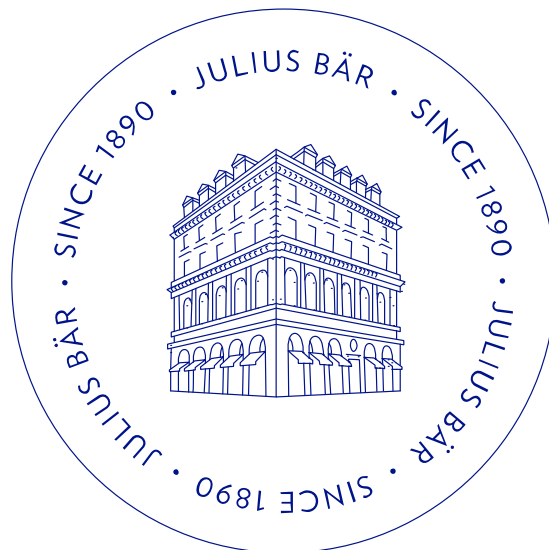


Julius Bär

6

FRAGEN AN
DAVID SCHLUMPF



David Schlumpf, Leiter der Julius Baer Academy, ist fasziniert von der Macht des Lernens. Er erläutert hier seinen Plan, eine an den Mitarbeitenden orientierte Lernkultur in der gesamten Gruppe einzuführen.

DAVID, WARUM IST LERNEN FÜR EIN UNTERNEHMEN WICHTIG?

In einem sich immer schneller verändernden Umfeld wird Lernfähigkeit – die Fähigkeit, Informationen rasch zu erfassen und an veränderte Verhältnisse anzupassen – noch wichtiger als bisher, da einmal erworbene Kenntnisse und Inhalte schon bald wieder überholt sind. Daher ist agiles Lernen ein entscheidender Faktor für den Erfolg eines Unternehmens. Und genau das möchte ich bei Julius Bär kultivieren.

«LERNEN» IST EIN SEHR ALLGEMEINER BEGRIFF. KÖNNTEN SIE IHN NÄHER ERLÄUTERN?

Wir müssen begreifen, dass Arbeit Lernen bedeutet und Lernen Arbeit ist: Wir sprechen hier von zwei Seiten ein und derselben Medaille. Um die Jahrtausendwende herum begannen Firmen, zunehmend auf den Faktor Effizienz zu setzen. Lernen fand nur noch im Klassenraum statt. Arbeit und Lernen wurden voneinander getrennt. Die Realität zeigt uns aber, dass wir am Arbeitsplatz viel mehr über unsere Arbeit lernen als in der (formellen) Umgebung eines Klassenraums, weil wir uns vernetzen oder uns in (informellen) Gemeinschaften austauschen können. Ich bin sicher, dass Sie heute durch Googeln oder im Gespräch mit Ihren Kollegen schon etwas gelernt haben. Lernen kann sowohl eine organisierte als auch eine selbstorganisierte Aktivität sein. Daher sollte unsere Definition des Lernens sämtliche Ebenen berücksichtigen, auf denen Menschen lernen und sich weiterentwickeln können.

WAS BEDEUTET DAS FÜR UNSERE ORGANISATION?

Lernen sollte nicht als eine Abfolge einzelner Schulungen verstanden werden, sondern eher als eine kontinuierliche Erfahrung mit verschiedenen – formellen und informellen – Interaktionspunkten. Lernen ist eine Unternehmensfunktion, die in allen Rollen,

Abläufen und Tätigkeiten erscheint. Das bedeutet auch, dass die Mitarbeitenden für ihre Weiterbildung und Entwicklung selbst verantwortlich sind – wobei sie vom Unternehmen unterstützt und von der entsprechenden Funktion unserer Gruppe, der Julius Bär Academy, gefördert werden.

KURZ GESAGT: SIE SEHEN JULIUS BÄR ALS EIN «LERNENDES UNTERNEHMEN». WAS FOLGT AUS DIESER SICHTWEISE?

Da ich mich selbst als ein lebenslang Lernender betrachte und an die Macht des Lernens glaube, wollen wir innerhalb der Julius Bär Gruppe eine Umgebung für die Weiterbildung und Entwicklung unserer Beschäftigten schaffen, die sich an den Mitarbeitenden orientiert und ihnen ermöglicht, kontinuierlich ihr Wissen zu erweitern und zu erneuern, denn das wirkt sich letztlich positiv auf die Leistungsfähigkeit unserer Organisation aus. Die Entwicklung zu einem lernenden Unternehmen braucht allerdings Zeit und setzt das Engagement der Führungskräfte aller Ebenen sowie eine echte Kultur des Lernens voraus.

“Agiles Lernen ist ein entscheidender Faktor für den Erfolg eines Unternehmens. Und genau das möchte ich bei Julius Bär kultivieren.”

WIE WOLLEN SIE DAS DIGITALE LERNEN FÖRDERN?

Ziel ist die Einführung eines flexiblen, mitarbeiterorientierten Lernmodells, das zeitunabhängiges Lernen und den Einsatz vielfältiger Plattformen erlaubt. Ausserdem kooperieren wir mit einem Anbieter, der uns ein riesiges Portfolio an offenen Online-Kursen von

mehr als 150 Universitäten und Organisationen weltweit zur Verfügung stellt. Unsere Mitarbeitenden entscheiden selbst, wann und wo sie die kurzen Video-Sequenzen anschauen, die daran anschliessenden Fragen beantworten und mit anderen Lernenden interagieren. Das ist effizientes, kontinuierliches Lernen, das Spass macht.

ZUM ABSCHLUSS NOCH EINE FRAGE: WIE KÖNNEN WIR ALS MITARBEITENDE DAZU BEITRAGEN, DASS DAS «LERNENDE UNTERNEHMEN» REALITÄT WIRD?

Indem Sie neugierig bleiben und sich als lebenslang Lernende begreifen – nicht nur zum Wohl der Bank, sondern auch für sich selbst. Lernen beginnt bei jedem und jeder Einzelnen, setzt sich in einer Lerngemeinschaft fort und gipfelt in einem lernenden Unternehmen.

David Schlumpf

