

# «Die strategische Stossrichtung heisst Lifelong Learning ...»

Anja Bates, Chief Human Resources Officer, zeigt im nachfolgenden Interview auf, wieso die AMAG das Thema Ausbildung in den Mittelpunkt stellt und weshalb die Nachhaltigkeit dabei eine wichtige Rolle spielt.



## Was bedeutet Nachhaltigkeit in der Ausbildung für dich?

*Anja Bates:* Nachhaltigkeit im Rahmen der Aus- und Weiterbildung bedeutet für mich, dass wir wissen, welche Kompetenzen und Kenntnisse zukünftig bei der AMAG an Relevanz gewinnen, und unseren Mitarbeitenden zielgerichtet und konsequent dabei helfen, sich die nötigen Skills anzueignen. Dabei geht nachhaltige Bildung für mich weit über die Vermittlung von Faktenwissen hinaus. Wir übernehmen als Unternehmen somit die Verantwortung, dass unsere Mitarbeitenden sinnvolle Kompetenzen aufbauen und spannende sowie vielseitige Karrierewege durchlaufen.

## Wie sieht das Ausbildungsangebot bei der AMAG aus?

Aus- und Weiterbildung sind wichtige Pfeiler der AMAG Nachhaltigkeitsstrategie. Als einer der grössten Schweizer Ausbildungsbetriebe beschäftigt das Unternehmen rund 770 Lernende in 13 Lehrberufen. Für den Berufseinstieg von Hochschulabsolventen in die Mobilitätsbranche hat die AMAG überdies ein 18-monatiges Trainee-Programm mit drei Rotationen in einer gewählten Fachrichtung. Die Academy der AMAG Import AG bündelt die Weiterbildungsprogramme der Markenorganisation und ist das Kompetenzzentrum für Beratungs-, Coaching- und Trainingsdienstleistungen. Zusätzlich bietet die Abteilung HR Leadership & Development verschiedene Ausbildungen im Bereich Führungs-, Team- und Persönlichkeitsentwicklung für die gesamte AMAG Gruppe an.

## Was ist aus deiner Sicht zu beachten?

Der Wandel ist im Bereich der Ausbildung stark spürbar. Die Technik von heute ist morgen schon Schnee

von gestern. Diese Veränderungen ziehen eine schnelle Reaktions- und Anpassungsfähigkeit unsererseits nach sich. Des Weiteren kann man sich viele Themen heutzutage online und kostenlos aneignen – Training braucht es häufig nur noch zur Anwendungsübung. In diesem Zusammenhang stellt sich mir die Frage, welche Rolle Zertifikate in der Zukunft noch spielen und wie diese gewichtet werden. Aber auch, inwieweit wir die Generation Z an das lebenslange Lernen heranführen. Wir müssen diese jungen Menschen anders für uns als Arbeitgeberin begeistern, als wir es bei anderen Generationen getan haben.

## Wie erreicht ihr eure Ziele in Zukunft?

Die strategische Stossrichtung heisst Lifelong Learning – die Mitarbeitenden sollen mit lebenslangem Lernen dazu befähigt werden, sich zusammen mit den vielseitigen Veränderungen weiterzuentwickeln. Damit dies gelingt, muss die Weiterbildung flexibel, modular und nahe bei den Mitarbeitenden angesiedelt sein. Wir unterstützen beispielsweise Onlinekurse und bieten eine tiefere Lernschwelle durch interne Digital Coaches. Parallel zum lebenslangen Lernen setzt die AMAG gezielt auf die interne Talentförderung, um eigene Führungskräfte nachzuziehen.

*Agata Pavic, Employer Branding Specialist AMAG*

## Dafür steht die AMAG ein

Die Hans Huber Stiftung und die Stiftung FH SCHWEIZ haben der AMAG im Jahr 2016 den nationalen Bildungspreis für die vorbildliche Berufsbildung verliehen. Diese verfolgt das Ziel, den dualen Bildungsweg zu fördern und das praxis- sowie anwendungsorientierte Profil der Fachhochschulen in Lehre, Forschung und Entwicklung zu stärken. Die AMAG leistet mit ihrer Aus- und Weiterbildungspolitik einen wesentlichen Beitrag zum dualen Bildungsweg in der Schweiz.

*Anja Bates, AMAG*

Im Unterstützungs-Konsortium Stiftung FH SCHWEIZ dabei sind:



# Engagiert für den Zugang zur Lehre

Der Präsident ist wiedergewählt – und die Stiftung FH SCHWEIZ spricht einen Beitrag für die Unterstützung von Jugendlichen mit schwieriger Ausgangslage.

Der Präsident der Stiftung FH Schweiz, Stefan Schulthess (Bild), wurde anlässlich der Stiftungsratsitzung Mitte November in Siders von den Stiftungsräten, verbunden mit einem grossen Dankeschön für sein Engagement, für eine weitere Amtsperiode von drei Jahren gewählt.



einer erschwerten Ausgangslage, bedingt durch soziale oder kognitive Gegebenheiten. Für die gegen 3000 LIFT-Schüler:innen aus allen Landesteilen der Schweiz benötigen die teilnehmenden Schulen Wochenarbeitsplätze (WAP) in Unternehmen. Die Akquisition dieser WAP ist für Schulen anspruchsvoll. Die Organisation LIFT hat sich zum Ziel gesetzt, die Schulen dabei zu unterstützen, und deshalb eine nationale Kampagne zur Gewinnung von Unternehmen für WAP geplant. Mit dieser Kampagne soll gezielt die Wirtschaft angesprochen und für Förderung der dualen Berufsbildung sensibilisiert werden.

*Martin Geissmann*

## Bewilligte Projekte

Der Stiftungsrat hat an seiner letzten Sitzung zudem aus den eingegangenen Gesuchen zwei bewilligt. Eines davon vom national aktiven Verein LIFT mit dem Namen «Wirtschaft mobilisieren». Bereits seit 2006 führt der Verein LIFT in allen Sprachregionen der Schweiz mit mittlerweile 349 Schulen und Gemeinden ein Programm durch mit dem Ziel, den direkten Einstieg nach der obligatorischen Schule in eine zielgerichtete Berufsausbildung zu fördern. Zielgruppe sind Jugendliche mit

## Legate und Spenden

Mit einem Legat oder einer Spende helfen Sie mit, dass wir unser Engagement zugunsten des dualen Bildungswegs weiterführen können.

IBAN: CH93 0020 6206 1870 6301 B

Stiftung FH SCHWEIZ, Konradstrasse 6, 8005 Zürich

Telefon 043 244 70 74

info@stiftungfhschweiz.ch; www.stiftungfhschweiz.ch



**Fachhochschule Graubünden**  
University of Applied Sciences

## Innovative und praxisorientierte Masterangebote

- Data Visualization
- Digital Communication and Creative Media Production\*
- New Business
- Sustainable Business Development
- Tourism and Change
- User Experience Design

\*Vorbehältlich der Genehmigung der Regierung.

Jetzt Vollzeit oder  
berufsbegleitend  
studieren

Erfahren Sie hier  
mehr über unsere  
Masterangebote:  
[fhgr.ch/master](https://fhgr.ch/master)



Bilden und forschen. **graubünden**