Jahre gebunden ist an Lehre und Forschung?

Allzu oft geraten ambitionierte junge Menschen in eine Mühle, zu der sie im Laufe der Jahre keine Alternative mehr

sehen. Während sie unterdessen in ein Alter gekommen sind, in dem noch höhere Ansprüche nicht nur an die akademische Ausbildung gestellt werden, sondern auch Umsetzungsstärke vorausgesetzt wird.

Diese Situation haben Eltern wohl kaum im Kopf, wenn sie – vielleicht einfach aufgrund ihrer eigenen Lebenserfahrung vergangener Jahre – ihren Sprösslingen eine «gute» (und möglicherweise «bessere» als ihre eigene) Ausbildung zugutekommen lassen wollen.

Wer dafür ein treffendes Bild sucht, wird bei einer Karikatur im NZZ-«Folio» Nr. 263 vom Juni 2013 fündig, in der die stolzen Eltern auf dem Gartensitzplatz am

Esstisch ihr Kleinkind anschauen, das auf dem Hochstuhl sitzt und verschmitzt sein Lätzchen mit der Aufschrift «Matura 2030» betrachtet.

Die Porträts von Absolventinnen und Absolventen der höheren Berufsschulen in dieser Ausgabe haben etwas gemeinsam: Über die Berufsbildung haben sie über unterschiedliche Wege, meist in Verbindung mit einer oder mehreren praktischen Weiterbildungen, zu ihrer beruflichen Bestimmung gefunden und sitzen jetzt an verantwortungsvollen Stellen, an denen sie sicher und gut aufgehoben sind. Und wer sich vor Augen führt, wie junge Leute kurz nach abgeschlossener Lehre, nach einem anspruchsvollen Tag im Beruf

motiviert jeden Abend noch ein paar Stunden an einer der vielen Berufsschulen verbringen und praxisorientiertes Fachwissen aufnehmen, wird sehen, wie viel Fleiss und Engagement hier drinsteckt.

Diese Leute sind es, die unser Land dringend nötig hat. Denn zu jedem Forscher, zu jedem obersten Manager braucht es viele Fachkräfte, welche in der Lage sind, die herausfordernden Pläne auf den Tausendstelmmillimeter genau umzusetzen. Dieser Qualitätsanspruch, ohne den die Schweiz in der globalisierten Welt wenig Chancen hat, hängt wesentlich vom Können und von der Überzeugung gut ausgebildeter Praktiker ab. Es wäre fatal, dies zu übersehen.

Kompass für die Bildungswelt

Auch die Konferenz der Höheren Fachschulen fordert: Die Bildungswelt muss die Bedürfnisse der Studierenden und Branchen erfüllen.

SEITE 31

Krisenkurs in Kommunikation

An der KV Luzern Berufsakademie lernt man mit schwierigen Situationen umgehen – «live» vor der Kamera.

SEITE 32

Vom Lehrling zum Pharma-Chef

«Mit einer Lehre hat man für das ganze Leben eine Option»: Warum nicht alle studieren müssen. Ein Blick in ein Leben.

SEITE 33

Dann machen wir es eben selber

Swissmem greift zur Selbsthilfe, gründet die Plattform «Find your Future» und umgeht dabei Kantons Grenzen.

SEITE 35

Gegen ungleiche Wertschätzung

Die Höheren Fachschulen für Technik wehren sich für ihre ausgebildeten, gefragten Fachkräfte.

SEITE 42

VERANTWORTLICH FÜR DIESEN
SPECIAL: ECKHARD BASCHEK

FOTO-PORTFOLIO

Bildredaktor und Redaktor waren abends Gast am ZbW – Zentrum für berufliche Weiterbildung in St. Gallen und durften drei Schulklassen beim Unterricht verfolgen: Elektrotechnik, Sanitärplaner und Robotertechnik.

Fotos: Peter Frommenwiler



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

Völlig losgelöst – und was dann?

Vision 2030 Die Berufsbildung in der Schweiz steht vor einem grossen Wandel. Über die unsichtbaren Folgen wird bisher nicht geredet.

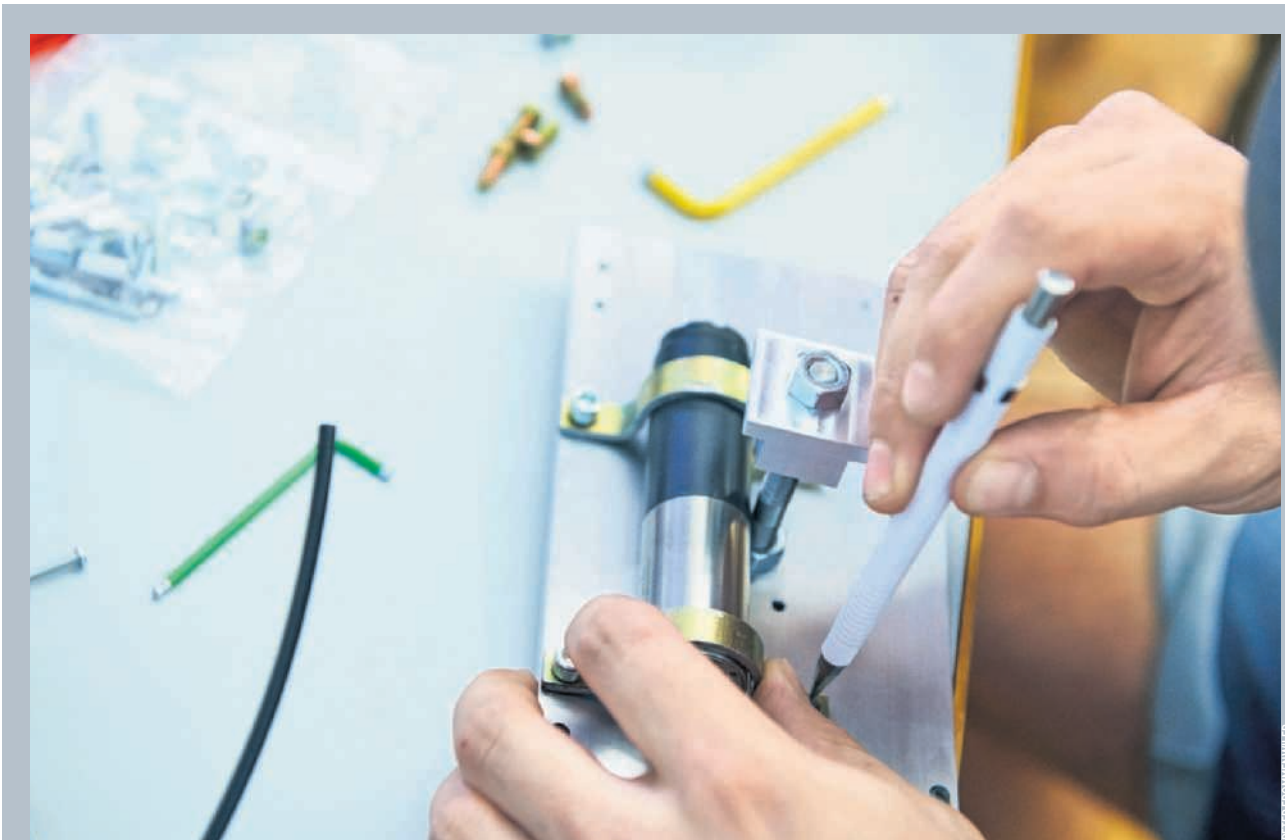
JOHANNES J. SCHRANER

Das Beispiel könnte Schule machen: Die Gewerblich-Industrielle Berufsschule Bern macht mit rund tausend Informatik-Lehrlingen einen interessanten Feldversuch. Er soll sie zukunftstauglich machen, indem die Ausbildung flexibilisiert wird. Dafür setzt die Schulleitung unter anderem auf mehr Selbststudium und die Auflösung der Reihenfolge der Pflichtmodule. So können die Präsenzzeiten von bisher maximal zwei auf bis zu einen Tag pro Woche reduziert und längere Auslandsätze ermöglicht werden.

Zur Chefsache erklärt

Wie die Berufslehre zukunftstauglich bleibt, darüber machen sich nicht nur Ausbildungsstätten bereits heftige Gedanken. Mit der nationalen Strategie «Berufsbildung 2030» unter der Leitung des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) hat Bundesrat Johann Schneider-Ammann die Schweizer Berufslehre zur Chefsache erklärt. Jetzt haben die sogenannten Verbundpartner in der Berufsbildung – Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen, Bund und Kantone also – an einer zweitägigen Tagung erste strategische Leitlinien formuliert, die aufhorchen lassen.

«Transversale Kompetenzen besser identifizieren, vernetzen und fördern» heisst es in einem Hintergrunddokument von Ende April von Ecoplan. Das Bera-



Elektrotechnik: In einer Sammelklasse wird die berufsübergreifende Zusammenarbeit an einem gemeinsamen Projekt geübt.

tungs- und Forschungsbüro fasste im Auftrag des SBFI die Ergebnisse der Verbundpartnertagung zusammen. Die Berufsbildung sei kompetenzorientiert. Sie fördere sowohl berufsspezifische als auch berufsfeldübergreifende transversale Kompetenzen.

Ein radikaler Wandel

Ein weiteres Beispiel ist, «eine breite Basisbildung und berufsspezifische Spe-

zialisierung in allen Berufen verstärkt ermöglichen». In einer breiten Grundausbildung und einer darauf aufbauenden Spezialisierung würden die Grundlagen für die persönliche Laufbahngestaltung geschaffen. Absolventinnen und Absolventen verfügten über am Arbeitsmarkt nachgefragte spezifische Kompetenzen – könnten diese aber auch in einen Gesamtzusammenhang setzen und Aufträge gemeinsam mit anderen Berufsgruppen

lösen. Die dritte von insgesamt neun vorgeschlagenen strategischen Leitlinien fordert, dass «Flexibilität und Modularisierung in der Ausbildung» markant zu erhöhen seien.

Dies ermögliche Berufslaufbahnen ohne Umwege sowie die zeitnahe Integration neuer Bildungsinhalte. Nur schon die kleine Auswahl möglicher strategischer Leitlinien kündigt einen radikalen Wandel in der Berufsausbildung an, sollte sie sich

denn tatsächlich in diese Richtung entwickeln.

Unbestritten ist, dass bisherige Berufe verschwinden und neue entstehen. Aber der junge Mensch bleibt Mensch. Die Vision «Berufsbildung 2030» muss deshalb sehr achtsam bleiben, dass sie ihn nicht hoffnungslos überfordert.

Die Frage nach dem Menschenbild

Die Berufsbildung erneuert man nicht, indem man Bewährtes eliminiert und Neues nur im Kopf gebiert. Vor einer Vision sollte man sich über das Menschenbild im Klaren sein, das diese Vision tragen soll.

So ist und bleibt die Berufsidentität ein wichtiger Teil der Identitätsfindung junger Menschen. Sie leichtfertig aufzulösen, ist fahrlässig. Transversale oder interprofessionelle Kompetenzen, wie sie Andreas Gerber-Grote von der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW) für den Gesundheitsbereich in einem Zeitungskommentar formulierte, sind zweifelsohne Teil künftiger Berufsidentitäten.

Aber wer ist in solchen Konstellationen noch wofür verantwortlich? Gibt es für transversale Kompetenzträger noch eine relevante Form von Loyalität?

Auch die Erhöhung der Selbststudiumsquote an der Berner Berufsschule wird unweigerlich die Frage nach dem Menschenbild stellen: Für ein erfolgreiches Selbststudium braucht es ausserordentliche Rahmenbedingungen wie ein intaktes soziales Umfeld, das unterstützend wirkt, eine überdurchschnittliche Motivation sowie eine aussergewöhnlich hohe Selbstdisziplin. Das zeigen die bisherigen Erfahrungen zum Beispiel der Fernfachhochschule Schweiz. Ihre Studierenden sind zudem mindestens zehn Jahre älter als die Lernenden an einer Berufsschule.

ANZEIGE

Publireportage

Ein HFW-Studium an der HSO zahlt sich für Arbeitnehmer und Arbeitgeber aus

Aktuelle Umfragen zeigen: Die Weiterbildung wird in nahezu allen Wirtschaftssektoren immer bedeutender – für Arbeitnehmer ebenso wie für Arbeitgeber. Die HSO Höhere Fachschule für Wirtschaft (HFW) bietet Berufstätigen im Wirtschaftsumfeld mit verschiedenen Studiengängen ein solides Fundament zum Auf- und Ausbau einer erfolgreichen Karriere.

Gerade im dynamischen betriebswirtschaftlichen Umfeld ist es an der Zeit, Weiterbildung neu zu denken. Zum einen müssen die Arbeitgeber Investitionen in Weiterbildung als Erfolgsfaktor für das eigene Unternehmen sehen. Denn gut qualifizierte Berufspraktiker sind der Schlüssel zur nachhaltigen Wettbewerbsfähigkeit einer Unternehmung.

Gleichzeitig steigt für Fachleute mit Berufsabschluss die Notwendigkeit, sich berufsbegleitend weitere Qualifikationen anzueignen, um überhaupt eine Karriereperspektive entwickeln zu können. Die HSO Wirtschaftsschule hat diese Entwicklung und die veränderten Ansprüche erkannt und bietet mit der modularisierten Höheren Fachschule für Wirtschaft eine moderne, flexible Weiterbil-

dungsmöglichkeit an, welche Beruf und Studium bestens vereint.

Höhere Fachschule für Wirtschaft

Als höchste betriebswirtschaftliche Generalistenausbildung nach Schweizer Berufsbildungsgesetz bietet die Höhere Fachschule für Wirtschaft der HSO eine fundierte unternehmerische Ausbildung für Berufstätige im Wirtschaftsumfeld. Dass dieses Angebot ankommt, zeigen die Zahlen: Im Studiengang «Dipl. Betriebswirtschaftler/-in HF» sind an den zehn Standorten der HSO aktuell über 650 HF-Studierende eingeschrieben. Damit zählt die HSO zu den grössten und erfolgreichsten Anbietern in der Schweiz.

Das HFW-Studium an der HSO zeichnet sich durch eine strukturierte und einzigartige modularisierte Studienplanung aus. Dabei wird das zu erwerbende Wissen in unterschiedliche, jedoch in sich geschlossene Lerneinheiten aufgegliedert. Diese Systematik ist die Basis für zahlreiche Gründe, welche für ein HFW-Studium an der HSO sprechen. Seitens der aktuellen HSO-Studierenden stehen folgende Vorteile im Vordergrund:

- Vier Studienstarts pro Jahr mit fünf unterschiedlichen Studienvarianten, was zu einer hohen Flexibilität führt
- Anrechnung von Vorleistungen aus vorangehenden Weiterbildungen, was eine verkürzte Studiendauer zur Folge hat
- Überschaubare zeitliche Belastung aufgrund der Modularisierung (durchschnittlich 8 bis 10 Lektionen Präsenzunterricht pro Woche)
- Nach dem ersten Studienjahr besteht die Möglichkeit, das Höhere Wirtschaftsdiplom VSK zu erlangen
- Strukturierte und stufengerechte Wissensvermittlung, was einem raschen Transfer in die Praxis ermöglicht
- Durch die ACBSP-Akkreditierung wird nebst dem eidg. anerkannten HF-Abschluss auch die internationale Wertigkeit (Bachelor BASc) sichergestellt
- Dank integrierter FH-Module besteht die Möglichkeit des direkten Übertritts in ein bolognakonformes Bachelor-Studium (B.A.) über nur drei Semester

Diese Vorzüge sind das Ergebnis der mehrdimensionalen Form der Modularisierung der HSO. Über die Dimensionen Lernziele, Lernvoraussetzungen und den angestrebten Vertiefungsgrad des Wissens werden die Lerninhalte didaktisch stufen- und zielgruppengerecht so definiert, dass die Module für mehrere Abschlüsse in der betriebswirtschaftlichen Weiterbildung zur Anwendung kommen können.

So können zur Wissensvermittlung heterogene Klassenverbände gebildet werden, was den aktiven Austausch unter den Studierenden fördert und zu einer ausgeprägten, fächerübergreifenden Betrachtungsweise von betriebswirtschaftlichen Problemstellungen führt.

Durchlässigkeit und Anschluss garantiert

Die HSO Wirtschaftsschule gewährleistet mit der modularisierten Struktur dieses Bildungsganges eine überzeugende Durchlässigkeit und Anrechnung der höheren Berufsbildung. Zum einen können Tertiärabschlüsse auf Stufe Fachausweis angerechnet werden, zum anderen werden bereits im dritten Studienjahr Fachhochschulmodule in den Unterricht eingeflochten, sodass ein direkter Anschluss zum Bachelor (B.A.) möglich ist. Dieses Konzept ist in der Landschaft der Höheren Fachschulen einzigartig und macht die HSO Wirtschaftsschule zu einem der grössten, innovativsten und zuverlässigsten Bildungspartner in der Schweiz.

Die HSO Wirtschaftsschule

Die HSO Wirtschaftsschule gehört zu den führenden Wirtschaftsschulen der Schweiz und ist ein Unternehmen der Vantage Education Gruppe. Seit der Gründung 1954 in Zürich-Oerlikon hat sich die HSO mit aktuell zehn Standorten und mit mehr als 3000 Studierenden zu einem der bedeutendsten privaten Bildungsanbieter in der Schweiz entwickelt. Das Erfolgskonzept der HSO ist die praxisorientierte Aus- und Weiterbildung auf der Basis des dualen Bildungssystems.

Weitere Informationen finden Sie auf unserer Website: www.hso.ch



Ruedi Schweizer, Gesamtleiter Studienmanagement HSO Wirtschaftsschule



Montage des Autos an der Rampe: Das gemeinsam gebaute Fahrzeug muss bergauf fahren und auf dem Weg Lasten aufnehmen können.

PETER RICHMÜLLER

Einsatz für Höhere Fachschulen

Konferenz HF Die Abschlüsse HF müssen sich nicht hinter den Fachhochschul-Abschlüssen verstecken. Das kommt nicht von ungefähr.

EVA DESARZENS-WUNDERLIN

Durch die Schaffung der Fachhochschulen (FH) und die Reform des Berufsbildungsgesetzes gerieten die Höheren Fachschulen (HF) in eine neue Situation. Ihre Position im Bildungssystem war plötzlich nicht mehr eindeutig erkennbar, und ihre Finanzierung zeigte viele wettbewerbsverzerrende Merkmale auf und wurde daher unsicher. Die Schweizerische Direktorenkonferenz der Technikerschulen (SDKTS) begann sich 2005 mit den HF der anderen Bereiche mit dem Ziel zu koordinieren, eine Rektorenkonferenz zu gründen. Denn wer seine Interessen nicht in die politischen Prozesse einbringt, läuft Gefahr, vergessen und übersehen zu werden. Das Ziel wurde am 18. September 2007 mit der Gründung der Schweizerischen Konferenz der Höheren Fachschulen erreicht. Die Konferenz wuchs über die Jahre auf heute 142 Mitglieder an, dies sind etwa 95 Prozent aller HF. Die Konferenz HF sah auf der Basis folgender Analyse dringenden Handlungsbedarf:

- Absolventinnen und Absolventen HF, die ihren Beruf im Ausland ausüben wollten, machten immer wieder die Erfahrung, dass die englische Bezeichnung des Titels zu wenig aussagekräftig oder sogar irreführend war. Es seien daher unbedingt Diplome mit aussagekräftigen Titeln an die Absolventinnen und Absolventen HF abzugeben.

- Die 2007 geltende interkantonale Vereinbarung schuf einerseits Ungleichheiten gegenüber der Mitfinanzierung im Hochschulsystem (Höhe der Semestergebühren und volle interkantonale Freizügigkeit) und andererseits eine Ungleichbehandlung der Schulen durch die Kantone innerkantonale wie interkantonale. Dies schränkte die Mobilität der Studierenden ein und führt zu Marktverzerrungen.

Als Kernaufgaben definierte die Konferenz HF die stärkere finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand, die gesamtschweizerisch freie Wahl des Studienorts und die nationale und internationale Anerkennung der Diplome und Titel.

Mitfinanzierung durch die Kantone

Die Inkraftsetzung der «Interkantonalen Vereinbarung über Beiträge an Bildungsgänge der Höheren Fachschulen (HFSV)» 2014 war ein Meilenstein für die Konferenz HF. Die Kantone anerkannten neu die volle Freizügigkeit auch für die Studierenden HF. Endlich konnten sie damit rechnen, ihr Wohnkanton bezahle mit, egal in welchem Kanton sie eine HF besuchten. Dies war ein Quantensprung, denn zuvor definierte jeder Kanton selbst, welche HF-Angebote er im eigenen Kanton mitfinanzierte wie auch welche in einem anderen Kanton. Dass auch privatrechtliche Ausbildungsinstitutionen einen wichtigen Anteil zur Sicherung der Fachkräfte beitragen, wurde erst anerkannt durch die eidgenössischen Anerkennungsverfahren.

Private wie öffentliche HF durchlaufen zur Qualitätssicherung ein eidgenössisches Anerkennungsverfahren. Dies hat mitgeholfen, dass die Kantone die privaten ihren kantonalen HF gleichstellten.

Die Wichtigkeit dieser bildungspolitischen Veränderung zeigt die heutige Situation im Kanton Zürich. Von unseren 42 Zürcher Mitgliedschulen sind nur 9 öffentlich-rechtlich organisiert. Dies heisst gleichzeitig, dass 39 Bildungsgänge HF nur von privaten HF angeboten werden und gar kein entsprechendes kantonales Angebot existiert – unter anderem in Hotellerie-Restoration (1) und Tourismus (1), Operationstechnik (1), Marketing (3) und Maschinenbau (8), aber auch in Modedesign (1). Eine Gleichbehandlung aller Studierenden HF ist im Interesse eines funktionierenden Arbeitsmarktes und als eines der Mittel gegen Fachkräftemangel eine Notwendigkeit.

Das Sichtbar- und Vergleichsbarmachen von Kompetenzen wollte die Konferenz HF mit dem Projekt «Kompetenzvergleich-Raster» erreichen. Das Projektziel wäre gewesen, einen Raster zu generieren, der den HF einen aussagekräftigen Kompetenzvergleich erlaubt hätte und der auch an internationale vergleichende Systeme, zum Beispiel den European Qualification Frame (EQF), hätte anknüpfen können. Doch das vormalige Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT) bewilligte das Projekt nicht, da es selbst bei der Entwicklung des NQR-BB (Nationaler Qualifikationsrahmen für Abschlüsse der Berufsbildung) den

Lead behalten wollte. Die Konferenz HF hat mit diesem Projektvorhaben wesentlich dazu beigetragen, die Entwicklung des NQR-BB zu beschleunigen. Die dazugehörige Verordnung ist seit Herbst 2014 in Kraft. Die HF sind auf dem Niveau 6 eingestuft und somit über das europäische Vergleichssystem EQF (European Qualification Frame) einer Bachelor-Ausbildung gleichgestellt. Gleichzeitig wird in der Verordnung der Diplommzusatz festgelegt, der die Kompetenzen der Ausbildung beschreibt.

International verständlicher Titel

Ein wichtiges Anliegen war und ist der Konferenz HF, dass die Absolventinnen und Absolventen HF einen international verständlichen Titel haben. Die einheitliche Struktur für die Titel in den Amtssprachen ist eindeutig definiert – die englische Übersetzung war es aber nicht. Dem Wunschtitel, dem «Professional Bachelor», stimmte die Politik nicht zu. Das Anliegen wurde aber anerkannt, sodass seit 2015 der einheitliche englische Übersetzungstitel in Kraft ist: «Advanced Federal Diploma in (...) of Higher Education». Für die Konferenz HF ist es eine gute Lösung: Das «Advanced» zeigt auf, dass die Abschlusskompetenzen höher als die einer Berufsprüfung sind. Das «Federal» signalisiert: Die Ausbildung basiert auf einem eidgenössisch anerkannten Rahmenlehrplan und der Bildungsgang selbst ist eidgenössisch anerkannt. «Higher Education» bedeutet: die Ausbildung ist tertiär.

Die HF brauchen ein unverwechselbares, starkes Profil, um sich positionieren zu können. «Die HF sind hoch heterogen und trotzdem gibt es kaum eine andere Ausbildung, die praxisorientierter ist als die der HF» – eine Aussage von Dieter Euler von der Hochschule St. Gallen beim Vorstellen der Studie «Positionierung der Höheren Berufsbildung im internationalen Vergleich. Eine vergleichende Analyse mit Fokus auf Höhere Fachschulen». Die Studie zeigt, dass die Ausbildung an einer HF einen bestimmbareren Wert hat und dass sich das Diplom HF international mit gleichwertigen Abschlüssen ausgezeichnet verglichen lässt.

Bereits heute werden Bildungsgänge HF in verschiedenen Modellen und zum Teil mit Anschlussregelungen für eine Fachhochschule angeboten. Es ist deshalb zu diskutieren, ob gewisse Zusammenarbeitsformen gefördert werden sollen und andere eher nicht, da einige zu einer Schwächung des Profils der Höheren Fachschulen führen könnten. Für die Konferenz HF ist klar, die Bildungswelt muss sich weiterhin flexibel auf die Bedürfnisse der Studierenden und der jeweiligen Branche ausrichten. Immer mit dem Ziel, qualitativ hochstehende, arbeitsmarktfähige Ausbildungen anzubieten.

Eva Desarzens-Wunderlin, Generalsekretärin, Schweizerische Konferenz der Höheren Fachschulen, Bern.

Eltern können Karrieren erschweren

Bausinn.ch Der Verbund der Baubranche fordert verstärkte Information für Eltern.

IRIS WIRZ

Kürzlich stellten sechs ehemalige Absolventen einer Lehre im Bau ihren Karriereweg zum Unternehmer, zur Firmennachfolgerin, zum Schulleiter oder Bauführer vor. Die Trägerorganisationen von Bausinn.ch – AM Suisse, Gebäudehülle Schweiz, der Schweizerische Baumeisterverband SBV, der Schweizerische Gerüstbau-Unternehmer-Verband SGUV, der Schweizerische Maler- und Gipserunternehmer-Verband SMGV und der Verein für Schweissttechnik SVS – betonen, dass solche Laufbahnen im dualen Berufsbildungssystem der Schweiz der «Normalfall» sein könnten.

Dass sie es noch nicht sind, liegt nach Einschätzung von Bausinn.ch auch am Informationsdefizit von Eltern, Lehrpersonen und Jugendlichen. Josef Wiederkehr,

Präsident des SGUV, begrüsst den aktuellen Vorschlag des Bundesrates, die Finanzierung der Berufsbildung ab Januar 2018 zu stärken. Er forderte jedoch parallel verstärkte Information für Eltern zum dualen Berufsbildungssystem. Ihr Unwissen lenke den Nachwuchs in falsche Berufsrichtungen und verhindere Karrieren – mehr Geld für die Höhere Berufsbildung werde dieses Problem nicht lösen.

Pro Jahr beenden rund 65 000 Jugendliche ihre Grundbildung mit einer Lehre. Rund 25 000 schliessen eine Weiterbildung mit einem eidgenössischen Diplom oder Fachausweis ab. Diese Abschlüsse betreffen die Berufsprüfung, die zum Beispiel zum Werkstatteleiter führt, oder die Höhere Fachprüfung, wie die Meisterprüfung heute genannt wird. Die Abschlüsse entsprechen den Uni-Pendants Bachelor und Master und erfolgen in der Regel nach einer mehrjährigen Weiterbildung.

Die Baubranche mit ihren 327 000 Mitarbeitenden und 25 000 Lernenden kann pro Jahr rund 1400 solcher Abschlüsse ver-

zeichnen – doch in Anbetracht der anstehenden Digitalisierung im Bau sind es immer noch viel zu wenige. Deshalb sind Weiterbildungen und Karriere im Bau immer wieder ein Thema von Bausinn.ch. Fazit der Trägerorganisationen: Eltern, Jugendliche, Lehrpersonen und die breite Öffentlichkeit kennen das heutige duale Berufsbildungssystem noch zu wenig. In ihren Köpfen sind noch veraltete Vorstellungen. Deshalb besuchen schulisch gute Jugendliche oft das Gymnasium und studieren unter anderem zu Zehntausenden Psychologie, Politologie, Geisteswissenschaften oder Ethnologie – Berufe, für die es in der Schweiz zu wenig Arbeitsplätze gibt. Allein 2014 waren 21 000 Menschen mit einem Hochschulabschluss arbeitslos.

Vom Gleisbauer zum Herzchirurgen

Wer dagegen eine Lehre im Bau in Angriff nimmt, kann heute zahlreiche Karrierewege einschlagen. Hat beispielsweise ein Maurer neben oder nach der Lehre die Berufsmatura abgeschlossen, kann er sich

anschliessend fit für das Universitätsstudium machen. Sie oder er besucht eine zusätzliche Weiterbildung – Passerelle genannt – und ist hinterher qualifiziert für jedes Studium. So könnte also auch ein Gleisbauer oder Pflasterer Chirurg oder Forscher an der ETH werden. Das gibt es so in keinem anderen Land.

Josef Wiederkehr von der Trägerorganisation SGUV: «Ich bin persönlich ein Beispiel für den Weg von der Lehre zum Hochschulstudium und Doktor. Die Lehre hat mir früh gezeigt, wie ich vom Plan zum Resultat komme und dass nichts ohne das passende Tun geschieht. Diese Erfahrung hat mich geprägt und hilft mir heute in meinen Tätigkeiten als Unternehmer wie auch in der Politik.»

Damit mehr Jugendliche eine Lehre als geeigneten Karrierestart sehen, erkenne Wiederkehr den Handlungsbedarf in der Finanzierung und in der Information. Er meint: «Der aktuelle Vorschlag des Bundesrates, ab 2018 die Finanzierung der Weiterbildung in der Berufsbildung zu stärken,

ist begrüssenswert. Mit den zusätzlichen 262 Millionen Franken, die in den Jahren 2017 bis 2020 für die Berufsbildung zur Verfügung stehen, wird die Gleichstellung der Berufsbildung weiter gefördert. Doch das allein reicht noch nicht. Vielmehr müssen Eltern, Jugendliche und Lehrpersonen ganz konkret wissen und verstehen, wie unser Berufsbildungssystem funktioniert. Sie müssen Beispiele erleben, wie erfolgreich Menschen mit der Lehre und der Weiterbildung sein können. Das sollte so früh wie möglich passieren und nicht erst, wenn die Kinder im Berufswahl-Alter sind. Ausserdem sollte das duale Berufsbildungssystem in der Ausbildung von Lehrpersonen stärker thematisiert werden. Wenn Lehrer schulisch starke Kinder aus Prinzip in Richtung Gymnasium lenken und Eltern ihre Kinder auf die Matura trimmen, weil sie meinen, dass diese nur so Chancen im Leben haben, führen zusätzliche Finanzierungsanstrengungen nicht zum Erfolg.»

Iris Wirz, Geschäftsführerin, Bausinn.ch, Zürich.

Bad News im Live-Modus erklären



Krisenkommunikation An der KV Luzern Berufsakademie können Studierende im Rollenspiel hautnah üben, wie man unternehmerische Leistungen und Fehlleistungen in der Öffentlichkeit darstellt.

ROBERT WILDI

Zu Zeiten des Mittelalters herrschten eigene Gesetze: Überbringer von schlechten Nachrichten wurden an Ort und Stelle geköpft. Eine Karriere als guter Krisenkommunikator war also nicht möglich, da Praxiserfahrung nur bedingt gesammelt respektive gewinnbringend umgesetzt werden konnte. Die Zeiten haben sich zum Glück geändert. Heute sind gute Kommunikatoren, die auch in stürmischen Phasen ihr Unternehmen souverän vertreten, Fehler eingestehen und die Öffentlichkeit zum richtigen Zeitpunkt lückenlos über getroffene Massnahmen informieren, sogar gefragt. Führungskräfte, die sich beim ersten Gegenwind als hilflose Schönwetterkapitäne enttarnen, haben ihre Chancen für den weiteren Aufstieg auf der Karriereleiter in der Regel verspielt. Deshalb gehören heute eine solide Ausbildung und im Idealfall zusätzliche Weiterbildungen in Krisenkommunikation zum Basisrüstzeug für angehende «Executives». Dass man sich als Bildungsanbieter durch eine besondere Herangehensweise

mit diesem Thema profilieren kann, ist die Überzeugung von Peter Rüegger, Leiter Marketingakademie an der KV Luzern Berufsakademie (siehe Box). Um die Praxisrelevanz zu steigern, hatte er die Idee, den Studierenden am Zentralschweizer Institut die Krisenkommunikation in einer kombinierten Simulation anzubieten. Rüegger entwickelte das dreitägige Seminar «Business Simulation» mit gekoppeltem Medientraining als Bestandteil der Höheren Fachschule für Marketing und Kommunikation (HFMK). Im Rahmen der «Business Simulation» entwickeln die Studierenden, die allesamt bereits im Berufsleben stehen, in einem zeitgerafften Planspiel eine Strategie für ein Unternehmen und versuchen, diese im Markt erfolgreich umzusetzen. Im anschliessenden Medien-

training müssen sich die fiktiven CEO im Live-Gespräch den kritischen Fragen der ehemaligen TV-Frau Gabriela Amgarten stellen und Rechenschaft über ihre unternehmerischen Leistungen respektive Fehlleistungen ablegen. Das Spezielle daran: Diese Interviews finden vor einer laufenden Kamera und eingeschalteten Mikrofonen statt, was dem Ganzen eine «öffentliche» Brisanz und damit Authentizität verleiht.

Simulation der Realität als Mehrwert

Selbstverständlich sei die Szenerie gestellt und die Krisensituation basiere auf dem zweitägigen Planspiel, räumt Peter Rüegger ein. «Die nachhaltige Wirkung dieses Effekts auf die Studierenden ist gleichwohl eindrücklich, wie wir den zahlreichen positiven Feedbacks entnehmen.»

Eine wesentliche Erkenntnis der Absolvierenden solcher «Business Simulations» mit anschliessendem Live-Medientraining sei in der Tat, dass man in der Krisenkommunikation zum Zeitpunkt X zu 100 Prozent funktionieren müsse. «Junge und ambitionierte Berufsleute erzählen uns, dass sie im Rahmen unseres Programms erstmals ganz unmittelbar mit den kommunikativen Herausforderungen der Unternehmensführung konfrontiert worden seien», berichtet der Initiant des Angebots. Ihr Glück, dass künftige Krisenkommunikationsauftritte im realen Leben, anders als in dunklen Kapiteln der Menschheitsgeschichte, zumindest nicht körperlich sanktioniert werden.

www.kvlu.ch/hfmk

«Risiken nach dem <Arche-Noah-Prinzip> erkennen»

Fast jedes Bildungsinstitut bietet heute Kurse für Krisenkommunikation an. Wie kann man sich da noch profilieren?
Peter Rüegger: Wir sind überzeugt, mit der Kombination einer realen «Business Simulation» mit einem Live-Medientraining etwas Einzigartiges zu bieten. Der authentische Rahmen ist ein ganz wichtiges Verkaufsargument für das Programm.

Was lernen die Absolvierenden konkret an Inhalten?
Dass Risiken in einem Unternehmen nach dem «Arche-Noah-Prinzip» rechtzeitig erkannt und zum Beispiel mittels einer Risiko-Matrix im Detail dokumen-



Peter Rüegger
KV Luzern
Berufsakademie

tiert werden müssen. Es braucht ein Krisenteam, das den Ernstfall immer wieder in möglichst realitätsnahen Trainings übt. Die Krisenkommunikation ist dabei nur Teil eines umfassenden Krisenmanagements.

Geht es Ihnen auch darum, die KV-Ausbildung respektive Höhere Fachschule mit solchen Angeboten besser zu positionieren?
Daran arbeiten wir permanent. Das KV wird in der Öffentlichkeit leider oft nur mit der Grundbildung in Form der kaufmännischen Lehre assoziiert. Man weiss zu wenig, dass das KV auch eine Kaderschmiede für ambitionierte Berufsleute ist und in der Höheren Berufsbildung sehr moderne und eidgenössisch anerkannte Lehrgänge geboten werden.

INTERVIEW: ROBERT WILDI

ANBIETER Gefragte Krisenschulen

ZHAW Bildungsprogramme zum Thema Krisenkommunikation offerieren verschiedene Institute in der Schweiz. Einen guten Namen gemacht hat sich etwa die ZHAW Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften mit ihrem «Certificate of Advanced Studies (CAS) Risiko- und Krisenkommunikation». An der KV Zürich Business School treffen regelmässige Seminare mit dem Titel «Krisenkommunikation in der heutigen Zeit» auf eine solide Nachfrage.

Verband Engagiert ist auch das Schweizer Institut für Krisenkommunikation (Sikk), wo ebenfalls Seminare zum Thema besucht werden können. Als wichtige Anlaufstelle für Unternehmen, Verbände und Organisationen hat sich in den letzten Jahren der Schweizer Verband für Krisenkommunikation (VKK) etabliert. Er organisiert regelmässige Infoveranstaltungen und Events.

www.zhaw.ch
www.kvz-weiterbildung.ch
www.sikk.ch
www.verband-krisenkommunikation.ch



Mit Förderung des Migros-Kulturprozent

Mein Erfolgserlebnis: «WENN WEITERBILDUNG TÜREN ÖFFNET.»

Spannende Management-Themen und bereichernde Kontakte

- HR-Fachfrau/-mann mit eidg. Fachausweis
- Technische Kauffrau / Technischer Kaufmann mit eidg. Fachausweis
- Führungslehrgänge SVF

Informieren Sie sich:
Tel. 0844 844 900 oder klubschule.ch

klubschule

MIGROS

Vom Lehrling zum Pharma-Chef

Walter P. Hölzle Der Drogist stieg bis zum General Manager beim Pharmakonzern Warner-Lambert auf und ist heute ein weltweit vernetzter Unternehmer.

ISABEL STEINHOFF

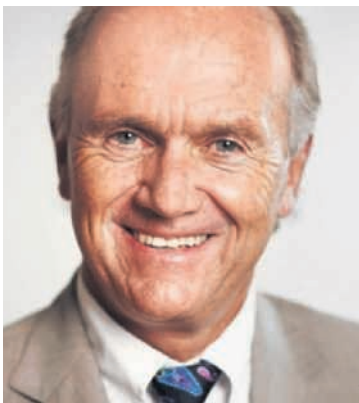
Mit knapp 15 Jahren begann Walter P. Hölzle 1965 die Lehre als Drogist. Ein kurzer Aufenthalt im Gymi zuvor hatte ihm gezeigt, dass das nicht sein Weg sein würde. Auch in die Fussstapfen seines Vaters, sprich in den Stahlhandel, wollte er nicht treten. Er war ausserdem im Skisport auf nationaler Ebene erfolgreich und wollte damit weitermachen. Deshalb ging er zur Berufsberatung. Heraus kamen drei mögliche Berufe: Laborant, Optiker und Drogist. «Meine Karriere hat mich dann mit genau diesen drei Berufsfeldern in Verbindung gebracht», erinnert sich der ehemalige Verbandspräsident der Vereinigung Pharmafirmen in der Schweiz (Vips) und Verwaltungsrat in der Pharmabranche. Das durchlässige Schweizer Bildungssystem empfindet er als Weltklasse.

«Die Ausbildung zum Drogisten im Gegensatz zum Apotheker zum Beispiel ist sehr breit gefächert», erklärt Hölzle seine Wahl, «und man ist nah am Kunden.» In den vier Jahren lernte er alle Grundlagen, um sich schnell in die verschiedensten Themengebiete in der Pflanzenkunde und Pharmazie einzuarbeiten. Das habe ihm den späteren Einstieg in die Pharmabranche wesentlich erleichtert. Auch betriebswirtschaftliche Fächer wie Buchhaltung seien eine wertvolle Grundlage für praktisch jeden Beruf.

Freiraum für eigene Entscheidungen

An seinen Lehrmeister, Bruno Jud aus Wollishofen, denkt Walter Hölzle gerne zurück. Er habe ihm auch den Freiraum gelassen, selbstständig Entscheidungen zu treffen. Einen weiteren, unschlagbaren Vorteil einer Berufslehre sieht er in der früh erlernten sozialen Kompetenz von Lehrlingen sowie dem stetigen Kontakt mit Kunden, Vorgesetzten und Kollegen in der Praxis. Etwas, was Studierende meist viel später erst lernen müssten. Neben seiner Lehre absolvierte Hölzle noch die Handelsmatura.

An der Fachhochschule Neuenburg vertiefte er seine bereits gewonnenen Erkenntnisse und lernte, eine Drogerie zu führen oder gar in eine Führungsposition in der Pharmaindustrie zu wechseln. Nach



«Mit einer Lehre hat man für das ganze Leben eine Option.»

Walter P. Hölzle
Hölzle, Buri & Partner Consulting

seinem sehr guten Abschluss konnte Walter Hölzle zwischen drei Angeboten wählen: Einkäufer für Heilpflanzen in Südafrika, Laborant in der Kosmetikbranche und Laborleiter bei Sandoz. Das Gespräch mit dem dortigen Personalchef mündete aber in eine Aussendienstposition als Ärzteberater. Schnell durfte er mehr Verantwortung übernehmen. «Wer weiter will und sich komplexeren Problemstellungen widmen möchte, muss sich aber permanent weiterbilden», sagt der heute 66-jährige. Deshalb hat er noch vor seinem 30. Geburtstag das Diplom zum Verkaufs- und Marketingleiter absolviert und sich an der heutigen IMD Lausanne eine General-Management-Ausbildung erworben. Es sei eine solide theoretische Grundlage gewesen, die er sich so berufsbegleitend angeeignet habe.

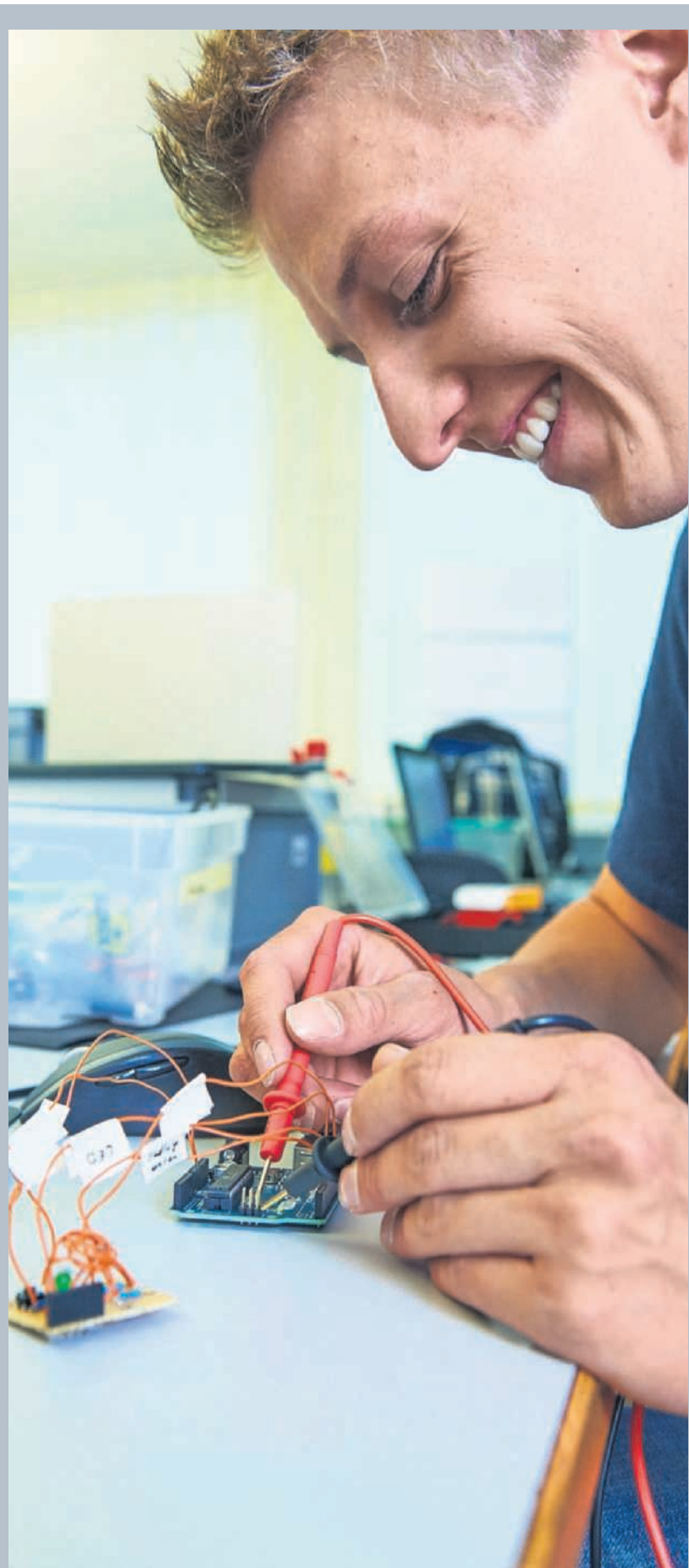
Danach verantwortete er die Vermarktung eines Schmerzmittels und entwickelte es innert drei Jahren zum Marktführer. Es folgte die Leitung der Alcon Pharmaceuticals, wo er die zentraleuropäischen Standorte aufbaute. Jedoch wollte er im Rahmen dieser Tätigkeit nicht mit seiner Familie nach Texas auswandern, um vor allem seine Kinder nicht zu entwurzeln. So wechselte er als CEO zu Warner-Lambert (das heute zu Pfizer gehört), wo er

während elf Jahren für dynamisches Wachstum sorgte. Besonders stolz ist er auf die geringe Fluktuation seiner Mitarbeiter, was er auf sein grosses Engagement beim Recruitment und die direkte Führung zurückführt.

Genau wie die 68er Jahre, so hat ihn auch das Verhältnis zu seinem erfolgreichen Vater geprägt. Walter Hölzle musste lernen, sich durchzusetzen und Hürden zu überwinden. Er ist der Einzige in der Familie, der nicht studiert hat. «Ich würde heute wieder denselben Weg wählen», erklärt er, «auch wenn dieser durch die ständige berufsbegleitende Weiterbildung vielleicht etwas aufwendiger ist. Aber der Konnex zwischen Theorie und Praxis ist in einer Lehre von Anfang an viel stärker. So etwas lernt man nie in einem Hörsaal.» Nur betreffend Entscheidung, nicht doch für ein paar Jahre im Ausland zu leben, würde er mit sich debattieren lassen. Aber seine seit vierzig Jahren bestehende Ehe und sein enges Verhältnis zu seinen beiden Kindern bestätigen ihn.

Mehr Quereinsteiger täten gut

Den Eltern von heute würde er raten, sich genau zu überlegen, ob ihr Kind wirklich für ein Studium geeignet ist oder ob es nicht lieber eine Lehre machen sollte. «Mit einer Lehre hat man für das ganze Leben eine Option, mit einem abgebrochenen Studium steht man dagegen vor dem Nichts», sagt er. Das durchlässige Bildungssystem der Schweiz gibt jedem Lehrabgänger alle Möglichkeiten, erfolgreich weiterzukommen. Hölzle hat heute diverse VR-Mandate inne, er berät zudem Firmen aus dem Pharma- und Life-Sciences-Umfeld zum Beispiel in Rekrutierung und Marktzulassung. Er ist der Überzeugung, dass es mehr Quereinsteiger braucht in der Branche. «Das Muss-Kriterium (Naturwissenschaftlicher Abschluss) ist oft das nicht eigentlich Ausschlaggebende», beschreibt er seine Erfahrungen. «Gerade in der Pharma- und Life-Sciences-Branche muss ein Team divers aufgestellt sein, um Erfolg zu bringen. Ohne interdisziplinäres Teams würden Projekte nur selten Marktreife erlangen. Wir profitieren viel von den Kompetenzen von Mitarbeitern mit Berufsausbildungs-Hintergrund. Eine gute Berufslehre ist deshalb heute nach wie vor sehr wertvoll.»



Elektrotechnik: Eine von zehn Technik-Ausbildungen an der Höheren Fachschule ZbW in St. Gallen.

ANZEIGE

MIT UNS MACHST DU KARRIERE.

Motivierte Fachkräfte, die weiterkommen wollen, sind im CAMPUS SURSEE genau richtig. Verwirkliche deine Karrierepläne im grössten Schweizer Bildungszentrum der Baubranche mit umfangreichen Aus- und Weiterbildungen.

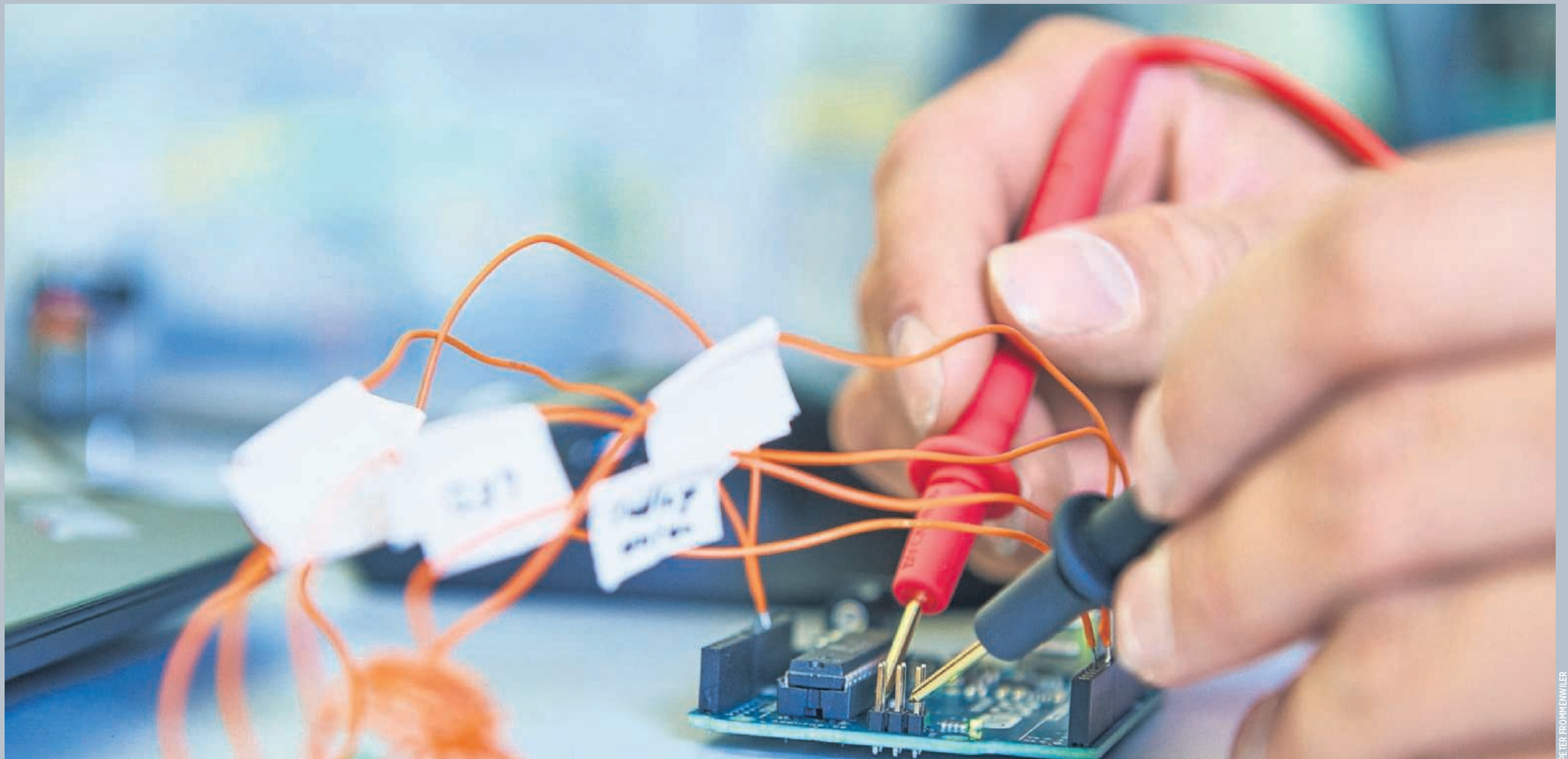
Höhere Fachschulen VWB/HB
HFP Baumeister

HFP Bauleiter
Geschäftsführung Bau NDS HF

 **CAMPUS SURSEE**
Lernen / Leben / Erleben

www.campus-sursee.ch





Ein Beruf mit Spannung (siehe Bild Seite 33): Die Messung als kleiner Schritt zum «Dipl. Techniker/in HF Elektrotechnik» – ein viersemestriges Vollzeitstudium in Elektronik, Energie- und Prozessorteknik.

PETER FROMMELT

ANZEIGE

zB.
Zentrum Bildung
Wirtschaftsschule KV Baden

Wir bringen Sie weiter. Weiter mit Bildung.



Weiterbildung.

Höhere Fachschulen in Baden

- Wirtschaft / Marketing / Fotografie
- Eidg. Abschlüsse
- Flexible Zeitmodelle
- HF - Pionier im Kanton Aargau

- Studienoptionen wählbar
- Vernetzung mit Wirtschaftspartnern
- Anschluss NDS HF / FH



Nächste Infoveranstaltungen

HF Wirtschaft am Di, 13. Juni 2017, 18.30 Uhr
HF Marketing am Do, 29. Juni 2017, 18.30 Uhr
HF Fotografie am Di, 26. Sept. 2017, 18.30 Uhr

Telefon 056 200 15 60
www.zentrumbildung.ch/hf

Eine junge Kapitänin

Sabrina Ebnetter Mit 25 Jahren wurde die Elektrotechnikerin Geschäftsführerin. Der Sprung ins kalte Wasser hat sie schnell schwimmen gelehrt.

ROBERT WILDI

Nach Abschluss der obligatorischen Schulzeit ging es Sabrina Ebnetter nicht viel anders als unzähligen Jugendlichen in der gleichen Situation. Sie hatte keinen Plan, wie es weitergehen soll. Der ehemalige Kindheitstraum, ein echter «Schiffskapitän» zu werden, hatte sich längst verzogen. «Mein einziger Anhaltspunkt war damals, dass mich naturwissenschaftliche Fächer in der Schule immer mehr interessiert hatten als etwa Sprachen oder Musik», blickt die heute 31-jährige Ostschweizerin zurück.

Glücklicherweise konnte sie eine professionelle Berufsberatung in Anspruch nehmen, nach der es schliesslich eine Berufslehre zur Chemielaborantin, Hochbauzeichnerin, Konstrukteurin oder Automatenikerin in die engere Auswahl schafften. Ebnetter entschied sich für Letzteres, absolvierte die vierjährige Lehre erfolgreich und stieg danach bei einer kleinen Ostschweizer Maschinenbaufirma ins Berufsleben ein. Schnell kam sie auf den Geschmack und wollte mehr. Noch im ersten Jahr der Anstellung, also unmittelbar nach Abschluss der Berufslehre, nahm Ebnetter eine Weiterbildung zur dipl. Technikerin HF Elektronik Fachrichtung Energietechnik am Zentrum für berufliche Weiterbildung ZbW in St. Gallen in Angriff. «Mein damaliger Arbeitgeber unterstützte mich in diesem Vorhaben und beförderte mich schon früh zur Teamleiterin in der Elektroabteilung.»

Direkt zur Geschäftsführerin

Der nun geweckte Ehrgeiz der jungen Berufsfrau in der von Männern dominierten Elektrotechnikbranche verhalf ihr dann zu einem markanten Karriereprung. Nach Abschluss der Weiterbildung am ZbW und einer insgesamt siebenjährigen Phase mit schulischer und beruflicher Doppelbelastung wollte Sabrina Ebnetter einen kurzen Break und reiste für einen dreimonatigen Sprachaufenthalt nach Neuseeland.

Kaum zurück, flatterte ihr 2010 das Angebot der damaligen Beltrans Automation GmbH (heute Sutter Automation GmbH) aus Abtwil bei St. Gallen auf den Tisch, im



«Nach einer höheren Fachbildung stehen viel mehr Türen offen.»

Sabrina Ebnetter
Geschäftsführerin, Sutter
Automation GmbH

kleinen Unternehmen die Geschäftsleitung zu übernehmen und es als Ein-Frau-Betrieb ohne Angestellte zu führen. «Diese Chance war für mich derart verlockend, dass ich unterschrieb.» Nicht einmal zehn Jahre nach ihrem Schulabschluss und der damaligen Orientierungslosigkeit wurde Sabrina Ebnetter im zarten Alter von 25 zur Geschäftsführerin mit Produkt- und Budgetverantwortung.

«Das war schon ein richtiger Sprung ins kalte Wasser» erinnert sie sich heute an die damalige Challenge. Zugute kam ihr sicherlich, dass sie sich zuvor dank einer «sehr guten Lehrstelle» bereits einen breiten Wissensrucksack hatte aneignen können. Und auch von ihrer Weiterbildung am ZbW schwärmt sie zurückblickend. Entschieden hatte sie sich dafür, weil das Institut in ihrem persönlichen Umkreis einen sehr guten Ruf genossen habe. «Ich konnte die Weiterbildung zur Elektrotechnikerin berufsbegleitend absolvieren und lernte enorm viel, was genau meinen Interessen entsprach.»

Generell würde sie das ZbW jederzeit weiterempfehlen, weil das dort vermittelte Grundwissen über den technischen Teil hinausgehe und auch Sparten wie Füh-

runghethodik, Buchhaltung und anderes abdecke. Ausserdem stünden einem nach einer höheren Fachbildung auch viel mehr Türen offen. «Sofort erhielt ich im damaligen Job mehr Kompetenzen, Verantwortung und wurde gefördert.» Das motiviert natürlich junge Berufsleute und macht sie im Markt bekannter. Die zeitnahe Anfrage eines Mitbewerbers, gleich dessen Geschäftsleitung zu übernehmen, erfolgte vor diesem Hintergrund wohl nicht ganz zufällig.

Ausbilden und sich weiterbilden

An ihrer jetzigen Tätigkeit fasziniert die junge Geschäftsleiterin in erster Linie die enorme Vielseitigkeit. Es sei immer wieder verblüffend, wie sich für alle noch so komplexen Problemstellungen neue Lösungswege ergäben. «Die Technik entwickelt sich permanent weiter und man lernt nie aus.» Für eine Person, die sich in ihrer noch jungen Karriere bereits sehr lernwillig gezeigt hat, sind das natürlich gute Voraussetzungen.

Die Betriebswirtschaft rückt näher

Toll findet die Elektrotechnikerin zudem, dass sie sich voll dem operativen Tagesgeschäft widmen kann. «Nach der Akquise von neuen Aufträgen führe ich sie auch gleich aus, plane und koordiniere sämtliche Projekte von Anfang an, treffe etwa Vorabklärungen, zeichne Elektroschemas, schreibe Programme, baue Schaltschränke auf und nehme sie mit den Kunden in Betrieb mit dem Ziel, eine Abnahme zu erhalten.» Hin und wieder könne es auch richtig mühsam werden. «Speziell bei Reparaturen oder Störungen kann man auch mal an seine Grenzen stossen.»

Die Mühen und Anstrengungen haben sich indes gelohnt. Die Sutter Automation GmbH ist unter Sabrina Ebnetters Führung gewachsen und hat im April dieses Jahres einen ersten Mitarbeiter einstellen können. «Gerne möchte ich irgendwann auch Lehrlinge ausbilden.» Selber dürfte die Ostschweizerin früher oder später auch wieder die Schulbank drücken. Eine Weiterbildung im Bereich der Betriebswirtschaftslehre würde sie sehr reizen. Vorerst fehlt aber die Zeit dafür. Als «Kapitän» ist sie auf der Sutter-Kommandobrücke vorderhand nicht abkömmlich.

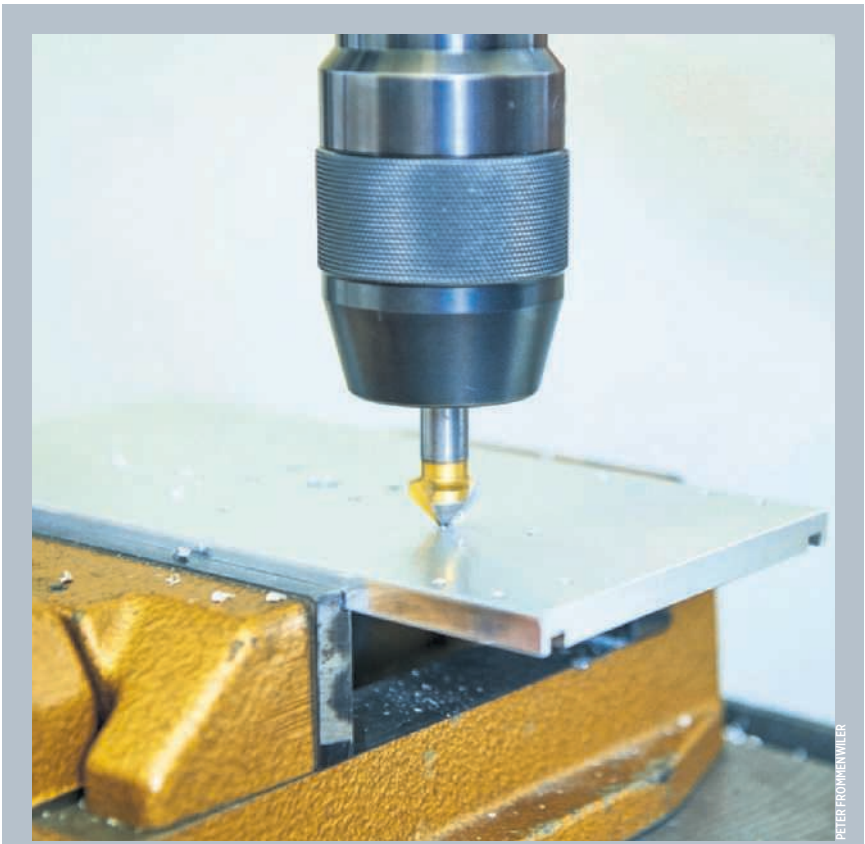
Kantons-Kleckern statt -Klotzen

Fachkräftemangel Die Grenzen der Kantone und zu wenige Kinderkrippen sind mögliche Ursachen dafür. Eine Branche hat zur Selbsthilfe gegriffen.

JOHANNES J. SCHRANER

Der Mangel an Installateuren und Monteuren sei für die ganze Branche eine mögliche Wachstumsbremse, erklärte Rada Rodriguez vor kurzem in einem Interview. Die CEO für Zentral- und Osteuropa im französischen Elektrotechnikkonzern Schneider Electric sieht «riskante Engpässe» auf ganz Europa zukommen (siehe Box). In der Schweiz fehlen ebenfalls zunehmend Fachkräfte im Bereich Technik, aber auch in der Pflege und der Gastronomie – inzwischen in einem kritischen Ausmass.

Interkantonale Freizügigkeit gefordert
 Eva Desarzens-Wunderlin sieht im hiesigen Fachkräftemangel zunächst auch eine Chance. «Es wird unter Auszubildenden über das Phänomen geredet, was wiederum motivierend wirkt, selbstbewusster auf den Arbeitgeber zuzugehen», erklärt die Generalsekretärin der Schweizerischen Konferenz der Höheren Fachschulen (HF). Das Phänomen werde für die Arbeitgeber dann zu einer echten Gefahr, wenn sie nicht hellhörig würden und ihre Angestellten nicht förderten, sondern nur forderten.
 Die Konferenz HF gliedert sich gemäss der Verordnung des Eidgenössischen Departements für Wirtschaft, Bildung und Forschung (WBF) in acht Fachbereiche. Es sind dies Technik, Hotellerie-Restaurations- und Tourismus, Wirtschaft, Land- und Waldwirtschaft, Gesundheit, Soziales und



Präzise Mechanik: Ein wichtiges Element der bereichsübergreifenden Ausbildung. Auch in der Berufswelt müssen verschiedene Bereiche Hand in Hand arbeiten.

Erwachsenenbildung, Künste, Gestaltung und Design sowie Verkehr und Transport. Die Konferenz HF vertritt insgesamt 141 Höhere Fachschulen mit praxisorientierter Tertiärbildung in Form von 500 Bildungsgängen HF und 170 Nachdiplom-Studiengängen HF. Jährlich erwerben in der Schweiz gegen 26 600 Personen einen Abschluss der Höheren Berufsbildung, davon 8500 ein Diplom HF.

Als entscheidend für die Bewältigung des Fachkräftemangels erachtet Generalsekretärin Desarzens das Respektieren der vollen interkantonalen Freizügigkeit für die Studierenden. «Die Berufsbildung darf nicht mehr durch Kantons Grenzen beschränkt sein, sondern soll überall dort angeboten werden können, wo Bedarf ist», fordert sie. Denn die Märkte für die Berufsausbildungen könnten erst dann

entscheiden, ob sie sinnvoll sind oder nicht, wenn die Ausbildungsangebote tatsächlich da seien – und nicht die Kantone oder gar der Bund. «Dieser Wirkmechanismus ist in der Fachkräftemangel-Diskussion noch nicht ganz bei allen angekommen», so Desarzens.

Nichtergebnisse eines Treffens
 Die Kantons Grenzen und das bisherige Bildungsprimat der Stände mögen ein Grund für den Fachkräftemangel sein. Die bisher ungenügende Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind vielleicht ein anderer Grund.
 Das öffentlichkeitssträchtige Thema ist jedenfalls einer der Hauptpfeiler der Fachkräfte-Initiative des Bundes. Ihr Angebot für Kinderbetreuungsplätze haben Kantone und Gemeinden bereits ausgebaut, auch mit Anschubfinanzierungen aus Bundesgeldern.
 Für die nächsten fünf Jahre will die Eidgenossenschaft dafür weitere 100 Millionen Franken aufwenden. Was darüber hinaus zur Bewältigung des Fachkräftemangels getan werden sollte, darüber herrscht zwischen Bund, Kantonen und Sozialpartnern indes weitgehende Uneinigkeit. Das zeigten die Nichtergebnisse eines Treffens, zu dem Bildungsminister Johann Schneider-Ammann im letzten Herbst eingeladen hatte.

Eine Plattform macht Furore
 Verschiedene Branchen greifen deshalb zur Selbsthilfe. Der Verband für die schweizerische Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie (Swissmem) zum Beispiel hat in diesem Februar eine digitale Fachkräfte-Plattform lanciert. Ziel ist es, damit das inländische Fachkräftepotenzial möglichst auszuschöpfen sowie Aus- und Weiterbildungen in der Branche zu fördern. «Wie die Reaktionen der Nutzerinnen und Nutzer und der Arbeitgeber zeigen, ent-

spricht die Plattform einem Bedürfnis», zieht Swissmem-Sprecher Ivo Zimmermann eine positive Zwischenbilanz. Die Plattform diene als wichtige Drehscheibe, um offene Lehrstellen und Jobs besetzen zu können.
 Gleichzeitig helfe sie Arbeitnehmenden, die passende Weiterbildung zu finden. Die Plattform sei ein langfristig angelegtes Projekt, erklärt Zimmermann weiter. Es sei deshalb noch zu früh, breitere Effekte aufzuzeigen.
 Ab Herbst soll die Plattform mit dem sinnigen Namen «Find your future» in der Branche auch durch gezielte Werbemaassnahmen bekannter gemacht werden. Mit über 20 000 Lernenden ist die MEM-Industrie eine der grössten Ausbildungsbranchen der Schweiz.

DEUTSCHLAND Viele Branchen sind betroffen

Wachstumsbremse Eine Umfrage des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks (ZDH) bei über 20 000 Firmen hat ergeben, dass die Fachkräfteengpässe in vielen Branchen ein schnelleres Wachstum der Personalbestände und damit Umsatzwachstum verhindern. Tausende von Ausbildungsplätzen bleiben 2017 unbesetzt.

Pilotversuch Einige Hoffnungen werden in Deutschland in das sogenannte Berufsabitur gesetzt, das bereits als Modellprojekt existiert. Es soll Abiturienten ins Handwerk locken. 2016 waren 41 Prozent aller Handwerks-Azubis Hauptschüler.

ANZEIGE



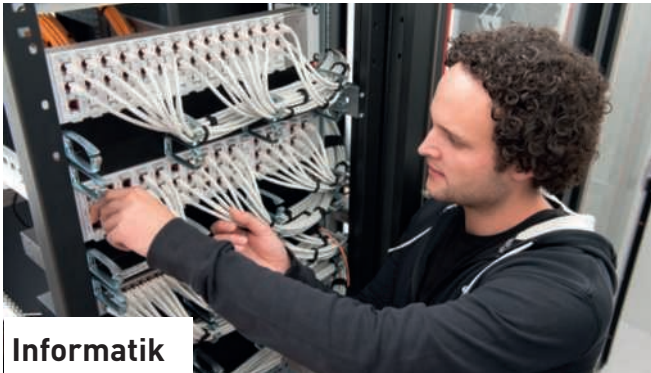
Kommunikationstechnik



Elektrotechnik



Gebäudetechnik



Informatik

DIPL. TECHNIKER HF DAS ERFOLGSREZEPT DER STFW IN WINTERTHUR

Die Schweizerische Technische Fachschule in Winterthur blickt bereits auf eine jahrelange Erfahrung in der Ausbildung von Dipl. Technikern HF zurück. Die Lehrgänge werden in den **Fachrichtungen Elektrotechnik, Kommunikationstechnik, Informatik und Gebäudetechnik** angeboten. Was ist ihr Geheimnis des Erfolgs?

SPEZIALISIERUNG

Der 3-jährige berufsbegleitende Lehrgang startet mit einem fundierten Grundlagenanteil. Mit viel Praxisbezug werden in der zweiten Hälfte des Lehrgangs die Fachgebiete Energietechnik, Gebäudeautomation, Kommunikations- und Netzwerktechnik sowie Systemtechnik vertieft.

PRAXISNÄHE

Die Universitäten und Fachhochschulen bilden auf konzeptioneller und wissenschaftlicher Ebene aus. Demgegenüber sind die Ausbildungen an der STFW praxisbezogen. Praktische Arbeiten in den modernen Labors und Projektwochen festigen das Gelernte, führen Fachwissen zusammen und bereiten die Teilnehmer auf die Diplomarbeit vor. Diese ist idealerweise eine praktische Arbeit im Betrieb des Teilnehmers, die auch dem Arbeitgeber nützt.

KOMPETENTE DOZENTEN

Die Dozenten an der STFW sind erfahrene Fachleute aus der Branche. Sie arbeiten neben ihrer Lehrtätigkeit in der Privatwirtschaft. So stellt die STFW den nötigen Praxisbezug sicher, den die Teilnehmer bei ihrer eigenen Arbeitstätigkeit rasch einsetzen und davon profitieren können.

KOSTENLOSE INFOVERANSTALTUNGEN
DIPL. TECHNIKER HF
DI, 13.06.2017 / DI, 23.08.2017
jeweils 18.30 - 20.00 Uhr
JETZT ANMELDEN: www.stfw.ch/infoveranstaltungen
 Nächste Lehrgangstarts: Oktober 2017

Weitere Informationen: www.stfw.ch/hf



Die Welt der Juristen im Umbruch

Paralegals Die Jobprofile im kaufmännisch-betriebswirtschaftlichen Bereich werden anspruchsvoller. Ausserdem dürfte die Nachfrage nach Rechtsassistenten beziehungsweise Rechtsfachleuten steigen.

DANIEL JOSITSCH

Wer hätte um die Jahrtausendwende gedacht, dass wir Zeitzeugen einer weiteren, der vierten industriellen Revolution werden? Revolutionen zeichnen sich dadurch aus, dass sie die gesamte Gesellschaft durchdringen und Altbewährtes auf den Kopf stellen. Ein wichtiger Teil davon sind die Veränderungen in der Arbeitswelt. Wie gross sie sind, zeigen die Entwicklungen im kaufmännischen und im juristischen Bereich.

Solide Erstausbildung als Sprungbrett

Die kaufmännische Grundbildung ist auch heute noch eine der beliebtesten Berufslehren in der Schweiz. Jedes Jahr entscheiden sich rund 14 000 Jugendliche für diesen Berufsweg. In den 1950er und 1960er Jahren standen Kauffrauen und Kaufmänner mit ihrem Berufsabschluss am Anfang einer erfolversprechenden Karriere. Viele fanden im aufstrebenden Banken- oder Versicherungsgeschäft ihren beruflichen Einstieg. Karrieren bis hin zum obersten Management waren möglich – auch ohne Weiterbildung.

Die Zeiten haben sich längst geändert. Heute ist die KV-Lehre für die meisten Jugendlichen eine solide Erstausbildung, der Spezialisierungen im Marketing, IT-, oder Finanzbereich, in den Human Resources oder im Juristischen folgen. Kauf-

Rechtsassistenten, Paralegals, unterstützen in rechtlichen Fragestellungen und kennen sich in der Fachsprache aus.

frau oder Kaufmann werden sie am Ende ihrer beruflichen Laufbahn kaum mehr sein. Sie sind etwa Rechtsfachleute, HR-Fachleute, Berater Wealth Management, Marketingleiter oder IT-Manager. Einen umfassenden Überblick über 150 Weiterbildungen nach dem KV bietet die im Mai 2017 publizierte und vollständig überarbeitete Publikation «KV – was nun?».

Spezifisches Wissen ist gefragt

Auch die Tätigkeiten im juristischen Umfeld werden sich durch die Digitalisierung weiter verändern. Die Ausübung einer juristischen Tätigkeit ist weiterhin auf Unterstützung angewiesen. Die Vo-

oraussetzung dafür ist spezifisches Wissen, das über die herkömmliche Assistentenfunktion hinausgeht, denn rein repetitive Tätigkeiten werden automatisiert. Diejenigen Tätigkeiten, die erhalten bleiben, entwickeln sich von ausführenden hin zu koordinierenden, analytischen und strategischen. So werden beispielsweise einfachere Verträge online erstellt oder Softwarelösungen und Bots nehmen die erste Triage eingehender Fragen vor, während sich die Juristen um komplexere Anliegen kümmern oder spezifische Beratungsfunktionen wahrnehmen.

Rechtsassistenten beziehungsweise Paralegals unterstützen in rechtlichen Fragestellungen und kennen sich aus in der Fachsprache. Wollen Angestellte auf dem künftigen Arbeitsmarkt gute Karten haben, brauchen sie folglich neue Kompetenzen. Diese Kompetenzen vermittelt der Kaufmännische Verband unter anderem in den Ausbildungen zum Rechtsassistenten.

Politische Rahmenbedingungen

Wie erreichen wir es, dass Schweizer Arbeitskräfte neue Fähigkeiten erlangen und arbeitsmarktfähig bleiben? Zum jetzigen Zeitpunkt können wir nur erahnen, welche Jobprofile es in Zukunft geben wird. Ich bin überzeugt, dass wir auf der politischen Ebene Massnahmen umsetzen müssen, welche eine kontinuierliche, berufsbegleitende Weiterbildung über das gesamte Erwerbsleben erleichtern und fördern. Nur so können wir sicherstellen, dass sich Arbeitnehmende entsprechend den neuen Bedürfnissen des Arbeitsmarktes entwickeln. Der Trend zur stetigen Weiterbildung und Höherqualifizierung ist für ältere und schulisch schwächere Menschen eine Herausforderung. Hier sind Massnahmen gefragt, die sicherstellen, dass auch diese Menschen im Arbeitsmarkt verbleiben können.

Daniel Jositsch, Präsident Kaufmännischer Verband, Zürich; Ständerat SP Kanton Zürich.

WEITERBILDUNG

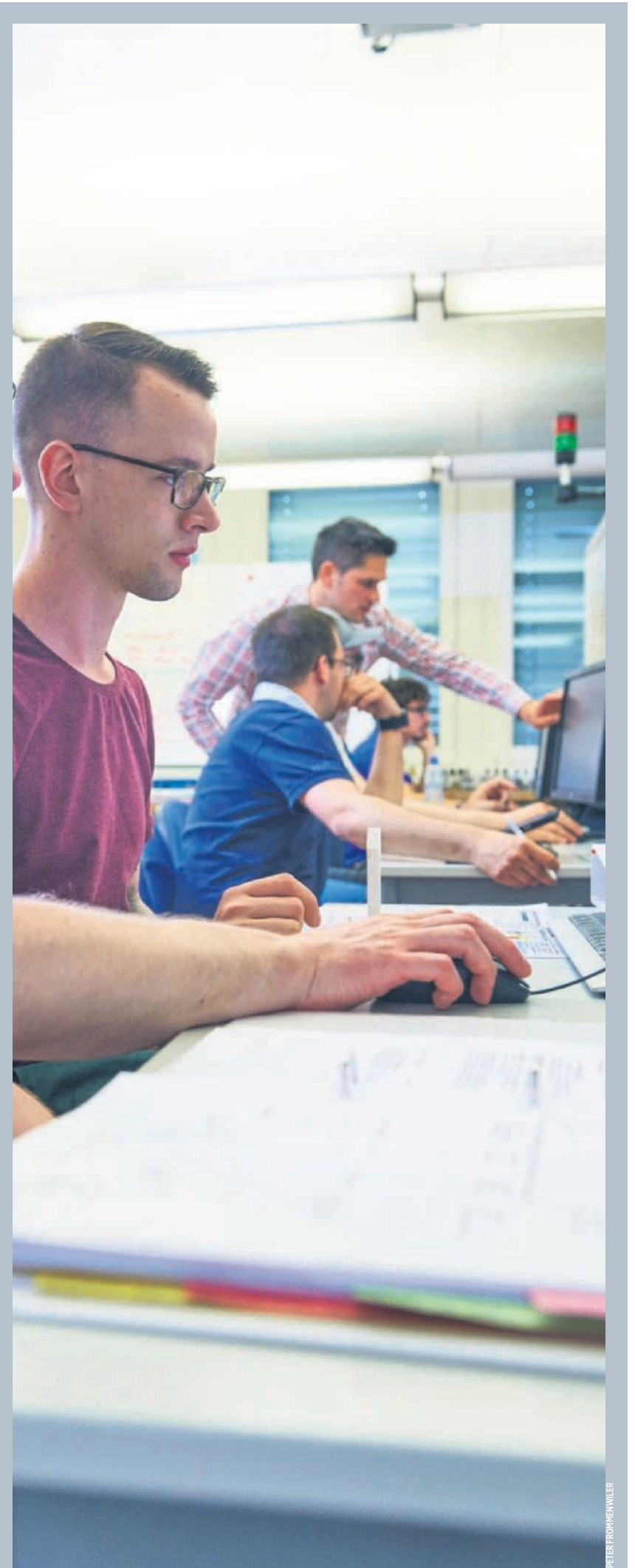
Die Ausbildung Rechtsassistenten/-innen

Neuer Titel Ab Sommer 2017, so ist es geplant, heisst der Titel «Rechtsfachmann/frau HF».

Paralegal Mit dem Abschluss der KV-Lehre oder der Handelsmittelschule und dem Interesse an juristischen Fragestellungen eröffnet sich mit der Weiterbildung zum Paralegal ein attraktives und zukunftssträchtiges Berufsfeld. Rechtsassistenten/-innen sind in Anwaltskanzleien, Verbänden,

Banken, Versicherungen, im Treuhandwesen oder in der öffentlichen Verwaltung gefragte Arbeitskräfte.

Bildungsstätten Die Weiterbildung wird in St. Gallen und in Zürich angeboten: am Zentrum für berufliche Weiterbildung (ZbW) in St. Gallen (www.zbw.ch, 071 313 40 82, info@zbw.ch) und an der KVZ Schule in Zürich (www.kvz-weiterbildung.ch, 044 974 30 47, sihlpost@kvz-schule.ch).



Arbeit zu zweit: Wer in der Robotertechnik Schritte programmiert und ausführen lässt, muss immer ein Auge auf den Partner werfen, der am Roboter steht.

ANZEIGE

Die Höhere Fachschule für Wirtschaft

In der Nordwestschweiz sind Sie bei uns Nummer 1.

kaufmännischer
verband
baselland.

Neu ab Sommer 2017
auch in
Münchenstein

Avanti
KV Weiterbildungen

avanti-kv.ch

Chancen für Praktika ergreifen

Schweizerische Hotelfachschule Luzern SHL Vier Absolventen geben Auskunft über den Nutzen ihrer Ausbildung.

Berichte aus der Praxis

1. Welche Erwartungen hatten Sie an die Ausbildung?
2. Inwiefern sind die Erwartungen erfüllt worden beziehungsweise hat sich Ihre Perspektive verschoben?
3. Worin sehen Sie die grössten Stärken und Schwächen Ihrer Ausbildung, und wie gross ist ihr praktischer Nutzen aus heutiger Sicht?
4. Was empfehlen Sie heutigen Studierenden im Hotelfach, worauf sie achten sollen und was sie vermeiden sollten?

UMFRAGE: ECKHARD BASCHKE



Anita Vogler
36, General Manager, 25-Hours Hotels Zürich West und Langstrasse Zürich, dipl. Hôtelière-Restauratrice HF, 2008

1. Als ich an der SHL startete, hatte ich noch keinen konkreten Berufswunsch im Kopf. Ich mochte den Trubel und den abwechslungsreichen Alltag in der Hotellerie und Gastronomie und entschied mich deswegen für diese Ausbildung. Meine Vorstellung war, nach der Ausbildung in einer Kaderfunktion in einem etablierten Betrieb in die Berufswelt starten zu können.
2. Die Erwartungen wurden erfüllt. Mit der Erkenntnis, dass ich zwar durch die Ausbildung ein gutes Basiswissen erhalten habe, jedoch noch viel dazulernen muss, um meinen eigenen Erwartungen im Berufsleben gerecht werden zu können. Zum Glück hatte ich immer Arbeitgeber, die mir Chancen boten, auch wenn ich für den spezifischen Arbeitsbereich nur beschränkt Wissen und Erfahrung mitbrachte.
3. Die Ausbildung nimmt mit den vier Praktika einige Jahre in Anspruch. Mir scheint, SHL-Studenten treffen den Entscheid für die Hotellerie beziehungsweise Gastronomie bewusster als Studenten von Schulen mit kürzerer Ausbildungsdauer. Auch bringen Absolventen oft schon einiges an Berufserfahrung mit, was sie befähigt, nach Erhalt des Diploms eine Kaderposition in Angriff zu nehmen. Die Spezialisierung ist danach mit zusätzlichen Ausbildungen oder On-the-Job-Erfahrungen zu ergänzen.
4. Die Praktika nutzen, um verschiedene Betriebsarten und wenn möglich auch Länder kennenzulernen.



Arjan Koelewijn
32, Geschäftsführer IWC-Schaffhausen-Boutique, Bucherer, Luzern, Hotelfachschule Luzern, 2014; angemeldet für MAS in Leadership und Management, HSLU

1. Ich entschied mich aufgrund der Möglichkeiten, zu reisen, im Ausland zu arbeiten und dadurch meine Sprachkenntnisse in Englisch, Französisch und Italienisch zu optimieren, für die Ausbildung an der SHL Luzern. Ich erwartete einen Mix aus Praktika und Studiums sowie Lehrer und Lehrerinnen mit praxisnahe Bezug zur Berufswelt. Mein Ziel war es, die fünf Semester inklusive Praktika so effizient wie möglich zu absolvieren.
2. Meine Erwartungen, praxisorientiert zu lernen sowie zwei Praktika im Ausland zu absolvieren, wurden alle erfüllt. Meine Perspektive wurde insofern geändert, als ich diese Ausbildung auf mehrere Berufe anwenden kann. Wir wurden nicht nur gastronomisch, sondern vor allem auf Höchstleistung in der Dienstleistungsbranche vorbereitet.
3. Die grösste Stärke sind die Abwechslung und der Werdegang vom Küchensemester bis zur Unternehmensführung. Es ist nach Abschluss der Ausbildung tatsächlich möglich, sich als Vizedirektor zu bewerben und ein grösseres Hotel zu führen. Eine Schwäche der Ausbildung war für mich damals der veraltete Unterricht der ersten zwei Semester. Dies hat sich aber seit 2015 verbessert. Da wir auf gästeorientiertes Denken ausgebildet werden, profitiere ich enorm von dieser Ausbildung.
4. In der heutigen Ausbildung sollten alle Studierenden meiner Meinung nach darauf achten, das Studium zeitlich und geografisch selbst zu lenken. Fünf Semester absolviert man nicht in fünf Jahren, da spielt die Zeit keine wichtige Rolle. Es sind die Möglichkeiten, die Praktika so zu gestalten, dass so viel Erfahrung wie möglich im In- und Ausland gemacht werden kann. Vermeiden sollten die Studierenden, alle Praktika im gleichen Betrieb zu absolvieren.



Stephan von Matt
31, Mitinhaber «Brisket Southern BBQ & Bar», Zürich, eidg. dipl. Hotelier-Restaurateur, 2013



Thomas von Matt
33, Mitinhaber «Brisket Southern BBQ & Bar» und «The Bite Gourmet Burgers», Zürich, eidg. dipl. Hotelier-Restaurateur, 2012

1. Unsere grösste Erwartung an die Ausbildung war, dass sie uns auf unsere spätere Tätigkeit optimal vorbereitet und uns das Rüstzeug vermittelt, um selbstständig einen Betrieb leiten zu können. Wir hatten schon früh den Wunsch, uns in einer Form selbstständig zu machen. Die Schweizerische Hotelfachschule Luzern SHL bot uns dafür eine gute Perspektive, um dem Ziel näherzukommen. Die Kombination von Theorie und Praxis erschien uns als sehr gute Grundlage für eine zielgerichtete Ausbildung.
2. Die Erwartungen haben sich zum grössten Teil erfüllt. Die SHL hat uns sehr gut auf unsere momentane Tätigkeit als Restaurantinhaber vorbereitet. Sie gab uns das Rüstzeug und den Rahmen, um erfolgreich in die Selbstständigkeit starten zu können. Noch heute profitieren wir fast täglich von der gut fundierten, praxisnahen Ausbildung. Besonders der grosse Praxisbezug ist für uns ein grosser Vorteil – er bereitet die Schüler optimal auf die Zeit nach der Schule vor.
3. Wie erwähnt ist der starke Bezug zur Praxis aus unserer Sicht eine der Hauptstärken der Schweizerischen Hotelfachschule Luzern SHL. Durch die Praktika in der Küche, im Service und im Kader können wir allen unseren Angestellten auf Augenhöhe begegnen und haben einen guten Gesamtüberblick. Für uns ist die Ausbildung aus heutiger Sicht von sehr hohem Nutzen und hilft uns dabei, unsere Betriebe erfolgreich zu führen. Die einzige Schwäche ist das Fehlen einer Alumni-Vereinigung – jedoch sind in diesem Bereich von der Schule Anstrengungen im Gange, sie zu beheben.
4. Wir empfehlen den Studierenden, den Studiengang zielgerichtet und ohne Hast zu absolvieren. Wir beide waren für mehr als sieben Jahre an der Schule registriert und nahmen uns Auszeiten von der Schule von zwei und mehr Jahren. In dieser Zeit absolvierten wir Praktika und Arbeitsaufenthalte in der Schweiz und im Ausland und konnten so extrem viel lernen. Diese Kombination von Theorie und Praxis war für uns sehr wichtig. Wir würden davon abraten, immer nur die Minimalzeit an Praktika zu absolvieren, denn schliesslich lernt man in den Praktika viele wichtige Lektionen und kann das Gelernte in der Praxis testen und umsetzen.

ANZEIGE

WIRTSCHAFT_INFORMATIK_ORGANISATION
Wissen beginnt mit WISS
WWW.WISS.CH _ **FACEBOOK.COM/WISSCHWEIZ**

WISS
WIRTSCHAFTSINFORMATIKSCHULE SCHWEIZ

Perfekte Abschlussbilanz!

Dipl. Betriebswirtschafter/in HF oder dipl. Wirtschaftsinformatiker/in HF
neu mit bis zu zwei integrierten CAS FH-Diplomen abschliessen!

START IM HERBST
058 404 4202

Eine sichere Entscheidung

Diplomierte HF Der Start in die Karriere mit einer Berufsbildung und einer anschliessenden Ausbildung an einer Höheren Fachschule ist vielversprechend.

URS GASSMANN

Gemäss einer Studie des Bundesamtes für Statistik haben Personen, die über einen Abschluss der Höheren Berufsbildung verfügen, die tiefste Wahrscheinlichkeit, einmal im Leben arbeitslos zu sein (siehe Säulengrafik). Die Höhere Berufsbildung (HBB) besteht dabei aus den Berufsprüfungen (BP), den Höheren Fachprüfungen (HFP) und dem Studium an einer Höheren Fachschule (HF). Die Berufserfahrung und der Austausch zwischen Bildungsanbietern und der Wirtschaft sind sicher zwei wesentliche Punkte für die hohe Arbeitsmarkt-

fähigkeit von Personen mit einem solchen Abschluss. Laut Ursula Renold, Leiterin des Bereichs Bildungssystemforschung an der Konjunkturforschungsstelle der ETH (KOF), zeichnen sie sich auch durch die sogenannten Soft Skills aus. Eine Auswertung der Evaluation des Rahmenlehrplans der Höheren Fachschulen für Wirtschaft zeige, dass das Lernen am Arbeitsplatz in Kombination mit formaler Ausbildung ein wirksamer Weg sei, um sich auf die Anforderungen des Arbeitsmarktes von morgen vorzubereiten (siehe auch www.odec.ch/kof_d). Für die Ausarbeitung der Rahmenlehrpläne arbeiten die Höheren Fachschulen und die Organisationen der Arbeitswelt eng zusammen. Dies ermöglicht auch eine rasche Reaktion auf Veränderungen in der Arbeitswelt und somit eine flexible und der Wirtschaft entsprechende Ausrichtung. Für die raschen Veränderungen, denen die Wirtschaft unterliegt, stellt diese Flexibilität eine einmalige Chance dar und ermöglicht es den Studierenden HF, ihre Kompetenzen zeitnah und zukunftsgerichtet weiterzubilden.

Diplomierte HF sind lösungsorientiert denkende Praktiker, die über eine hohe Eigenmotivation und Begeisterungsfähigkeit, Selbstständigkeit und Teamfähigkeit verfügen. Zu diesem Schluss kommt eine gross angelegte Studie des ODEC, des Schweizerischen Verbands der Diplomierten HF (siehe Kasten), bei Vertretern der Wirtschaft. Neben den aktuellen Kompetenzen wurde in der Umfrage auch nach der zukünftigen Wichtigkeit dieser Kompetenzen gefragt mit dem Ergebnis, dass die aktuellen Stärken der Diplomierten HF in Zukunft noch wichtiger sein werden. Absolventinnen und Absolventen einer Höheren Fachschule sind demnach bereits heute auf einem guten Weg in die Zukunft. Eine detailliertere Auswertung zu den aktuellen Kompetenzen der Diplomierten HF und deren zukünftiger Wichtigkeit, beispielsweise nach verschiedenen Fachbereichen, findet sich unter www.odec.ch/hf-profil. In den letzten Jahren hat auch der Bund die Wichtigkeit der Höheren Berufsbildung für die Schweizer Wirtschaft erkannt und 2013 ein Strategieprojekt zu



Adept: Dieser Roboter von Omron Adept Technologies ist kein abgespecktes Schulgerät, sondern steht genau so auch in Unternehmen in der Produktion.

REUTERS/OWEN WILKIE

deren Stärkung ins Leben gerufen. Die Vorteile des dualen Bildungssystems und der Höheren Berufsbildung sind demnach in der Politik angekommen.

Urs Gassmann, Geschäftsführer ODEC, Winterthur.

ODEC Verband dipl. HF

Dachverband Er umfasst alle Diplomierten HF mit 19 Verbänden und vereint rund 10 000 Mitglieder.

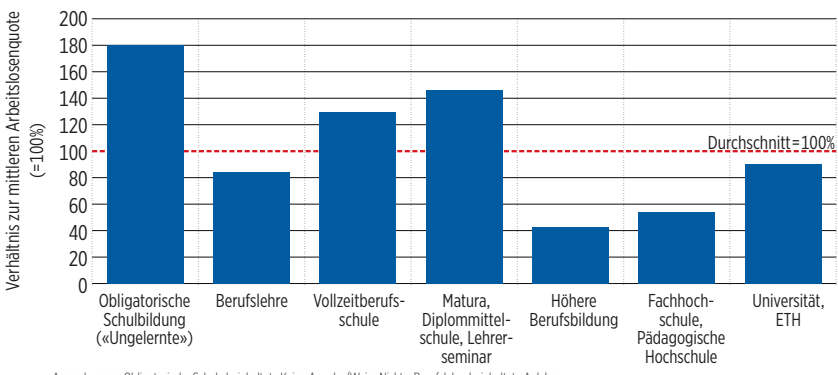
Alumni ODEC ist der grösste Repräsentant der Absolventen Höherer Fachschulen, der alle Bereiche und Fachrichtungen in Wirtschaft, Gesellschaft und Politik vertritt.

Lohnstudie Der Verband führt derzeit eine Lohnstudie durch. Erste Resultate der «Salärstudie HF 2017/2018» mit mehr als 2000 Diplomierten HF und mehr als 1000 Studenten werden auch im HZ-Special «Weiterbildung» vom 24. August 2017 präsentiert.

www.odec.ch

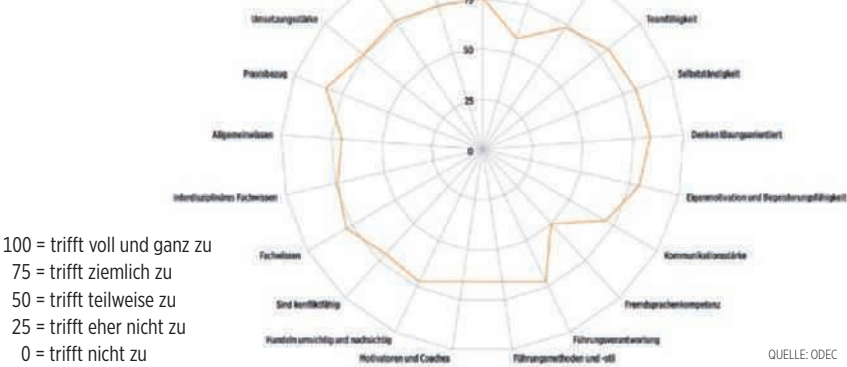
Tiefste Wahrscheinlichkeit der Arbeitslosigkeit

Arbeitslosenquote nach dem höchsten Bildungsabschluss der Betroffenen



Bezug zu Praxis und Wirtschaft

Aktuelle Kompetenzen der Diplomierten HF



ANZEIGE

Gesundheit hat Zukunft

Interessiert?
www.zag.zh.ch

- ◆ Berufliche Grundbildung
- ◆ Höhere Berufsbildung
- ◆ Weiterbildung

teamfähig, selbständig, initiativ.
Ich bin ZAG!

Zentrum für Ausbildung
im Gesundheitswesen Kanton Zürich
Turbinenstrasse 5, CH-8400 Winterthur
T +41 52 266 09 09, info@zag.zh.ch

ZAG

Lucerne University of Applied Sciences and Arts

HOCHSCHULE LUZERN

FH Zentralschweiz

20 Jahre

Machen Sie Ihren Weg

Neugierig?

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

Architektur
Bautechnik
Business Administration
Energy Systems Engineering
Elektrotechnik
Digital Ideation
Film
Gebäudetechnik
Informatik

Innenarchitektur
International Management & Economics
Kunst & Vermittlung
Maschinentechnik
Medizintechnik
Musik (Klassik, Jazz, Volksmusik, Kirchenmusik)
Musik und Bewegung

Produkt- und Industriedesign
Soziale Arbeit
Visuelle Kommunikation
Wirtschaftsinformatik
Wirtschaftsingenieur | Innovation



Vernetzt und mit Menschen arbeiten

Hotel-Kommunikationsfachmann/-frau EFZ Es reicht schon lange nicht mehr, Schweizer Hotels mit schönen «Bildli» zu verkaufen. Kommunikation wird zur Kernkompetenz.

DANIEL TSCHUDY

Die drei branchenführenden Organisationen Hotellerie-suisse, Gastrosuisse und die Hotel & Gastro Union bieten eine neue Ausbildung an. Dabei geht es nicht nur um das Thema an sich, sondern auch darum, zusätzliche Lernende und angehende Fachkräfte wieder für die Hotelbranche zu gewinnen. Jugendliche sollen für das Gastgewerbe begeistert werden, selbst wenn sie sich bisher für keinen der bestehenden Berufe, wie beispielsweise Koch oder Hotelfachmann/-frau, interessiert haben. Bei dieser Ausbildung handelt es sich um eine Berufslehre (meist nach Abschluss der obligatorischen Schulzeit) in der Systematik der formalen Berufsbildung und reglementiert durch das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFI. Die Lehre ist degressiv aufgebaut, was bedeutet, dass der Anteil Schule vom ersten bis zum dritten Lehrjahr abnimmt.

Ueli Schneider ist Leiter Bildung beim Fachverband Hotelleriesuisse in Bern und einer der Verantwortlichen dieses neuen Angebots: «Wir sprechen von einer 360-Grad-Hotelgrundbildung. Denn die Hotel-Kommunikationsfachleute EFZ lernen während ihrer dreijährigen Ausbildung sämtliche Bereiche des Hotels kennen, also Küche, Service, Etage und Rezeption. So können sie später viel vernetzter und abteilungsübergreifend arbeiten. Der Bildungs-



Überwachung am Monitor: Der Prozess des 3D-Druckers lässt sich am Bildschirm exakt überwachen, auch grafisch.

plan orientiert sich zudem an den aktuellen Gegebenheiten im Hotelalltag wie natürlich dem Umgang mit den sozialen Medien oder den Buchungsplattformen. Auch den interkulturellen Themen wird grosse Aufmerksamkeit geschenkt und auch deshalb wird in zwei Fremdsprachen geschult.»

Start im August

Die Ausbildungsmacher dürfen zufrieden sein. Die ersten Klassen beginnen diesen Sommer an verschiedenen Standorten quer durch die Schweiz und haben

das Interesse von rund 150 jungen Menschen gefunden. 130 studieren auf dem klassischen dualen Weg «Schule/Betrieb», 20 auf dem rein schulischen Weg an der Hotelfachschule SSTH in Passugg GR.

Laut Schneider liegt die Klassengrösse idealerweise bei 24 Lernenden. «Aber das kann auch variieren. An der kantonalen Berufsschule Tessin in Trevano führen wir eine Klasse mit «nur» 15 Lernenden, aber für den Standort Tessin ist das ein grosser Erfolg und zudem Motivation, nächstes Jahr noch grössere Klassen zu starten.

Unser quantitatives Ziel ist es, die Anzahl Lehrverhältnisse in den kommenden Jahren zu verdoppeln, sodass wir in spätestens fünf Jahren von jährlich 300 Lernenden sprechen können, die diese Lehre in Angriff nehmen.»

Prominente Arbeitgeber

Was für die jungen Brancheneinsteiger relevant sein wird, ist ein bestmöglicher Einblick in die Praxis. Leuchttürme der Schweizer Hotellerie wie das «Victoria-Jungfrau» in Interlaken, das «Les Trois

Rois» in Basel oder die Spitzenhotels im Kanton Graubünden, das «Tschuggen» in Arosa und das «Badrutt's Palace» in St. Moritz, bieten den Jugendlichen einen Ausbildungsplatz. Und natürlich kommen viele kleinere Hotels der Drei- und Vier-Sterne-Kategorie dazu. Schneider ist überzeugt, dass die Branche hier eine ausgezeichnete Ausbildung anbieten kann. «In unseren Vorbereitungsgruppen der Ausbildung waren neben den vielen Bildungsexperten auch bekannte Persönlichkeiten. Ich denke da beispielsweise an Claudine Züllig, Gastgeberin im «Schweizerhof» in Lenzerheide, oder an Samuel Koenig, den Direktor im «Holiday Inn Express» in Genf.»

Zu den Ausbildungskosten erläutert Hotelleriesuisse, dass, wenn die Lehre auf dem klassischen dualen Weg absolviert wird, also parallel Schule und Arbeit im Betrieb, keine Kosten entstehen. Im Gegenteil, die Lernenden verdienen dann ja einen Lehrlingslohn. Die Hotelfachschule SSTH in Passugg bietet diese Lehre auch auf dem rein schulischen Weg an, also mit einem höheren Anteil Schule mit eingeschobenen Praktika. Für Studierende mit Wohnsitz im Kanton Graubünden kostet diese Form der Ausbildung rund 14 000 Franken, für solche von ausserhalb des Kantons rund 35 000 Franken.

Die neue Ausbildung richtet sich also an offene und kommunikative Schülerinnen und Schüler der Sekundarstufe, die den Kontakt mit Menschen schätzen und sich für betriebswirtschaftliche Prozesse interessieren. Die Ausbildung HOKO, eine Abkürzung für «Hotel-Kommunikationsfachmann/-frau EFZ», ist also in den Startblöcken und legt in wenigen Wochen los.

Mehr Informationen:

Verordnungen, Bildungspläne, Unterrichtsdokus:
www.berufeshotelgastro.ch
Marketingperspektive, Hintergrund:
www.hotelgastro.ch/neuerberuf

ANZEIGE



Erziehungsdepartement des Kantons Basel-Stadt

SCHULE FÜR GESTALTUNG BASEL

Die Schule für Gestaltung (SfG) Basel bildet für Berufe in den Bereichen Gestaltung, Kommunikationsdesign und Kunst aus und weiter. Zukunftsweisende und praxisorientierte Vor-, Grund- und Weiterbildungsangebote vermitteln die Befähigung, nach der Ausbildung auf einem komplexen Arbeitsmarkt erfolgreich gestalterisch tätig zu sein.

BILDUNGSANGEBOT Durch die ineinandergreifenden Bildungsangebote innerhalb der SfG Basel und die Vernetzung mit anderen Schulen und Hochschulen sowie dem Markt stehen unseren Absolventen/innen vielfältige Laufbahnmöglichkeiten in den Bereichen Gestaltung und Kunst offen. Die SfG Basel steht in der Tradition der «Basler Schule/Basel school of design», deren methodisches Erbe sie in ihren Ausbildungen sowohl vertritt wie auch zeitgemäss aktualisiert. Im Fokus stehen hervorragende manuelle Kompetenzen, gestalterische Klarheit, hohe Innovationskraft und stete Reflexion über Design.

BERUFSBILDUNG: VORKURS UND BERUFSLEHREN MIT EFZ (EIDG. FÄHIGKEITSZEUGNIS) Der Vorkurs ist je nach Schulabschluss Ausgangspunkt für gestalterische Berufslehren oder liefert die Voraussetzungen für ein Studium an den Hochschulen für Gestaltung und Kunst. In der Fachklasse für Grafik lernt nach dem Vorkurs, wer Grafiker/in EFZ mit eidgenössischer Berufsmaturität werden möchte und sich für das vollschulische Lehrangebot an der SfG Basel qualifiziert. Wer in einem Betrieb die Lehre als Drucktechnologe/in EFZ, als Goldschmied/in EFZ, als Grafiker/in EFZ, als Interactive Media Designer/in EFZ, als Polydesigner/in 3D EFZ oder als Polygraf/in EFZ macht, besucht den Fachunterricht Berufslehren an der SfG Basel.

HÖHERE FACHSCHULE (HF) Als Höhere Fachschule Gestaltung und Kunst bietet die SfG Basel eine zweijährige Vollzeitausbildung Textildesign HF an. Ausserdem drei berufsbegleitende Weiterbildungsgänge Interaction Design HF, Visual Merchandising Design HF und Visuelle Gestaltung HF, alle im Anerkennungsverfahren.

ÖFFENTLICHE KURSE UND K'WERK In der K'Werk Bildschule bis 16 gestalten Kinder und Jugendliche zwischen 6 und 16 Jahren in Kursen und Workshops. Die gut fünfzig öffentlichen Kurse Weiterbildung Gestaltung und Kunst sind Weiterbildungsangebote für Berufsleute und/oder die interessierte Allgemeinheit.

Interessiert? Alle detaillierten Infos unter www.sfgbasel.ch

Schule für Gestaltung Basel
Vogelsangstrasse 15
4005 Basel
Telefon 061 695 67 70
sekretariat@sfgbasel.ch



Berner Bildungszentrum Pflege

Bringe Niels in den OP

Aus- und Weiterbildungen Pflege HF
bzipflege.ch



TOUGH ENOUGH?

Auch du kannst pflegen – lerns bei der Nr. 1

Lehre fertig? Auf zur Weiterbildung!

Zurich Versicherung Kaum aus der Schule, starten viele Lehrabgänger mit einer oft auch verlangten Weiterbildung. Den Lehrabgängern steht vieles offen.

MARKUS R. BECHTIGER

Mitarbeitende mit Lehrabschluss sind für Dienstleistungsunternehmen das Fundament ihres Wissens. Sie sind Fachkräfte mit Allgemein- und Branchenwissen und leisten einen wesentlichen Beitrag zum Erfolg des Unternehmens. Doch das Wissen nach der Lehre alleine ist für den Beruf an sich oftmals zu allgemein. Daher beginnen viele Lehrabgänger fast nahtlos an den Abschluss mit einer Weiterbildung. Lehrabgänger können aus verschiedenen qualitativ hochstehenden Zusatzausbildungen auswählen: intern im Unternehmen, ausserhalb für einen Fachausweis oder einen Studiengang an einer Fachhochschule.

Spezialistenwissen ist gefragt

Da gerade in Dienstleistungsunternehmen wie einer Versicherung hohes Spezialistenwissen gefordert ist, bilden sie die Lehrabgänger vielfach selber branchenspezifisch weiter. Bei der Zurich Versicherung können Lehrabgänger beispielsweise intern Fachausbildungen absolvieren. Diese beginnen vielfach direkt nach der Lehre, damit die Lehrabgänger ihr Wissen spezifisch auf den Bereich erweitern, in dem sie arbeiten. In

der Schadenabwicklung von Zurich gibt es interne Kurse, Seminare oder Online-Schulungen über die Grundlagen zur Unfallversicherung, zu Unfallverletzungen oder zu komplexeren Schadenfällen. Im Bereich Firmenkunden bietet Zurich ebenfalls spezifische interne Ausbildungen an, beispielsweise zu Tarifen, Vertragsarten oder Prozessen wie der Jahresendverarbeitung.

Es lohnt sich, mit dem Vorgesetzten über eine Beteiligung an den Kosten zu sprechen.

Daneben bieten Einzelne branchenübergreifende Ausbildungen für einen Fachausweis an. Mit dem eidgenössischen Fachausweis Versicherungsfachmann respektive -frau erwerben KV-Lehrabgänger beispielsweise während dreier Semester umfassende Versicherungsfachkenntnisse und werden in der Beratung von Kunden weiter geschult. Eine andere Weiterbildung stellt der Besuch einer Höheren Fachschule dar – in Bezug auf die Versicherungsbranche ist es die Höhere Fachschule Versicherung (HFV). Im dreijährigen Studiengang «Diplomierter Versicherungswirtschaftler HF» lernen die

Studenten die Gesamtzusammenhänge der Versicherungswirtschaft wie auch sämtliche Versicherungsprozesse kennen und erwerben Management-Know-how.

Dem Chef richtig verkaufen

Da solche Ausbildungen nicht gerade günstig sind, lohnt es sich, mit dem Vorgesetzten über eine Beteiligung an den Kosten zu sprechen. Ganz wichtig: Dem Chef die Ausbildung richtig verkaufen. Sie muss direkt mit den Karrierezielen und -ambitionen des Mitarbeitenden in Verbindung gebracht werden. Der Chef möchte sicher wissen, was die Ausbildung dem Mitarbeitenden selber bringt, was dem Team, dem Unternehmen und dem Kunden. Erhält er Antworten auf diese Fragen, ist er sicherlich eher gewillt, eine Beteiligung zu ermöglichen. Dies können zusätzliche freie Tage sein oder finanzieller Art. Über eine zeitliche Verpflichtung im Anschluss an die Ausbildung wird oftmals auch direkt gesprochen.

Neben den beschriebenen Ausbildungen für eine Fachlaufbahn besteht für die Lehrabgänger auch die Möglichkeit, eine Führungslaufbahn einzuschlagen. Basis dafür sind in der Regel mehrere Jahre Erfahrung im Beruf und Interesse an Menschen. Vielfach werden angehende Führungskräfte intern selber ausgebildet wie bei der Zurich Versicherung mit mehrtägigen Seminaren und Online-Kursen.

Fehler bei der Planung

Es gibt mehrere Punkte, die Lehrabgänger in Bezug auf die Weiterbildung unterschätzen. Beispielsweise den zeitlichen Aufwand und die Doppelbelastung mit Beruf und Schule. Hier ist die Unterstützung sowohl im Privaten wie auch am Arbeitsplatz das A und O. Viele Lehrabgänger erwarten nach der Ausbildung direkt einen beruflichen Aufstieg. Auch hier ist es besser, tief zu stapeln und nach der Ausbildung zuerst zusätzliche Berufserfahrung zu sammeln. So oder so, eine Weiterbildung will gut überlegt und geplant sein, um sie erfolgreich in Angriff zu nehmen und am Ende abschliessen zu können.

Markus R. Bechtiger, Leiter Human Resources, Zurich Schweiz, Zürich.

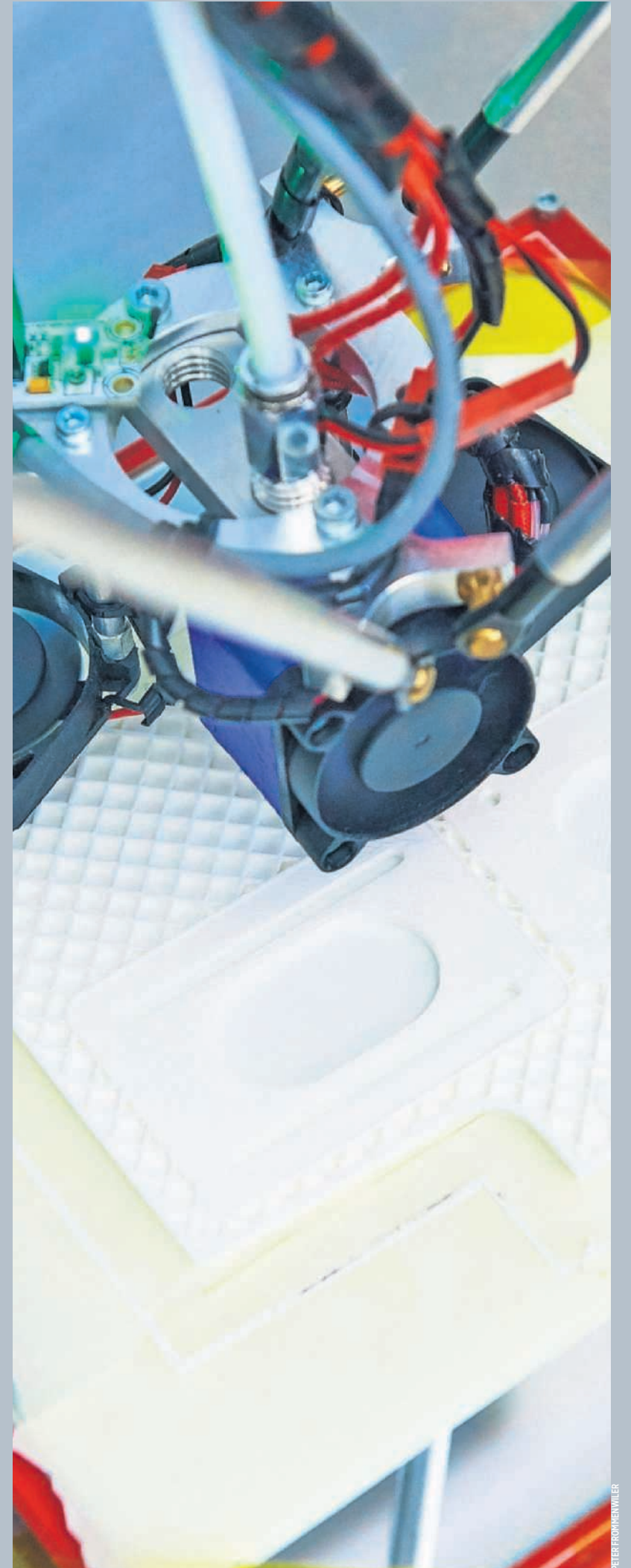
ZURICH SCHWEIZ

Chancen für viele Lehrabgänger

- **Wie viele Lehrabgänger absolvieren bei Zurich Schweiz eine Weiterbildung?** Rund 60 Prozent beginnen innerhalb von fünf Jahren mit einer Weiterbildung als Anschluss an die internen Ausbildungen.
- **Wie viel Prozent absolvieren einen Fachausweis, die HFV oder eine ähnliche Weiterbildung?** Fast alle, da sie bereichsspezifisches Know-how für den Arbeitsalltag benötigen.
- **Wie viel Prozent unterstützt Zurich bei der Weiterbildung finanziell und zeitlich?**

Zurich liegt die Weiterbildung sehr am Herzen, weshalb sie wenn immer möglich alle Mitarbeitenden unterstützt.

- **Gibt es Beispiele von Karriereentwicklungen von ehemaligen Lernenden bei Zurich?** Bei Zurich Schweiz haben Lehrabgänger nach der Weiterbildung verantwortungsvolle Positionen inne, wie beispielsweise als Marketing Consultants, Verantwortliche Nachwuchsausbildung oder auch Fachspezialisten im Bereich Schaden und sogar bis in die Geschäftsleitung.



Drucken in 3D: Dieses Gerät druckt in aller Ruhe eine Oberfläche. Der Prozess zieht sich über Stunden hinweg und geschieht hochpräzise.

ANZEIGE



“

JETZT AKTUELL AN DER HF RHEINTAL

Prozessfachfrau/-fachmann mit eidg. Fachausweis
Dipl. Techniker/-in HF Unternehmensprozesse
Dipl. Techniker/-in HF Maschinenbau (Konstruktionstechnik)
Dipl. Techniker/-in HF Maschinenbau (Produktionstechnik)

Kanton St.Gallen 



TECHNIK

Höhere Fachschule Rheintal

Mehr Infos:
hf-rheintal.ch



Höhere Fachschule
Rheintal



bzb Weiterbildung
Berufs- und Weiterbildungszentrum
9471 Buchs



www.bzb-weiterbildung.ch



Klare Worte: Der Dozent (ganz links) weist noch einmal darauf hin, dass Bewegungen des Roboters von oben gerade runter und nicht schräg erfolgen sollen, um keine höherstehenden Bauteile zu gefährden.

Via Riesenrad auf die Karriereleiter

Christoph Bachofner Der Maschinenbautechniker konstruiert Glücksgefühle: Bei der Intamin Amusement Rides in Schaan FL arbeitet er an spektakulären Fahrgeschäften für Freizeitparks mit.

ROBERT WILDI

Worauf Abertausende von Menschen jeden Alters als lang ersehnten Freizeit- oder Ferienhöhepunkt hinfiebern, gehört für Christoph Bachofner zum beruflichen Alltag: eine rasante Fahrt auf den spektakulärsten Vergnügungsbahnen von internationalen Freizeitparks. Besonders beneidenswert ist, dass der 27-jährige Sarganserländer die gigantischen Achterbahnen und Mega-Coaster dieser Welt nicht nur ohne Ticketkosten runterdonnert, sondern im Gegenteil sogar noch dafür bezahlt wird.

Tönt ganz nach einem Traumjob. Wie ist Christoph Bachofner, der als Kind eigentlich Lokführer oder Polizist werden wollte, zu ihm gekommen? «Durch einen Glücksfall», erinnert er sich. Nach dem

Militärdienst hatte der gelernte Konstrukteur eine neue Herausforderung gesucht und sich für ein eineinhalbjähriges Vollzeitstudium zum Maschinenbautechniker HF am Zentrum für berufliche Weiterbildung (ZbW) in St. Gallen entschieden. Während der Studienzeit kam er mit der Firma Intamin Amusement Rides im liechtensteinischen Schaan in Kontakt. Sie stellt Fahrattraktionen für Freizeitparks her und war damals auf der Suche nach einer passenden Liftkonstruktion für eine neuartige Wasserbahn. Mit seinem Studienfreund erarbeitete Christoph Bachofner in einer aufwendigen Diplomarbeit die Berechnungsgrundlagen für diese Konstruktion und wurde dafür mit der Note 5,9 ausgezeichnet.

Zufällig fiel Monate später Bachofners Stellensuche nach dem Diplom zeitlich zusammen mit einem riesigen neuen Projekt, für das Intamin zusätzliche Fachkräfte suchte. «Ich las den Stellenbeschrieb und war sofort Feuer und Flamme; es ging um den Bau eines gigantischen Riesenrads mit 120 Metern Durchmesser, den Intamin in Orlando umsetzen durfte.» Bachofner bewarb sich und wurde, wenig erstaunlich, prompt eingestellt.

Bewegung in Beruf und Freizeit

Seit vier Jahren ist er nun für das Unternehmen tätig und vom Job begeistert.



«Ich las den Stellenbeschrieb und war Feuer und Flamme.»

Christoph Bachofner
Intamin Amusement Rides

«Die technischen Anforderungen zum Bau solcher Fahrattraktionen faszinieren mich jeden Tag aufs Neue, ebenso die Probleme und Herausforderungen, die für Konstruktion, Wartung und Betrieb zu bewältigen sind.» Gleichwohl dürfe man sein Tätigkeitsprofil natürlich nicht

missverstehen. «Da geht es nicht primär um Fahrtwind und Adrenalin.» Ob und wie oft pro Jahr er tatsächlich einen Vergnügungspark bereise und neue Bahnen selbst teste, hänge wesentlich davon ab, an wie vielen konkreten Projekten er gerade beteiligt sei. «Das ist sehr unterschiedlich. Im Moment gerade werden alle Anlagen, bei denen ich involviert bin, ausserhalb der Themenparks aufgebaut.» Mehr als zwei private Parkbesuche in Florida seien in den vergangenen ein bis zwei Jahren daher nicht drin gewesen.

Das stört den jungen Konstrukteur nicht weiter, zumal er ja vor allem am technischen Handwerk dieses Berufs interessiert ist. «Um mein Leben vorwiegend in Parks zu verbringen, hätte ich mich eher zur Micky Maus ausbilden lassen müssen», scherzt er und kündigt im gleichen Atemzug an, in Zukunft möglicherweise gleichwohl öfter in den Parks unterwegs zu sein. Christoph Bachofner will nämlich nicht auf der jetzigen Stufe stehenbleiben, sondern sich beruflich fortbewegen. Zurzeit absolviert er deshalb in St. Gallen eine Weiterbildung zum Projektmanager. Seine erklärte Motivation dahinter: «Künftig möchte ich in der Lage sein, bei Intamin grosse Projekte selbstständig zu übernehmen und sie als Teamleiter umzusetzen.»

Der permanente Bewegungsdrang zeichnet Christoph Bachofner nicht nur auf der Karriereleiter, sondern auch im restlichen Leben aus. Seinen 20 Kilometer langen Arbeitsweg von Mels im Rheintal ins «Ländle» nach Schaan legt er zwar in der Regel im Auto zurück. «Im Sommer und generell bei schönem Wetter steige ich dafür aber lieber aufs Velo.» Sport generell ist ein wichtiges Hobby für den jungen Ostschweizer, das ihm den perfekten Ausgleich zu den oft langen Arbeitstagen bietet.

Fortschritte auch in Fremdsprachen

Auch in Sachen Fremdsprachen, in Jugendjahren keine seiner Domänen, hat er in den letzten Jahren deutlich zugelegt. Am ZbW hatte er sich neben technischem Fachwissen in einem Spezialkurs auch ein profundes Fachenglisch angeeignet. «Das hilft mir sehr, wenn ich für Projektarbeiten in Osteuropa, Amerika oder auch China unterwegs bin.»

Steht bei ihm schon bald die nächste Weiterbildung auf dem Programm? «Im Moment nicht, zumal ich im November meinen «Projektmanager» abschliessen und das Gelernte dann zunächst in der Praxis umsetzen möchte.» Das hört sich sehr dynamisch an. So wie es eben passt zu jemandem, der täglich mit Riesenrädern und Achterbahnen zu tun hat.

ANZEIGE

NEUER BERUF

AB 20/7

HOTEL-KOMMUNIKATIONS-FACHFRAU/-MANN

berufe hotelgastro

GastroSuisse | hotelleriesuisse

UNTER: WWW.BERUFHOTELGASTRO.CH

WEITERE INFORMATIONEN



Der Sanitärplaner: Warum stimmt die Lösung nicht? In diesem Fall war es lediglich ein Rundungsfehler, der Gedankengang stimmte.

PETER BROMENWILER

ANZEIGE

Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften

zhaw IAP
Institut für Angewandte Psychologie

Beruflich weiterentwickeln, neue Perspektiven gewinnen

Persönlichkeit entwickeln

Laufbahnberatung am IAP

zhaw.ch/iap

Ein Beitrag zur Innovationsstärke

Höhere Fachschulen für Technik Sie spielen trotz ihrer geringeren Bekanntheit gegenüber den Hochschulen eine entscheidende Rolle.

ANDREAS SCHUBIGER

Fast täglich lesen und hören wir von Erfindungen, Entdeckungen und Innovationen. Die Schweiz steht zurzeit weltweit an zweiter Stelle, bei der Digitalisierung immerhin an achter. Meist zeichnen sich dafür renommierte Forschungsinstitutionen der akademischen Hochschulwelt verantwortlich. Doch wer setzt die Innovationen im Unternehmen effizient und effektiv um?

Jungingenieure schaffen Mehrwert

In diesem Frühjahr erscheint in der Regionalzeitung des Appenzellerlandes unter dem Titel «Innovative Jungingenieure» eine Reportage, die die Leistung von HF-Absolventinnen und -Absolventen nicht besser illustrieren könnte. Zwei junge Studierende diplomierter Techniker HF der Fachrichtung Maschinenbau und Unternehmensprozesse verdoppelten den Werkzeugspeicher einer 5-Achsen-CNC-Komplettbearbeitungsmaschine von 400 auf 800 Stück.

Der Maschinenhersteller selbst wagte sich nicht an diese Aufgabe. Dass damit längere «Geisterschichten» ohne persönliche Betreuung ermöglicht werden und die Produktivität des Betriebs gesteigert werden kann, lässt den immensen Wert dieser Ingenieurarbeit erahnen. Der Bericht zeigt weiter, dass nicht nur die Fachkompetenzen, sondern auch Teamkompetenz, Methodenkompetenz und betriebswirtschaftliche Kompetenzen in einer interdisziplinären Zusammenarbeit zum Erfolg führten.

Genau diese Kompetenzen sind die Kernelemente der höheren Fachschulen für Technik, die in ihrem Rahmenlehrplan für alle Fachrichtungen definiert sind.

Die gesellschaftliche Wahrnehmung von Innovation konzentriert sich gestützt

auf die entsprechende nationale Medienpräsenz auf Tätigkeiten der Universitäten, der ETH und der Fachhochschulen. Es geht nicht darum, die verschiedenen Ausbildungstypen der Tertiärbildung gegeneinander auszuspielen.

In Tat und Wahrheit stehen sie in einer unmittelbaren Abhängigkeit. Universitäten und ETH betreiben Grundlagenforschung, Fachhochschulen verfolgen angewandte Forschung, und die Höheren Fachschulen bilden Fachkräfte aus, die Ingenieursarbeiten in der konkreten Umsetzung auf den Boden bringen. Genau diese Transmission von Grundlagenforschung hin zu praktischer Ingenieurskunst ermöglicht eine hohe Innovationskraft und Produktivität der Schweizer Wirtschaft.

Basis dieses Erfolgs ist eine solide und breit abgestützte duale Berufsbildung, auf

Wir brauchen nicht unbedingt eine höhere Maturaquote in der Schweiz.

der die Fachhochschulen und die höhere Berufsbildung aufbauen. Mit über 26 000 Abschlüssen, davon etwa 8500 Diplome der Höheren Fachschulen, leistet die höhere Berufsbildung einen wesentlichen Beitrag zur Höherqualifizierung von Fachkräften und damit zur Leistungsfähigkeit der Wirtschaft.

Vorbereitungskurse für Berufsprüfungen und höhere Fachprüfungen bereiten die Studierenden auf spezifische Funktionen in ihren Berufsfeldern vor. Wogegen Höhere Fachschulen Generalisten in ihrem Fachbereich auf Fach- und Führungslaufbahnen vorbereiten. Dabei sind beide

Systeme konsequent auf die Praxis ausgerichtet. Kompetenzorientierte Rahmenlehrpläne oder Prüfungsordnungen, Lehrpersonen aus der Praxis und die ausschliesslich auf die Praxis ausgerichteten Qualifizierungsverfahren garantieren diesen hohen Praxisbezug.

Qualifikationen für den Arbeitsmarkt

Die vom Bundesamt für Statistik erfasste Arbeitslosenquote zeigt, dass Abgängerinnen und Abgänger der höheren Berufsbildung die geringste Arbeitslosenquote aufweisen (siehe Seite 38), was einerseits auf ihren Wert auf dem Arbeitsmarkt und andererseits auf die Nachfrage solcher Qualifikationen hinweist.

Wege zum Erfolg

Wir sind gut beraten, unser Bildungssystem nicht nur ausländischen Vertretern mit hochjubelnden Attributen zu verkaufen, sondern der Zuordnung der Jugendlichen und jungen Erwachsenen zu den verschiedenen Berufslaufbahnen nach ihren Neigungen und Fähigkeiten höchste Beachtung zu schenken. Wenn die hier aufgestellte These einer Transmission von Grundlagenforschung bis zur praktischen Umsetzung in Ingenieurarbeiten stimmt, dann brauchen wir nicht unbedingt eine höhere Maturaquote in der Schweiz, sondern eine deutliche Steigerung von nicht akademisch höher ausgebildeten Fachkräften der höheren Berufsbildung. Dies gelingt uns nur, wenn wir unter anderem die ungleiche gesellschaftliche Wertschätzung der verschiedenen Tertiärausbildungswege überwinden und eine adäquate finanzielle Gleichbehandlung staatlicher Förderung realisieren.

Andreas Schubiger, Direktor Zentrum für berufliche Weiterbildung ZbW, St. Gallen/Sargans/Frauenfeld.

Höhere Berufsbildung setzt auf Skills

Pflege Die Nähe zur Praxis und das Aneignen der nötigen Handlungskompetenzen stehen in der Höheren Berufsbildung im Mittelpunkt.

PETER MARBET

Nach dualen Modell und gemäss eidgenössischem Rahmenlehrplan verläuft die Ausbildung zur diplomierten Pflegefachperson HF zur Hälfte und die Weiterbildungen vorwiegend in der Praxis, das heisst in Spitälern, Pflegeheimen, Spitex-Organisationen oder psychiatrischen Kliniken. Ohne Skills-Trainings – das Anleiten, Trainieren und Reflektieren praktischer Handlungen – können die umfassenden Kompetenzen, die für die Pflege erforderlich sind, nicht erreicht werden.

Was ist Skills-Training?

Im Skills-Training werden berufspraktische Fähigkeiten und Fertigkeiten (englisch «skills») erworben. Während die Studierenden eines Bildungsgangs Pflege HF im Lernbereich Training und Transfer

(LTT) die umfassende praktische Anwendung des schulisch Gelernten trainieren, werden die Skills bei Weiterbildungen häufig in einer Laborsituation an Modellen oder an Kolleginnen gezielt vertieft trainiert und weiterentwickelt. Beide praxisnahen Unterricht-Settings arbeiten mit Simulationen. Sie sind darauf ausgerichtet, die Diskrepanz zwischen Theorie und beruflicher Realität zu reduzieren und somit eine Lernumgebung zu schaffen, die dem Lernenden die Nachahmung tatsächlicher Verhältnisse und eine volle Konzentration auf die gestellte Aufgabe ermöglicht.

Neben der Schulung fachlicher und persönlicher Fertigkeiten ermöglicht das Skills-Training auch ein Teamtraining, bei dem der Lernzuwachs der ganzen Gruppe mit ihren unterschiedlichen Stärken und Schwächen im Vordergrund steht. Das Beherrschen des «Handwerks» ist eine Voraussetzung für das Trainieren der Abläufe. Analog zu einer Mannschaftssportart muss die individuelle Technik vorhanden sein, um Spielzüge zu trainieren.

Im LTT üben die Studierenden des Bildungsgangs Pflege HF während der Schul- und Praxissemester an einem Tag pro Woche die Anwendung des Gelernten. Mit strukturierten Lehr- und Lern-

methoden verinnerlichen Studierende pflegerische und pflegetechnische Handlungen. Schon früh lernen Pflege- und Medizinstudierende zusammen pflegetypische und medizinische Handlungen. Sie lernen in diesem interprofessionellen Kontext nicht nur voneinander, sondern auch übereinander und erhalten so einen Einblick in die jeweiligen Kompetenzen. Damit wird ein erster Schritt für die zukünftige Zusammenarbeit in der Praxis gelegt. Mit dem Einsatz von Schauspielpatienten werden die interpersonellen Kompetenzen entwickelt. Im Kommunikationstraining mit einem Schauspielpatienten lernen Pflegestudierende, während des ganzen Pflegeprozesses mit dem Patienten zu kommunizieren und auf seine Bedürfnisse einzugehen.

Gezielte Weiterentwicklung der Skills

Auch modernste technische Hilfsmittel werden beigezogen. Mit computergesteuerten Simulationsmodellen können Krankheitsbilder simuliert werden. Das hilft den Pflegestudierenden, körperliche Veränderungen in einem geschützten Rahmen zu erkennen und notwendige

Pflegemassnahmen zu besprechen und einzuleiten.

Sind diese diplomierten Pflegefachfrauen und -männer einmal fertig ausgebildet, beginnt bereits der Wettlauf, sich angesichts der sich konstant verändernden Rahmenbedingungen aktuell und auf der Höhe seiner Aufgabe zu halten. Die Praxisbetriebe fordern auch hier vom Bildungszentrum einen klaren Fokus auf den Theorie-Praxis-Transfer – die gezielte Umsetzung von Skills-Trainingseinheiten auf

hohem Niveau. In diesen Lerneinheiten wird die Praxis in einem betreuten Rahmen dargestellt. Hier werden praktische Kompetenzen gezeigt, geübt und entwickelt. Am Beispiel des Versorgungsbereichs Akutspital heisst das, dass die Unterrichtssettings und -situationen den Gegebenheiten der Praxis, beispielsweise auf Notfallstationen oder in Operationsräumen, entsprechen. Es versteht sich von selbst, dass sich diese Angebote ständig am Forschungsstand und an den sich verändernden Bedürfnissen der Kundschaft wie zum Beispiel Spitaleinheiten, Fachorganisationen oder Pflegeexpertinnen ausrichten müssen.

Die zentralen Fragen lauten: «Welche neuen Kompetenzen brauchen die Handelnden (Mediziner, Pflegefachleute, medizinisch-technische Fachpersonen und so weiter), um mit diesen Veränderungen klarzukommen? Welche Demonstrations- und Übungssettings und welche pädagogischen und praktischen Anleitungen benötigen sie?»

Skills-Training sichert Marktnähe

Bei Berufsbildungsinstitutionen gehört die Praxisorientierung zur DNA – und Skills-Training wiederum ist die DNA dieser Fokussierung auf die Bedürfnisse der Praxis. Damit wird sichergestellt, dass sich das Angebot einer Bildungsinstitution der Höheren Berufsbildung stets am aktuellen Aus- und Weiterbildungsbedarf der Praxisinstitutionen aller Versorgungsbereiche ausrichtet. Der laufende Dialog mit den Verantwortlichen der Praxisinstitutionen sorgt dafür, dass aus technischen Innovationen, neuen Behandlungskonzepten oder neuen Erkenntnissen zu Wirklichkeit und Sicherheit von Behandlungen die richtigen Schlüsse für die Entwicklung von Studiengängen gezogen werden.

Peter Marbet, Direktor Berner Bildungszentrum Pflege, Bern.

ANZEIGE



Erziehungsdepartement des Kantons Basel-Stadt

Mittelschulen und Berufsbildung



Allgemeine Gewerbeschule Basel

Bilden Sie sich mit uns weiter.

Höhere Fachschule für Technik HF

Bauplanung, Business Processmanagement, Maschinenbau, Metallbau SMT, Systemtechnik, NDS Betriebliches Management

Höhere Fachprüfungen HFP

Elektro-Installateur/-in, Metallbaumeister/-in

Berufsprüfungen BP

Automobildiagnostiker/-in, Chefkoch/Chefköchin, Elektro- Projektleiter/-in, Elektro-Sicherheitsberater/-in, Metallbau-, Werkstatt- und Montageleiter/-in, Metallbaukonstrukteur/-in begleitend zum Studium

Allgemeine Weiterbildungsangebote

Elektro-Teamleiter/-in VSEI, berufsbezogene Kurse, Link zum Beruf, Kurse in Deutsch, Mathematik, Fremdsprachen, Informatik, Sport usw.



Allgemeine Gewerbeschule Basel

Vogelsangstrasse 15, 4005 Basel

Telefon: +41 61 695 61 11

www.agsbs.ch, ags@bs.ch





« Meine Website gestalte ich selber. Logisch. »



EB Zürich, die Kantonale Berufsschule für Weiterbildung

Riesbachstrasse 11, 8008 Zürich

www.eb-zuerich.ch



Congress Center Einstein · St. Gallen · 18. August 2017

Professionals treffen Karrierechancen und Lebensqualität in der Ostschweiz



Ostschweizer Arbeitgeber suchen Fach- und Führungskräfte!

Jetzt kostenlos registrieren: www.proost.ch

→ Jetzt kostenlos registrieren: www.proost.ch

Integrierte Lösungen für den Bund

WISS Im Bereich Informations-/Kommunikationstechnologie sind Fachleute gefragt denn je. Weil die Ausbildung von Lernenden zeitaufwendig ist, arbeiten Lehrbetriebe im ersten Lehrjahr mit privaten Schulen.

SUSANNE WAGNER

Wie baut man ein Computernetzwerk für einen Schulbetrieb auf? Für einmal sind es nicht die fertig ausgebildeten Fachkräfte, sondern die Lernenden, die diese Aufgabe bewältigen müssen. Die Projektarbeit ist Bestandteil der Ausbildung. Damit können sich die Lernenden das Wissen aneignen, das es braucht, um eine komplette Serverinfrastruktur in einer Testumgebung aufzusetzen. Dazu gehören beispielsweise Domänencontroller, Datei- und Druckserver, Webserver und eine Firewall.

Der Bund half sich selber

Diese ganz praktische Arbeit ist das Beispiel eines Projekts für die Lernenden des Basislehrjahrs Informatik. Die Idee, die hinter dieser Ausbildungsform steht, ist einfach und effizient: Weil die Betreuung und Ausbildung der Informatiklernenden im ersten Lehrjahr grundsätzlich intensiv und zeitaufwendig ist, lagern zahlreiche Lehrbetriebe dieses erste Lehrjahr an eine externe Ausbildungsstätte aus. Ein Jahr lang besuchen die Lernenden die öffentliche Berufsschule und wenden das Gelernte in der externen Werkstatt an. Ab dem zweiten Lehrjahr übernimmt der Lehrbetrieb die jungen Leute. Sie verfügen zu diesem Zeitpunkt



Theorie am Abend: Dies nach einem happigen Arbeitstag im Betrieb. Im Winter wäre es jetzt draussen schon stockfinster.

bereits über fundierte Fachkompetenzen und können besser direkt in der Praxis eingesetzt werden.

Verschiedene private Schulen in der ganzen Schweiz bieten dieses Basislehrjahr an. Eine davon ist WISS, die Wirtschaftsinformatikschule Schweiz. Der Grundstein dafür wurde bereits 1982 gelegt. Damals existierte das Berufsbild Informatiker noch nicht und damit auch keine formale Ausbildung. Die Wirtschaft benötigte diese Fachleute und ihr ganz spezifisches Know-how jedoch dringend. Der Bund sprang ein, führte 1982 in Zürich den ersten Ausbildungslehrgang für Infor-

matik-Projektleitende durch und gründete damit die WISS. 2002 wurde sie von der Kalaidos Bildungsgruppe Schweiz übernommen.

Seither bildete die WISS an den Standorten Bern, St. Gallen und Zürich Tausende Informatikerinnen und Informatiker aus – von der Grundbildung, als Vollzeitschule mit Praktikum bis zur Höheren Fachschule –, wobei der Frauenanteil auf allen Stufen gering ist. In der Regel sind unter zwanzig Schülern einer Klasse lediglich eine bis drei Frauen. Dies zieht sich durch alle Bildungslevels der ICT-Ausbildung. WISS-Geschäftsführer Eugen

Moser: «Auf dem Niveau Höhere Fachschule schliessen Frauen oft mit Topleistungen ab.»

Eugen Moser würde es begrüssen, im Bereich Basislehrjahr zukünftig mit weiteren Lehrbetrieben zusammenzuarbeiten. Im jetzigen Jahrgang sind alle 16 Lernenden beim Bundesamt für Informatik und Telekommunikation (BIT) oder beim Bundesamt für Landestopografie Swisstopo angestellt. Auch die 35 Tage überbetriebliche Kurse, die vom Bildungsplan vorgeschrieben sind, deckt die WISS ab.

Basislehrgang und Spezialisierung

Im ersten halben Jahr erwerben die Lernenden des Basislehrgangs neben Grundlagen in der Informatik auch Grundwissen aus der Arbeitswelt wie Zeitplanung, Arbeitstechniken oder Projektmanagement. Im zweiten halben Jahr teilt sich die Gruppe in die zwei Fachrichtungen Applikationsentwicklung und Systemtechnik auf. Während dieser Zeit arbeiten sie grösstenteils an einem Projekt und konzipieren und realisieren ein Netzwerk oder entwickeln eine eigene Software.

Wie zum Beispiel die Applikation «Lernkartei», welche die Jugendlichen mit einem spielerischen Ansatz anspricht: In der Applikation können Karteikärtchen mit eigenem Text gefüllt werden. Damit ist es den Lernenden möglich, für jede beliebige Art von Lernstoff eigene Kärtchen herzustellen. Sobald eine gewisse Anzahl Fragen richtig beantwortet ist, wird ein Spiel freigeschaltet – ein «Jump'n'Run-Spiel», so Moser. «Sobald wieder eine vordefinierte Anzahl Fragen richtig beantwortet ist, wird ein neues Level des Games freigeschaltet.»

Nach einem Jahr wechseln die Lernenden in ihren Lehrbetrieb, wo sie das zweite bis vierte Lehrjahr absolvieren und mit dem eidgenössischen Fähigkeitszeugnis abschliessen. Danach steht es ihnen offen,

sich an der höheren Fachschule weiterzubilden. Was ist der Vorteil des Basislehrjahrs für das Bundesamt für Informatik und Telekommunikation? «Die Lernenden behandeln in diesem Jahr den Grossteil des Stoffes der gesamten Lehrzeit», sagt Sonja Uhlmann-Haenni, Direktionsstabsleiterin des BIT. Zudem sei so sichergestellt, dass die Lernenden sämtliche in der Bildungsverordnung vorgeschriebenen Punkte behandelt haben, was in den hochspezialisierten Fachabteilungen teilweise schwierig sei. «Den Lernenden ist es durch die absolvierte Basisausbildung bereits möglich zu entscheiden, in welche Richtung sie sich entwickeln möchten. Entsprechend wählen sie ihre Praxisplätze selbst», so Haenni.

«Auf dem Arbeitsmarkt für Fachkräfte haben sie sehr gute Chancen. Die Nachfrage nach Lehrstellen ist gross», ist auf dem Portal Berufsberatung.ch über den Informatikerberuf zu lesen. «Letztlich spielt es keine Rolle, auf welchem Weg sich die Lernenden die Handlungskompetenzen aneignen», sagt Mario Rusca, Leiter Grundbildung bei ICT Berufsbildung Schweiz in Bern. Er bedauert es, dass manche IT-Firmen kein Interesse daran haben, selbst Lernende auszubilden. «Grundsätzlich wollen wir möglichst den dualen Bildungsweg pushen, das heisst die ordentliche Lehre, in der Lehrlinge in einer Firmenstruktur integriert sind.»

Bald wird es eine weitere Möglichkeit geben, eine Lehre im Bereich Informatik und Informationstechnologie zu absolvieren: Ab 2018 gibt es die neue Berufslehre ICT-Fachfrau/ICT-Fachmann mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis. Sie dauert im Gegensatz zur Lehre als Informatiker nur drei Jahre und spricht Abgänger der Sek B an. Zukünftige ICT-Fachleute sind als Drehscheibe zwischen Installation und Support tätig. Auch die WISS wird diese anbieten.

ANZEIGE



kobalt.

VON DER GYMNASIASTIN ZUR MANAGERIN.

Die SHL führt Sie zu Ihrem Ziel. Wie zum Beispiel Annina Berner, Leiterin Rooms Division.

Schweizerische Hotelfachschule Luzern | Adligenswilerstrasse 22 | CH-6006 Luzern | www.shl.ch

Schweizerische
Hotelfachschule
Luzern SHL

BILDEN. PRÄGEN. BEGLEITEN.

Verzicht auf Qualität?

Höhere Berufsbildung Ab Januar 2018 gelten für die höhere Berufsbildung neue Regeln bei den Subventionen. Es bleiben Fragen offen.

BERNHARD GRÄMIGER

Jährlich erwerben rund 26 600 Personen einen Abschluss der höheren Berufsbildung. Zusammen mit Universitäten und Fachhochschulen bildet die höhere Berufsbildung die Tertiärstufe des schweizerischen Bildungssystems. Entsprechend wichtig ist die Sicherstellung der Qualität der Kurse, die auf die eidgenössischen Prüfungen vorbereiten. Heute sind für die Qualitätskontrolle die Kantone zuständig, die Beiträge an Kursanbieter ausrichten.

Ab dem 1. Januar 2018 wird es anders sein. Ab diesem Zeitpunkt werden die Kantonsbeiträge durch Bundesbeiträge ersetzt. Die kommen aber nicht mehr den Anbietern zugute, sondern direkt den Absolventinnen und Absolventen der eidgenössischen Prüfungen. Voraussetzung dafür ist, dass sie einen vorbereitenden Kurs besucht haben, der auf einer sogenannten Meldeliste des Bundes eingetragen ist.

Die Meldeliste bildet somit die subventionsrechtliche Grundlage. Sie soll angehenden Prüfungsabsolventinnen und -absolventen die Suche nach beitragsberechtigten Kursen erleichtern und Sicherheit schaffen. Gerade dies wird sie aber nur unzureichend leisten, sollte die Verordnung tatsächlich ohne Korrekturen umgesetzt werden.

Keine Qualitätssicherung mehr

Bis jetzt sind die Kantone auch für die Prüfung der Qualität und der Inhalte der Angebote zuständig. Die kommende Verordnung sieht keine Qualitätssicherung mehr vor. Im Entwurf zur neuen Verordnung über die Berufsbildung fehlt jeglicher Hinweis, wie die Qualität zukünftig garantiert werden soll. Mit anderen Worten: Die in der Weiterbildung so wichtigen Qualitätsgrundsätze wie Kundenorientierung, transparente Informationen zu den Angeboten und kompetente Kursleitende sollen bei der Vergabe von Subventionen keine Rolle mehr spielen.

Die Lücke ist gerade vor dem Hintergrund des neuen Weiterbildungsgesetzes stossend. Dieses schreibt in Artikel 6 die Qualitätssicherung und -entwicklung von Weiterbildungen vor, die von Bund oder Kantonen unterstützt werden, was auf die Vorbereitungskurse zutrifft. Der SVEB verlangt deshalb, dass nur Anbieter in die Meldeliste aufgenommen werden, die über ein anerkanntes Qualitätslabel für Bildungsinstitutionen verfügen, beispielsweise das Eduqua-Label oder ISO 29990. Zudem sollen Berufs- oder Branchenverbände als Prüfungsträger bestätigen, dass die Angebote effektiv auf die Prüfung vorbereiten und ihren qualitativen Anforderungen genügend entsprechen.

Zu tiefe Einkommensgrenze

Auch die Chancengerechtigkeit sieht der SVEB beim Verordnungsentwurf nur unzureichend gelöst. Die Auszahlung der Beiträge ist an die Absolvierung der eidgenössischen Prüfung geknüpft – unabhängig vom Prüfungserfolg. Für Teilnehmerinnen und Teilnehmer, welche die teilweise kostenintensiven Vorbereitungskurse nicht selbst vorfinanzieren können, sieht der Bund eine Überbrückungsfinanzierung vor. Gemäss Vorschlag des Bundes ist allerdings nur beitragsberechtigt, wer keine Bundessteuer bezahlt. Das ist bei einem Bruttoeinkommen von ungefähr 25 300 Franken für Alleinstehende und 43 900 Franken für Verheiratete der Fall. Personen mit so geringem Einkommen leben an der Armutsgrenze.

Eine dermassen tief angesetzte Einkommensgrenze schliesst Berufstätige aus, die zwar nicht an der Armutsgrenze leben, sich die Vorfinanzierung der Kurskosten dennoch nicht leisten können. Der SVEB schlägt deshalb eine Verdoppelung des beitragsberechtigten Einkommens auf 35 000 Franken bei Alleinstehenden und 61 000 Franken bei Verheirateten vor.

Bernhard Grämiger, Direktor Schweizerischer Verband für Weiterbildung SVEB, Zürich.



Hausaufgaben: Die Sanitärplanerinnen und -planer dürfen ausnahmsweise ihre Aufgaben auch während der Stunde lösen.

Eine grosse Portion Wissbegierde

Gian-Andrea Frehner Der 37-jährige Bündner hat eine klassische Tellerwäscherkarriere in der Baubranche absolviert – von der Lehre im Strassenbau bis zum Chefposten mit Verantwortung für 68 Mitarbeitende.

ROBERT WILDI

Eines kann man Gian-Andrea Frehner gewiss nicht vorwerfen: Einen Mangel an Fleiss, Ausdauer und Einsatz, was die Gestaltung seiner beruflichen Laufbahn betrifft. Das pure Gegenteil ist der Fall, was schon ein kurzer Blick auf den Lebenslauf des Bündners erahnen lässt. Unter dem Titel «Schulen, Studium und Kurse» breitet sich eine Liste aus, die vor lauter verschiedenen Stationen, Zeugnissen, Attesten und Diplomen, die er über die Zeitspanne von 17 Jahren erworben hat, kaum ein Ende findet.

Nach der Primar- und Realschule an seinem bis heute aktuellen Wohnort Domat/Ems im Churer Rheintal entschied sich der inzwischen 37-jährige Frehner für eine Berufslehre als Strassenbauer, die er 1996 am Ausbildungszentrum des Schweizerischen Baumeisterverbands (AZ SBV) in Sursee abschloss. Nach einem militärischen Abstecher mit Rekruten- und Unteroffizierschule besuchte er ebenfalls in Sursee die Vorarbeiterschule 1 und erwarb einen Tätigkeitsausweis.

Es folgte die Aufnahmeprüfung zur Polierschule, die er nach der Offizierschule im Militär ebenfalls absolulte und mit der eidg. dipl. Polierprüfung erfolgreich beendete. Wenige Jahre später zog es Frehner in die Bauführerschule VWB, die er mit Diplom abschloss, und danach in die Baumeisterschule. 2013 reüssierte er an der Höheren Fachprüfung als dipl. Baumeister.

Heimatverbunden – multinational

Ist er stolz auf das Geleistete? «Stolz ist vielleicht nicht das richtige Wort, aber zufrieden bin ich schon, dass ich mich über so viele Jahre immer weiterentwickeln und permanent verbessern konnte», sagt Gian-Andrea Frehner, der sich parallel zu seinen zahlreichen Aus-

und Weiterbildungsjahren bei seinem ersten und bis heute einzigen Arbeitgeber, dem Bauunternehmen Walo Bertschinger AG in Chur, richtiggehend hochgearbeitet hat. Gestartet als 19-jähriger Vorarbeiter, wurde er zum Polier befördert, stieg schliesslich zum Bauführer mit Verantwortung für die technische Führung von Baustellen, Baustellenpersonal, Maschinendisposition und so weiter auf, ehe vor drei Jahren die Krönung folgte. Er wurde in die Geschäftsleitung berufen und führt im Unternehmen, dem er inklusive Lehre nun schon 21 Jahre treu ist, zurzeit 68 Mitarbeitende.

Für vielfältiges, praxisnahes Wissen

Besonders glücklich macht ihn, dass er diese Musterkarriere in einer Branche hingelegt hat, die ihn schon immer fasziniert hat. «Bereits als Teenager war ich felsenfest davon überzeugt, einen Beruf erlernen zu wollen, bei dem man immer auch sieht, was man geleistet hat.» Die Baubranche sei sehr abwechslungsreich, heimatverbunden und ein tolles Handwerk. Als Genugtuung empfindet es Frehner auch, mit Menschen aus ganz unterschiedlichen Nationen ein Werk zu vollbringen. Im Moment ist er mit einem grösseren Team an einem Neubausprojekt für den Werkhof der Walo Bertschinger AG in Zizers, das ihn intensiv beansprucht.

Ursprünglich träumte Frehner einmal davon, Bauer zu werden. «Oft verbrachte ich als Kind Ferien auf einem Bauernhof und konnte den riesigen Landmaschinen bei ihrer kraftvollen Arbeit auf den Feldern stunden-, ja tagelang zusehen.» Im Moment bleibt ihm zwar wenig Zeit für Ausflüge in Landwirtschaftsbetriebe, gleichwohl fasziniert ihn das Bauerntum nach wie vor. «Vielleicht werde ich mich dann als Pensionär um eine zweite Karriere als Landwirt bemühen», sagt er mit einem Augenzwinkern.



«Ich lernte am Campus Sursee neue Methoden und Abläufe kennen.»

Gian-Andrea Frehner
Walo Bertschinger AG, Chur

Dass er mit noch nicht einmal vierzig Jahren in seinem angestammten Berufsfeld schon so weit gekommen ist, verdankt Gian-Andrea Frehner nicht zuletzt seiner grossen Portion Wissbegierde. Die verschiedenen am Campus Sursee erworbenen Höheren Berufsbildungsabschlüsse waren für ihn jeweils perfekte Steilpässe, um im Job die jeweils nächste Hürde zu nehmen. Dabei habe er nach Abschluss der Lehre zunächst eigentlich «auf der Strasse bleiben» wollen. Sein natürlich ausgeprägter Ehrgeiz habe Frehner jedoch immer wieder auf die Schulbank zurückgeholt. «Ich wollte noch mehr erfahren, lernen, mir immer neue Fähigkeiten aneignen und liess mich auch gerne von aussen dazu ermutigen.»

Die Höhere Berufsbildung habe diesen Drang immer wieder mit optimalen Programmen befriedigt. «Ich lernte am Campus Sursee nicht nur diverse neue und moderne Baumethoden sowie Ab-

läufe kennen, sondern schloss über die Jahre auch unzählige Freundschaften mit Bauführern und Baumeistern in der ganzen Schweiz. Dieser Austausch auf hohem Niveau unter Berufskollegen ist ein riesiger Mehrwert, von dem ich auch heute in der täglichen Arbeit ganz konkret profitieren kann», sagt Frehner. Und was er als besonderes Privileg aus seiner mehrjährigen Karriere an der Höheren Fachschule nimmt: «Ich habe sämtliche Stufen meines Berufes erlernt und kann somit mit allen Mitarbeitenden und Spezialisten im Team stets auf Augenhöhe diskutieren.» Dieses enorme praxisnahe Fachwissen mache ihn als Chef glaubhaft und verschaffe ihm eine zusätzliche natürliche Autorität.

Die Offenheit und Freude am Beruf wolle er sich auch künftig beibehalten, um die so erfolgreich lancierte Laufbahn im gleichen Stile weiterzuführen. Ist bei Frehner schon eine nächste Weiterbildung angedacht? Im Moment nicht, gleichwohl gebe es in Sursee immer wieder kurze Weiterbildungskurse, die er spannend finde. «Man lernt ja nie aus.»

An Abwechslung im Job mangelt es ihm vorderhand nicht. Sobald der Werkhof in Zizers fertiggestellt ist, wird der «normale Baualltag» wieder einem ganz anderen Projekt und Umfeld weichen. Im Herbst wird die Walo Bertschinger AG Chur/Sargans in einer Arbeitsgemeinschaft eine aufwendige Bahntunnel-sanierung in Angriff nehmen.

Trotz einer prall gefüllten Agenda bleibt dem diplomierten Baumeister noch Zeit, um seine Work-Life-Balance so gut als möglich im Lot zu halten. Mit seiner Frau und den beiden gemeinsamen Töchtern (drei- und fünfjährig) wohnt er in einem grösstenteils selbst renovierten Haus. Er gönnt sich ein Hobby, das zum rauen Strassenbau nicht so recht passen will: «Seit vier Jahren spiele ich leidenschaftlich gerne Schwyzerörgeli.»



EHB

EIDGENÖSSISCHES
HOCHSCHULINSTITUT FÜR
BERUFSBILDUNG

Schweizer Exzellenz in Berufsbildung

**"DER MSc – DAS
SPRUNGBRETT
FÜR MEINE
KARRIERE IN DER
BERUFSBILDUNG."**

*M. G. Studentin MSc
in Berufsbildung*

MASTER OF SCIENCE IN BERUFSBILDUNG

- ▶ wissenschaftsbasiert und praxisorientiert
- ▶ interdisziplinär: Ökonomie, Psychologie, Soziologie und Erziehungswissenschaften
- ▶ mehrsprachig (d/f/e)
- ▶ 120 ECTS, 6 Semester (Teilzeitstudium)



Beratung und Anmeldung: +41 58 458 27 38, msc@ehb.swiss, www.ehb.swiss/MSc