





Bildung im Erwerbsleben.

Das von Menschen gewonnene und für Menschen verfügbare Wissen wächst heute schneller als jemals zuvor in der Geschichte. Und immer mehr Menschen erkennen, dass Wissen ihnen Vorteile auf dem Arbeitsmarkt verschafft. Früher war ein Lehr- oder Studienabschluss das Ende der Bildungskarriere und der Anfang des Erwerbslebens. Heute ist dieser erste Abschluss vor allem eins: Der erste Stein eines Wissensgebäudes, das auch nach Jahrzehnten noch erweitert und verschönert werden kann.

Weiterbildung im Erwerbsleben wird immer selbstverständlicher. Das erkannten Herbert Maissen und Juan Meier schon vor genau 60 Jahren und gründeten die AKAD. Damals entstanden wegweisende Methoden, Bildungsinhalte zu flexibilisieren und für Erwerbstätige leicht zugänglich zu machen. Auf dem Grundstein der AKAD entstand in den vergangenen Jahrzehnten die Kalaidos Bildungsgruppe. Deren Unternehmen setzen auch heute immer wieder neue Massstäbe, wenn es darum geht Bildung im Erwerbsleben möglich zu machen.

Wissen ist einer der Rohstoffe, denen die Schweiz ihren wirtschaftlichen Erfolg verdankt. Die Meinungsbeiträge unserer Gastautorinnen und Gastautoren illustrieren, welchen Wert dieses Wissen für unsere Gesellschaft und jedes Individuum haben kann.

Wir danken den Autorinnen und Autoren für ihre Beiträge.

Dr. Mauro Dell'Ambrogio , Staatssekretär für Bildung, Forschung und Innovation	Seite 11
Prof. Dr. Agnieszka Bron , Lehrstuhl für Pädagogik und Prof. Dr. Camilla Thunborg , Institut für Pädagogik und Didaktik, Universität Stockholm	Seite 12
Hans-Ulrich Bigler , Direktor Schweizerischer Gewerbeverband sgV	Seite 13
Dr. Mirjam Cranmer , wissenschaftliche Mitarbeiterin Bundesamt für Statistik	Seite 15
Tashi Gumbatshang , Leiter Kompetenzzentrum Fachberatung, Raiffeisen-Gruppe	Seite 16
Simone Erasmì , Oboistin, Leitung Musikschule Toggenburg	Seite 17
Véronique Polito , Geschäftsleitungsmitglied der Gewerkschaft Unia	Seite 18
Mirjam Schweizer , stv. Leiterin Finanzen Volksschulamt Kanton Zürich	Seite 19
Prof. Dr. Rebecca Spirig , Direktorin Pflege und MTTB UniversitätsSpital Zürich Professorin am Institut für Pflegewissenschaft der Universität Basel	Seite 22
Dr. Aniela Wirz , Leiterin der Fachstelle Volkswirtschaft Amt für Wirtschaft und Arbeit Kanton Zürich	Seite 23



Die Leitung von
Kalaidos
(von links nach rechts)

Dr. Jakob Limacher
Thomas Suter
Christian Zindel

Inhaltsverzeichnis

- 5 Kalaidos Bildungsgruppe 2015 – Editorial
- 6 Kalaidos in der Übersicht 2016
- 8 Kalaidos – Bildung bewegt
- 10 Standpunkt der Kalaidos Bildungsgruppe:
Verantwortung verteilen, gemeinsam profitieren
- 11 Beiträge zum Thema «Bildung im Erwerbsleben»
- 20 Bildungslandschaft Schweiz – eine Übersicht
- 24 Die Bildungsinstitutionen von Kalaidos – Kurzporträts
- 39 Kalaidos Jahresberichte 2002–2014
- 39 Impressum

Liebe Leserin, lieber Leser

Das diesjährige Thema unseres Jahresberichtes – Bildung im Erwerbsleben – erhält mit dem Stichwort «Industrie 4.0» eine besondere Bedeutung. Denn die zunehmende Technologisierung und im speziellen die Digitalisierung der Arbeitswelt in postindustriellen Gesellschaften verlangt von den Marktteilnehmern stetige Anpassungsleistungen – sprich Lernen.

Nur wer sich auch in der Phase des Erwerbslebens stetig à jour hält und weiterbildet, wird das Verschwinden und Neuentstehen von Berufsbildern, den Wechsel von Berufsfeldern und die Neuausrichtung von ganzen Branchen tatkräftig mitleben und -gestalten können. Und dazu braucht es Bildungsinstitutionen und Dienstleistungsanbieter wie unsere Kalaidos Bildungsgruppe.

Die Kalaidos Bildungsgruppe beschäftigt sich intensiv mit Angeboten, die es unseren Kunden ermöglichen, sich optimal auf diesen Wandel vorzubereiten. Das gilt sowohl in der Erwachsenenbildung mit möglichst flexiblen und trotzdem auf die Lernenden zugeschnittenen berufsbegleitenden Aus- und Weiterbildungen als auch in den Schulen für Erstausbildungen, in denen wir selbständiges Lernen klar fördern und einfordern.

Wir finden es deshalb wichtig, dass im vorliegenden Jahresbericht zahlreiche Exponenten aus Bildung, Politik und Wirtschaft zu diesem Thema zu Wort kommen. Wir wünschen Ihnen eine anregende Lektüre!

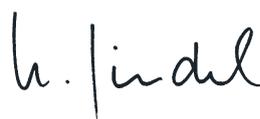
Unseren Kundinnen und Kunden danken wir für ihre Treue und ihren Lerneinsatz, der sie ihre Zukunft entsprechend gestalten lassen wird. Und unseren Mitarbeitenden danken wir für ihr grosses Engagement und ihr tägliches Ringen um die noch bessere Unterstützung ihrer Lernenden.



Dr. Jakob Limacher



Thomas Suter



Christian Zindel

Umsatz 2015 (2014) CHF 159 Millionen (CHF 156 Millionen)

Studierende/Kunden 23305 (22 691)

Pädagogische Mitarbeitende 3108 (3125)

Administrative Mitarbeitende 520 (519)

Bildungsstufen

stufenübergreifend

Compendio Bildungsmedien
Jürgen Weder
Zürich

Didacware
Andreas Britschgi
Thaya Selvarajah
Zürich

Edubook
Nicolas von Mühlenen
Merenschwand

Quartärstufe

AKAD

AKAD Home Academy
David Ziltener
Zürich

AKAD Language+Culture
David Ziltener
Aarau, Baden, Basel, Bern, Kloten, Luzern,
St. Gallen, Zürich

Tertiärstufe

Kalaidos Fachhochschule — Dr. Jakob Limacher

Departement Wirtschaft
Dr. Jakob Limacher
Bern, Genf, Lausanne, St. Gallen, Zürich

Departement Gesundheit
Prof. Ursina Baumgartner
Zürich

Departement Musik
Frank-Thomas Mitschke
Aarau

AKAD — David Ziltener

KS Kaderschulen
Thomas Leutenegger
Bern, St. Gallen, Luzern, Zürich

AKAD Banking+Finance
Daniel Amstutz
Basel, Bern, Genf, Lausanne, Lugano, Luzern,
Sargans, St. Gallen, Zürich

AKAD Business
Claudia Zürcher
Basel, Bern, Lausanne, Zürich

Sekundarstufe II

Minerva
Andreas Hösli
Aarau, Baden, Basel, Bern

Minerva
Christina Bürgin
Luzern, St. Gallen, Zürich

WISS
Eugen Moser
Bern, St. Gallen, Zürich

AKAD
AKAD College
Ronnie Sturzenegger
Bern, Zürich

Arcoidis
Remo Vontobel
Zürich

Schule für Gesundheitsberufe
Thomas Scholz
Zürich

Obligatorische Schule

SIS Swiss International School — Ambros Hollenstein

Schweiz
Dr. Ursula Gehbauer Tichler
Basel, Pfäffikon (SZ), Männedorf-Zürich,
Rotkreuz-Zug, Schönenwerd, Suhr, Winterthur,
Zürich, Zürich-Wollishofen

Deutschland
Ann-Christin Werner
Friedrichshafen, Ingolstadt, Kassel,
Regensburg, Stuttgart-Fellbach

Brasilien
Andrea Furgler
Brasilia, Rio de Janeiro

Lernstudio
Ursina Pajarola
Winterthur, Zürich

Minerva Volksschule
Markus Kenk
Basel

AKAD Technics
Claudia Zürcher
Zürich

Tradition verbürgt

Kalaidos ist ein Zusammenschluss von Bildungsinstitutionen. Jede für sich hat ihre Geschichte und eine Tradition, die bis ins vorletzte Jahrhundert zurückgehen kann. Ihnen ist gemeinsam, dass sie von Bildungspionieren gegründet und aufgebaut wurden. Kalaidos fühlt sich dieser Herkunft verpflichtet.

Vielfalt verbindet

Kalaidos vereinigt Bildungsinstitute von der Volksschul- und Gymnasialstufe über die berufliche Aus- und Weiterbildung bis zur Hochschulstufe. Als Bildungsgruppe verfügt sie überdies über ein Bildungsmedienhaus sowie über ein Unternehmen, das auf bildungslogistische Dienstleistungen spezialisiert ist.

Führung vernetzt

Kalaidos wird durch ihre Eigentümer geführt. Im Kollegialprinzip gestalten sie die strategische Entwicklung der Gruppe. Sie engagieren sich als Coach und Sparringspartner in den einzelnen Schulen und Institutionen.

Zukunft verpflichtet

Kalaidos ist eine bedeutende Bildungsgruppe in der Schweiz. Im Verhältnis zum staatlichen Bildungswesen versteht sie sich als Partnerin und als sinnvolle Ergänzung zugleich. Kalaidos arbeitet auch in Zukunft aktiv an der Gestaltung der Bildungslandschaft mit.

**Kalaidos bewegt Menschen durch Bildung
und Erziehung – und lässt sich bewegen.
So kann Kalaidos wiederum Bewegung in
die Bildungslandschaft bringen.**





Verantwortung verteilen, gemeinsam profitieren

Laufende formale und non-formale Bildung im Erwerbsleben schafft und erhält die Arbeitsmarktfähigkeit des Einzelnen und die Leistungsfähigkeit der Organisation. Dies sind essentielle Pfeiler unseres gesellschaftspolitischen Konsens. Darum ist Bildung im Erwerbsleben so wichtig! Aber wer verantwortet diese und stellt sicher, dass sie bedürfnisorientiert und effizient erfolgt?

In den Organisationen der Arbeitswelt findet eine oft kontroverse Diskussion statt. «Berufsbezogene Bildung ist Sache des Einzelnen» tönt es von der einen Seite, während die andere mit «berufsbezogene Ausbildung ist Aufgabe der Arbeitgeber» antwortet. Unseres Erachtens gibt es nicht für jeden Anwendungsfall eine eindeutige Antwort. Wir plädieren vielmehr für eine sinnvolle Richtschnur: Die paritätische Verantwortung für die Bildung im Erwerbsleben.

Der Arbeitgeber schafft die Rahmenbedingungen, die formelles und informelles Lernen fördern. Er stellt den Lernenden Arbeitszeit oder Fachkräfte als Lehrpersonen und Experten zur Verfügung. Er beteiligt sich an den Ausbildungskosten oder würdigt erlangte Bildungsleistungen entsprechend. Die Arbeitnehmer als mündige und selbstverantwortlich handelnde Individuen tragen den anderen Teil der Verantwortung. Sie investieren Freizeit und oft auch Geld, absolvieren mit einer offenen Haltung zum Neuen die formellen Lernarrangements oder halten ihr Knowhow auf andere angemessene Art und Weise «up to date». Schliesslich heisst das Sprichwort: «Jeder ist seines Glückes Schmied».

Die Kalaidos Bildungsgruppe als Arbeitgeberin von über 3 500 Menschen fördert dieses paritätische Verantwortungsverständnis im Alltag und trägt zahlreiche Lernengagements ihrer Mitarbeitenden mit. Aber sie fordert von diesen auch Eigeninitiative und Engagement, wenn es um Bildung im Erwerbsleben geht.

Welche Verantwortung übernimmt nun der Staat für die funktionierende Bildung im Erwerbsleben? Idealerweise schafft er dafür attraktive Rahmenbedingungen und betätigt sich subsidiär als Bildungsträger. Attraktive Rahmenbedingungen begünstigen pragmatische Lösungen. Wir finden, dass die Bildungsbürokratie klare Grenzen haben sollte. Als Bildungsträger darf der Staat nur dort auftreten, wo der Markt teilweise oder ganz versagt. Die staatlichen Massnahmen sollten sich eindeutig in einer besseren Arbeitsmarktfähigkeit der Individuen oder höheren Leistungsfähigkeit der Organisationen manifestieren.

Staatliche Finanzierungsbeiträge für Ausbildungsprozesse sind ab der Tertiärstufe und für die Nachholbildung nur dort gerechtfertigt, wo ein Zuwachs an beabsichtigten Bildungsleistungen erreicht wird. Volkswirtschaftlich ausgedrückt: Der Mitnahmeeffekt muss klein sein. Ist es jetzt ungerecht, wenn ein Malermeister rund vierzigtausend Franken in Vorbereitungskurse für sein eidgenössisches Diplom investieren muss und ein Mediziner erhält das Studium vom Staat finanziert? Wir sind der Meinung, dass die finanzielle Gerechtigkeit zwischen verschiedenen Professionen ein wichtiges Gut ist. Gerechtigkeit wird aber nicht dadurch erreicht, dass alle Auszubildenden auf der Tertiärstufe viel Geld erhalten, sondern auch dadurch, dass für Aus- und Weiterbildungen bezogene staatliche Mittel nach erfolgreichem Abschluss teilweise oder ganz zurückgezahlt werden. Das wäre erst noch eine finanzierbare Lösung!

Lebenslanges Lernen ist keine Erfindung unserer Zeit

Dr. Mauro Dell'Ambrogio, Staatssekretär für Bildung,
Forschung und Innovation



Bereits für die Stoiker war der Gedanke Leitmotiv. Seneca schreibt in seinen Epistulae morales: «Man muss doch so lange lernen, wie man unwissend ist – wenn wir dem Sprichwort glauben, solange man lebt. Und keinem Grundsatz entspricht dies besser als der Forderung: Wie man leben soll, muss man solange lernen, wie man lebt.»

Seneca würde sich wundern, wenn er die heutigen Diskussionen über das lebenslange Lernen hören könnte. Der Begriff ist heute kategorischer angelegt. Die Bildungspolitik versteht darunter das Lernen während des gesamten Lebens, das der Verbesserung von Wissen, Qualifikationen und Kompetenzen dient und im Rahmen einer persönlichen, beschäftigungsbezogenen, aber auch bürgergesellschaftlichen und sozialen Perspektive erfolgt.

Bildung im Erwerbsleben ist ein Teilaspekt des lebenslangen Lernens. Es liegt im Interesse jedes Einzelnen, seine Kompetenzen im Beruf gezielt à jour zu halten, zu verbessern und auszubauen. Das erhöht die Chancen, bestmögliche Leistungen in Wirtschaft und Gesellschaft zu erbringen und sich in der Arbeitswelt und in der Gesellschaft zu positionieren.

Was ist die Aufgabe des Staates und der Bildungspolitik in diesem Bereich? Sie besteht darin, Eigenverantwortung und Eigeninitiative zu fördern, zu unterstützen und dafür optimale Rahmenbedingungen zu schaffen. Die Schweiz verfügt über ein klug ausdifferenziertes Bildungssystem, das optimal auf die Fähigkeiten der Einzelnen und die Bedürfnisse von Wirtschaft und Gesellschaft ausgerichtet ist. Die höhere Berufsbildung und die Fachhochschulen sind die tragenden Säulen der Bildung im Erwerbsleben. Sie bieten gestandenen Berufsleuten Chancen und Wege sich ohne Alterslimite berufsbegleitend aus- und weiterzubilden.

Die Kalaidos Fachhochschule ist ein hervorragendes Beispiel dafür, wie berufsbegleitende Angebote optimal auf die Bedürfnisse der Berufsleute und der Wirtschaft ausgerichtet werden können. Wichtig ist auch die Durchlässigkeit, eine Stärke unseres Bildungssystems. Eine Vielfalt von Passerellen und die Möglichkeit der Anerkennung von erworbenen Bildungs- und Praxisleistungen (validation des acquis) zwischen und innerhalb unserer Bildungsstufen erleichtern und fördern die Entwicklung unterschiedlichster Lebensläufe.

Doch bleiben wir realistisch. Der Bildungsbereich kann es alleine nicht richten. Um die Eigeninitiative im lebenslangen Lernen zu fördern, sind auch (und vor allem) andere Politikbereiche gefordert, wie z.B. die Sozial- und Familienpolitik oder die Steuerpolitik. Was nützen hervorragende, durchlässige Bildungsangebote, wenn Krippenplätze fehlen, künftige Lohnerhöhungen direkt in die Steuerkasse fließen und keine Anreize geschaffen werden, um die Zeitachse des Erwerbslebens autonomer zu gestalten?

Für die Optimierung der Rahmenbedingungen für die Förderung der Bildung im Erwerbsleben sind also ganz verschiedene Kräfte gefragt. Die Fachkräfteinitiative des Bundes, die bezeichnenderweise unter Federführung des Staatssekretariates für Wirtschaft, seco, steht, hat hier erfreulicherweise Licht in die Bedeutung der unterschiedlichen Politikbereiche gebracht.

Lebenslanges Lernen im Allgemeinen und Bildung im Erwerbsleben im Besonderen gilt es also in jeder Hinsicht zu unterstützen. Dabei ist neben der unmittelbar beschäftigungsbezogenen Bedeutung auch die persönliche und bürgergesellschaftliche Dimension in einem liberalen Staat nicht zu unterschätzen. In diesem Lichte betrachtet, erscheint Bildung im Erwerbsleben vielleicht auch als kleiner Beitrag zur ständigen Suche nach einem anständigen Leben ganz im Sinne Senecas.

Soziale Segregation trotz offener Hochschulen

Prof. Dr. Agnieszka Bron, Lehrstuhl für Pädagogik,
und Prof. Dr. Camilla Thunborg, Institut für Pädagogik
und Didaktik, Universität Stockholm



Prof. Dr. Agnieszka Bron

Prof. Dr. Camilla Thunborg

Schweden hat eine lange Tradition darin, Hochschulbildung für nicht-traditionelle Studierende zu ermöglichen. Darunter verstehen wir Personen, die als erste ihrer Familie eine Hochschulbildung absolvieren, die nicht in Schweden geboren wurden oder deren Eltern beide nicht in Schweden geboren wurden. Der erweiterte Hochschulzugang erfolgt durch gelockerte Zugangskriterien, die Schaffung neuer Bildungsinstitutionen oder das Upgrade von Bildungsgängen der Sekundärstufe auf die Tertiärstufe.

Als Konsequenz dieser Politik ist die Zahl der Hochschulabsolvierenden stark gestiegen. In den vergangenen Dekaden lag der Fokus zudem – im Einklang mit der EU-Strategie – auf der Arbeitsmarktfähigkeit: Individuen sollten die Wahl der am Arbeitsmarkt gefragten Kompetenzen selbst verantworten, die Hochschulen diese wiederum bei ihren Studierenden entwickeln und ausbauen. Dennoch kann man heute ausgeprägt unterschiedliche Arbeitsmarktfähigkeiten beobachten, wenn man verschiedene Studierendengruppen miteinander vergleicht.

Laut schwedischer Statistik haben Hochschulabsolvierende generell bessere Chancen auf eine Beschäftigung als Personen mit einem niedrigeren Bildungsabschluss. Trotz der erweiterten Zugangsmöglichkeiten zur Hochschulbildung existieren beim Zugang zur Beschäftigung jedoch Ungleichheiten zwischen Absolvierenden verschiedener sozialer Klassen und Ethnien. Die Zugehörigkeit zu einer sozialen Klasse scheint zudem das Entscheidungsverhalten bei der Studienwahl zu prägen. Studierende, deren Eltern niedrige Bildungsabschlüsse hatten, wählen lieber Berufe wie Vorschullehrer oder Berufsschullehrer. Studierende mit internationalem Hintergrund wählten gern Abschlüsse in Dentalhygiene, Zahnmedizin oder biomedizinischer Laborwissenschaft.

Unsere Untersuchungen haben gezeigt, dass Studierende, deren Eltern bereits eine Hochschulbildung durchliefen, weitaus häufiger Berufe mit hohem Status anstreben als Studierende mit anderem Hintergrund. Gemäss dem Konzept der Arbeitsmarktfähigkeit sind Individuen zwar selbst für ihre Berufswahl verantwortlich. Diese Wahlfreiheit scheint jedoch einer Segregation auf dem Arbeitsmarkt und in der Gesamtgesellschaft Vorschub zu leisten.

Die Mehrzahl der Studierenden mit nicht-traditionellem Hintergrund verbleiben trotz Hochschulabschluss eher in einer niedrigeren sozialen Schicht – ihre soziale Mobilität wird nicht verbessert. Dies scheint ein Paradoxon zu sein, denn der erleichterte Zugang zu Hochschulbildung sollte die Studienfachwahl vermehrt den Marktkräften aussetzen. Die Marktkräfte scheinen aber den politischen Wunsch nach mehr Chancengleichheit nicht zu unterstützen.

Unsere Schlussfolgerung daraus lautet, dass der Arbeitsmarkt heute nach Gesichtspunkten von sozialer Klasse und Ethnizität differenziert ist und sich diese Differenzierung weiter akzentuieren wird. Dahinter stehen die beschriebenen Trends in der Studienfachwahl durch Studierende mit unterschiedlichen biografischen Hintergründen. Unser EU-Forschungsprojekt EMPLOY wird den Zusammenhang zwischen Chancengleichheit und Arbeitsmarktfähigkeit Studierender aus biografischer Perspektive weiter untersuchen und die Ergebnisse aus Schweden mit denen von sechs anderen Staaten vergleichen.

Weitere Informationen: <http://employ.dsw.edu.pl/language/en/> und Twitter @EMPLOY2016

KMU gehen unternehmerisch mit Weiterbildung um

Hans-Ulrich Bigler, Direktor Schweizerischer Gewerbeverband sgV



Stetige Weiterbildung ist für die Unternehmen und die einzelnen Mitarbeitenden entscheidend wichtig. Die Voraussetzungen sind dafür am besten, wenn die Weiterbildung von Privaten angeboten wird. Dank Wettbewerb und Nähe zur Wirtschaft können diese eine hohe Praxisrelevanz und Qualität garantieren. Dies wird im neuen Weiterbildungsgesetz respektiert. Für die Weiterbildung im Gewerbe ist es aber besonders wichtig, dass die Höhere Berufsbildung gegenüber der akademischen Bildung nicht vernachlässigt wird.

Gemäss verschiedenen Studien stammen etwa ein Drittel aller Innovationen unmittelbar von Mitarbeitenden, die in den Betrieben mit und an Technologien und Prozessen arbeiten. Gerade für oft in scharfem Wettbewerb stehende KMU haben solche Innovationen der Mitarbeitenden einen entscheidenden Einfluss auf Erfolg oder Misserfolg. Dies ist angesichts des starken Fränkens und des internationalen Wettbewerbs noch wichtiger geworden. Die Unternehmen haben deshalb grösstes Interesse an qualifizierten Mitarbeitenden. Dank optimaler Aus- und Weiterbildung können diese wertvolle Innovationsimpulse geben und modernste Qualitätsarbeit auf dem neuesten Stand liefern.

Bildung und Weiterbildung ist auch für die einzelnen Mitarbeitenden von hoher Relevanz. Nur so können sie den sich stetig wandelnden aktuellen Qualifikationen genügen und für den Arbeitsmarkt attraktiv bleiben. Es liegt in der persönlichen Verantwortung jedes Einzelnen, sich weiter zu bilden und seine Qualifikationen arbeitsmarktgerecht zu gestalten.

Dass Weiterbildungsangebote in erster Linie von privaten Anbietern kommen, ist wichtig und wird im neuen Weiterbildungsgesetz respektiert. Angebote von Kantonen bestehen, doch sie müssen sich ohne Verzerrungen dem Wettbewerb mit den Privaten stellen. Mischt sich der Staat zu stark ein oder wird die Finanzierung dem Staat überlassen, sind hinderliche Vorgaben und Regulierungen mitprogrammiert. Das Weiterbildungsangebot muss sich aber ohne staatlichen Filter nahe an der Wirtschaft und an den Bedürfnissen des Arbeitsmarkts ausrichten. Nur so können Praxisbezug und Qualität hoch gehalten werden.

Für die Weiterbildung im Gewerbe ist die Stärkung der Höheren Berufsbildung besonders wichtig. Diese muss gleich lange Spiesse wie die akademische Bildung haben. Es muss für junge Talente attraktiv sein, eine Berufslehre zu absolvieren und sich über die Höhere Berufsbildung Karriere-möglichkeiten zu erschliessen. Auf ihrem Karriereweg sind genau das die KMU-Vertreter, die Weiterbildungsangebote sehr intensiv nutzen.

KMU gehen pragmatisch und unternehmerisch mit Weiterbildung um. Weiterbildung ist in KMU verankert. Die KMU wollen aber konkreten Nutzen aus der Weiterbildung. Wie Studien zeigen, richten KMU Weiterbildungen auf konkrete berufliche Qualifizierungen aus. Die Unternehmen gewähren ihren Mitarbeitenden häufig die nötige Zeit für Weiterbildungen. Dies ist eine gute Ausgangslage für private Anbieter von Weiterbildung. Sie haben die schlanken Strukturen, um auf die Bedürfnisse der KMU angepasste Angebote zu gestalten, die zudem praxisnah sind. Genau das ist gesucht, künftig noch mehr als heute.



Berufsbegleitende Aus- und Weiterbildung spielt eine grosse Rolle

Dr. Mirjam Cranmer, wissenschaftliche Mitarbeiterin
Bundesamt für Statistik (bis 15. Februar 2016)



Die erwerbstätige Bevölkerung der Schweiz im Alter zwischen 25 und 64 Jahren bildet sich rege weiter: Eine deutliche Mehrheit von 61 Prozent besucht eine berufsbegleitende Weiterbildung in Form von Kurzausbildungen, Kursen, Schulungen am Arbeitsplatz und/oder Privatunterricht. Diese mit dem Beruf oder der beruflichen Karriere verknüpften Bildungsveranstaltungen werden zum grössten Teil vom Arbeitgeber gefördert.

Weiterbildung im Erwerbsleben hat eine hohe Bedeutung...

Wer sich parallel zur Erwerbstätigkeit weiterbildet, darf mit grosser Wahrscheinlichkeit Unterstützung von der Arbeitgeberseite erwarten: In 92 Prozent der Fälle werden Erwerbstätige mit Ausbildung vom Arbeitgeber bei einer Weiterbildung direkt finanziell und/oder durch Arbeitszeitvergütung unterstützt. Bei 53 Prozent der Erwerbstätigen vergütet der Arbeitgeber die Zeit und ein etwas kleinerer Anteil von 47 Prozent wird sogar zeitlich und finanziell unterstützt.

Diese Daten stammen aus der Erhebung «Mikrozensus Aus- und Weiterbildung 2011» des Bundesamts für Statistik (BFS). Sie beleuchten das Nutzungsverhalten betreffend berufsbegleitender Aus- und Weiterbildungen und illustrieren die Involvierung der Arbeitgeber.

...berufsbegleitende Ausbildung etwas weniger

Betrachtet man die zeitaufwändigeren berufsbegleitenden Ausbildungen, haben rund neun Prozent der Erwerbstätigen von 25 bis 64 Jahren eine solche Aktivität kürzlich abgeschlossen oder besuchen diese gegenwärtig. Die Arbeitgeberunterstützung fällt bei den berufsbegleitenden Ausbildungen im Vergleich zu den weniger ressourcenintensiven betrachteten Weiterbildungen etwas tiefer aus: Immerhin rund 55 Prozent der Erwerbstätigen in Ausbildung werden vom Arbeitgeber durch zur Verfügung gestellte Zeit und/oder Finanzmittel unterstützt. Bei rund 41 Prozent beteiligt sich der Arbeitgeber durch die Anrechnung von Arbeitszeit. Tendenziell erfahren Vollzeitbeschäftigte etwas öfter die Unterstützung durch Arbeitgeber als Teilzeitbeschäftigte.

Beachtliche Rolle der Tertiärbildungen

Rund 80 Prozent der Erwerbstätigen in einer berufsbegleitenden Ausbildung absolvieren diese auf dem Niveau der Tertiärstufe. Bei etwas mehr als der Hälfte handelt es sich dabei um Personen, die eine Hochschulausbildung absolvieren. Universitäten (28 Prozent) kommen dabei etwas häufiger zum Zug als Fachhochschulen (24 Prozent). Ziel der Hochschulbildung ist in 17 Prozent der Fälle ein MAS/DAS/CAS. Von den Erwerbstätigen in einer berufsbegleitenden Ausbildung streben 27 Prozent nach dem Abschluss einer höheren Berufsbildung. In dieser Gruppe ist die zeitliche und/oder finanzielle Unterstützung des Arbeitgebers mit einem Anteil von 64 Prozent der Studierenden besonders ausgeprägt.

Die statistische Beobachtung der höheren Berufsbildung und der Rolle des Arbeitgebers wird in Zukunft besonders spannend. Die Massnahmen des Bundes zur Stärkung der höheren Berufsbildung sollen auch mit neuen Statistiken des BFS unterlegt werden. Das entsprechende Projekt ist kürzlich am BFS gestartet – erste Resultate darf man 2017 erwarten.

Weiterbildung als Lebenselixier

Tashi Gumbatshang, Leiter Kompetenzzentrum Fachberatung,
Raiffeisen-Gruppe



Mitte der sechziger Jahre kam ich als jüngstes Kind einer tibetischen Flüchtlingsfamilie in die Schweiz und wuchs damit in einem so genannten bildungsfernen Umfeld auf. Vor ihrer Flucht in die Schweiz lebten meine Eltern im von der Aussenwelt faktisch abgeschnittenen Hochland von Tibet als Nomaden. Lesen und Schreiben waren definitiv keine wichtigen Kompetenzen. Im Zentrum standen althergebrachte Fertigkeiten wie die Herstellung von Nahrungsmitteln aus Milch und Fleisch sowie Kleidung und Brennstoff aus Produkten der gehaltenen Tiere und Kenntnisse der Natur- und Klimaverhältnisse.

Das nomadische Leben erlaubte auch keine Schule im herkömmlichen Sinne. Bildung und Wissen wurden durch die Generationen direkt und mündlich im Alltag weitergegeben. Als Analphabeten konnten mich meine Eltern während der Schulzeit – beispielsweise bei Hausaufgaben – nicht unterstützen. Bis auf wenige Bildbände gab es bei uns zu Hause auch keine Bücher. Alles in allem also keine idealen Startbedingungen für eine Bildungskarriere. Allerdings erkannten meine Eltern rasch, dass eine gute Bildung in der neuen Welt viele Türen öffnen konnte und erinnerten mich stets daran.

Bereits während meiner ersten Lehre als Bauzeichner realisierte ich, dass meine Interessen anderweitig lagen. Gleich nach dem Lehrabschluss startete ich deshalb eine kaufmännische Lehre bei der Credit Suisse. Endlich in der Welt des Bankings angekommen, in der ich mich sehr wohl fühlte, wuchs mein Interesse an steter persönlicher Weiterentwicklung. Und ich hatte erstmals eine Einsicht, die mich seitdem stets begleitet: Eine Weiterbildung eröffnet immer auch neue und im Vorfeld ungeahnte Wege und Möglichkeiten. Man könnte wortwörtlich von sich neu öffnenden Welten sprechen!

Also erwarb ich an der damaligen Hochschule für Wirtschaft Zürich (HWV) weiteres betriebswirtschaftliches Grundwissen. Dann absolvierte ich – als Spezialisierung im beruflichen Kontext – eine Weiterbildung an der AZEK (Ausbildungsstätte für Experten der Kapitalanlage) zum eidg. dipl. Finanz- und Anlageexperten. Danach war mein Hunger nach Fachwissen einstweilen gestillt. Ich war regelrecht begeistert, wie konkret ich das neu erworbene Wissen in der Berufspraxis einsetzen konnte. Doch nach einigen Jahren durfte ich erstmals Führungsverantwortung übernehmen. Jetzt waren Führungs- und Organisationsfähigkeiten gefragt. Diese konnte ich mir im Executive Program der Swiss Banking School, die heute Swiss Finance Institute heisst, aneignen.

Mittlerweile war es für mich nichts als eine Selbstverständlichkeit, mich laufend weiterzubilden. Der regelmässige Austausch mit Vertretern der Lehre und Wissenschaft sowie mit Kolleginnen und Kollegen ausserhalb der eigenen Firma war für mich eine unschätzbar reichhaltige Quelle der Inspiration und Kreativität. So habe ich letzthin noch ein berufsbegleitendes Studium in Arbeits- und Organisationspsychologie abgeschlossen.

Rückblickend stelle ich fest, dass die Weiterbildung ein fester Bestandteil meines Lebens war und auch sicherlich bleiben wird. Ich profitiere abseits der Qualifikationen privat und beruflich von einem breiten Netzwerk von Kolleginnen und Kollegen aus mannigfaltigen Fachgebieten, auf das ich jederzeit zurückgreifen kann. Die für mich wichtigste Einsicht ist, dass der Nutzen einer Weiterbildung weit über das rein berufliche oder ökonomische hinaus geht. Heute wäre es für mich undenkbar, über eine längere Zeit keine persönliche Weiterbildung zu betreiben.

Keep your tools sharp

Simone Erasmi, Oboistin, Leitung Musikschule Toggenburg, Lehrauftrag für Berufskunde am Departement Musik der Zürcher Hochschule der Künste, Oboenlehrerin an der Jugendmusikschule Frauenfeld und am Konservatorium Winterthur



Es war eine für mich einmalige Gelegenheit: Als Mentee eines Förderprogrammes der Zürcher Fachhochschule (ZFH) besuchte ich 2013 einen Workshop für Führungskräfte in Boston. Von dort nahm ich vor allem eine Aussage mit: Keep your tools sharp – Sorge dafür, dass Deine Arbeitswerkzeuge immer gut geschliffen sind. Für mich bedeutet dies, dass man in seinem beruflichen Umfeld regelmässig darauf achtet, fachlich auf dem aktuellen Stand zu bleiben, sich neue Techniken aneignet und mit dem technologischen Fortschritt befasst.

Keep your tools sharp – das motivierte mich, meine Kompetenzen zu erweitern. Also wollte ich in Weiterbildung investieren. Das war in Boston, einer Stadt mit 60 Hochschulen und einem förmlich in der Luft liegenden Bildungshunger, einfach beschlossen. Die Rückkehr in meinen Berufsalltag mit seinem prall gefüllten Terminkalender stellte meine Motivation auf eine harte Probe. Ich bewegte mich zwischen Büros in drei Kantonen, hatte Musikschüler in zwei Städten und an Wochenenden gab es Konzerte, Stufentests oder Konferenzen.

Welche Weiterbildung würde sich in diesem Rahmen durchführen lassen? Sollte ich meine Stärken weiter ausbauen oder würde ich den Mut haben, Schwächen anzupacken und auszugleichen? Der Weiterbildungsmarkt selbst bot unzählige Varianten: Online-Kurse, Tagesseminare, Module oder kompakte Zertifikatslehrgänge. Und – je mehr Zeit und Geld ein Kurs kostete, desto schwieriger machte er die Organisation des beruflichen Alltages.

Ich würde meine tägliche Arbeit um die Kursdaten herum organisieren müssen. Zudem waren manchmal Vorbereitungsaufgaben nötig oder es musste für Leistungsnachweise gelernt werden. Das bewegte mein Berufsleben: Unterricht von Musikschüler/innen musste vor- oder nachgeholt werden (die Rücksprachen mit den Eltern waren zwingend), musikalische Engagements auf dem freien Markt wurden beschränkt und andere Verpflichtungen galt es frei von Terminkollisionen zu positionieren.

Mein persönlicher Weiterbildungs-Mix besteht zur Zeit aus dem Onlinekurs «Analytical Problem Solving», den ich über das Portal edX gebucht habe sowie dem einjährigen Zertifikatslehrgang CAS «Leitung von Studiengängen und Projekten an Hochschulen» an der Pädagogischen Hochschule Zürich. Beim Onlinekurs kann ich das Tempo und die Stoffmenge selber dosieren. Das beeinträchtigt meine Berufstätigkeit nicht. Der CAS setzt dagegen eigene Fixpunkte zeitlicher Art. Doch hier schätze ich die hohe Fachkompetenz der Dozierenden und den bereichernden Austausch unter Gleichgesinnten. Lerngruppen blieben über den Kurs hinaus bestehen und sind bereits zu einem verlässlichen Netzwerk gewachsen.

Mein Weiterbildungsfazit nach insgesamt 3 CAS, 4 Onlinekursen und etlichen internen Weiterbildungen an Musik- und Fachhochschulen lautet: Es hat sich in vielerlei Hinsicht gelohnt, meine Arbeitswerkzeuge regelmässig zu schleifen und neue Tools in den Werkzeugkasten aufzunehmen. Die Investition von Zeit, Geld und Organisationstalent hat meine Fachkompetenzen vertieft, zu unerwarteten Karrierechancen geführt und mir neue Perspektiven eröffnet. So wird mir die Freude an der Arbeit hoffentlich ein Leben lang bleiben.

Arbeitgeber in die berufliche Laufbahngestaltung einbinden

Véronique Polito, Geschäftsleitungsmitglied der Gewerkschaft Unia



2017 wird das Weiterbildungsgesetz in Kraft treten. Davon werden die Arbeitnehmenden leider kaum etwas merken. Wieso das? Weil das Gesetz auf dem Grundsatz beruht, dass «der einzelne Mensch die Verantwortung für seine Weiterbildung trägt» und es kaum Fördermassnahmen vorsieht. Das war 2014 ein bewusster Entscheid des Parlaments: Erstens sollte der Arbeitgeber keine aktive Rolle in der Weiterbildung seiner Angestellten spielen müssen, zweitens durfte das Gesetz nichts kosten.

Angesichts der neuen Kräfteverhältnisse im Parlament sind in den kommenden Jahren kaum bahnbrechende Innovationen im Bildungsbereich zu erwarten. Deshalb sind die Gewerkschaften besonders gefordert, täglich pragmatische Lösungen zu finden, um Arbeitnehmenden den Weg zur Bildung zu erleichtern. Die Gewerkschaft Unia legt insbesondere grossen Wert darauf, berufliche Weiterbildungsmöglichkeiten stärker im Rahmen von Gesamtarbeitsverträge (GAV) zu verankern.

Eine derartige vorbildliche Innovation war u.a. 2012 das Inkrafttreten des GAV-Personalverleih. Durch die Einführung eines Bildungsfonds fördert er die Weiterbildung von temporären Angestellten. Dadurch erlangen Temporärangestellte endlich neue Perspektiven und Chancen sich weiter zu entwickeln. Diese Möglichkeit ist dem hartnäckigen Einsatz der Unia zu verdanken.

Im Erwerbsleben spielt die Bildung eine wesentliche Rolle. In der Regel gilt: Je fundierter die Bildung, desto besser sind die Arbeitnehmenden in der Lage ihre Arbeit mitzugestalten und selbstbewusst gegenüber ihren Kolleginnen, Kollegen und Vorgesetzten aufzutreten. Deshalb ist es für uns als Gewerkschaft wichtig, die Anliegen und das Potenzial der Arbeitnehmenden in Bezug auf die Weiterbildung ernst zu nehmen und unsere Leistungen entsprechend weiter zu entwickeln.

Diesen Anspruch setzen wir schon um: Unsere Mitglieder bekommen eine finanzielle Unterstützung für eine berufsorientierte Weiterbildung oder haben Anrecht auf eine kostenlose Weiterbildung bei einer Partnerorganisation pro Jahr. Ausserdem haben wir unser Angebot an berufsbezogenen Standortbestimmungen in den letzten Jahren stark ausgeweitet. Damit helfen wir unseren Mitgliedern ihre Laufbahn zu gestalten und stärken ihr Selbstbewusstsein. Dies ist eine Win-Win-Situation für alle Parteien.

Heutzutage wird man oft nicht mehr im ursprünglich gelernten Beruf pensioniert. Die Berufsbilder ändern sich und die Arbeitnehmenden müssen sich anpassen. Der Arbeitsmarkt wird in Zukunft tendenziell einem zunehmend starken Wandel unterliegen. Die aktive Laufbahngestaltung spielt deshalb eine immer grössere Rolle. Eine Mehrheit der Arbeitnehmerschaft wird damit überfordert sein.

Die im Weiterbildungsgesetz propagierte «Eigenverantwortung» ist an sich ein sehr wertvolles Konzept. Sie liefert aber keine tragfähige Lösung, um die Arbeitnehmenden bei der aktiven beruflichen Laufbahngestaltung zu unterstützen. Die Laufbahngestaltung mit ihren Elementen Beratung, Bilanzierung und Weiterbildung sollte vielmehr ein fester Teil der Schweizer Unternehmenskultur werden. Dafür sollten die Arbeitgebenden vermehrt in die Pflicht genommen werden.

Ein Diplom veränderte meine Karriere und mein Leben

Mirjam Schweizer, stellvertretende Leiterin Finanzen Volksschulamt Kanton Zürich



Lange dachte auch ich wie viele andere engagiert berufstätige Fachleute: Neben einer anspruchsvollen Tätigkeit abends noch zur Weiterbildung gehen und am Wochenende lernen? Nein danke, da gibt es schönere Dinge im Leben. Doch irgendwann kannte ich mein Aufgabengebiet in- und auswendig und begann mich zu langweilen.

Einst hatte ich mich als Quereinsteigerin aus einem sozialen Beruf on the Job ins Finanz- und Rechnungswesen eingearbeitet. Deshalb empfahl mir mein Vorgesetzter nun, zuerst den Abschluss als Sachbearbeiterin Rechnungswesen zu erwerben. Doch ich wollte mehr: Mein Ziel war, direkt die Berufsprüfung für Fachleute im Finanz- und Rechnungswesen abzulegen. Nach anfänglichem Zögern stimmte mein Vorgesetzter zu. Er erklärte mir jedoch, dass er mir nach der Ausbildung keine adäquate Tätigkeit werde anbieten können. Ich würde entweder mit meinem bisherigen Aufgabengebiet zufrieden sein oder mir eine neue Stelle suchen müssen. Allerdings erwirkte er bei der Geschäftsleitung, dass mir die Hälfte der Ausbildung durch den Arbeitgeber bezahlt wurde. Hinzu kamen einhundertzwanzig Stunden, die mir für die Weiterbildung kostenlos zur Verfügung gestellt würden.

Sogleich recherchierte ich im Internet nach Schulen. AKAD Business fiel mir wegen der ausgewogenen Kombination von Selbststudium und Präsenzunterricht positiv auf. Zudem durfte ich während eines Abends in einen Kurs hineinschnuppern. Dies überzeugte mich nicht nur von der Richtigkeit der Wahl des Bildungsganges, sondern auch von AKAD Business als Schule. Im Frühjahr 2012 meldete ich mich für den Studienstart im Herbst an.

Innerhalb der kantonalen Verwaltung sprach ich mit Kolleginnen und Kollegen über meine laufende Weiterbildung. Schon nach zwei Monaten fragte mich der damalige Leiter Finanzen des Volksschulamts, ob ich Interesse an einer frei werdenden Stelle in seinem Team hätte. Der erfolgreiche Abschluss der Berufsprüfung für Fachleute im Finanz- und Rechnungswesen sei jedoch Bedingung. Das Volksschulamt würde siebzig Prozent der Ausbildung zahlen und einhundertfünfzig Stunden Arbeitszeit zur Verfügung stellen.

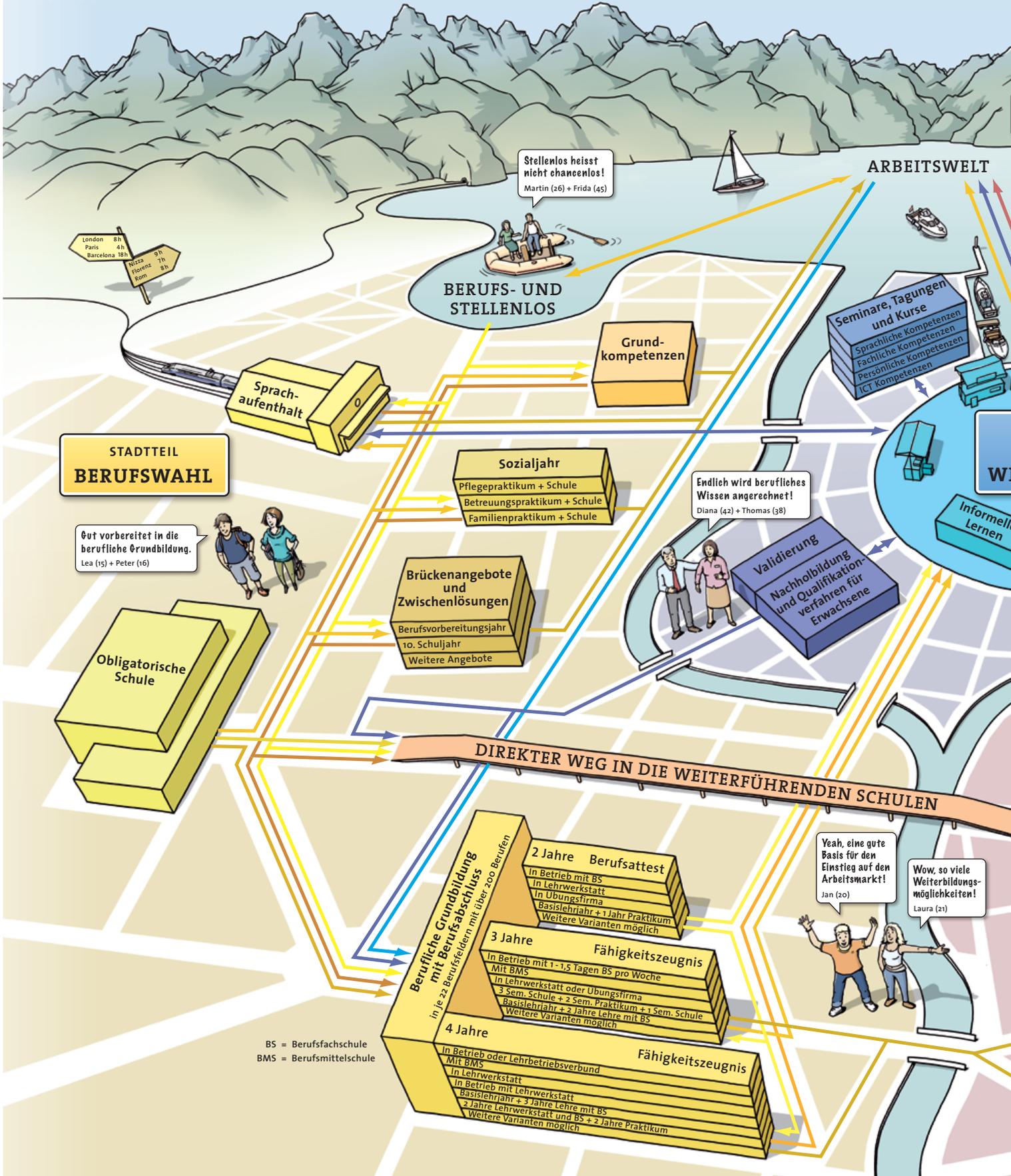
Nach einem ordentlichen Bewerbungsverfahren erhielt ich die Stelle. Das war für mich der Karrieresprung. Anfänglich war ich sehr unsicher in meinem neuen Arbeitsgebiet. Doch der regelmässige fachliche Austausch mit meinem Vorgesetzten – und auch mit meinen AKAD-Studienkollegen – gab mir zunehmend Sicherheit. Mein Vorgesetzter ermunterte mich, Entscheidungen selbst zu treffen und nach aussen zu vertreten.

Heute bin ich stellvertretende Leiterin Finanzen. Ich verdiene gut 15 000 Franken pro Jahr mehr als zuvor. Mein Aufgabengebiet ist so reichhaltig und erfährt so viele Neuerungen, dass ich wohl auch in zehn Jahren noch positiv gefordert sein werde. Mein persönliches Auftreten ist sicherer und selbstbewusster geworden. Ich habe gelernt, mich in schwierigen Situationen durchzusetzen und meine Verhandlungspartner für meine Anliegen zu gewinnen.

Die berufsbegleitende Ausbildung war spannend, herausfordernd und sehr streng. Ich würde sie jedoch sofort wieder machen, denn durch sie hat sich mein ganzes Leben positiv verändert.

BILDUNGSLANDSCAPE

Eine Über...



Unsere Talente sind unsere Zukunft

Prof. Dr. Rebecca Spirig, Direktorin Pflege und
MTTB UniversitätsSpital Zürich
Professorin am Institut für Pflegewissenschaft
der Universität Basel



Attraktive Entwicklungschancen anbieten, Fachkompetenz fortlaufend entwickeln und das Erreichen beruflicher Ziele systematisch unterstützen – das sind Leitgedanken des Laufbahnmodells der Pflege am UniversitätsSpital Zürich. Talentmanagement hat hohe Priorität – und ist Führungssache.

In die berufliche Zukunft von Menschen zu investieren, ihre Potenziale zu entdecken und ihnen bestmögliche Entfaltungsmöglichkeiten zu eröffnen, hat in den Pflegeberufen besonders hohe Priorität. In einer Gesellschaft mit einer wachsenden Anzahl chronisch kranker und älterer Menschen steigt die Nachfrage nach professioneller Pflege. Zugleich besteht ein Mangel an Fachpersonen. Umso wichtiger ist es, der Laufbahnentwicklung Aufmerksamkeit zu schenken.

Unterschiedlich ausgebildete Fachpersonen in verschiedenen Bereichen und in allen Altersgruppen leisten ihren persönlichen Beitrag zu einer hochwertigen Pflege. Alle sollen die Möglichkeit haben, ihre jeweiligen Kompetenzen kontinuierlich zu entwickeln und das Spektrum ihrer Fähigkeiten voll auszuschöpfen. Eine besonders dringende Frage lautet: Wo sind die Führungspersonen der Pflege von morgen? Junge Pflegenden mit vielversprechendem Potential sollten deshalb möglichst früh Förderung erhalten. In diesem Zusammenhang wird «Talentmanagement» zunehmend bedeutsam.

Talentmanagement als Führungsaufgabe

«Die richtige Person mit der richtigen Qualifikation arbeitet am richtigen Ort» – dies gehört zu den Hauptzielen eines sorgfältigen Talentmanagements. Es ist von grosser Bedeutung, wertvolle Expertise von einer Generation zur nächsten weiterzureichen und auf dieser Basis Wissenstransfer, Fortschritt und Innovation zu ermöglichen. Hier stehen vor allem Führungspersonen in der Verantwortung. Sie haben die Aufgabe, schon heute die Leitungspersonen von morgen zu identifizieren und ihre Entwicklung zu fördern. Es geht darum, professionelle Kompetenz für die Zukunft sicherzustellen. Dazu braucht es Support durch Vorgesetzte sowie entwicklungsfreundliche Bildungs- und Arbeitsplatzstrukturen. Nur durch das Engagement der gesamten Profession kann Laufbahnförderung nachhaltig gelingen.

Vielfältige Entwicklungswege

Etwa 3 000 Pflegenden sind am UniversitätsSpital Zürich tätig. Damit sie ihre individuellen Berufswünsche zielstrebig verwirklichen können, haben wir 2010 das achtstufige «USZ-Laufbahnmodell Pflegefach» entwickelt. Inzwischen konnten wir es mit den Laufbahnpfaden «Führung» und «Bildung» ergänzen. Somit stehen den Pflegenden vielfältige Entwicklungswege offen. Sie können zwischen drei Pfaden wählen – einer Fachlaufbahn, einer Führungslaufbahn und einer Bildungslaufbahn. Für alle drei Pfade und alle Stufen sind spezifische Abschlüsse und Weiterbildungen definiert. So motiviert das Modell dazu, sich hohe, aber realistische Berufsziele zu setzen.

Das UniversitätsSpital Zürich legt grossen Wert darauf, Mitarbeitende aller im Spital tätigen Berufsgruppen auf ihrem Entwicklungsweg zu unterstützen und sie für die kommenden Herausforderungen vorzubereiten. Deshalb werden auch für Mitarbeitende in nicht-medizinischen Berufen, beispielsweise Betriebswirtschaftler/-innen, Laufbahnmodelle entwickelt.

Das inländische Fachkräftepotenzial mit richtiger Um- und Weiterbildung erschliessen

Dr. Aniela Wirz, Ökonomin und Leiterin der Fachstelle Volkswirtschaft im Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Zürich



In der öffentlichen Diskussion treffen beim Thema «Fachkräftemangel» oft ganz verschiedene Meinungen aufeinander. Den einen gelten ausländische Fachkräfte als Rettungsanker bei der Besetzung notwendiger Schlüsselstellen. Andere hegen beträchtliches Misstrauen, dass der Fachkräftemangel als argumentativer Deckmantel für eine eigennützige Unternehmenspolitik und etwas realitätsferne politische Vorstösse dient.

Vor diesem Hintergrund beschloss die Metropolitankonferenz Zürich das Projekt «Stärkung des Produktionsstandorts durch inländische Fachkräfte», welches ich leiten durfte. Die Projektziele waren die Bestimmung der bewährtesten Massnahmen (Best Practices) zur besseren Ausschöpfung des inländischen Fachkräftepotenzials und die Förderung ihrer Verbreitung in den acht Kantonen der Metropolitankonferenz Zürich. In einer Online-Umfrage wurden diese Best Practices zusammengetragen und mit Vertretern aus Verwaltung und Privatwirtschaft der acht Kantone ausgewertet. Das Arbeitsergebnis sind konkrete Handlungsempfehlungen für Bund, Kantone und Gemeinden ebenso wie eine Sammlung der Best Practices (siehe www.fachkraeftepotenzial.ch).

Im Bereich der berufsbegleitenden Bildung lag der Fokus auf der Anrechenbarkeit von im Erwerbsleben erarbeiteten Fähigkeiten bei Ausbildungsgängen im Tertiärbereich und besseren Finanzierungsmöglichkeiten. Die berufsbegleitende Bildung wurde vorwiegend in Bezug auf ältere Fachkräfte ab 45 Jahren thematisiert. Diese Gruppe weist neben der Gruppe der weiblichen Fachkräfte das höchste Potenzial zur kurz- und mittelfristigen Verbesserung der Fachkräftesituation in der Schweiz auf.

Der Konkurrenzdruck auf dem Arbeitsmarkt wird für ältere Fachkräfte immer grösser. Damit sich diese behaupten können, müssen sie sich adäquat um- und weiterbilden können. Adäquat heisst, dass sie nur das lernen müssen, was sie noch nicht wissen. Dazu braucht es ein transparentes Verfahren für die Anerkennung von im Berufsleben erworbener Kompetenzen bei Ausbildungsgängen.

Einen vielversprechenden Ansatz liefert das Projekt Informa – Modell F. Es ermöglicht bei Bildungsabschlüssen mit eidgenössisch anerkanntem Diplom im ICT Bereich die Anerkennung beziehungsweise die Validierung erbrachter Leistungen im Berufs- und/oder Privatleben. Dieses Validierungsverfahren bietet viel Potenzial. Eine höhere Bereitschaft der Fachhochschulen und höheren Fachschulen der Schweiz, dieses Anliegen aufzunehmen und ihre Ausbildungsgänge modular anzubieten, wäre wünschbar.

Diese Validierungsverfahren und Zweitausbildungen sollen auch dank neuen Finanzierungsmöglichkeiten an Attraktivität gewinnen. Die ausgearbeiteten Massnahmen beinhalten eine Ausweitung von bestehenden Angeboten wie Stipendien und Darlehen für diese Validierungsverfahren in allen Kantonen sowie die Einführung von Bildungsgutscheinen. Um die genannten Forderungen rasch umzusetzen, sollten diese Validierungsverfahren bei Bildungsgängen auf Sekundär- und Tertiärstufe regulär etabliert werden.

Um die berufsbegleitende Bildung und Weiterbildung attraktiver zu gestalten, braucht es Reformbereitschaft von allen Seiten. Die Schweiz ist ein tolles Land mit grossen Chancen für Unternehmen und Fachkräfte. Sorgen wir dafür, dass alle diese Chancen nutzen können!

OBLIGATORISCHE SCHULE

Leitung: Christian Zindel

Minerva Volksschule (Basel)

Die Minerva Schulen Basel gehören zu den führenden Privatschulen in der Region Nordwestschweiz.

Das Angebot umfasst einen Frühkindergarten ab 3 Jahren, die Basisstufe, die Primarschule und alle Niveaus der Sekundarstufe I (Realschule, Sekundarschule und Progymnasium). Darüber hinaus gibt es noch spezielle Schulangebote wie Kleingruppenunterricht für Jugendliche in Krisensituationen und einen Workshop für Hochbegabte, den besonders begabte Schülerinnen und Schüler des Progymnasiums besuchen. Für Kinder und Jugendliche, die eine Ganztages-Betreuung brauchen, offeriert die Minerva Volksschule eine unterrichtsergänzende Nachmittagsbetreuung.

Die eigene Persönlichkeit entfalten, Lebensfreude und Leistungsbereitschaft verbinden sowie Sozialkompetenz entwickeln sind vorrangige Ziele an den Minerva Schulen. Innovation und Tradition prägen die über 100-jährige Geschichte der Minerva Schulen, an der engagierte und erfahrene Lehrpersonen unterrichten. Die staatlich anerkannte Schule gehört seit 2002 zur Kalaidos Bildungsgruppe Schweiz.

MINERVA

Eine Schule der Kalaidos Bildungsgruppe Schweiz

Leitung: Markus Kenk

Minerva Volksschule
St. Alban-Vorstadt 32
4052 Basel

T 061 278 98 88

F 061 278 98 89

www.minervaschulen.ch

basel.volksschule@minervaschulen.ch

Lernstudio

Lernfreude, Leistungsbereitschaft und Schulerfolg stehen beim Lernstudio im Zentrum.

Das Lernstudio ist eine renommierte, staatlich anerkannte Privatschule und mit 4 Standorten in Winterthur und Zürich. Das Bildungsangebot umfasst Tagesschulen, Kurse, Nachhilfe sowie Schulberatung und Coaching. Der Tagesschulbereich umfasst Bildungsangebote von der 4. Primarklasse bis zur Sekundarstufe. Die Kurs- und Nachhilfeangebote richten sich einerseits an Schülerinnen und Schüler der Volksschulstufe wie auch an Lernende aus weiterführenden Bildungsstufen.

Seit 50 Jahren bietet das Lernstudio beste Rahmenbedingungen für leistungsorientiertes Lernen und ist Marktleader bei Vorbereitungskursen auf das Gymnasium. Die Kunden schätzen die massgeschneiderte Schul- und Laufbahnplanung, das angenehme Lernklima sowie die Professionalität der Lehrpersonen. Rund 150 engagierte Mitarbeitende tragen zur Erfolgsgeschichte des Lernstudios bei.



Lernstudio
Die Schule nach Mass

Leitung: Ursina Pajarola

Lernstudio Zürich
Englischviertelstrasse 75
8032 Zürich

T 044 382 90 15

F 044 382 90 06

www.lernstudio.ch

info@lernstudio.ch

SIS Swiss International School

Die SIS Swiss International School ist als zweisprachige Ganztagschule eine einzigartige Alternative zum öffentlichen Schulsystem und zu klassischen internationalen Schulen.

Mit konsequenter Zweisprachigkeit, einer Kombination anerkannter nationaler und internationaler Lehrpläne und einem multikulturellen Lehrerkollegium – die Lehrpersonen unterrichten in ihrer Muttersprache – schafft die SIS ein Bildungsangebot, das gleichermassen ausländische, binationale und einheimische Familien anspricht. Die Schülerinnen und Schüler erfahren einen anregenden und herausfordernden Unterricht, der den Bezug zu ihrem regionalen Lebensumfeld herstellt und zugleich den Blick für die Welt öffnet.

Schweiz

Das Angebot der SIS Schweiz umfasst Kindergarten, Primarschule sowie die Sekundarstufen I und II. Das Gymnasium kann mit der Matura und/oder dem International Baccalaureate (IB) abgeschlossen werden.

Deutschland

Das Angebot der SIS Deutschland umfasst Kindergarten, Grundschule und Gymnasium. Das Gymnasium kann mit dem Abitur und/oder dem International Baccalaureate (IB) abgeschlossen werden.

Brasilien

Das Angebot der SIS Brasilien umfasst Kindergarten, Primarschule sowie die Sekundarstufen I und II. Das Gymnasium kann mit der nationalen Hochschulreife ENEM und/oder dem International Baccalaureate (IB) abgeschlossen werden.



SIS Schweiz
Basel, Männedorf-Zürich, Pfäffikon (SZ),
Rotkreuz-Zug, Schönenwerd, Suhr, Winterthur,
Zürich, Zürich-Wollishofen
Leitung: Dr. Ursula Gehbauer Tichler

SIS Swiss International School
Seestrasse 269
8038 Zürich
www.swissinternationalschool.ch

SIS Deutschland
Friedrichshafen, Ingolstadt, Kassel, Regensburg,
Stuttgart-Fellbach
Leitung: Ann-Christin Werner

SIS Swiss International School
gemeinnützige GmbH
Rotebühlstraße 77
D-70178 Stuttgart
www.swissinternationalschool.de

SIS Brasilien
Brasilia, Rio de Janeiro
Leitung: Andrea Furgler

SIS Swiss International Schools do Brasil Ltda.
Estrada do Joá 3516
Barra da Tijuca
BR-22611-022 Rio de Janeiro RJ
www.swissinternationalschool.com.br

KAUFMÄNNISCHE GRUNDBILDUNG

Leitung: Christian Zindel

MINERVA

Freude am Lernen, Lernerfolge... Minerva, eine über hundertjährige Institution, vermittelt dies erfolgreich mit ihren innovativen Lehr- und Lernmethoden.

Minerva gehört zu den führenden Anbietern kaufmännischer Berufsausbildungen, dies in der Grundbildung vom Bürofachdiplom und Handelsdiplom VSH bis zum eidgenössischen Fähigkeitszeugnis (auch mit Berufsmaturität und Passerelle) wie in der Weiterbildung von Erwachsenen. Im Mittelpunkt steht dabei eine Vielzahl verschiedener Wege. Sie ermöglichen Interessierten entsprechend ihrem Alter, ihrer gegenwärtigen Tätigkeit sowie ihrer individuellen Ausgangslage den für sie geeigneten Weg zum Berufseinstieg, den Zugang zu einer (Fach-)Hochschule oder einen Qualifizierungsschritt in der beruflichen Karriere zu wählen. Das Angebot der Minerva beinhaltet neben den Handelsschulen VSH für Jugendliche und Erwachsene, den Hotel-Tourismus-Handelsschulen hotelleriesuisse und der Bank-Handelsschule, die alle bilingual besucht werden können, auch ein 10. Schuljahr zur Berufsvorbereitung, ein kaufmännisches Basislehrjahr zum Höhereintritt in eine KV-Lehre, massgeschneiderte Ausbildungen für Kunst- und Sportbegabte, berufsbegleitende Lehrgänge nach der AKAD Methode und zahlreiche Angebote an Fach- und Kaderausbildungen für Berufsleute.

Minerva tritt seit 2011 an sieben Standorten in der Deutschschweiz auf: Aarau, Baden, Basel, Bern, Luzern, St. Gallen und Zürich.

MINERVA®

Eine Schule der Kalaidos Bildungsgruppe Schweiz

Minerva Aarau Baden Basel Bern
Leitung: Andreas Hösli

Industriestrasse 1 / Gais Center
5001 Aarau

T 062 836 92 92
F 062 836 92 90
www.minervaschulen.ch
aarau@minervaschulen.ch

Minerva Luzern St. Gallen Zürich
Leitung: Christina Bürgin

Scheuchzerstrasse 2
8006 Zürich

T 044 368 40 20
F 044 368 40 10
www.minervaschulen.ch
zuerich@minervaschulen.ch

SfG Schule für Gesundheitsberufe

An der SfG Schule für Gesundheitsberufe AG werden Lernende der beruflichen Grundbildung für Berufe und Tätigkeiten im Gesundheitswesen ausgebildet: Einerseits in der dreijährigen dualen Grundbildung FaGe Fachfrau/Fachmann Gesundheit mit dem Ziel «eidgenössisches Fähigkeitszeugnis» und andererseits in der zweijährigen dualen Grundbildung AGS Assistentin/Assistent Gesundheit und Soziales mit dem Ziel «eidgenössisches Berufsattest».

Die Ausbildung erfolgt seit 2005 im Auftrag des CBZ Careum Bildungszentrum für Gesundheitsberufe innerhalb des Leistungsauftrags der Bildungsdirektion des Kantons Zürich. Der Unterricht erstreckt sich auf den Allgemeinbildenden Unterricht (ABU) und auf ausgewählte berufskundliche Fächer (Kommunikation, Informatik, Englisch).



Leitung: Thomas Scholz

SfG Schule für Gesundheitsberufe
Jungholzstrasse 43
8050 Zürich

T 044 307 32 90
F 044 307 32 23
www.sfg-zh.ch
fage@sfg-zh.ch

Stiftung arcoidis

Die Stiftung arcoidis versteht sich als Kompetenzzentrum für den betrieblichen Teil der kaufmännischen Grundbildung. Im Zentrum steht der Bildungsweg der privatrechtlichen kaufmännischen Berufsfachschulen: Die schulisch organisierte Grundbildung (SOG) zum Abschluss «Kaufmann/Kauffrau mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis» dauert drei Jahre. Innerhalb dieser Zeit absolvieren die Lernenden als betriebliche Ausbildung so genannte Integrierte Praxisteile (IPT), überbetriebliche Kurstage und ein 12-monatiges Langzeit-Praktikum.

Die Leistungen der arcoidis umfassen das Betreiben von kaufmännischen Praxisfirmen (Übungsfirmen) für die IPT, die Begleitung der Lernenden/Praktikanten vor und während der betrieblichen Ausbildung, die Durchführung der überbetrieblichen Kurse und die Vorbereitung auf die betrieblichen Teile des Qualifikationsverfahrens (Lehrabschlussprüfung). Die Stiftung arcoidis unterstützt dabei zusammen mit den Praktikumsbetreuenden der Berufsfachschulen die Praktikumsbetriebe und die Praxisbildner in den Betrieben. Zusätzlich bietet arcoidis Kurse zur Qualifikation von Praxisausbildern an, speziell für die Begleitung und Betreuung der Praktikanten während ihres 12-monatigen Praktikums.

Weiter führt die arcoidis für Absolvierende der Nachholbildung für Erwachsene (Art. 32 BBV) Vorbereitungskurse auf den betrieblichen Teil des Qualifikationsverfahrens (kaufmännische Lehrabschlussprüfung) durch.

Die Stiftung arcoidis wurde 2004 gegründet und begleitet die Lernenden von privatrechtlichen Bildungsinstitutionen in den Kantonen Aargau, Basel, Bern, Luzern, St. Gallen und Zürich.

arcoidis

Leitung: Remo Vontobel

Stiftung arcoidis
Hohlstrasse 535
8048 Zürich

T 044 307 31 40
F 044 307 31 41
www.arcoidis.ch
info@arcoidis.ch



Die Schweizer Bildungsinstitution.
Effizient. Sicher. Individuell.

AKAD Unternehmen

Effizient, sicher und individuell zum Bildungsziel – und das schon seit nunmehr fast 60 Jahren – seit Bestehen der AKAD! Die überdurchschnittlichen Erfolge an eidgenössischen Prüfungen und im Berufsleben zeugen von der hohen Qualität einer AKAD Ausbildung.

Die AKAD Schulen eröffnen in der Aus- und Weiterbildung neue Horizonte: Bildungswillige finden den passenden Lehrgang, gleich ob sie für ein angestrebtes Studium die Maturität benötigen oder mit neuem und vertieftem Fachwissen beruflich weiterkommen wollen. Bei AKAD erfolgt die Weiterbildung begleitend – auch bei grossem beruflichem und privatem Engagement.

Dank persönlicher Betreuung können Aus- und Weiterbildung individuellen Bedürfnissen angepasst werden. Das macht die einmalige AKAD Methode möglich. Einzigartig kombiniert sie das Selbststudium mittels spezifischer Lernmedien mit einem vertiefenden praxisorientierten Präsenzunterricht. Lernen mit der AKAD Methode heisst: Lernen wo und wann ich will!

An unseren Standorten in der ganzen Schweiz bieten wir ein attraktives und breites Angebot von Aus- und Weiterbildungen an.

Leitung: David Ziltener

AKAD

Jungholzstrasse 43
8050 Zürich

T 044 307 33 33

F 044 307 32 22

www.akad.ch

info@akad.ch



Die AKAD für gymnasiale Matura, Passerelle,
Berufsmaturität und Handel.
Effizient. Sicher. Individuell.

AKAD College

Der Name AKAD steht seit 60 Jahren für das sichere Erreichen anspruchsvoller Studienziele auf individuellen Wegen.

AKAD College bietet berufliche Aus- und Weiterbildung sowie die Begleitung zur Zulassung an Universitäten oder Fachhochschulen auf dem zweiten Bildungsweg an. Die Schwerpunkte liegen in der kaufmännischen Grundbildung, der Berufsmaturität, der Passerelle sowie der gymnasialen Maturität.

Bürofachdiplom, Handelsdiplom sowie eidgenössisches Fähigkeitszeugnis Kauffrau/ Kaufmann sind die erreichbaren Diplome der kaufmännischen Grundbildung.

Vier attraktive Richtungen der eidgenössischen Berufsmaturität stehen den Studierenden zur Auswahl: Gestaltung und Kunst, Gesundheit und Soziales, Wirtschaft und Dienstleistungen sowie Technik, Architektur und Life Sciences. Diese schweizweit einzigartige Vielfalt an Ausbildungszielen schliessen die Studierenden bei AKAD College «inhouse» mit staatlich anerkannten Berufsmaturitätsprüfungen bzw. den KV-Lehrabschlussprüfungen ab.

Anschliessend an die Berufsmatura können sich die Studierenden mit der Passerelle die Türe zu den Universitäten der Schweiz oder ETH öffnen. AKAD College bietet auch die klassische gymnasiale Matura an. Die Matura der Samstagsschule ist als Hausmatura schweizerisch anerkannt. Die übrigen Maturalehrgänge führen über die externen Maturaprüfungen an die Hochschulen. Die Studierenden wählen ganz nach ihren Bedürfnissen die für sie passende Kombination zwischen begleitetem Selbststudium und Präsenzunterricht.

Das örtlich und zeitlich flexible Lernen stellt AKAD College mit seinen einzigartigen AKAD Lehrmaterialien und seinem virtuellen, internetbasierten Lernraum sicher. Erfahrene Lehrpersonen mit fundiertem fachlichem und methodisch-didaktischem Hintergrund gestalten den Unterricht.

AKAD College verzeichnet seit Jahrzehnten regelmässig überdurchschnittlich hohe Prüfungserfolge.

AKAD College verfügt über Standorte in Bern und Zürich.

Leitung: Ronnie Sturzenegger

AKAD College

Jungholzstrasse 43

8050 Zürich

T 044 307 31 31

F 044 307 32 14

www.akad.ch/college

college@akad.ch



Die AKAD für Sprachausbildung.
Effizient. Sicher. Individuell.

AKAD Language+Culture

Sprachbegeisterte und «Professionals» lernen bei AKAD Language+Culture Sprachen mit der AKAD Methode – effizient und im Einklang mit Schule, Beruf und Privatleben. Grundlage ist das begleitete Selbststudium, unterstützt durch effiziente Lehrmittel wie AKAD Lektionen, Vokabeltrainer, Online-Lernraum und Web-Teacher.

Je nach Lerngewohnheiten und Zeit wird das Selbststudium mit Privatunterricht ergänzt. In den Sprachen Englisch, Französisch, Deutsch, Italienisch und Spanisch können Fähigkeiten umfassend aufgebaut und bis zur Prüfungsreife entwickelt werden. Das Gelernte ist direkt in der Praxis anwendbar. Das gilt sowohl für den Wortschatz wie für Redewendungen, Konversationsfähigkeiten und weiteres. Alle Lehrerinnen und Lehrer sind versierte Fachpersonen. Die bewährte AKAD Methode macht Sprachenlernen so effizient wie möglich und geht individuell auf die Bedürfnisse von viel beschäftigten Menschen ein. Mit Schweizer Präzision werden sie an die persönlichen Lernziele geführt.

Bei AKAD Language+Culture besteht je nach Sprache die Wahl zwischen Aufbaukursen, Prüfungstrainings und Konversationskursen. Der Unterricht kann in der Gruppe, als Privatunterricht zu zweit, im E-Learning oder dem klassischen Selbststudium AKAD erfolgen. Alle Angebote richten sich an Privatpersonen und Firmen. Einstufungstests oder spezifische Assessments sowie professionelle Beratung bilden die Grundlage, um für jede interessierte Person ein passendes Lernarrangement zusammenzustellen.

AKAD Language+Culture hat ihren Hauptsitz in Zürich.

Leitung: David Ziltener

AKAD Language+Culture
Jungholzstrasse 43
8050 Zürich

T 0800 71 11 11
F 044 368 71 12
www.akad.ch/sprachen
language@akad.ch



Weiterbildung für zu Hause und unterwegs.
Effizient. Sicher. Individuell.

AKAD Home Academy

Bei der AKAD Home Academy lernen Sie wann und wo Sie wollen. Mit Kursen und Lehrgängen im begleiteten Selbststudium ist der Weg zur Beruflichen Weiterbildung, einer Studiumsvorbereitung oder besseren Allgemeinbildung offen. Lernende erarbeiten sich den Stoff selbstständig, ohne Stundenplan und Unterricht, aber nicht alleine: Sie erhalten von qualifizierten AKAD-Korrektorinnen individuelle Rückmeldungen auf Prüfungsaufgaben, die sie online gelöst haben. Im internetbasierten AKAD Lernraum stehen Web-Teacher persönlich für Fragen zur Verfügung. So werden die definierten Lernziele effizient erreicht. Fachatteste und Zertifikate bestätigen die Lernerfolge. Ein Beginn ist jederzeit möglich. Die in den Kursen und Lehrgängen eingesetzten Lernunterlagen sind speziell für das Selbststudium entwickelt. Internetbasierte Angebote ergänzen die AKAD Printlehrmittel.

Der Name AKAD steht seit 60 Jahren für das sichere Erreichen anspruchsvoller Studienziele auf individuellen Wegen. Unsere Studienberatung hilft bei allen Fragen zum Angebot weiter. AKAD Home Academy ist die kompetente Partnerin im Selbststudium, die Lernende nicht allein lässt.

Leitung: David Ziltener

AKAD Home Academy
Jungholzstrasse 43
8050 Zürich

T 044 368 21 50
F 044 368 21 70
www.akad.ch/home-academy
home-academy@akad.ch



AKAD Höhere Fachschule Banking und Finance AG
Effizient. Sicher. Individuell.

AKAD Banking+Finance

Die AKAD Banking+Finance bietet im Auftrag der Schweizerischen Bankiervereinigung als eidg. anerkannte Höhere Fachschule Bank und Finanz (HFBF) eine branchenspezifische, berufsbegleitende Ausbildung an. Unter der Leitung der Kalaidos Bildungsgruppe Schweiz sind an diesem Unternehmen das Tessiner Institut Centro di Studi Bancari Lugano, das Westschweizer Institut ISFB Institut Supérieur de Formation Bancaire Genève und die Fondation Vaudoise pour la Formation Bancaire beteiligt.

Die Ausbildung richtet sich an Personen mit einer Grundbildung im Bankfach. Die Absolventinnen und Absolventen von AKAD HFBF erwerben fundierte theoretische und handlungsorientierte Qualifikationen, dank denen sie im Bankalltag anspruchsvolle Aufgaben, insbesondere im Kundenbereich, erfüllen können. AKAD Banking+Finance setzt in der Ausbildung ein massgeschneidertes «Blended Learning»-Konzept ein, das Selbststudium, Präsenzunterricht, Trainings im virtuellen Lernraum, Transferarbeiten am Arbeitsplatz und laufende Lernerfolgskontrollen kombiniert.

Seit dem Herbst 2014 bietet AKAD Banking+Finance als erstes Bildungsunternehmen auch öffentliche Vorbereitungskurse für die Prüfungen zum Personenzertifikat Kundenberater/-in Bank an.

Die 2005 gegründete AKAD Banking+Finance verfügt über neun Standorte in der gesamten Schweiz, darunter in Lugano, Lausanne und Genf.

Leitung: Daniel Amstutz

AKAD Banking+Finance
Jungholzstrasse 43
8050 Zürich

T 044 307 32 50
F 044 307 32 22
www.akad.ch/banking+finance
banking+finance@akad.ch



Die AKAD für Wirtschaft und Verwaltung.
Effizient. Sicher. Individuell.

AKAD Business

AKAD Business ist der kompetente Partner für die Aus- und Weiterbildung zu qualifizierten Spezialisten und Führungskräften in Wirtschaft und Verwaltung. Der Name AKAD steht seit 60 Jahren für das sichere Erreichen anspruchsvoller Studienziele auf individuellen Wegen.

Das vielfältige Angebot von AKAD Business fokussiert auf eidgenössische Berufs- und höhere Fachprüfungen sowie Höhere Fachschulen und berufsorientierte Weiterbildung. AKAD Business umfasst fünf Schulen: Wirtschaft und Management, Personal und Führung, Marketing und Verkauf, Rechnungswesen/Treuhand/Inkasso sowie Versicherung.

Das örtlich und zeitlich flexible Lernen stellt AKAD Business mit ihren einzigartigen AKAD Lehrmaterialien und ihrem virtuellen, internetbasierten Lernraum sicher. Alle gedruckten Lehrmittel stehen auch als E-Textbooks zur Verfügung. Die Studierenden wählen bei AKAD Business ganz nach ihren Bedürfnissen die für sie passende Kombination zwischen begleitetem Selbststudium und Seminarunterricht. Die Dozierenden sind ausgewiesene Fachleute, die über das methodisch-didaktische Rüstzeug verfügen, um ihre Praxiserfahrung in lebendigem Präsenzunterricht weiterzugeben.

AKAD Business bietet Standorte in Basel, Bern, Lausanne und Zürich.

Leitung: Claudia Zürcher

AKAD Business
Jungholzstrasse 43
8050 Zürich

T 044 307 33 33
F 044 307 32 22
www.akad.ch/business
business@akad.ch

AKAD

Leitung: David Ziltener



Die AKAD für Technik und Informatik.
Effizient. Sicher. Individuell.

AKAD Technics

AKAD Technics steht für attraktive Bildungsangebote und anerkannte Ausbildungsqualität in den Bereichen Technik und Informatik. Unsere modernen Ausbildungskonzepte bieten die zeitlich und örtlich grösstmögliche Flexibilität zur Vereinbarung von Studium, Beruf und Freizeit. Die einzigartigen AKAD Lehrmittel, der virtuelle Lernraum, Labors und E-Textbooks ermöglichen individuelle Bildungswege. Die Dozierenden – ausgewiesene Fachpersonen mit langjähriger Praxiserfahrung – führen die Studierenden auf ihrem berufsbegleitenden Bildungsgang sicher zum Studienziel.

Bis Ende 2014 wurden die Bildungsdienstleistungen aus dem Bereich Informatik innerhalb von AKAD Business realisiert. Auf Anfang 2015 wurden diese in die AKAD Technics übertragen.

AKAD Technics hat ihren Sitz in Zürich.

Leitung: Claudia Zürcher

AKAD Technics
Jungholzstrasse 43
8050 Zürich

T 044 307 33 33
F 044 307 32 22
www.akad.ch/technics
technics@akad.ch

TERTIÄR B

Leitung: Thomas Suter

KS Kaderschulen

Das Angebot der KS Kaderschulen umfasst die Bereiche Betriebswirtschaft und Management, Marketing und Verkauf sowie Immobilien. Angeboten werden Höhere Fachschulen sowie Bildungsgänge für die Erlangung von eidg. Fachausweisen und eidg. Diplomen. Ferner bieten die Höheren Fachschulen Nachdiplomstudiengänge NDS HF mit eidg. Anerkennung zu verschiedensten Themen der Wirtschaft und Immobilien an.

Die 1975 gegründeten KS Kaderschulen verfügen über Schulen in Bern, Luzern, St. Gallen und Zürich.



Leitung: Thomas Leutenegger

KS Kaderschulen
Oberer Graben 26
9000 St. Gallen

T 071 282 43 43
F 071 282 43 44
www.kaderschulen.ch
info@kaderschulen.ch



Kalaidos Fachhochschule Schweiz

Die Hochschule für Berufstätige.

Stiftung Kalaidos Fachhochschule
Leitung: Dr. Jakob Limacher

Stiftung Kalaidos Fachhochschule
Jungholzstrasse 43
8050 Zürich

T 044 200 19 00
F 044 200 19 33
www.kalaidos-fh.ch
info@kalaidos-fh.ch

Departement Gesundheit
Leitung: Prof. Ursina Baumgartner

Kalaidos Fachhochschule Gesundheit
Pestalozzistrasse 5
8032 Zürich

T 043 222 63 00
www.kalaidos-gesundheit.ch
gesundheit@kalaidos-fh.ch

Stiftung Kalaidos Fachhochschule

Die Stiftung Kalaidos Fachhochschule bezweckt den Aufbau, den Betrieb und die Förderung einer Ausbildungsstätte auf Hochschulstufe mit den Leistungsbereichen Lehre und Weiterbildung, Forschung und Entwicklung sowie Dienstleistungen für Dritte. Der Bundesrat hat 2005 der Stiftung Kalaidos Fachhochschule die unbefristete Genehmigung zur Errichtung und Führung der Kalaidos Fachhochschule erteilt.

Die Kalaidos Fachhochschule, gegründet 1997, ist schweizweit verankert und international ausgerichtet. Ihre Angebote sind praxisorientiert und wissenschaftlich fundiert. Sie ist staatlich anerkannt (=eidgenössisch akkreditiert) und beaufsichtigt und tritt als eigenständige Fachhochschule neben den sieben öffentlich-rechtlichen auf.

Als Trägerin der Kalaidos Fachhochschule verbindet die Stiftung mit ihren Leistungen die Departemente Wirtschaft, Gesundheit und Musik sowie die verschiedenen Hochschulinstitute.

Die Stiftung Kalaidos Fachhochschule umfasst neben dem Fachhochschulrat und -beirat die Hochschulkonferenz und die operativen Einheiten Kalaidos Research sowie den Fachhochschuldienst, die organisationsübergreifende Dienstleistungen für die Departemente und Institute erbringen.

Departement Gesundheit

Die Kalaidos Fachhochschule Gesundheit befindet sich auf dem Careum Campus, mitten im Gesundheitszentrum von Zürich. Sie bietet berufs begleitende Studiengänge in Pflegewissenschaft auf Bachelor- und Masterstufe sowie Weiterbildungen auf FH-Stufe an. Mit dem modularen Aufbau ihrer Studiengänge bietet die Kalaidos Fachhochschule Gesundheit Flexibilität für Berufstätige, das Studium zeitlich ihren individuellen Bedürfnissen anzupassen. Die Zugänge zu den Studiengängen berücksichtigen bereits erworbene Qualifikationen und erlauben je nach Vorbildung Höhereintritte.

Aus der Kooperation mit Careum F+E erfolgen forschungsgestützte Curricula, die die Akteure im Gesundheitswesen auf eine aktive Mitgestaltung ihrer Rollen in der Gesundheitsversorgung vorbereiten. Die Mitarbeit der Dozierenden und Studierenden an Forschungsprojekten unterstützt das evidenzbasierte Handeln im Unterricht und fördert den Transfer in die klinische Praxis.

Departement Musik

Das in Aarau domizilierte Departement Musik wurde im Mai 2010 gegründet und bietet Bachelor-Studiengänge in Musik und Masterstudiengänge in Musik und Musikpädagogik an. Dabei besteht wahlweise eine Vertiefungsrichtung Klassik oder Jazz & Popular Music. Die Studiengänge des Departements Musik können in der ganzen Schweiz in Deutsch, Französisch oder Italienisch belegt werden. Ein schweizweites Netzwerk von lizenzierten Dozierenden ermöglicht den Studierenden die individuelle Zusammenstellung ihres Lehrkörpers. Blockkurse und zentral organisierte Veranstaltungen stellen den Austausch und die Standards sicher.

Die strukturelle Beschaffenheit begünstigt ein berufs-, ausbildungs- und familienbegleitendes Studium ebenso wie ein Intensivstudium und richtet sich an Studierende, für die zeitliche und örtliche Flexibilität und ein hoher Individualisierungsgrad zentrale Studienvoraussetzungen sind. Operativer Partner des Departements Musik ist die Stiftung Schweizer Akademie für Musik und Musikpädagogik.

Departement Wirtschaft

Das Angebot des Departements Wirtschaft enthält Bachelor-Studiengänge in Betriebsökonomie, Wirtschaftsrecht, Wirtschaftspsychologie, Business Communication und Wirtschaftsinformatik, einen Masterstudiengang in Wirtschaftspsychologie (MSc) sowie Master-Studiengänge mit verschiedenen Vertiefungsrichtungen (MBA und MAS, Master of Advanced Studies) sowie Executive Masterausbildungen (EMBA) in deutscher und englischer Sprache.

Das Department Wirtschaft umfasst folgende Institute:

- IAB – Institut für Allgemeine BWL
- IfWI – Institut für Wirtschaftsinformatik
- IMI – International Management Institute
- ILH – Institut für Leadership und HR
- IAC – Institut für Accounting und Controlling
- SIF – Schweizerisches Institut für Finanzausbildung
- STI – Schweizerisches Treuhand-Institut FH
- SIST – Schweizerisches Institut für Steuerlehre

Die Kalaidos Fachhochschule und die Schweizerische Treuhänderschule STS, eine Institution von TREUHAND|SUISSE, führen gemeinsam das Schweizerische Treuhand-Institut FH (STI), das dem Departement Wirtschaft angehört. Das STI umfasst Aus- und Weiterbildungsangebote auf Hochschulstufe mit Vertiefung Treuhand.

In Kooperation mit dem Institut für Schweizerisches und Internationales Steuerrecht (ISIS) führt die Kalaidos Fachhochschule Schweiz das Schweizerische Institut für Steuerlehre (SIST). Das SIST dient als Plattform für Fachhochschulweiterbildungen im Bereich des Steuerwesens.

Departement Musik
Leitung: Frank-Thomas Mitschke

Kalaidos Musikhochschule
Mühlemattstrasse 42
5001 Aarau

T 062 823 53 90
www.kalaidos-fh.ch
music@kalaidos-fh.ch

Departement Wirtschaft
Leitung: Dr. Jakob Limacher

Kalaidos Fachhochschule Wirtschaft
Jungholzstrasse 43
8050 Zürich

T 044 200 19 19
F 044 200 19 15
www.kalaidos-fh.ch
info@kalaidos-fh.ch

Compendio Bildungsmedien

Compendio Bildungsmedien ist das Verlagshaus der Kalaidos Bildungsgruppe Schweiz.

Das Unternehmen steht für qualitativ hoch stehende Lehrmittel und umfassende Dienstleistungen bei der Entwicklung von Bildungsmedien – vom Konzept und der Redaktion über die Gestaltung bis zum Druck. Compendio produziert sämtliche AKAD Lehrmittel sowie Bildungsmedien für alle Aus- und Weiterbildungsstufen ab Sekundarstufe II. Lehrmittel von Compendio verfügen über einen logischen und transparenten Aufbau mit ausformulierten Lernzielen. Die klare Sprache sowie zahlreiche Beispiele und Grafiken erleichtern den Wissenstransfer und ermöglichen ein eigenständiges Arbeiten. E-Medien in Form von E-Textbooks, Online-Testing und elektronischen Lernkarteien runden das Angebot an Bildungsmedien ab.

Firmen, Schulen und Verbände auch ausserhalb der Kalaidos Bildungsgruppe schätzen Compendio als kompetenten Partner für massgeschneiderte Inhalte und individualisierte Lehrmittel. Zusammen mit Schulungsanbietern wie dem Institut für Leadership und HR der Kalaidos Fachhochschule realisiert Compendio auch ganze Schulungsarrangements als Generalunternehmerin.

**compendio**

Leitung: Jürgen Weder

Compendio Bildungsmedien
Neunbrunnenstrasse 50
8050 Zürich

T 044 368 21 11

F 044 368 21 70

www.compendio.chpostfach@compendio.ch

Edubook

Edubook ist ein spezialisierter Anbieter für den Druck und die Distribution von Lehrmitteln. Das Unternehmen bietet seinen Kunden ein ganzes Spektrum von Dienstleistungen im Rahmen der Lehrmittelproduktion und -verteilung an. Spezialität von Edubook ist das Angebot, Inhalte von Lehrmitteln «on demand» effizient und kostengünstig zu produzieren und inhouse weiter zu verarbeiten

2012 hat Edubook als erste Druckerei in der Schweiz mit «DigiSpeed® by Edubook» eine vollfarbige, digitale Rollendruckmaschine in Betrieb genommen. Dies bedeutete einen Quantensprung hinsichtlich Produktivität und Wirtschaftlichkeit und ermöglichte die Öffnung für weitere Märkte.

Im Bereich der Lehrmitteldistribution übernimmt Edubook für seine Kunden neben der Lagerung das Zusammenstellen und Liefern von Material für ganze Schulen/Klassen ebenso wie das Konfektionieren von individuellen Lehrmittelpaketen für einzelne Studierende. Als Versandbuchhandlung organisiert und koordiniert Edubook den Einkauf der gewünschten Fachliteratur. Dadurch entlastet Edubook seine Kunden wirkungsvoll bei der Durchführung von Schulungsmassnahmen jeglicher Art.

Seit 2015 betreibt Edubook gemeinsam mit dem Careum Verlag die E-Book-Plattform Edubase. Bildungsinstitutionen können via der Edubase AG alle Lerninhalte kostengünstig zu Edubase-E-Books konvertieren lassen sowie mittels des Edubook-Shops alle Lerninhalte verwalten und bestellen.

Edubook liefert als Dienstleister Fach- und Schulbücher, die in Printform, digital oder kombiniert als Bundles bezogen werden können. Zusätzlich kann auch eigener Content – zum Beispiel Dozenten-Skripte – zu E-Books konvertiert sowie auch physisch gedruckt und ausgeliefert werden.

Die in Merenschwand domizilierte Edubook wurde 2004 von der Kalaidos Bildungsgruppe gegründet.



Leitung: Nicolas von Mühlenen

Edubook
Industrie Nord 9
5634 Merenschwand

T 056 675 75 60
F 056 675 75 82
www.edubook.ch
info@edubook.ch

Didacware

Didacware ist ein spezialisierter Anbieter von Informatik-Dienstleistungen für Bildungsinstitutionen.

Das Unternehmen bietet Informatik-Grundversorgung sowie massgeschneiderte Schulsoftware aus einer Hand und begleitet seine Kunden bei schulbezogenen IT-Projekten. Bildungsanbieter aller Aus- und Weiterbildungsstufen zählen zum Kundenkreis von Didacware.

Didacware ist in Zürich domiziliert und beschäftigt Mitarbeitende mit ausgesprochenem Flair für IT-spezifische Lernprozess- und Schulmanagement-Unterstützung. Das Team verfügt insgesamt über Erfahrung von mehreren Jahrzehnten in schulbezogenem IT-Management, die laufend in die Arbeit mit einfließt.



Leitung: Andreas Britschgi, Thaya Selvarajah

Didacware
Jungholzstrasse 43
8050 Zürich

T 044 307 33 10
F 044 307 33 08
www.didacware.ch
info@didacware.ch

Stiftung WISS

Die Stiftung Wirtschaftsinformatikschule Schweiz WISS ist die führende Bildungsinstitution für die berufliche Aus- und Weiterbildung im Bereich Wirtschaft, Informatik und Organisation. WISS steht seit über 30 Jahren für hohe Qualität und gilt in der Bildungsbranche als Trendsetterin. Mit dem modular aufgebauten Bildungsangebot vermittelt sie fundiertes Wissen. Davon profitierten bisher über 20 000 erfolgreiche Absolventinnen und Absolventen.

Das vielfältige Angebot der WISS richtet sich an alle, die beruflich weiterkommen wollen. Von der Berufsbildung als Informatiker/-in mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis für Schulabgänger/-innen und Berufsumsteiger/-innen, über eidgenössische Berufs- und höhere Fachprüfungen in Informatik und Organisation bis hin zur Höheren Fachschule Wirtschaftsinformatik und Nachdiplomstudium HF Projektmanagement und Business Analyst/-in ist die WISS in der Wirtschaft ein anerkannter Bildungspartner. Ergänzt wird das Angebot durch Ausbildungen in Social Media, PC-Technik, Netzwerktechnik, der European Computer Driving Licence (ECDL) sowie durch Microsoft Zertifikatslehrgänge.

Die WISS verfügt mit über 170 fachlich und pädagogisch bestens ausgewiesenen Referentinnen und Referenten aus der Praxis sowie 39 Mitarbeitenden in Leitung und Administration über ein reiches Know-How. Auch Firmen profitieren von der langjährigen Erfahrung. Für firmeninterne Ausbildungen entwickelt die WISS gern eine individuelle und massgeschneiderte Lösung.

Die WISS hat Standorte in Bern, St. Gallen und Zürich.



Leitung: Eugen Moser

Stiftung Wirtschaftsinformatikschule
Schweiz WISS
Hohlstrasse 535
8048 Zürich

T 058 404 42 01
www.wiss.ch
info@wiss.ch



Jahresbericht 2002

Das neue Berufsbildungsgesetz.

Mit Beiträgen von Joseph Deiss, Anita Fetz, Eric Fumeaux, Dr. Peter Hasler und Hans-Ulrich Stöckling

Jahresbericht 2003

Bildung im Kontext der Internationalität.

Mit Beiträgen von Franz v. Däniken, Brigitta M. Gadiant, Christian Aeberli, Markus Akermann, Dr. Ian Hill und Prof. Dr. Georges Lüdi

Jahresbericht 2004

Bildung Schweiz – Herausforderungen in der Zukunft.

Mit Beiträgen von Beat Kappeler, Marianne Kleiner, Bruno Weber-Gobet, Dr. Christian Huber, Bruno Fuchs, Ueli Maurer, Dr. Regula Pfister, Hans-Jürg Fehr, Dr. Peter Wuffli, Doris Leuthard, Prof. em. Dr. Dres. h.c. Rolf Dubs und Theophil Pfister

Jahresbericht 2005

Hochschullandschaft Schweiz – Fokus Fachhochschulen.

Mit Beiträgen von Charles Kleiber, Regine Aepli, Dr. Urs Ph. Roth, Vreni Müller-Hemmi, Dr. Stephan Bieri, Prof. em. Dr. Dres h.c. Rolf Dubs, Prof. Dr. Alexander J.B. Zehnder, Bruno Weber-Gobet, Prof. Dr. Hans Zbinden, Peter Bieri und Prof. Dr. Stefan C. Wolter

Jahresbericht 2006

Höhere Fachschulen – ihre Bedeutung für das Bildungssystem Schweiz.

Mit Beiträgen von Doris Leuthard, Martin Eppler, Markus Hodel, Dr. Jürg Gutzwiller, Markus Hutter, Bernhard Jöhr, Franziska Lang-Schmid, Martin Michel, Hanspeter Ruggli und Prof. Dr. Stefan C. Wolter

Jahresbericht 2007

Zur Bedeutung des Bildungssystems für die Schweizer Wirtschaft.

Mit Beiträgen von Markus Akermann, Christoph Brand, Boris Collardi, Rudolf Häfeli, Thomas Oetterli, Markus Hongler, Adrian Pfenniger, Daniel Rüthemann, Carsten Schloter, Ernst Tanner, Daniel Vasella und Albert Zumbach

Jahresbericht 2008

Weiterbildung – heute und morgen.

Mit Beiträgen von Regine Aepli, Hans-Ulrich Bigler, Hans-Peter Hauser, Regula Küng, Mario Fehr, Dr. Pascal Gentinetta, Christine Vogt, Dr. André Schläfli, Thomas Schmutz, Moris Pfeifhofer, Rudolf Strahm, Dr. Rudolf Stämpfli, Dominique Arnosti, Bruno Weber-Gobet und Prof. Dr. Stefan C. Wolter

Jahresbericht 2009

Bildung in der Krise.

Mit Beiträgen von Regine Aepli, Hans Ambühl, Toni Brunner, Christophe Darbellay, Dr. Mauro Dell'Ambrogio, Christian Levrat, Dr. Fulvio Pelli, Dr. Ursula Renold, Prof. Dr. Kurt Reusser, Peter Sigerist, Peter Waser, Dr. Klaus W. Wellershoff und Prof. Dr. Stefan C. Wolter

Jahresbericht 2010

Bildung und Integration.

Mit Beiträgen von Prof. Dr. Kurt Imhof, Prof. Dr. Dres h.c. Rolf Dubs, Prof. Dr. Dominik Petko, Prof. Dr. Ulrich van Lith, Alard du Bois-Reymond, Dr. Beatrice Kronenberg, Prof. Dr. Josef Steppacher, Jean-Frédéric Jauslin, Prof. Dr. Dr. h.c.mult. Fritz Oser (Emeritus) und Prof. Dr. Rudolf Tippelt

Jahresbericht 2011

Bildung und Wettbewerb.

Mit Beiträgen von Prof. Dr. Ursula Renold, Hans-Ulrich Meister, Jan Heilmeyer, Franziska Troesch-Schnyder, Hans Hess, Gerold Bühner, Nadja Pieren, Peter Häfliger, Dr. Patrik Schellenbauer und Rainer Huber

Jahresbericht 2012

Anerkennung von Bildungsleistungen.

Mit Beiträgen von Dr. Mauro Dell'Ambrogio, Dr. André Schläfli, Dr. Christian Schär, Dr. Dalia Schipper, Bruno Weber-Gobet und Peter B. Grossholz

Jahresbericht 2013

Berufsbildung oder gymnasiale Bildung.

Mit Beiträgen von Dr. Mauro Dell'Ambrogio, Hans-Ulrich Bigler, Prof. Dr. Franz Eberle, Prof. Dr. Daniel Jositsch, Marc Kummer, Bernhard Pulver, Dr. Stefan Vannoni, René Weber und Prof. Dr. phil. habil. Walther Ch. Zimmerli

Jahresbericht 2014

Migration und Bildung.

Mit Beiträgen von Doris Albisser, Furio Bednarz, Antonio Gonzalez, Prof. Dr. Walter Leimgruber, Prof. Dr. Gisela Lück, Thomas D. Meier, Dr. Peter Moser, Dr. med. Jürg Schlup, Martin A. Senn, Monika Weder und Christian Zingg

Die Jahresberichte können in elektronischer Form bezogen werden unter www.kalaidos.ch/de-CH/Meta/Downloads

Impressum

Gestaltung und Realisation: dezember und juli gmbh
Redaktion: Züripress Alexander Saheb
Fotos: Pixstudios, Giona Bridler (S. 38)
Druck: Edubook AG
Auflage: 5500 Exemplare

Bildung bewegt.

Kalaidos Bildungsgruppe Schweiz
Jungholzstrasse 43
CH-8050 Zürich
T +41 (0)44 307 31 16
F +41 (0)44 307 31 17
www.kalaidos.ch
postfach@kalaidos.ch

KALAI DOS
BILDUNGSGRUPPE SCHWEIZ

