

Talentförderung in der Pharmabranche

«Das habe ich noch nie gemacht, also geht es sicher gut»

Von **Gaby Walker** und **Antje Barabasch**

Eine Lernkultur, die Lernende bewusst an ihrer Arbeit wachsen lässt und Potenziale individuell fördert: Mit dieser Kombination legen Pharmafirmen den Grundstein dafür, dass sich talentierte Lernende weiterentwickeln können.

Ziel der Begabten- und Talentförderung in den Laborberufen ist es, dem Fachkräftemangel und dem Tertiarisierungsdruck entgegenzuwirken. In einem sich stark transformierenden Arbeitsumfeld sollen die Lernenden auf das lebenslange Lernen vorbereitet werden.

Um Begabungen auszuschöpfen, die sich am Können und an den Leistungen in einem bestimmten Bereich zeigen, setzen die Unternehmen sowohl auf innere wie äussere Anreize. So fördern sie beispielsweise den Arbeitseifer und die Motivation von Lernenden und bieten diesen auch auf sie zugeschnittene Kurse an – wie eine Studie der EHB über innovative Lernkulturen in der Pharmabranche zeigt.

Growth Mindset als gelebte Lernkultur

Fehler bereichern die Arbeit, Ausprobieren erweitert die eigenen Fähigkeiten und wer sich Herausforderungen stellt, wächst daran. «Das habe ich noch nie gemacht, also geht es sicher gut»: Haltungen wie diese werden von allen Akteurinnen und Akteuren der Ausbildung nicht nur vermittelt. Dieses Growth-Mindset-Konzept wird in der Praxis auch umgesetzt. Das fördert eine nachhaltige Einstellung zum Lernen, die über die Ausbildung hinaus die innere Bereitschaft für lebenslanges Lernen verankern soll.

Talentförderung in der Lehre und darüber hinaus

Hochmotivierte Lernende können nicht nur die Berufsmatura lehrbegleitend absolvieren. Ihnen stehen auch eine Vielzahl von Kursen offen; sie können Sprachaufenthalte besuchen und ein Cambridge-Zertifikat machen oder in interdisziplinären Projekten mitarbeiten. Eine neue Talentschmiede ist das von einer Pharmafirma lancierte CoLab. Ein Lernenden-Team unterhält dabei eine Art Mini-Company. Diese wird von den Lernenden alleine organisiert. Das fördert die Kooperationsbereitschaft und gibt ihnen die Möglichkeit, Verantwortung zu übernehmen. Auch erste Führungserfahrung lässt sich auf



↑ Illustration von **Joao Diogo Custodio**, erstes Lehrjahr Fachklasse für Grafik, Schule für Gestaltung und Hochschule für Kunst Wallis

diese Weise sammeln.

Nach der Lehre stehen den jungen Berufsleuten nebst einer potenziellen direkten Anstellung weitere Entwicklungsmöglichkeiten offen. Im sogenannten Qualifizierungsjahr können sie in einer in- oder ausländischen Niederlassung ihre Kompetenzen vertiefen, um sich für künftige Stellen gezielt zu qualifizieren. Auch «Studieren mit der Firma» ist möglich. Das Studium wird finanziell unterstützt, parallel dazu sammelt die Person im Unternehmen weitere Praxiserfahrung.

- Gaby Walker, Studentin MSc in Berufsbildung und Hochschulpraktikantin Forschungsfeld Lernkulturen und Didaktik, EHB
- Prof. Dr. Antje Barabasch, Leiterin Forschungsschwerpunkt Lehren und Lernen in der Berufsbildung, EHB

► www.ehb.swiss/project/berufspraktische-ausbildung-heute