

Überfällige Reform der HF
Statt über Fachkräftemangel zu jammern, sollten Politiker ihre Hausaufgaben machen. Seite 34

Special Weiterbildung



Die Spuren der Gewalt erkennen

Die Uni Zürich hat ein CAS in Forensic Nursing aufgebaut. Ähnliche Ausbildungen gibt es in der ganzen Schweiz.

SEITE 27

Ab fünfzig Jahren wird es kritisch

Wer erst mit fünfzig über seine Weiterbildung nachdenkt, ist fast zu spät dran, sagt HR-Experte Jürg Gabathuler.

SEITE 28

Das neue Gestirn heisst Nurseplanet

Ein interkantonales Bildungsprojekt auf Tertiärstufe verbessert die Transparenz von Patientenberichten.

SEITE 30

Mauerblümchen Tourismusbranche

Bezüglich Digitalisierung sei die Branche besser als ihr Ruf, so die HTW Chur – und tritt auch den Beweis dafür an.

SEITE 31

Nicht nur eine Frage des Talents

Leadership kann erlernt, ergo als Weiterbildung angeboten werden, sagt Marco Furtner, Dozent an der Uni Liechtenstein.

SEITE 33

VERANTWORTLICH FÜR DIESEN SPECIAL: ECKHARD BASCHKEK

FOTO-PORTFOLIO

Wie haben sich berühmte Persönlichkeiten der älteren und neueren Geschichte zum Thema Weiterbildung geäussert? Die Bildstrecke dieser Beilage lässt einige zu Wort kommen. Sie alle lassen keinen Zweifel: Es lohnt sich.

Fotos: Agenturen



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

Platz auf der Karriereleiter

Employability Ein rascher Wandel und die Digitalisierung erfordern von Angestellten ständige Weiterentwicklung. Eine kleine Umfrage zeigt, wie Versicherungen ihre Angestellten dabei unterstützen.

MATTHIAS NIKLOWITZ

Gemäss einer am diesjährigen Worldwebforum in Zürich vorgestellten McKinsey-Studie wird um das Jahr 2040 rund die Hälfte aller Jobs durch künstliche Intelligenz ersetzt worden sein oder sich grundlegend verändert haben. Junge Menschen lernen heute für Jobprofile, die es noch gar nicht gibt, oder für solche, die es in zehn oder zwanzig Jahren nicht mehr geben wird. Und viele Menschen, die mitten im Berufsleben stehen, müssen sich ständig fragen, wie sie ihre Qualifikationen so weiterentwickeln, dass sie beschäftigungsfähig bleiben, also ihre Employability beibehalten.

Eine der Branchen, bei der laut den Analysten der US-Bank Morgan Stanley die Digitalisierung erst relativ spät eingesetzt hat, ist die Versicherungsbranche.

Für die Vertreter von Baloise, Axa und Helvetia ist die Employability «ein sehr grosses Thema», wie Helvetia-Sprecherin Nadja Häberli sagt. «Wir pflegen unisono eine mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur», ergänzt Stephan Ragg, Head Group Human Resources bei der Baloise. «Ein Schwerpunkt liegt deshalb auch auf der Aus- und Weiterbildung», so Ragg.

«Das Fördern der Employability kann entweder im aktuellen Job stattfinden oder durch einen internen Jobwechsel», erklärt Michaela Leuenberger, Medien-

sprecherin bei der Axa. «Beides fördern wir mit vielen Massnahmen – etwa mit regelmässigen Blogs, die die Weiterentwicklung der Mitarbeitenden aufzeigen, mittels vieler interner Veranstaltungen wie «Lunch&Learns» oder auch durch das Vernetzen der Mitarbeitenden via Mentoring- und andere Programme.»

Seit 2019 gibt es bei der Axa neu auch für alle Mitarbeitenden drei sogenannte Lerntage pro Jahr. An ihnen können sich Mitarbeitende in einem Gebiet weiterbilden, das sie interessiert und sie in ihrer beruflichen Entwicklung weiterbringt.

«Im eigens entwickelten Führungsentwicklungsprogramm Baloise Campus werden zudem persönliche Fähigkeiten

und Kompetenzen gereift», so der Personalchef der Versicherung.

Die Angestellten haben nie ausgelernt. «Der Stellenwert des Verhaltens von Mitarbeitenden wird zunehmen», sagt Helvetia-Sprecherin Häberli. «Wir gehen davon aus, dass in Zukunft die fachlichen Skills zwar wichtig bleiben, der Mindset einer Person aber immer wichtiger wird – gerade auch dem Thema Lernen gegenüber», sagt Axa-Sprecherin Leuenberger. «Die Initiativen «Temporäre Jobwechsel» und «Shadow for a day» geben den Mitarbeitenden die Chance, einen Einblick in andere Bereiche zu erhalten – für mehrere Monate oder einen Tag», heisst es von der Baloise.