

La valeur du savoir-faire

« Le terrain est autant important que la stratégie »

**CÉDRIC CHEVRE, INGÉNIEUR HES
ET DIRECTEUR DE DÉCOVI SA**

De la technique au management

À 34 ans, Cédric Chèvre prend la direction de l'entreprise familiale Décovi SA, fondée en 1947 à Vicques dans le Jura. Il représente aujourd'hui la troisième génération. Ingénieur HES, puis diplômé d'un CAS et d'un EMBA, il raconte son passage du terrain à la direction.

Grandir dans l'atelier n'avait rien d'un destin tracé. « Ce n'était pas gravé dans le marbre que je reprendrais un jour les rênes de l'entreprise familiale », confie Cédric Chèvre. Dans une famille où l'entreprise se transmet de génération en génération, il choisit pourtant d'abord la voie technique avec un CFC de dessinateur-constructeur, une maturité professionnelle technique en parallèle. Il rejoint ensuite la Haute École Arc à Saint-Imier avec, à la clé, un Bachelor of Science d'Ingénieur mécanique. Le goût du développement

l'emporte sur l'idée de rejoindre la sous-traitance familiale.

Après cette première expérience, il embarque pour un voyage en Asie, puis œuvre quatre ans dans le secteur de la « machine-outil », un concours de circonstances qui l'amène finalement à Vicques : « Mon père m'annonce qu'un poste de production/formation s'est libéré au sein de l'entreprise familiale. J'ai d'abord dit non, puis je me suis dit, et pourquoi pas ? » Il entre, pas à pas, et construit sa légitimité par le travail plus que par le nom.



« Travail et loisirs ? Je façonne mon emploi du temps pour en profiter pleinement. »

Yara

Cheffe de groupe Data Science et Engineering

Travaille là où tu trouves ton équilibre.
Postule maintenant.

emploi.admin.ch

Deux étapes HES structurent son parcours. Technique tout d'abord : « Une formation riche et généraliste, qui m'a donné une base solide pour comprendre et challenger les processus. » Managériale ensuite, avec un CAS en gestion d'entreprise, puis un EMBA à la HEG de Neuchâtel, en cours du soir durant trois ans. « Lire un bilan, comprendre la stratégie, les RH : j'en fais usage tous les jours. Et cela m'a surtout offert de la légitimité, en interne et vis-à-vis du groupe auquel appartient Décovi. » Cette double casquette façonne sa posture de directeur « encore proche des processus », capable de définir la feuille de route technique, de former ponctuellement et d'apporter un regard critique aux équipes : « Nous restons une entreprise à taille humaine ; le terrain est autant important que la stratégie. »

Une succession préparée, un cadre sécurisé

Décovi SA appartient aujourd'hui au groupe Acrotec : une décision prise quinze ans plus tôt par son père pour pérenniser la société, à une époque où la reprise familiale n'allait pas de soi. « Le modèle du groupe favorise les transmissions internes, mais rien n'est acquis : il fallait aussi convaincre l'actionnaire. » Cédric débute ainsi une co-direction à 33 ans, aux côtés de son père, avant de reprendre les rênes seul à 34 ans. Son père reste en soutien sur des projets structurants, dont récemment un nouveau bâtiment, libérant du temps managérial au fils. L'appui du groupe joue également comme filet dans un métier de sous-traitance sans produits propres : « On se sent moins seuls. On échange entre directeurs, on partage les problématiques ; c'est rassurant. »

Croître sans renier l'ADN

En presque 80 ans, Décovi SA s'est développée autour d'un marché de niche, la production de masse oscillante, et compte aujourd'hui 120 collaborateurs. Lors de l'arrivée de Cédric il y a 10 ans, ils n'étaient que 50, contre 8 à l'époque où son père succédait à son grand-père. La trajectoire illustre une croissance maîtrisée, tirée par l'exigence technique autant que par une démarche commerciale et industrielle soutenue. L'ancrage local demeure un repère : « Nous sommes dans un village de 1800 habitants. On a toujours essayé de jouer un rôle social, d'engager local quand c'était possible. » Un équilibre entre performance et responsabilité territoriale qui a compté dans sa décision : « Je ne me voyais pas laisser l'entreprise à quelqu'un qui aurait tout changé. »

Le challenge des ressources humaines

Si son passage du terrain à la direction relevait d'un « challenge perpétuel », le capital humain en est la partie la plus sensible pour lui aujourd'hui. « Depuis le Covid, les attentes ont énormément changé. » Sa réponse : construire une équipe forte, clarifier les rôles par « pilotes de processus », garder un lien opérationnel pour rester crédible et investir dans les compétences. Face aux tensions de main-d'œuvre observées il y a trois ans, Décovi SA a renforcé l'apprentissage : deux apprentis par an depuis trois ans, un mini-centre de formation



photo: Kiré Ivanov, Slika Photography

Cédric Chèvre avec un composant de montre, usiné et préparé chez Décovi SA.

interne, sept apprentis techniques et une AFP en logistique. La formation continue est encouragée et prise en charge quand elle a du sens.

Lui-même issu d'une solide formation HES, Cédric Chèvre est convaincu de la qualité des formations proposées dans les hautes écoles spécialisées : « Une formation HES est un gage de compétences et de raisonnement. Les HES forment des profils généralistes adaptés au contexte de notre entreprise : nous avons besoin de collaborateurs capables d'apprendre vite, de comprendre une chaîne de valeur et d'agir. »

Un leadership par étapes

Au lieu de brûler les étapes, Cédric a toujours misé sur la progression : « Je n'ai jamais voulu aller trop vite. J'ai cherché à consolider ce que je maîtrisais avant de passer à l'étape suivante. » Une prudence active, alignée avec sa boussole personnelle : la pérennité de l'entreprise, la fidélité aux valeurs transmises et la préservation d'une vie de famille.

Si aujourd'hui, il dirige, l'ingénieur qui sommeille en lui ne dort jamais tout à fait. « Il est important pour moi de garder un pied dans la technique, mon métier de base pour définir la roadmap des projets, former et simplement être encore actif dans l'opérationnel de temps en temps. Ce lien au terrain nourrit la crédibilité du manager... et rappelle d'où il vient. »

Mélina Neuhaus



HES-Forum et HES-Soirée

Table ronde et concert d'Aliose aux SwissSkills

L'édition des SwissSkills 2025 a pu compter sur l'engagement exceptionnel des ambassadeurs HES, qui ont mené près de 100 visites guidées durant la foire des métiers du 17 au 21 septembre à Berne.

Dans le cadre de cet événement de la formation professionnelle, le HES-Forum et la HES-Soirée ont eu lieu successivement le vendredi 19 septembre. Le HES-Forum, organisé en format bilingue et modéré par Sabine Östlund, a permis de croiser regards alémaniques et romands sur le thème central des compétences. En introduction, Rémy Hübschi, directeur adjoint du SEFRI, a montré que la Suisse affiche en moyenne de meilleures performances que les autres pays membres de l'OCDE dans l'étude sur les compétences PIAAC.

Florent Cosandey, responsable de la formation chez Cartier, Luciana Vaccaro, présidente de swissuniversities et rectrice de la HES-SO, et Johan Vonlanthen, responsable de projets stratégiques chez Groupe E et cofondateur du Cavo-Pass, ont participé au groupe de discussion romand.

La HES-Soirée a été ouverte par Simone de Montmollin, conseillère nationale et membre du conseil HES SUISSE, et Luciana Vaccaro. Le public a vécu un moment magique avec un concert intimiste d'Aliose,



duo pop folk formé d'Alizé Oswald et de Xavier Michel, accompagné pour l'occasion par deux diplômés de l'HEMU : Arno Cuendet et Hugo Dordor.

Photos: www.fhschweiz.ch/aliose

1 | Alizé Oswald et Xavier Michel formant le duo Aliose bien connu de la scène francophone.

2 | Échanges sur les compétences au HES-Forum, avec (de g. à d.) Florent Cosandey, Luciana Vaccaro, Sabine Östlund, Johan Vonlanthen.

3 | Rémy Hübschi, directeur adjoint du SEFRI, présentant les résultats actuels d'études de recherche.

4 | Simone de Montmollin, conseillère nationale et membre du conseil HES SUISSE lors de la HES-Soirée.

5 | Luciana Vaccaro, rectrice de la HES-SO et présidente de swissuniversities, lors de la HES-Soirée.

Merci aux partenaires pour leur précieux soutien

Partenaire culture

Protakta

Traduction simultanée



Avec le soutien de



Photos : Julian Andrea Rupp

Dal mondo IT alla guida del Club DTI

ANDREA CHERUBINI, MEMBRO DEL COMITATO SUPSIALUMNI
E CO-FONDATORE DEL CLUB DTI

Innovare insieme nel Club DTI

Andrea Cherubini si racconta e condivide la nascita di una community che unisce tecnologia e persone.

Una figura chiave nella rete SUPSIAumni, Andrea Cherubini ha attraversato il mondo dell'IT con passione e visione. In questa intervista racconta il suo percorso, il valore della formazione continua e la nascita del Club Dipartimento Tecnologie Innovative (DTI), pensato per rafforzare il legame tra ex studenti e il mondo professionale. Un confronto aperto tra esperienza, futuro e voglia di creare valore attraverso la condivisione.

Andrea, raccontami di te: chi sei e come sei arrivato al mondo dell'IT?

Andrea Cherubini: Sono nato in Italia e vivo in Svizzera da oltre vent'anni. La mia formazione superiore è in elettronica e telecomunicazioni, ma con lo spostamento massiccio della produzione in Asia e l'avvento dell'informatica, la transizione è stata lineare e naturale, dato che l'elettronica è alla base dell'hardware e del software. Così ho iniziato a lavorare nell'IT, toccando un po'



*«Il mondo è in continuo movimento.
E io contribuisco a far sì che la Svizzera
resti al passo.»*

Maria-Alexandra
Ingegnere delle telecomunicazioni

Lavora dove fai avanzare la Svizzera.
Candidati ora.
[posto.admin.ch](https://post.admin.ch)



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Amministrazione federale

Costruiamo il domani della Svizzera



tutti gli ambiti: hardware, software, dati e la dimensione manageriale. Oggi lavoro in UBS e seguo lo sviluppo interno di soluzioni software, assicurando che siano in primis conformi alle normative e ai requisiti di sicurezza operativa.

Hai dedicato la tua carriera all'IT e hai conseguito un master in IT Management alla SUPSI. Cosa ti ha dato questa formazione, sia a livello tecnico che umano?

Per me il master in IT Management è stato un punto di svolta. Mi ha dato credibilità nel contesto svizzero, grazie alla struttura a crediti riconosciuta dalle aziende, e mi ha permesso di assumere ruoli di crescente responsabilità, in ambiti come il project management e la gestione di dipartimenti IT. Sul piano umano è stato altrettanto importante, con lo sviluppo di competenze di comunicazione e di public speaking, la mia passione per la docenza è stata una conseguenza.

In quali contesti insegni e cosa ti motiva a trasmettere le tue conoscenze agli altri?

Insegno da circa dieci anni in scuole cantonali e in accademie private certificate per il rilascio di diplomi federali. Lo faccio perché credo nel valore di restituire ciò che ho imparato e nel trasformare l'esperienza pratica in metodo. Mi piace aiutare gli studenti a collegare teoria e realtà aziendale, preparando professionisti pronti ad affrontare le sfide del mondo del lavoro.

Anche all'interno di SUPSIALumni ti impegni a valorizzare la condivisione e il networking, di recente con la creazione del Club DTI. Qual è la visione che guida questo nuovo club?

Il Dipartimento Tecnologie Innovative non aveva ancora un club dedicato, a differenza di altri settori. Abbiamo voluto colmare questo gap creando uno spazio per gli ex studenti che desiderano mantenere un legame con la SUPSI e tra di loro. Il club è trasversale e riunisce persone con percorsi diversi per condividere esperienze e opportunità nel mondo della tecnologia.

Che tipo di attività vorreste promuovere attraverso il Club DTI per rafforzare il legame tra alumni e mondo professionale?

Pensiamo a eventi tematici, come tavole rotonde su argomenti di attualità tecnologica, per stimolare il confronto e la crescita professionale, e ad attività ricreative, come visite a luoghi di interesse tecnico o culturale, che favoriscono il networking in un contesto informale. L'obiettivo è creare occasioni di incontro che vadano oltre il semplice scambio di contatti, generando valore.

Un tema centrale per la formazione è l'intelligenza artificiale. In che modo pensi che SUPSI e le altre scuole universitarie professionali possano affrontarlo efficacemente?

Credo che la SUPSI stia lavorando bene in questa direzione. La sua forza è l'approccio pratico, molto orientato

al mondo del lavoro. L'intelligenza artificiale va spiegata attraverso esempi concreti, che mostrino come può essere applicata in modo utile e responsabile nella vita di tutti i giorni. Non serve un approccio puramente teorico. Servono piuttosto competenze operative, integrate con solide basi su dati, sicurezza e processi.

La rete SUPSIALumni invece, come può usare l'intelligenza artificiale per creare valore concreto per i suoi membri?

Stiamo sperimentando strumenti diversi all'interno dell'associazione per ottimizzare la gestione dei contenuti e dei documenti. In prospettiva, l'intelligenza artificiale potrebbe aiutarci a mappare le competenze degli alumni, facilitare il matching tra profili e rendere il networking ancora più mirato. L'obiettivo per noi è risparmiare tempo prezioso per dedicarlo ad attività strategiche e di valore aggiunto.

Guardando al tuo percorso, c'è stato un momento chiave che ha rafforzato la tua direzione professionale?

Non c'è stato un unico momento, ma sicuramente il public speaking è stato un punto di svolta. Mi ha fatto scoprire la passione per la condivisione del sapere e mi ha aperto la strada alla docenza. Da lì ho capito che insegnare non è solo trasmettere nozioni, ma creare connessioni e stimolare curiosità.

Per chi invece è ancora alle prime armi e sogna una carriera nell'IT, che consiglio daresti?

Prima di tutto, bisogna investire nella formazione. Il sistema svizzero offre percorsi molto pratici, dai CAS ai MAS, che permettono di specializzarsi in settori strategici come l'intelligenza artificiale. Poi serve sperimentare: non avere paura di provare, anche attraverso progetti

«Il networking è fondamentale per capire il mercato e trovare occasioni concrete.»

ANDREA CHERUBINI

personali o start-up. Non tutti avranno successo, ma è un'esperienza che forma e crea connessioni. E soprattutto, avere fame di conoscenza e dimostrare resilienza. Visto che il mondo IT cambia continuamente, bisogna sapersi riqualificare e cogliere i segnali, anche deboli, del mercato.

Che ruolo gioca il networking nell'aiutare chi è agli inizi a trovare opportunità?

Il networking è fondamentale per capire dove sta andando il mercato e per trovare occasioni concrete. Parlare con chi lavora già nel settore aiuta a orientarsi e a scoprire opportunità che non si trovano online. È



foto: Davide Stalione

Andrea Cherubini qui nella sede della SUPSI a Manno.

un modo per costruire relazioni che, nel tempo, possono anche trasformarsi in collaborazioni o offerte di lavoro.

C'è qualcosa che ti aiuta a mantenere l'equilibrio tra il lavoro e i tuoi altri impegni?

Lo sport. Pratico padel, uno sport di squadra che mi aiuta a ricaricare le energie. Richiede molta costanza e collaborazione, un po' come nel lavoro: spinge a miglio-

rare e a non mollare. E poi, naturalmente, dedico il mio tempo libero alla famiglia.

Guardando al futuro, quali sono i tuoi obiettivi?

Il mio obiettivo è crescere ancora, sia nel ruolo professionale che nell'ambito dell'insegnamento. Sono una persona molto attiva che ha ancora tanta voglia di crescere.

Ruth von Rotz

SUPSIAlumni Day – una rete da creare insieme

Il 16 ottobre 2025 si è svolto il SUPSI-Alumni Day 2025 con il tema «Le tecnologie digitali a servizio della nostra salute».

Il SUPSIAlumni Day è un momento fondamentale per consolidare le relazioni all'interno della community. Per il Comitato direttivo questo evento segna una chiara direzione da consolidare nel 2026: portare interazione tra territorio, professionisti e aziende. La risposta dei presenti è stata entusiasmante, l'energia positiva era tangibile sin dall'inizio e si è protratta nei giorni a seguire anche sui nostri canali social.

Una community forte significa continuare a condividere sapere e creare momenti di



Networking tra alumni.

formazione informali con la possibilità di costruire connessioni di valore.

[Altre foto](#)



Raffaele De Rosa, Consigliere di Stato della Repubblica e Cantone Ticino.

Informazione legale/Mentions légales:

Editore/Éditeur: SUP SVIZZERA/HES SUISSE, Konradstrasse 6, 8005 Zürich

Redazione/Rédaction: Tiziana Brenna, Méliina Neuhaus, Nadia Stebler, Guy Studer, Cora Veneziano, Ruth von Rotz

www.supsvizzera.ch | www.hessuisse.ch

Begabte Hände

Sie bringt frischen Wind in eine alte Tradition

NADJA RIEDWEG, HOLZBAUINGENIEURIN UND MITINHABERIN
VON NIKI HOLZSCHINDEL GMBH

Wir suchen IT-Talente mit Fokus

jobs.opacc.ch

4.7 ★★★★★
kununu score

Opacc Extended
Enterprise
Software





Inspiration Ruanda

fit for purpose

Eine Reise, die Perspektiven verändert.

Führen heisst Verantwortung übernehmen – und Klarheit finden. Mit Inspiration Ruanda 2026 bieten Introspecto und FH SCHWEIZ eine Lern- und Abenteuerreise, die weit mehr ist als ein Seminar: Eine Woche voller Inspiration, Selbstreflexion und neuer Perspektiven für Führungs-, Fachpersonen und Unternehmer:innen.

Online-Infoevents

Donnerstag
30. Okt. 2025
17:00

Mittwoch
26. Nov. 2025
12:00



www.introspecto.ch/inspiration-ruanda


INTROSPECTO
fit for purpose

HES
SUD
LANS **FHSCHWEIZ**
Dachverband Absolvent:innen
Fachhochschulen

FH SCHWEIZ

- 4 Kommentar und Bildungspolitik
- 5 News FH SCHWEIZ

EVENTS

- 6 Erfolgreich im Autohandel dank starker Nachwuchsstrategie – der 9. Nationale Bildungspreis im Rückblick
- 17 Freunde treffen, netzwerken, zuhören, geniessen – FH-Forum und HES-Soirée im Rahmen der SwissSkills

THEMA «BEGABTE HÄNDE»

- 9 Er blieb sich treu und folgte dem Ethos seines Grossvaters. Heute beliefert Adrian Hirts Firma die halbe Schweiz
- 14 Innovation mit Handwerk: Nadja Riedweg verbindet mit Holzschindeln Kreativität und Qualität

ANGEBOTE FÜR MITGLIEDER

- 18 Aktuelle attraktive Angebote für unsere Mitglieder

Nachwuchs-Special

Hier dreht sich alles um unseren Nachwuchs in der beruflichen Grundbildung. Erfahre, wie Unternehmen mit viel Engagement junge Menschen auf den Karriereweg bringen und worauf es zu achten gilt hinsichtlich psychische Gesundheit.

im Anschluss ans INLINE



Adrian Hirt schnupperte bereits als Kind Alpenluft. Bei Alpahirt schwingt das stets mit

14



Zwischen Büro und Baustelle – bei Nadja Riedweg drehte sich immer schon alles um Holz

HES SUP UAS **FHSCHWEIZ**

INLINE ist das offizielle Mitteilungsorgan für die Mitglieder von FH SCHWEIZ.

Herausgeber
FH SCHWEIZ, Dachverband Absolvent:innen Fachhochschulen
HES SUISSE, Association faitière des diplômés des Hautes Écoles Spécialisées SUP SVIZZERA, Associazione diplomati delle Scuole Universitarie Professionali UAS SWITZERLAND, Association of Graduates of Universities of Applied Sciences & Arts

Adresse
FH SCHWEIZ
Konradstrasse 6, 8005 Zürich
Tel. 079 843 47 57
mailbox@fhschweiz.ch
www.fhschweiz.ch

Ausgabe#84 – ePaper

Redaktion und Produktion
Guy Studer
guy.studer@fhschweiz.ch

Mitarbeitende dieser Ausgabe

Sandra Adlesgruber, Claudia Heinrich, Mélina Neuhaus, Toni Schmid, Alan Stamberger, Ruth von Rotz

Bilder und Illustration

Linda Pollari (Titelbild), Kiré Ivanov, Flavia Korner, Julian Andrea Rupp, Davide Stallone

Beratung und Verkauf

Markus Haas, Fachmedien
markus.haas@fachmedien.ch

Gestaltung

Multicolor Print AG
Sihlbruggstrasse 105a, 6340 Baar

Erscheinung

Zweimal im Jahr (Mai, November)

Abonnement

Jahresabonnement Fr. 35.– inkl. Porto,
Bestellung Tel. 079 843 47 57

Kurzfristig sparen, langfristig verlieren

Die Schweiz steht vor finanziellen Herausforderungen. Das Parlament muss ein Entlastungspaket schnüren, und viele Bereiche werden Federn lassen müssen. Besonders hart trifft es jedoch den Bildungs-, Forschungs- und Innovationsbereich (BFI). Obwohl dieser nur rund zehn Prozent der Bundesausgaben ausmacht, sollen hier bis zu 19 Prozent gespart werden. Das ist unverständlich, denn Bildung und Forschung sind keine isolierten Aufgaben. Sie tragen wesentlich zu Effizienz und Qualität in anderen Bereichen bei – von Gesundheit über Verkehr bis zur Sicherheit.

Zwei geplante Massnahmen verdienen besondere Aufmerksamkeit. Erstens die Streichung der projektgebundenen Beiträge an Hochschulen. Diese Programme sind das einzige Instrument des Bundes, um gezielt auf aktuelle und zukünftige Herausforderungen zu reagieren – etwa in der Ausbildung dringend benötigter Fachkräfte. Sie ermöglichen Innovation und fördern strategische Projekte. Die Einsparung von rund 29 Millionen Franken mag kurzfristig verlockend erscheinen, langfristig aber kostet sie mehr, als sie bringt. Die entsprechenden Artikel im Hochschulförderungs- und -koordinations-

gesetzes (HFKG) sollten daher unbedingt erhalten bleiben.

Zweitens die geplante Erhöhung der Studiengebühren. Von «Nutzerfinanzierung» zu sprechen greift zu kurz. Bildung nützt nicht nur den Studierenden, sondern der gesamten Gesellschaft. Höhere Gebühren gefährden die Chancengleichheit und verschärfen den Fachkräftemangel – weil mehr Studierende ihr Studium abbrechen oder verlängern müssten. Eine Verdoppelung der Gebühren würde Studierende zusätzlich belasten – wäre sozial ungerecht und bildungspolitisch kontraproduktiv.

Sparen ja – aber mit Augenmass. Wer heute bei Bildung und Forschung kürzt, gefährdet den Wohlstand von morgen.

Regina Durrer-Kobel, Nationalrätin, designierte Präsidentin Beirat FH SCHWEIZ



«Professional Bachelor» erfordert nun viel Aufklärung

FH SCHWEIZ bedauert den Entscheid des Ständerats

Die Diskussion um «Professional Bachelor» läuft seit Jahren. Ziel war es, Abschlüsse der höheren Berufsbildung international sichtbarer zu machen. 2024 nahm der Nationalrat dazu mehrere Motionen an. Der Ständerat hat in der Herbstsession der Änderung des Berufsbildungsgesetzes zugestimmt: Die bestehenden Abschlüsse der höheren Berufsbildung bleiben zwar erhalten, neu sollen jedoch die Zusätze «Professional Bachelor» und «Professional Master» eingeführt werden. Damit folgt die kleine Kammer dem Entscheid des Bundesrats und schafft eine neue Bezeichnungsordnung, die in der Bildungslandschaft für Diskussionen sorgt.

Nationalrat entscheidet noch

Ein Antrag, die Titel je nach Abschluss differenzierter zu gestalten – etwa «Professional Bachelor» für die eidgenössische Berufsprüfung (BP) und «Professional Bachelor in [Fachrichtung]» für die Höhere Fachschule (HF) – wurde nur knapp abgelehnt. Das Geschäft geht nun an den Nationalrat. Es gilt als wahrscheinlich, dass auch dort eine Mehrheit die neuen Titelzusätze unterstützen wird.

FH SCHWEIZ bedauert diesen Entscheid. Aus Sicht des Dachverbands der Fachhochschulabsolvent:innen droht durch die Einführung des «Professional Bachelor» eine zunehmende Verwirrung, sowohl bei Arbeitgebenden als auch in der Öffentlichkeit. Die Nähe zum bestehenden FH-Bachelorabschluss dürfte zu Missverständnissen führen und die klare Positionierung der Fachhochschulen schwächen.

Gemeinsam mit der Kammer FH von swissuniversities arbeitet FH SCHWEIZ derzeit an einem Positionspapier. Es soll unter anderem Wege aufzeigen, wie der FH-Abschluss gestärkt und die Unterschiede zu anderen Bildungswegen klar kommuniziert werden können.

Nun ist Aufklärungsarbeit nötig

Nun gilt es, die Bildungslandschaft auf die neue Situation vorzubereiten und die Arbeitgebenden gezielt zu informieren. Denn eines ist klar: Wenn der «Professional Bachelor» Realität wird, braucht es umso mehr Aufklärungsarbeit.

Claudia Heinrich

fhschweiz.ch/professional-bachelor

News

Personelle Veränderungen im Beirat

Im Beirat von FH SCHWEIZ kommt es zu einigen Wechseln. Dies bedeutet einerseits frischen Wind, andererseits Abschied zu nehmen von langjährigen und engagierten Mitgliedern. Per 1. Januar 2026 übernimmt **Regina Durrer** (siehe S. 4, links) das Präsidium des Beirats von Ständerat **Erich Ettl**. Wir wünschen Regina Durrer alles Gute und danken Erich Ettl für die hervorragende Arbeit.

Bereits als Gast im Ressort Bildungspolitik dabei ist **Jennifer Haefliger**, HR-Verantwortliche an der Hochschule Luzern – Musik. Per 1. Januar 2026 tritt sie die Nachfolge von **Hans Jürg Rickenbacher** an, der sich über viele Jahre mit grossem Engagement für FH SCHWEIZ eingesetzt hat. Neu im Beirat begrüßen wir auch **Jackie Vorpe**, Verantwortliche für Politik und Bildung bei Travail.Suisse. Sie folgt damit auf **Gabriel Fischer**. Mit **Elmar Kunz** gewinnt der Beirat eine Fachperson mit breitem Know-how in den Bereichen Nachhaltigkeit, Planung und Holzbau. Der ausgebildete Zimmermann und Bauingenieur FH ist in der Geschäftsleitung des Ingenieurbüros Pirmin Jung.

Die neuen Beiräte heissen wir herzlich willkommen und danken Hans Jürg Rickenbacher und Gabriel Fischer herzlich für die stets konstruktive Zusammenarbeit.

Werde Teil eines exklusiven Kreises

Entdecke unseren noch jungen «Club 500» – ein auf 500 Personen begrenzter und damit exklusiver Kreis für alle, die ihre Ver-

bundenheit mit dem Dachverband FH SCHWEIZ noch persönlicher zeigen möchten. Dich erwarten spannende Begegnungen mit inspirierenden Persönlichkeiten und Gleichgesinnten. Profitiere von exklusiven Einladungen. Das **erste Kamingsgespräch** ist schon geplant. Bist du dabei?

Erfahre hier mehr und nutze die Chance, gleich in den exklusiven Kreis einzutreten.

In Gedenken an Heidi Aeschlimann

Tief betroffen mussten wir von Heidi Aeschlimann, der langjährigen Präsidentin des Schweizerischen Berufsverbands für Angewandte Psychologie (SBAP) Abschied nehmen. Bereits vor 20 Jahren erkannte sie, dass auch die angewandte Psychologie in der nationalen Bildungspolitik eine starke nationale Stimme braucht, um gehört zu werden. Diesen Einfluss hat sie auch persönlich wahrgenommen und sorgte dafür, dass der SBAP im Jahr 2006 Mitglied von FH SCHWEIZ wurde. Von 2007 bis 2011 wirkte sie auch im Vorstand von FH SCHWEIZ mit und kämpfte, gleichwertig zu den universitären Hochschulen, für alle drei Ausbildungsstufen (Bachelor, Master, PhD) an Fachhochschulen. Wir danken ihr von Herzen und behalten sie in bester Erinnerung.

*Toni Schmid, Geschäftsführer
FH SCHWEIZ*

Publireportage

Durch Exzellenz zur optimalen Besetzung



Paul Trüssel | Director bei Kienbaum
Paul.Truessel@kienbaum.com

Bei Kienbaum AG beraten wir Unternehmen dabei, passende Führungskräfte zu finden, Teams weiterzuentwickeln und Organisationen zukunftsfähig zu gestalten. Wir arbeiten in verschiedenen Bereichen wie Executive Search, Assessment Services, HR & Organizational Transformation, Leadership & Transformation sowie Compensation & Performance Management. Dafür führen wir auch regelmässig Studien durch, um verlässliche Daten zu sammeln und auf deren Basis fundierte Empfehlungen an unsere Kund:innen zu geben.

«Mit Paul Trüssel und seinem Team hat man einen zuverlässigen und kompetenten Partner mit am Tisch. Wir haben sehr rasch einen guten Rapport für die Zusammenarbeit gefunden und trotz eines schwierigen Bewerberfeldes eine sehr gute Lösung gefunden.»

*Markus Brönnimann,
Verwaltungsdirektor, Universität Bern*

Überzeugen Sie sich vom Prozess der Kienbaum AG in fünf Punkten, beginnend bei der Analyse bis hin zum Abschluss – und kommen Sie direkt mit uns ins Gespräch.



 Kienbaum Schweiz



«Mein Studium hat mich gelehrt, ein zukunftsgerichtetes Unternehmensverständnis zu entwickeln und systematisch an Aufgaben und Herausforderungen heranzugehen.»

Suzan Durgut, Projektleiterin Nachhaltigkeit,
Emmi Management AG

FH-Botschafterin dieser Ausgabe:

FH-Botschafter:innen engagieren sich mit Führungen an Berufsmessen, Videoclips und anhand ihres Beispiels für den Weg über die FH. Was ihre Überzeugung ausmacht, erzählt in dieser Ausgabe Suzan Durgut:

Nationaler Bildungspreis

Eine gemeinsame Veranstaltung von



1

Berufsbildung mit langer Tradition

Über hundert Jahre ist es her, dass der Namensgeber den Grundstein der heutigen Emil Frey Gruppe legte. Als grösster Autohändler Europas international bestens aufgestellt, verdankt das Unternehmen seinen Erfolg bis heute auch der gewissenhaften Ausbildung von Fachkräften, insbesondere in der Berufsbildung. 1000 Lernende, davon die Hälfte in der Schweiz, bildet die Emil Frey Gruppe aus. Grund genug, das Unternehmen mit dem 9. Nationalen Bildungspreis auszuzeichnen. Die Preisverleihung von der Stiftung FH SCHWEIZ und der Hans Huber Stiftung fand am 17. September im Rahmen der SwissSkills in Bern statt. Charmant moderierte wurde die Übergabe von Cloé Maria Salzgeber.

Dankbar und stolz nahmen Walter Frey, Inhaber und Verwaltungsratspräsident der

Emil Frey Gruppe, und sein Sohn Lorenz Frey-Hilti die mit 20 000 Franken dotierte Ehrung entgegen. Stefan Schulthess, Präsident der Stiftung FH SCHWEIZ, nahm in seiner Laudatio Bezug auf das bereits vor 90 Jahren von Emil Frey in einem Kundenbrief formulierte Berufsethos und Firmenprinzip, das auf «fachgeschultem Personal» und «promptem und gewissenhaftem» Service beruhe.

Tiefe erhielt der Abend durch die Begrüssungsansprache von Regierungsrätin Christine Häsler, das Referat von Anita Blum von Gesundheitsförderung Schweiz sowie gehaltvolle Gesprächsrunden rund um die Berufsbildung.

Der Apéro riche liess den Abend bei vertiefenden Gesprächen, Networking und Geselligkeit ausklingen.



2

»Stiftung **FHSCHWEIZ**
dualer Bildungsweg

Hans Huber Stiftung
Wir fördern die duale Ausbildung



Organisiert von

»Stiftung **FHSCHWEIZ**
Dachverband Absolventinnen
Fachhochschulen

Wir danken allen Partnern für ihre Unterstützung

Kulturpartner

Protakta

Medienpartner

Blick

amag

BOBST

BonusCard

EMS

EH
Endress+Hauser



+GF+

Gesundheitsförderung Schweiz
Promotion Santé Suisse
Promozione Salute Svizzera



Lonza

OST
Ostschweizer
Fachhochschule

PILATUS

RUAG

Schindler

SFS

Stadt Zürich

UBS

VICTORINOX



NATIONALER BILDUNGSPREIS

1 | Cloé Maria Salzgeber (Moderation), Christian Fiechter (Präsident Hans Huber Stiftung), Walter Frey, Stefan Schulthess (Präsident Stiftung FH SCHWEIZ), Lorenz Frey-Hilti und Toni Schmid (Geschäftsführer Stiftung FH SCHWEIZ).

2 | Gesprächsrunde unter Nachwuchs-Cracks.

3 | Firmenpatron Walter Frey hielt eine kurze Dankesrede.

4 | Stefan Schulthess hielt die Laudatio.

5 | Den musikalischen Rahmen gestaltete das Duo Elkan, zwei Studentinnen der Hochschule der Künste Bern (HKB).

6 | Die Begrüssung übernahm die Berner Bildungsdirektorin Christine Häslar.

7 | Angeregte Gespräche beim Apéro, hier Simone Bonilla (HSP Consulting AG) mit Christian Fiechter.

8 | Das Networking genossen auch Zsuzsanna Kocsis, ...

9 | ... Victoria Abplanalp (Studentin OST), ...

10 | ... genauso wie Christian Beer und Omer Ramadani (Emil Frey Gruppe).

Bilder: Julian Andrea Rupp

Mehr Impressionen: nationalerbildungspreis.ch



Alle Events unter:
fhschweiz.ch/events

Die Basis für den Erfolg

Die Schweiz braucht Fachkräfte mit Köpfchen, aber auch mit solider Praxiserfahrung. Nationale und internationale Unternehmen setzen sich als Partner des 9. Nationalen Bildungspreises stark für die Berufsbildung ein.



«Unsere Lernenden übernehmen Eigenverantwortung für ihre persönliche Weiterentwicklung, ihre täglichen Aufgaben und die Erreichung ihrer beruflichen Ziele.»

Gesa Gaiser
Leiterin Berufsbildung,
AMAG Gruppe

amag



«Durch die Lonza-WG wurde ich selbstständiger, kompromissbereiter und lernte, auf andere einzugehen.»

Dominic Joel Aegler
Laborant Fachrichtung Chemie EFZ,
2. Lehrjahr, Lonza AG

Lonza



«Notre principale mission est de former la relève de BOBST. Nous avons relevés les défis d'hier et nous relèverons également les défis de demain grâce à notre système de formation.»

Milovan Ilic
Responsable Formation Professionnelle BOBST, **BOBST**
BOBST MEX SA



«PILATUS investiert gezielt und aus Überzeugung in die Berufsbildung – und damit in unsere Zukunft!»

Beat Kayser
Leiter Berufsbildung,
Pilatus Flugzeugwerke AG

PILATUS



«Für EMS steht die Förderung unseres Berufsnachwuchses an oberster Stelle.»

Magdalena Martullo
Vizepräsidentin, Delegierte des
Verwaltungsrates (CEO), EMS-CHEMIE AG

EMS



«Mit bedarfsorientierter Berufsbildung und Fokus auf den Menschen bekämpfen wir den Fachkräftemangel.»

Rolf Cavelti
Leiter Berufsbildung,
RUAG AG

RUAG



«Nachwuchsförderung ist für uns als Familienunternehmen ein wichtiger Faktor unserer erfolgreichen Firmengeschichte.»

Michel Beutler
Direktor Human Resources,
Endress+Hauser Flowtec AG

Endress+Hauser
People for Process Automation



«Hoch hinaus mit Schindler – wir fördern Talente, bewegen Karrieren und bringen die Zukunft in Fahrt!»

Simon Portmann
Leiter Personalabteilung,
Schindler Berufsbildung

Schindler



«La formazione duale e' un'arma vincente per continuare a migliorare la qualità del nostro servizio sociosanitario ticinese.»

Glauco Martinetti
Direttore Generale,
EOC

EOC



«Junge Talente für die Entwicklung von Zürich als Lebens- und Arbeitsraum. Dafür setzen wir uns ein.»

Felicella Tedeschi
Leitung Berufsbildung,
Stadt Zürich

Stadt Zürich



«Mit Leidenschaft, Herz und Innovation bilden wir die nächste GF Generation aus. Dies seit über 130 Jahren.»

Lukas Schönwetter
Leiter Globale Berufsbildung & Employer
Branding, Georg Fischer AG

+GF+



«UBS Lernende stärken ihre Fähigkeiten und Persönlichkeit und sind bestens für die Zukunft gerüstet.»

Eliska Vogt
Leiterin Junior Talent,
UBS Schweiz

UBS



«Mit APPRENTICE können Betriebe ihre Lernenden unterstützen, mental fit ins Arbeitsleben zu starten.»

Eric Bürki
Leiter Betriebliches Gesundheitsmanagement /
Mitglied der GL, Gesundheitsförderung Schweiz

GL Gesundheitsförderung Schweiz
Promozione Salute Svizzera
Promozione Salute Svizzera



«Das duale Bildungssystem der Schweiz schafft die perfekte Balance zwischen Theorie und Praxis.»

Andri Rupp
Project Coordinator
Victorinox AG

VICTORINOX



«Talente fördern, praxisnahe Ausbildung und vielfältige Chancen bieten – das kann Lidl Schweiz.»

Steven Meier
Department Manager Training & Development,
Lidl Schweiz

LIDL



**NATIONALER
BILDUNGSPREIS**

Weitere Informationen:
nationalerbildungspreis.ch

Für sein Startup zog er zurück in die Berge

Adrian Hirt kehrte für seine Geschäftsidee zu seinen Wurzeln zurück. Mit Wille und Durchhaltevermögen baute er Alpahirt auf und arbeitet heute mit 80 Bergbauern zusammen. Beide Seiten profitieren – Tiere und Natur ebenfalls. Möglichkeiten liegen oft dort, wo man sie nicht vermutet.

Ein handgefertigtes Holzschneidebrett, darauf ein knorriger Salsiz, angeschnitten und bereit zum Verzehr. Ein Naturprodukt, ganz ohne Zusatzstoffe. Von lokalen Bauern, lokal produziert. Fleischgenuss ohne schlechtes Gewissen, oder nur minimal – je nach Einstellung. Die Website von Alpahirt liest sich wie ein modernes Heidi-Bilderbuch. Eigentlich zu schön, um wahr zu sein. «Ich habe selber schon zu hören gekriegt, dass sie sehr schön komponiert sei», erzählt Adrian Hirt lachend. Er ist die zentrale Figur hinter Alpahirt. Die Geschichte seiner Firma ist zu guten Teilen auch seine eigene. Inklusives Drama. Und alles ist echt.

Vom Bergdorf ins Kantonslabor

Es beginnt im bilderbuchhaften Dorf Tschiertschen an der Plessur, 1400 Meter über Meer, heute Teil der Gemeinde Chur. Adrian Hirts Eltern arbeiten beide, der Junge verbringt viel Zeit beim Grossvater, dem «Neni». Der Neni wird sich auch als roter Faden durch das Interview ziehen, aus dem dieser Text entstanden ist. Dieser ist für Adrian bis zu dessen Tod eine wichtige Bezugsperson. Der gelernte Kunstschlosser ist naturverbunden, nimmt seinen Enkel mit auf die Jagd, bringt ihm den Respekt vor Wild wie auch Nutztieren bei, die im Bergdorf seit eh und je eine zentrale Bedeutung haben.

Adrians beruflicher Weg beginnt mit einer Lehre als Chemielaborant. «Ich war kein besonders guter Schüler», sagt er freimütig. Eher zufällig wählt er den Beruf aus – weil sein Kollege dies auch macht. Dabei kommt er beim kantonalen Amt für Lebensmittelkontrolle und Umweltschutz unter. Eine nicht unerhebliche Weichenstellung für die Zukunft. Seine nächste Station ist, wenig überraschend, die Pharmaindustrie. «Dort wurde



Adrian Hirt vor seinem Alpenkeller, im Hintergrund das Bild seines Urneni, der als Vorlage für das Logo diente.

Bild: Simon Kneuenbühl

mir klar, was ich nicht machen möchte», sagt er heute dazu nur trocken.

«Pökelsalz ist Gift»

Er orientiert sich neu und erfährt vom Studium in Lebensmitteltechnologie an der ZHAW in Wädenswil. Seinen Bezug zu Lebensmitteln haben seine Mutter als Köchin und sein Neni früh geprägt. «Mein Neni zelebrierte sie richtiggehend.» Im Herbst, als die Kühe von der Weide herunterkamen, kaufte dieser jeweils einen Stotzen, also einen Oberschenkel einer Kuh, beinte diesen auf dem Küchentisch aus, salzte ihn im Keller ein und liess ihn im Dachstock lufttrocknen. Dabei wurde nur natürliches Salz verwendet, keine Zusatzstoffe. «Pökelsalz ist Gift!», pflegte der Neni zu sagen.

Was der Neni damit meinte, lernt Adrian im Studium, wo er die Arbeit der konventionellen Lebensmittelindustrie studiert. Er hinterfragt, was er sieht. Pökelsalz enthält Nitrit, um das Fleisch haltbar zu machen, «vor



Die Produkte von Alpahirt gehören in ausgewählten Geschäften bereits zum beliebten Standardsortiment.

Bild: zVg

allem aber, um die rote Farbe zu erhalten», erklärt Adrian. «Ohne Nitrit verfärbt es sich durch die Oxidation natürlicherweise braun, was völlig normal und unbedenklich ist.» Für die Konservierung reiche normales Salz völlig aus. Adrian sieht sich nicht in der herkömmlichen Lebensmittelindustrie, will nicht «in dieses Hamsterrad geraten».

Dennoch muss er sich das Wissen aneignen, um einen eigenen Weg gehen zu können. Er absolviert ein Praktikum in einer Metzgerei. Durch einen Kontakt vermittelt, reist er darauf nach Jamaica, wo er mehrere Monate in der Metzgerei Arosa arbeitet. Geführt wird diese von einem Appenzeller, der Tiere aus Südamerika einführt und für Fast-Food-Ketten und Hotels auf der Insel verarbeitet. Nächste Station ist eine traditionelle Rinderfarm in Kanada. Zurück in der Schweiz, tritt er in den Dienst eines grossen Fleischverarbeiters im Kanton St. Gallen. Gleichzeitig treibt er seine eigene Idee voran.

Nötiges Know-how von der FH

2013 ist es schliesslich so weit und er gründet seine Firma. Als Startkapital erhält er 100 000 Franken zinsloses Darlehen vom Neni. Sein eigenes Geld hat er in die Ausbildung investiert. Denn kurz zuvor hat er das Masterstudium in New Business an der FH Graubünden begonnen, «um für die Unternehmensführung das nötige Wissen zu erwerben».

Für seine Produkte hat er den Markt analysiert, darunter den hohen Anteil an biologisch gehaltenen Mutterkühen in der Surselva. 2013 sieht er auch, wie ein grosser Teil der Tiere auf den langen Weg ins Unterland geschickt wird, weil es lokal keine Abnehmer gibt. Dort landen sie in grossen Schlachtbetrieben zur konventio-

nellen Weiterverarbeitung. «Nach 15, 16 Jahren, in denen die Bauern eine Beziehung zu ihren Tieren entwickelt haben, blieb ihnen kaum eine Alternative, als ihre Kühe eines morgens zusammen mit den Kälbern in einen Transporter zu verfrachten», so Adrian. Wohl sei einem Bauer dabei nicht. Adrian erkennt das Potenzial für seine Idee.

Beim Neni im Keller darf er auch das Lager und den ersten Laden eröffnen. Für das Logo dient wiederum die markante Erscheinung des Urneni. Den bärtigen Bergler entdeckt Adrian auf einem alten Dia. Dass der Nachname «Hirt» beim Eintrag der Einzelfirma in den Firmennamen eingearbeitet werden muss, passt ebenfalls gut. AlpenHirt (später zum heutigen Namen geändert) ist geboren. Authentizität muss er nicht erfinden. Hauptprodukte sind nach eigener Rezeptur hergestellte Trockenfleischerzeugnisse. Doch nicht nur. Adrian veranstaltet Events mit Kuh melken und Kräuterwanderungen, dazu kommt ein weiteres Standbein mit Lebensmittelhanfprodukten.

Der Brand – die Schicksalsfrage – der Neustart

Doch es gibt keine Startup-Geschichte, die ohne Rückschläge auskommt. Eines Tages 2019 steht das Haus in Tschierschen, in dem er mittlerweile seinen Laden, seine Wohnung und auch Büroräume hat, in Flammen. Der Laden brennt komplett aus, auch die anderen Räume werden in Mitleidenschaft gezogen. Ein Schlag, der ihm fast das moralische und geschäftliche Genick bricht.

«Ich stand vor den Brandruinen und mir wurde klar, dass ich entweder aufgabe oder dies als Chance nehme, damit noch etwas Besseres entsteht.» Er denkt an die Worte seines Neni: «Er sagte immer: Nichts ist so

schlimm, dass nicht auch etwas Gutes darin liegt.» Er besinnt sich und merkt: So eifrig er in den ersten Jahren am Werk war, so sehr hatte er sich auch verzettelt. «Das breite Angebot hatte mich auch sehr viel Energie gekostet.» Sein neues Motto lautet nun «Fokus»: nicht mehr sieben Tage lang elf Stunden arbeiten. Kein Gemischtwarenladen mehr. Fertig mit Events, Kräuterwanderungen und Hanf. «Wir sind nur noch Kuh- und Fleischspezialisten», sagte er sich.

Seither hat sich der Umsatz auf 1,5 Millionen Franken verdoppelt. 80 Bauern sind heute Partner von Alpahirt, fast alle aus der Surselva, die meisten arbeiten nach Bio-Standards. Zu allen pflegt Adrian den direkten Kontakt. Hergestellt werden die Produkte im Auftrag und nach der Rezeptur von Alpahirt von einem regionalen Metzgereibetrieb. 120 Kühe werden jährlich verarbeitet, dazu insgesamt rund 100 Schafe, Geissen und Alpschweine sowie ein paar Hirsche. Die Produktpalette wächst, aber nicht mehr explosiv.

Grosse Pläne in der Churer Altstadt

Den grössten Teil macht Alpahirt im B-to-B-Verkauf. Globus zählt schon seit acht Jahren zu den Kunden, auch Manor und Volg sind länger dabei, Bio-Metzgereien und viele kleinere Läden. Wer einmal bei ihm bestellt, bleibt in der Regel auch dauerhaft Kunde. Nebst dem Direkt-

verkauf via Onlineshop ist Alpahirt mit einem Stand auch an mehreren Wochenmärkten präsent.

Der Fokus ist geschärft: «Wir machen Fleisch aus Gras.» Dieses stammt restlos vom jeweiligen Bauernbetrieb selber. Ein Bekenntnis auch zur Kreislaufwirtschaft. Krafftutter, wie in der Fleischzucht, ist kein Thema. Oder anders gesagt: «Feed-no-Food.» Das ist nicht nur ökologischer, sondern auch gesünder. So enthält das Fleisch von grasgefütterten Tieren beispielsweise deutlich mehr gesunde Omega-3-Fettsäuren.

Im vergangenen Juni hat Alpahirt nun Büros mit einem kleinen Shop in der Churer Altstadt bezogen. Der nächste Meilenstein folgt im kommenden Herbst. Dann eröffnet in kurzer Gehdistanz ein Bistro mit 25 bis 30 Plätzen, dazu ein grösserer Shop. Und zwar nicht irgendwo, sondern im altherwürdigen «Haus zur Metz», das Teil der historischen Stadtmauer ist. Derzeit wird es in Zusammenarbeit mit dem Denkmalschutz restauriert.

Dieses Mal ist Adrian Hirt sicher, sich nicht mehr zu verzetteln. Der Fokus bleibt auch im Bistro klar, mit eigenen Alpprodukten, einigen Getränken, Wein, Kaffee, vielleicht noch Nusstorte oder einem Capuns. «Wir werden kein Gemischtwarenladen sein.»

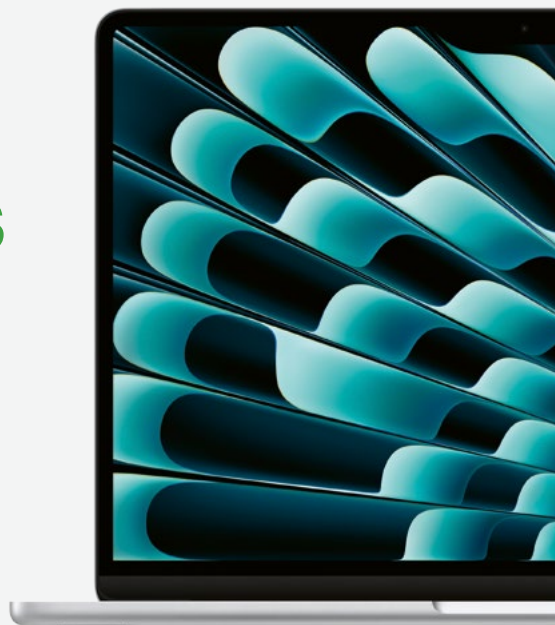
So würde es garantiert auch dem Neni gefallen.

gus

Apple Geräte zum Vorteilspreis kaufen.



Jetzt bestellen
im Spezialshop.





Dein Spezialist für Krankenkassen und Versicherungsangebote

Solution + Benefit verfügt umfassende Marktkenntnisse und ein starkes Expertennetzwerk, um für die Mitglieder von **FH SCHWEIZ** Lösungen zu entwickeln, die perfekt auf ihre Bedürfnisse abgestimmt sind. Wir bieten höchste Qualität zu besten Konditionen – stets unabhängig und objektiv.



Entdecke deine Vorteile unter:
www.fhschweiz.ch/angebote


solution+benefit

Attraktive Mitgliederangebote in Zusammenarbeit mit FH SCHWEIZ:

Allianz  CSS  Helsana  ÖKK  Protekta  sanitas  VISANA  VOLVO  ZURICH 



HES
SUP
UNIS
FHSCHWEIZ
*Dachverband/ Absolvent:innen
Fachhochschulen

Die Autoversicherung für alle Bedürfnisse

Egal, ob Sie Familie haben, Elektroauto fahren oder Ihr Fahrzeug nur am Wochenende benötigen: Bei Zurich finden Sie die passende Lösung. Mit 28 Zurich Help Points und 250 Reparaturpartnern sind wir immer in Ihrer Nähe und unterstützen Sie im Schadenfall.



Prämie berechnen: Ihr Zugangscode KwBs3LnJ

FH SCHWEIZ Mitglieder profitieren von attraktiven Sonderkonditionen. Bitte erwähnen Sie Ihre Mitgliedschaft.



Psychologische Sicherheit bauen – mit Lego

Ich erinnere mich an einen Workshop. Das Team arbeitete auf den ersten Blick gut zusammen. Doch dann zeigte sich ein anderes Bild: Die Führungsperson verfiel in einen Monolog, während sich einzelne Teammitglieder innerlich verabschiedeten und zum Handy griffen. Andere wurden beim Sprechen mehrmalig unterbrochen – und schwiegen ab diesem Moment. Die Ideen vom Chef wurden brav abgenickt, die Teilnehmenden lehnten sich zurück – innerlich wie äusserlich. Von solchen Dynamiken erfahre ich auch aus Unternehmen, und sie zeigen mir auf, wie zentral zwischenmenschliche Faktoren für eine erfolgreiche Zusammenarbeit sind.

Denn: Während Unternehmensziele sich meist auf die sachliche Ebene beziehen, sind es letztlich (immer noch) wir Menschen, die in einem hochkomplexen Zusammenspiel daran arbeiten, diese Ziele zu erreichen. Wir sollen gemeinsam Ergebnisse liefern – und gleichzeitig motiviert und gesund bleiben. Meine Überzeugung ist: Leistung und Wohlbefinden schliessen sich nicht gegenseitig aus – im Gegenteil. Aber wie gelingt Zusammenarbeit, die Unternehmen und Mitarbeitende langfristig erfolgreich und gesund bleiben lässt?

Ein entscheidender Faktor rückt dabei zunehmend in den Fokus. Die Antwort liegt nicht allein in der Organisation oder Struktur – sondern im Miteinander selbst. Google zeigte in seiner «Aristoteles»-Studie mit rund 180 Teams: Entscheidend für High Performing Teams sind nicht Fachwissen oder Zusammensetzung, sondern das soziale Klima, spezifisch: die psychologische Sicherheit.

Psychologische Sicherheit beschreibt die geteilte (!) Wahrnehmung in einem Team, dass man zwischenmenschliche Risiken eingehen kann – ohne negative Konsequenzen für Status, Karriere oder Selbstbild befürchten zu müssen. Dazu gehört etwa:

- unkonventionelle Ideen einbringen
- Kritik äussern oder etwas hinterfragen
- Konflikte ansprechen
- Fehler zugeben

Für mich als Psychologin ist das kein Wohlfühlbegriff, sondern ein entscheidendes und messbares Fundament für gelingende Teamarbeit. Ich frage mich oft: Wie sähe diese und jene Zusammenarbeit aus, wenn psychologische Sicherheit stärker ausgeprägt wäre – und wie viel Unmut und brachliegende Ideen gibt es dort, wo sie fehlt?

Eine Methode, die ich in meiner Arbeit einsetze, um psychologische Sicherheit zu fördern, ist Lego Serious Play. Ich war anfangs skeptisch: Lego – im Business-Kontext? Doch die Aha- und Wow-Momente als Teilnehmerin und später als Facilitatorin haben mich überzeugt. Wie ein Kunde einmal treffend formulierte: «Ich weiss nicht mehr, was ich erwartet hatte – aber ganz sicher nicht, dass so viele gute Ideen Form annehmen würden.»

Ein kleiner Einblick: Nach dem Einstieg in den Workshop folgen erste Bau-Challenges, die an aktuelle Fragestellungen des Unternehmens herantühren. Der Ablauf ist gut strukturiert mit mehreren Phasen, die aufeinander aufbauen. Wir arbeiten mit Metaphern: Die Bedeutung liegt nicht im Stein selbst, sondern in der Erzählung dazu. Jede:r



Aurelia Siegrist ist Arbeits- und Organisationspsychologin (M. Sc.) und Inhaberin der Beratungsfirma Co-Consulting. Sie unterstützt Unternehmen bei der systemischen Einführung von Massnahmen zur Förderung der mentalen Gesundheit.

erklärt das eigene Modell – alle hören zu, alle dürfen fragen.

Da es bei der psychologischen Sicherheit und der Methode Lego Serious Play zahlreiche Überschneidungen gibt, ergänzen sie sich ausgezeichnet. Durch Bauen und Erzählen werden komplexe Themen greifbar und verhandelbar, Zuhören gefördert und gegenseitiges Verständnis gestärkt. So entsteht ein Klima, das produktive Zusammenarbeit und nachhaltige Erfolge ermöglicht.

Good News: Wir müssen nicht bis zum nächsten Workshop warten. Wir können uns in diesem Moment fragen: Was kann ich heute tun, damit sich die Anwesenden psychologisch sicherer fühlen?

Die an dieser Stelle erscheinende Kolumne zum Thema psychische Gesundheit entsteht in Zusammenarbeit mit dem Schweizerischen Berufsverband für Angewandte Psychologie (SBAP).

«Superpraktisch!» Der Pro-Terminplaner zum Nulltarif



Mitglieder von FH SCHWEIZ haben die Möglichkeit, das kostenpflichtige Doodle Pro gratis zu nutzen. Dieses Angebot schätzt auch Tanja Blättler (Bild) und spart als Mitglied erst

noch die Abo-Kosten von jährlich 83.40 Franken.

Planung und Anmeldung unbegrenzt

Als Leiterin des Sekretariats der ALUMNI ZHAW laufen bei Tanja Blättler viele Fäden zusammen. Sie organisiert Sitzungen, ver-

mittelt zwischen verschiedenen Fachbereichen im Alumni-Universum, organisiert und koordiniert Events. «Oft muss ich Gruppenumfragen einrichten, verschiedene Timeslots planen, zudem Informationen unkompliziert mitgeben», erklärt sie. Gerade für solche Aufgaben sind die Funktionen von Doodle Pro Gold wert, wie beispielsweise unbegrenzte Gruppenumfragen. Bei der Organisation von Gratis-Fotoshootings, einem Angebot der ALUMNI ZHAW, kommt Tanja auch eine andere Funktion sehr entgegen: «Doodle Pro erlaubt mir, dass Timeslots mehrfach gebucht werden können. Das ergibt hier einfach Sinn und ist für meine Planung ideal.» Die Anmeldung zum Shooting erfolgt ebenfalls via Doodle.

Daneben schätzt Tanja Doodle auch für die private Terminorganisation. «Ganz allgemein ist das Handling sehr einfach und übersichtlich, auch weil es nicht mit zu vielen Funktionen überladen ist.»

Sie empfiehlt Doodle Pro allen, «die eine schnelle Lösung benötigen, um Events zu planen, und vor allem mehrere Termine zu vergeben haben. Da finde ich es superpraktisch».

Hier geht es zum Angebot für Mitglieder



Bild: Linda Polari

Wenn traditionelles Holzhandwerk auf FH-Wissen trifft

Nadja Riedweg hat bereits als Kind im Keller mit Holz herumgewerkelt und sich die Finger blutig geschnitten. Ihre Leidenschaft machte sie zu ihrem Beruf und hat sich mit ihrem Partner auf Holzschindeln spezialisiert. Sie trägt dazu bei, dass diese faszinierende Nische wächst und sich das Handwerk weiterentwickelt.

Man kennt sie gut von den Fassaden traditioneller Bauernhäuser. Die Rede ist von der Holzschindel, die nebst Fassaden auch für Dächer verwendet wurde und wird. Modern interpretiert, findet sie auch immer mehr Eingang in die moderne Holzarchitektur. In diesem Segment positioniert sich auch NIKI Holzschindeln, ein kleiner Zwei-Frau-Mann-Betrieb im bernischen Kiesen. Nadja Riedweg ist Co-Inhaberin, zusammen mit ihrem Partner Niki Wüthrich, seines Zeichens Fassadenbauer. An der BFH hat Nadja sich zur Holzingenieurin ausbilden lassen, vom «Holz-Virus» ist sie aber schon seit der Kindheit befallen.

Erlebt die Schindel ein Revival?

Nadja Riedweg: Diesen Eindruck haben wir auf alle Fälle. Einen Teil unserer Arbeit machen zwar Sanierungen denkmalgeschützter Häuser aus. Dieser Teil hängt von keinem Trend ab. Aber wir stellen fest, dass sich auch Architekten immer häufiger mit nachhaltigen Materialien und Kreislaufwirtschaft auseinandersetzen. Gleichzeitig werden sie als architektonisches Element entdeckt. Die Nachfrage steigt entsprechend,

wir erhalten immer mehr Anfragen. Aber wir reden noch immer von einer ganz, ganz kleinen Nische innerhalb der Holzbausparte.

Und wer setzt bei den Bauherren auf diese Nische, ausser die Denkmalpflege?

Einerseits sind das private und institutionelle Bauherren, immer öfter auch für grössere Überbauungen. Oftmals ist es auch die öffentliche Hand, also Gemeinden, wie zum Beispiel mit Schulhausprojekten. Wenn wir dann Holz aus dem gemeindeeigenen Wald verwenden können, ist das natürlich sehr interessant für beide Seiten.

Wo liegen die Vorteile von Holzschindeln?

Sie können sehr vielseitig verwendet werden, sowohl für Fassaden als auch Dächer. Ein sehr grosser Vorteil aber, über den praktisch alle staunen, ist die Langlebigkeit. Wir haben neulich ein Haus saniert mit 250 Jahre alten Schindeln. Und wir mussten nur einen Teil davon ganz auswechseln. Auf Dächern ist die Lebensdauer natürlich kürzer. Gerade bei handgespaltenen

Schindeln ist die Qualität hervorragend, da diese entlang der Faserstruktur geteilt werden und dadurch sehr beständig sind. Im Vergleich zu anderen Materialien hat Holz zudem eine viel bessere Energiebilanz, erst recht, wenn es aus der Schweiz stammt. Und modern interpretiert, kann man mit Schindeln spannende architektonische Akzente setzen.

Wie hast du diese Nische für dich entdeckt?

Natürlich über meinen beruflichen Weg, der ab Beginn mit Holz zu tun hatte. Mein Partner hat sich als Fassadenbauer vor fünf Jahren selbstständig gemacht. Seine Leidenschaft galt auch schon lange den Holzschindelverkleidungen. Und so haben wir gemeinsam entschieden, auf Holzschindeln zu setzen, und haben uns in der Folge spezialisiert. Aktiv in der Firma tätig geworden bin ich erst vor eineinhalb Jahren, als mein Partner aufgrund der guten Auftragslage erweitern musste. An der Firma zur Hälfte beteiligt war ich bereits seit der Gründung.

Wächst euer Unternehmen weiter?

Die Aufträge nehmen zu. Bereits heute setzen wir zwei temporäre Mitarbeitende bei grösseren Projekten auf der Baustelle ein. Geschnittene Schindeln kaufen wir ein. Wenn wir eigene, handgespaltene Schindeln herstellen, greifen wir dazu auf drei Mitarbeitende zurück. Es ist absehbar, dass wir weitere Mitarbeitende fix werden einstellen werden.

Du hast den eher ungewöhnlichen Weg zur Holzingenieurin und an die FH gefunden, nämlich via Gymi. Erzähl, wie es dazu kam.

Am Werkstoff Holz hatte ich schon immer grosse Freude. Im Keller hatten wir eine Werkbank, an der ich bereits als kleines Kind mit Holz arbeitete und bastelte. Meine Mutter mag sich gut erinnern, dass ich immer wieder mit zerschnittenen Händen heraufkam. Nach dem Gymi wollte ich dann ein Jahr praktisch arbeiten, ich hatte zudem bereits die Möglichkeit gesehen, an der BFH in Biel ein Studium als Holzingenieurin zu machen. Also suchte ich eine Schreinerei für ein Praktikum. Als Gymi-Absolventin und Frau war das gar nicht so einfach. Danach ging's direkt nach Biel, mit Vertiefung in Produktmanagement.

Danach hast du erst einmal vor allem im Marketingbereich und in der Kundenberatung gearbeitet. Wie vermarktet man Holzschindeln?

Allgemein hat Holz als Material sehr viele positive Eigenschaften, die wir stets betonen: die Natürlichkeit, die Erneuerbarkeit, das Lokale. Mit unseren Schindeln positionieren wir uns ganz klar als Experten für Denkmalsgeschütztes und für Architekten, die Neues mit einem hohen Anspruch bauen. Qualität ist für uns dabei absolut zentral. Als kleine Firma müssen wir dabei praktisch ohne Marketingbudget arbeiten. Wir nutzen also vor allem Gratismittel, schicken potenziellen Kunden Flyer oder legen sie in Briefkästen. Natürlich nutzen wir die sozialen Medien, gerade auch um Architekten zu erreichen.

Müsst ihr auch Aufklärung betreiben?

Durchaus, denn es gibt viele Missverständnisse. Speziell in Bezug auf die Langlebigkeit. Besonders bei qualitativ hochwertigen, handgespaltenen Schindeln, eventuell sogar noch mit natürlichem Leinöl behandelt, können wir Bauherren locker eine Lebensdauer von 80 bis 100 Jahren garantieren.

Triffst man dich ausser im Büro auch mal an einer Fassade oder auf einem Dach an?

Ja, eigentlich mehrheitlich! Da wir ein so kleines Unternehmen sind, ist das nicht anders möglich. Und ich finde es cool, dass ich beides kombinieren kann. An einem normalen Tag bin ich vielleicht zwei bis drei Stunden im Büro. Dann gehe ich auf die Baustelle. Kleinere Projekte schafft mein Partner teilweise allein, doch meistens helfe ich mit.

Gibt es innovative Ansätze in eurem Handwerk?

Wir möchten die Technik weiterentwickeln. Deshalb arbeiten wir auch daran, ein Projekt zusammen mit der BFH umzusetzen für eine Automatisierung der Produktion bei gleichbleibender Qualität. In der Fertigung sollte es unserer Meinung nach Möglichkeiten geben. Bei der Montage aber bleibt es eine komplexe Handarbeit, die viel Wissen erfordert, beispielsweise auch hinsichtlich der Jahreszeiten.

Habt ihr ein übergeordnetes Ziel?

Wichtig ist uns, nicht stehen zu bleiben. Es gibt die Traditionalisten, die das Handwerk mit einer Charta in der ursprünglichen Form bewahren. Andere gehen in die entgegengesetzte Richtung und holen das Holz möglichst günstig aus dem Ausland, was nicht unserem Anspruch an Qualität und Nachhaltigkeit entspricht. Wir möchten das Handwerk sorgfältig weiterentwickeln, kreativer, aber auch wirtschaftlicher werden. Denn Schindeln sind nach wie vor teurer als herkömmliche Fassaden. Die Qualität bleibt dabei unser höchstes Gebot.

«Wir möchten die Technik weiterentwickeln. Deshalb arbeiten wir auch daran, ein Projekt zusammen mit der BFH umzusetzen.»

NADJA RIEDWEG

Wo liegt die Zukunft der Holzschindeln?

Es wird sicher nicht dazu kommen, dass Holzgebäude mehrheitlich geschindelt werden. Ich glaube aber daran, dass unsere Nische noch deutlich wachsen kann. Schindeln werden immer mehr als modernes und nachhaltiges Fassadenmaterial erkannt. Genau dies möchten wir auch vermitteln. Zudem haben wir ein Projekt mit einem Malergeschäft am Laufen für Naturfarben, was neue Gestaltungsmöglichkeiten eröffnet. Zusammen mit den vielfältigen Schnitten, die möglich sind, gibt es unterschiedlichste Designs, mit denen man in der modernen Architektur Akzente setzen kann.

Virtuose in zwei Sprachwelten

Ob mit Musik oder auf Deutsch, Französisch oder Englisch. Benjamin Ilschner beherrscht den Tanz in der Linguistik zwischen den Sprachen genauso wie die Saiten seiner Geige. Sein berufliches Netzwerk verdankt er der DÜV.



Benjamin Ilschner ist freischaffender Konferenzdolmetscher. Bestens vernetzt ist er dank der Dolmetscher- und Übersetzervereinigung (DÜV), die ihre eigene Agentur betreibt und in deren Vorstand er seit 2024 als Co-Präsident tätig ist. Seine Leidenschaft gilt nebst den Sprachen auch seiner Geige. Als Amateurmusiker spielt er regelmässig in Orchestern.

Wie bist du Dolmetscher geworden?

Ich bin in Lausanne aufgewachsen, wo ich in der Schule Französisch und zu Hause Deutsch sprach. Damit hatte ich eine gute Grundlage, bin aber erst viel später auf diesen Beruf gekommen. In Genf und Lausanne habe ich zuerst Literatur und Musikwissenschaften studiert, danach arbeitete ich einige Jahre in der Kulturredaktion von «La Liberté» in Fribourg. Von 2009 bis 2011 habe ich dann den Master in Angewandter Linguistik mit Vertiefung Konferenzdolmetschen an der ZHAW absolviert. Seitdem bin ich als freischaffender Dolmetscher in den verschiedensten Bereichen wie Politik, Wirtschaft, Medizin, Sport, beim Fernsehen oder beim Europäischen Patentamt im Einsatz.

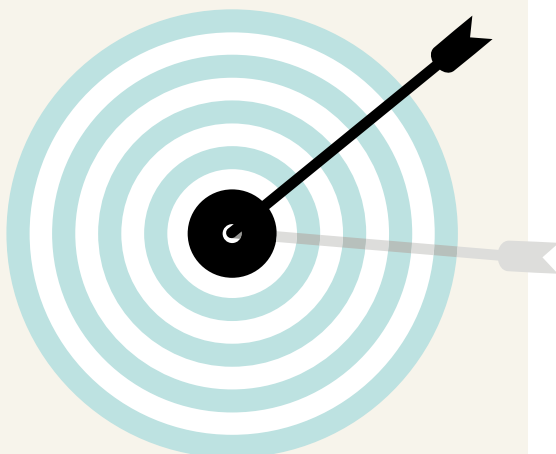
Wie oft kommst du daneben zum Geigespielen?

Fast täglich. Sonst rosten die Finger ein! Es ist eine wunderbare Kombination aus Klang- und Handarbeit,

ganz ohne Computer. Wobei die Handarbeit auch schon vom Geigenbauer geleistet wurde. Eine Geige ist Kunst zum Anfassen. Und das Zauberwort heisst, wie beim Dolmetschen: gut zuhören.

Welche Vorteile bringt es, Mitglied der DÜV zu sein?

Einerseits erhalte ich über die Agentur der DÜV einen Teil meiner Aufträge. Auch schriftliche Übersetzungen und andere Sprachdienstleistungen, wie die Qualitätssicherung bei KI-generierten Übersetzungen, werden von der DÜV angeboten. Andererseits ist die Vereinigung seit ihrer Gründung 1951 da, um ein gemeinsames Verständnis der Berufspraxis zu fördern. Nach dem Masterabschluss sind viele unserer Mitglieder als Freischaffende auf sich allein gestellt. Auf dem aktuell sehr dynamischen und vielfältigen Markt ist es besonders wichtig, ein solches Netz und eine Zugehörigkeit zu haben, um unsere Zukunftsperspektiven zu stärken.



Mit unseren Sprachprofis treffen Sie immer ins Schwarze

Agentur DÜV
Dolmetscher- und
Übersetzervereinigung
CH-8001 Zürich
+41 44 360 30 30
agentur@duev.ch



seit
depuis
dal
1951
düv

Aliose



Kompetent und charmant

FH-Forum und HES-Soirée im Rahmen der SwissSkills

Im Rahmen der SwissSkills 2025 führte FH SCHWEIZ am 19. September die bewährten Eventformate FH-Forum und FH-Nacht (HES-Soirée) durch.

In das Thema «Von Grund auf kompetent» führte Rémy Hübschi, stellvertretender Direktor des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation (SBF), unterstützt von Annina Eymann, ein mit einer aktuellen OECD-Studie zu Grundkompetenzen von Erwachsenen in der Schweiz. Es folgten Gesprächsrunden mit verschiedenen Akteuren aus Wirtschaft und Bildung, darunter FH-Vertretern, zum Thema. Abgerundet wurde der Event durch einen Apéro riche, der wiederum als Überleitung in die anschliessend stattfindende HES-Soirée diente.

Simone de Montmollin, Nationalrätin und Mitglied des FH-SCHWEIZ-Beirats, eröffnete den Anlass und betonte die Rolle von FH SCHWEIZ als Bildungspartnerin der SwissSkills. Luciana Vaccaro, HES-SO-Rektorin und Präsidentin von swissuniversities, verwies auf die Chancen nach einer Berufsausbildung sowie die Stärke des nationalen FH-Netzwerks. Der Mittelpunkt des Abends gehörte danach dem Pop-Duo Aliose, das zusammen HEMU-Absolventen ein stimmungsvolles Konzert gab. Die Soirée endete gegen 21 Uhr in festlicher Atmosphäre.

Mehr Bilder: fhschweiz.ch/aliose-de und fhschweiz.ch/fhforum



- 1 | Das Westschweizer Duo Aliose begeisterte die Gäste mit einem poetisch-virtuosen Mix aus Pop und Indie-Pop.
- 2 | Gesprächsrunde mit Bildungs- und Wirtschaftsvertretern sowie auch mit Nachwuchsvertretern.
- 3 | Rémy Hübschi, stellvertretender Direktor des SBF, präsentierte aktuelle Forschungsergebnisse.
- 4 | Nationalrätin und FH-SCHWEIZ-Beirätin Simone de Montmollin eröffnete die HES-Soirée.
- 5 | Insights zu den Grundkompetenzen vermittelte Annina Eymann, Projektverantwortliche Weiterbildung, SBF.
- 6 | Emsiges Treiben beim Apéro riche im Übergang vom FH-Forum zur HES-Soirée.

Wir danken allen Partnern für ihre Unterstützung

Kulturpartner



Verdolmetschung



Mit Unterstützung von



Bilder: Julian Andrea Rupp



Sicher und smart unterwegs

«Lernen durch Erleben» lautet das Motto bei TCS Training & Events. Egal, ob du dein E-Auto besser kennenlernen, deinen Wohnmobilurlaub sicherer gestalten oder einfach mal auf dem Pistenparcours Vollbremsungen üben willst – der Touring Club Schweiz steht dir bei all diesen Projekten als Partner sicher zur Seite. Durch deine Zugehörigkeit zu FH SCHWEIZ profitierst du als TCS-Neumitglied zudem von 20 Prozent Rabatt auf eine Mitgliedschaft, auf die Verkehrsrechtsschutzversicherung sowie auf den ETI-Schutzbrief von TCS.

Mehr Infos: fhschweiz.ch/tcs-mitgliedschaft

Gewinne einen TCS-Gutschein im Wert von CHF 50

FH SCHWEIZ verlost gemeinsam mit dem TCS **zehn Gutscheine im Wert von je 50 Franken**, einlösbar für einen beliebigen Kurs deiner Wahl. Du kannst ihn an einem der sechs Standorte von TCS Training & Events in der ganzen Schweiz einlösen. Klicke das TCS-Logo an, um an der Verlosung teilzunehmen.



Teilnahmeschluss ist der 30. November 2025. Viel Glück!

10 Büchergutscheine von Buchhaus.ch zu gewinnen

Endlich! Es ist Herbst und damit bleibt viel Zeit, um gemütliche Stunden zu Hause zu verbringen – am besten mit einem spannenden Buch. Mit etwas Glück gewinnst du eine von insgesamt zehn Geschenkkarten von Buchhaus.ch im Wert von je 30 Franken; klicke einfach den ersten Link. Und auch wenn du nicht gewinnst – als Mitglied von FH SCHWEIZ profitierst du jederzeit von 15 Prozent Rabatt im Onlineshop von Buchhaus.ch. Weihnachten ist ja schon bald!



fhnews.ch/büchergutscheine
fhschweiz.ch/buchhaus



Überprüfe deine Zusatzversicherung

FH SCHWEIZ bietet dir und deinen Angehörigen günstigere Prämien und andere Vorteile auf Zusatzversicherungen bei CSS, Helsana, ÖKK, Sanitas und Visana. Bist du bereits dabei? Überprüfe deine Policen, ob sie noch weiterhin im Kollektiv-Rabatt deiner Wahl sind. Mehr Informationen gibt es unter folgendem Link.

fhschweiz.ch/krankenkassen

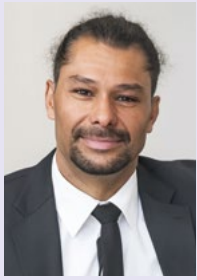


Gehörlose am Schalter

Mit dem Inklusiv-Abo ermöglichen Sie spontane, barrierefreie Kommunikation mit gehörlosen Kunden an Ihrem Schalter. Via Video oder Text wird in Echtzeit gedolmetscht. Setzen Sie ein starkes Signal für Zugänglichkeit, Servicequalität und gelebte Inklusion. Mitglieder von FH SCHWEIZ erhalten 10 Prozent Rabatt auf alle Inklusiv-Abos.

fhschweiz.ch/procom





Steve Hiestand,
Projektmanager,
Keynote Speaker, Sport
Science Expert, Athlet
und Absolvent CAS
Gesundheitsförderung
und BGM
in Organisationen

BGM mit Weitblick gestalten

Was hat Sie dazu bewogen, den CAS Gesundheitsförderung und BGM an der Hochschule Luzern zu absolvieren?
In meiner Selbstständigkeit berate ich

Unternehmer und Privatpersonen in Gesundheitsfragen. Als das betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) in Unternehmen immer wichtiger wurde, entschied ich mich, eine Weiterbildung an der Hochschule Luzern zu absolvieren, um mich für zukünftige Projekte zu rüsten.

Wovon haben Sie während der Weiterbildung am meisten profitiert?

Die Weiterbildung hat mir ermöglicht, komplexe Themen systematisch zu analysieren und klar zu interpretieren, was mir in meinem Berufsalltag enorm weiterhilft. Besonders wertvoll waren für mich die praxisnahen Beispiele der Referenten aus der Wirtschaft sowie der theoretische Tiefgang.

Welches war die positivste Erfahrung Ihrer Weiterbildung an der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit?

Durch die Weiterbildung haben sich neue berufliche Möglichkeiten und spannende Projekte eröffnet. Die grösste positive Erfahrung war der Austausch mit Fachpersonen aus unterschiedlichen Berufsfeldern, der mir zeigte, wie viel ungenutztes Potenzial im Bereich des BGM noch vorhanden ist.

Für mehr Infos zum CAS Gesundheitsförderung und BGM in Organisationen [hier klicken](#)

HSLU Hochschule Luzern



Tanja Fuchs verbindet Bauernhof und Studium: Sie absolviert parallel Business Communications an der HWZ und die Bäuerinnschule

Kommunikation trifft Landwirtschaft

Tanja, wie kam es dazu, dass du gleichzeitig dieses Studium und die Ausbildung zur Bäuerin machst?
Nach der Lehre entschied ich mich für ein

Studium in Business Communications an der HWZ. Als die Betriebsübergabe zu Hause konkreter wurde, wollte ich mir parallel das nötige landwirtschaftliche Wissen aneignen und begann deshalb gleichzeitig die Bäuerinnschule. So konnte ich Theorie und Praxis ideal verbinden.

Welche Parallelen gibt es zwischen Landwirtschaft und Business Communications?

Die Themen und Mentalitäten unterscheiden sich zwar – von der Kleidung bis zu politischen Diskussionen –, doch bei Ausbildungsthemen wie Lernstress, Organisation oder Prioritätensetzung gibt es viele Gemeinsamkeiten. Beide Bereiche fordern Durchhaltevermögen, Flexibilität und die Fähigkeit, Neues schnell umzusetzen.

Wie gehst du mit Stress oder Erschöpfung um und was motiviert dich, dranzubleiben?

Ich erinnere mich daran, warum ich das alles mache – und dass es nur eine Phase ist. Da ich fast direkt am Wald wohne, nutze ich Spaziergänge oder Joggingrunden, um den Kopf freizubekommen. Das hilft mir, Abstand zu gewinnen, neue Energie zu tanken und motiviert weiterzumachen.

Klicke [hier](#) für mehr Infos zum Studium in Business Communications.

HWZ Hochschule für Wirtschaft Zürich

Dein Kompass für Aus- und Weiterbildungen.

→ Jetzt Studiengänge vergleichen



fhmaster.ch
by FH SCHWEIZ

Er macht den Klimawandel sichtbar

Sein Kamerasystem lässt Gletscher in Echtzeit überwachen.

Seit seiner Kindheit im Engadin beobachtet Noel Frey (Bild), wie der Morteratsch-Gletscher Jahr für Jahr weiter zurückgeht. Als die ETH Zürich eine Bachelorarbeit zu diesem Thema ausschrieb, war der damalige Optoelectronics-Student (ehem. Photonics) an der FH Graubünden deshalb sofort fasziniert.

Die Aufgabe: Ein Messsystem entwickeln, das den Gletscherschwund in Echtzeit misst. Dafür entwickelte Noel ein neuartiges Kamerasystem, das den Gletscher kontinuierlich überwacht.

Einsatz in der ganzen Schweiz

Für seine Arbeit wurde Noel, heute wissenschaftlicher Projektmitarbeiter am Institut für Photonics und Robotics der FH Graubünden, mit dem RUAG Innovation Award ausgezeichnet. Doch bei diesem Erfolg belies er es nicht: Den Prototyp hat er seither stetig weiterentwickelt. Dieser wird von der Versuchsanstalt für Wasserbau, Hydrologie und Glaziologie der ETH Zürich erfolgreich

in der ganzen Schweiz auf Gletschern eingesetzt. Zudem werden derzeit auch weitere Einsatzgebiete geprüft – so etwa im Umweltmonitoring oder bei der Überwachung von Naturgefahren. Angesichts des Klimawandels und der damit verbundenen Umweltveränderungen leider ein sehr aktuelles Thema.



Noel Freys Messstation im Einsatz.



reich in der ganzen Schweiz auf Gletschern eingesetzt.

Zudem werden derzeit auch weitere Einsatzgebiete geprüft – so etwa im Umweltmonitoring oder bei der Überwachung von Naturgefahren. Angesichts des Klimawandels und der damit verbundenen Umweltveränderungen leider ein sehr aktuelles Thema.

FH GR Fachhochschule Graubünden
University of Applied Sciences



«Ich Sorge dafür, dass sich Politik und Wirtschaft nicht auf den Füessen stehen.»

Marcial
Leiter Finanzen

Arbeite, wo du Sinn machst.
Jetzt bewerben.

stelle.admin.ch

Bildung trifft Beruf

Erfolgreiche KV- und IT-Lehrabgängerinnen und -Abgänger sowie BEM-Absolventen (Bankeinstieg nach Matura) können sich bei UBS für ein internes Förderprogramm bewerben – eine wertvolle Chance, Bildung und Beruf zu verbinden und die eigene Karriere gezielt voranzubringen. Wir haben zwei Fachhochschulabgänger gefragt, warum gerade diese Kombination für sie der richtige Weg war.



Simon Keusch,
Client Advisor Private
Wealth Baden,
UBS Switzerland AG

Was ist dir aus deiner Zeit im UBS-Nachwuchsförderprogramm speziell hängen geblieben?

Simon Keusch: Während meiner 3- bis 6-monatigen

Rotationen konnte ich verschiedene Bereiche wie Personal Banking, Wealth Management und Corporate & Institutional Clients kennenlernen und dabei wertvolle Erfahrungen sammeln. Besonders spannend war auch mein Praktikum im CIO-Bereich (Chief Investment Office) – eine Erfahrung, die mir ohne das Programm vermutlich nicht offengestanden wäre. Auch konnte ich mir ein grosses Netzwerk aufbauen, von dem ich heute noch profitiere.

Inwiefern konntest du später auf diesen Erfahrungen aufbauen? Würdest du heute rückblickend etwas anders machen?

Die im Programm gewonnenen Erfahrungen und das erworbene Wissen haben mei-

ne berufliche Entwicklung nachhaltig geprägt. Ich konnte viel über mich selbst lernen und meine Kompetenzen weiterentwickeln. Rückblickend würde ich nichts anders machen – jede Rotation und jede Herausforderung hat mich fachlich weitergebracht.

Warum hast du dich danach für ein FH-Studium entschieden?

Es war mir wichtig, mein theoretisches Wissen weiter zu vertiefen. Und die thematische Vielfalt des FH-Studiums war eine wertvolle Grundlage für meinen beruflichen Weg. Zudem war es mir wichtig, neben dem Job auch weiterhin zu lernen und mich weiterzubilden.

Wie bist du zum UBS-Nachwuchsförderprogramm gekommen?

Thilane Thillainathan: Mein Weg zum Programm war eher unkonventionell. Ich habe ursprünglich das Wirtschaftsstudium begonnen, bin dann in die Pharmaindustrie gewechselt und schliesslich bei UBS gelandet. Ich habe verschiedene Teams durchlaufen, viele neue Fähigkeiten erlernt und war immer auf der Suche nach neuen Herausforderungen. Dies hat mich letztlich zum Nachwuchsförderprogramm geführt.



Thilane Thillainathan,
Service Manager
Culture & Learning,
UBS Business
Solutions AG

Welche Erfahrungen haben dich besonders überrascht oder beeindruckt?

Obwohl ich wusste, dass das Programm anspruchsvoll sein würde, war ich überrascht

von der Tiefe und dem Umfang der Unterstützung, die ich von meinen Mentoren erhalten habe. Sie haben mir ihr Netzwerk zur Verfügung gestellt und sind mir fach-

lich und persönlich zur Seite gestanden. Es hat mir gezeigt, wie wichtig es ist, gute Unterstützung innerhalb der verschiedenen Rotationen zu haben.


Wie geht dein Bildungsweg nun weiter?

Nach dem Abschluss meines Bachelorstudiums in Betriebswirtschaft mit dem Schwerpunkt Internationales Management plane ich, mehr Verantwortung innerhalb von UBS zu übernehmen. Es ist mir jedoch wichtig, eine Balance zwischen Arbeit und Privatleben zu finden. Ich bin immer offen für interessante und herausfordernde Projekte, die mich sowohl beruflich als auch persönlich weiterbringen.

UBS Nachwuchsförderprogramm

Internes Programm für die erfolgreichsten KV/IT-Lehr- und BEM-Absolventinnen und -Absolventen:

- Mentoring über zwei Jahre
- Netzwerk und Wissensauf- und -ausbau durch Workshops und Rotationen
- Aus- und Weiterbildung und Zertifizierung als Spezialist im gewählten Fachgebiet
- Variable Komponenten: Unterstützung externer Weiterbildung, dreimonatiger Sprachaufenthalt, unbezahlter Urlaub

Im Unterstützungs-Konsortium
Stiftung FH SCHWEIZ dabei sind: **SFS**  **UBS**

Die Stiftung FH SCHWEIZ engagiert sich für den dualen Bildungsweg und unterstützt dazu unterschiedliche Projekte. Mehr Infos: www.stiftungfhschweiz.ch

National und in allen Regionen

Über 80 000 Mitglieder sind unter dem Dach von FH SCHWEIZ organisiert:

Bern

- Alumni BFH
- Alumni BFH-HAFL
- Alumni BFH Wirtschaft
- Alumni EHSM
- BFH Alumni Technik

Nordwestschweiz

- Alumni FHNW (inkl. Alumni HABG)
- Alumni FHNW Angewandte Psychologie
- Alumni FHNW Soziale Arbeit
- Alumni FHNW Technik
- GAB
- GBB
- GOB

Zürich

- alumniHWZ
- Alumni Kalaidos Fachhochschule
- ALUMNI ZHAW

Ost (Ostschweiz)

- alumniOST
- Archimedes Ostschweiz

Graubünden

- FHGR Alumni

Hes-so

Suisse Occidentale

- Alumni HEdS-FR
- Alumni HEG Genève
- Alumni HEG/HSW Fribourg
- Alumni HEIA-FR
- Alumni HEIG-VD
- Alumni HETS-FR
- Archimède Romandie
- Association des Alumni de La Source
- DiploMATS
- EHL Alumni
- Net-Arc (Neuchâtel)
- Suisse Occidentale E&S (réseau)

Zentralschweiz

- HSLU Alumni

Svizzera Italiana

- Alumni FFHS
- SUPSIALumni

National

- düv
- SBAP
- SVAN
- Swiss Paralegal Association
- USOE

Assoziierte Organisationen

- Alumni EHB
- AvenirSocial
- DBA-AS
- HR Swiss
- SGLWT
- SKV
- ZGP

Bildungspartner

- academia
- Swiss HR Academy

Im Austausch mit economiesuisse, Fachkonferenzen Fachhochschulen, fh-ch, SGV, SGB, SBFI, swissuniversities, Travail Suisse und VSS

FH SCHWEIZ dankt allen Partnern für die Unterstützung.





Hochschulen digital denken – mit NOVO

Bei der digitalen Transformation von Hochschulen spielen SAP-Systeme eine zentrale Rolle. Mit der richtigen Strategie sind sie ein integraler Bestandteil der digitalen Zukunft – für Verwaltung und Forschung.

Die Digitalisierung stellt Hochschulen vor weitreichende Herausforderungen – und eröffnet gleichzeitig grosse Chancen. Neue technologische Möglichkeiten, sich wandelnde Erwartungen von Studierenden, regulatorische Anforderungen sowie der steigende Effizienzdruck verlangen nach durchdachten IT-Strategien und verlässlichen Partnern. Genau hier setzt die NOVO Business Consultants AG an: als erfahrene Beratungspartnerin, die Hochschulen auf ihrem digitalen Weg mit Know-how, Branchenverständnis und Augenmass begleitet.

NOVO ist ein unabhängiges Schweizer Beratungs- und Informatikdienstleistungsunternehmen im Bereich SAP mit Sitz in Bern und Zürich und hat über 25 Jahre Erfahrung in der Prozess- und IT-Beratung. Seit vielen Jahren zählen zahlreiche Universitäten, Fachhochschulen, pädagogische Hochschulen sowie Institutionen des ETH-Bereiches zu unseren Kunden. Unsere Beraterinnen und Berater verbinden fundiertes technisches Wissen im Bereich SAP mit einem tiefen Verständnis für die Besonderheiten und Anforderungen im Bildungsbereich. Dabei legen wir grossen Wert auf eine langfristige, partnerschaftliche Zusammenarbeit – offen, transparent, zielorientiert.

Daten sinnvoll nutzen

Unser Leistungsportfolio umfasst unter anderem die Analyse und Optimierung von Geschäftsprozessen, die Einführung und Weiterentwicklung von ERP-Systemen (SAP), die Anbindung und Integration weiterer Branchenlösungen sowie die Begleitung bei IT-Strategieprojekten, Organisationsveränderungen oder komplexen Transformationsvorhaben, beispielsweise im Bereich der finanziellen Steuerung von Hochschulen. Denn SAP

kann mehr als nur das ERP-System der Verwaltung sein: ein integraler Bestandteil einer digitalen Campus-Architektur.

Was unsere Hochschulkunden besonders schätzen: Wir sprechen ihre Sprache. Wir denken in Prozessen, nicht in Silos. Und wir setzen auf Lösungen, die in der Realität funktionieren – nicht nur auf dem Papier. Ob es um die Automatisierung von Verwaltungsabläufen geht, um eine benutzerfreundliche Systemlandschaft oder um die digitale Unterstützung der Lehre: Unsere Projekte sind darauf ausgerichtet, echten Mehrwert zu schaffen. Ein weiterer wesentlicher Vorteil ist das Know-how von anderen Hochschulen, welches wir in den einzelnen Projekten einbringen können.

Nachgewiesene Expertise

Unsere Arbeitsweise ist agil, pragmatisch und auf Langfristigkeit ausgelegt. NOVO steht für stabile Beziehungen und nachhaltige Lösungen – auch über das Projektende hinaus. Wir verstehen uns nicht nur als Dienstleisterin, sondern als Mitgestalterin einer digitalen Hochschullandschaft, die auf Qualität, Effizienz und Zukunftsfähigkeit baut. Ausserdem sind wir seit 2017 mit dem Status eines SAP-Gold-Partners ausgezeichnet. SAP bestätigt damit, dass unsere Mitarbeitenden über umfangreiches zertifiziertes Fachwissen verfügen und in puncto Kompetenz und Service bei SAP-Lösungen ein hoher Qualitätsstandard herrscht.

Wir freuen uns auf den Dialog mit Ihnen – und darauf, gemeinsam die Zukunft der Hochschulen zu gestalten.

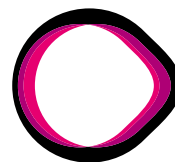
A woman with dark hair, wearing a bright green long-sleeved top and blue jeans, stands on a wooden pier. She is smiling and looking towards the camera. The background shows a calm lake and lush green trees under a clear blue sky.

IMMER WEITER- BILDEN.

Infoanlass:
20. Januar
ab 17 Uhr



Erfahre, wie du mit unseren
Weiterbildungen weiterkommst:
Jetzt für Infoanlass anmelden.
WO WISSEN WIRKT.



OST
Ostschweizer
Fachhochschule

special

Ausgabe «Nachwuchs» – November 2025

Talente nachhaltig
fördern



Nach- wuchs im Fokus



Anpacken
Lernen
Durchstarten



Junge Talente,
der Grundstein
für Erfolg

«Wenn junge Menschen
alles geben»

2 Editorial

Als Politikerin und Prorektorin einer Berufsfachschule bin ich täglich mit Fragen zu unserem Nachwuchs an den Schulen, in den Unternehmen und in der Gesellschaft konfrontiert. An der Schule sind wir gefordert, unsere Jugendlichen auf die zukünftigen Anforderungen vorzubereiten. Von Unternehmen höre ich regelmässig, dass besondere Anstrengungen notwendig sind, um Jugendliche für eine Lehre zu gewinnen.

In Bern befassen wir uns zudem mit Massnahmen, um die Aus- und Weiterbildung in der Schweiz noch attraktiver zu gestalten. Gleichzeitig muss gespart werden, was uns Sorgen bereitet. Umso mehr schätzen wir alle Initiativen, die verschiedenste Berufe vorstellen und zeigen, dass heute sowohl Jugendliche als auch Erwachsene auf engagierte Unternehmen und Organisationen zählen dürfen. In diesem Special von FH SCHWEIZ finden sich einige gute Beispiele dafür.



Regina Durrer-Knobel
Präsidentin Beirat FH SCHWEIZ
Nationalrätin

Ich wünsche dir eine interessante Lektüre.

Wir suchen IT-Talente mit Ausdauer

jobs.opacc.ch

Opacc Extended Enterprise Software

4.7 ★★★★★
kununu score



6

CLICK

Dieses PDF
ist interaktiv
– einfach auf
die QR-Codes
klicken!



8

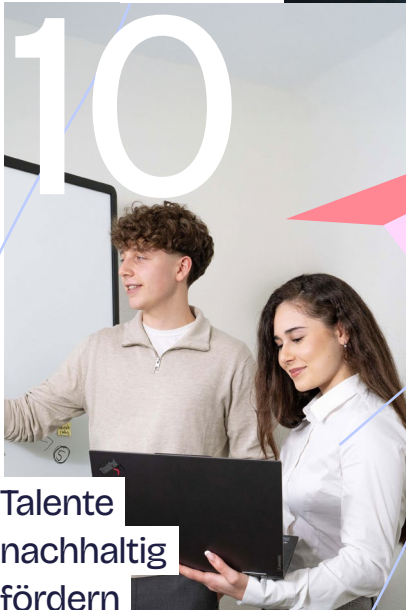
Die Zukunft
im Fokus



Psychische
Gesundheit ist
Teamsache



Deine Chance nach
dem Studium



10

Talente
nachhaltig
fördern



Anpacken.
Lernen.
Durchstarten.

12

4

Impressum: FH SCHWEIZ – Die Spezial Ausgabe «Nachwuchs» – ©2025 November

Die Special-Ausgabe «Nachwuchs» ist eine digitale Publikation von FH SCHWEIZ, dem Dachverband der Absolventinnen und Absolventen von Fachhochschulen in der Schweiz. Es widmet sich Themen rund um Bildung, Karriere und Zukunftskompetenzen junger Talente.

FH SCHWEIZ Konradstrasse 6, 8005 Zürich **Tel:** +41 79 843 47 57 **Mail:** mailbox@fhschweiz.ch **Website:** fhschweiz.ch

Beratung: Alan Stamberger **Design:** WECATCH CREATIVE AGENCY

Danke an unsere Partner für die Zusammenarbeit: Auto AG Truck, CSS Versicherung, Gesundheitsförderung Schweiz, Lidl Schweiz, Valiant Bank

4



Lerne unser Team kennen! Scanne den Code und entdecke die Gesichter und Geschichten hinter der Auto AG Group – wer wir sind, was uns antreibt und wie wir gemeinsam bewegen.



Anpacken. Lernen. Durchstarten.

Bei Auto AG Truck lernen die Nachwuchskräfte dort, wo es wirklich zählt: direkt am Fahrzeug. Statt nur in Schulbüchern zu blättern, arbeiten die Lernenden von Anfang an an echten Kundenaufträgen. Fahrzeuge prüfen, Störungen analysieren, Aufträge planen oder Kundinnen und Kunden beraten – alles passiert unter Anleitung erfahrener Profis, die ihr Wissen weitergeben und Schritt für Schritt begleiten.

Die Ausbildung ist praxisnah, abwechslungsreich und bietet viel Unterstützung. Wer seinen Führerausweis machen will – ob für PW oder sogar für LKW – wird gefördert. Auch bei Schulbüchern, digitalen Lernmitteln oder Prüfungsvorbereitungen gibt es Unterstützung. Und der Spass kommt nicht zu kurz: Lehrlingscamps, coole Events und eine gemeinsame Abschlussreise gehören ebenso dazu wie ein besonderes Geschenk zum Lehrabschluss. Wer in der Schule brilliert, darf sich zusätzlich freuen – bei einer Note von 5.4 gibt es sogar eine Namensaktie.

Mehr als ein Abschluss – dein Sprungbrett in die Zukunft

Bei Auto AG Truck zählen nicht nur Noten, sondern Haltung, Neugier und Teamgeist. Wer mitanpackt und offen kommuniziert, übernimmt früh Verantwortung – immer im Rahmen seiner Möglichkeiten – und bekommt Feedback, das weiterbringt. Interne Kurse, externe Module und Einblicke in andere Abteilungen erweitern zusätzlich den Horizont.

Auto AG Truck

Die Auto AG Truck ist innerhalb der Auto AG Group auf den Bereich Nutzfahrzeuge spezialisiert. Sie bietet umfassende Dienstleistungen in den Bereichen Verkauf, Service und Unterhalt von Nutzfahrzeugen und engagiert sich stark für die Ausbildung und Entwicklung des Nachwuchses. Als Teil der traditionsreichen Auto AG Group profitiert sie von einem grossen Erfahrungsschatz und einem schweizweiten Kompetenznetzwerk.

Was macht Auto AG Truck für Nachwuchs besonders?

Für uns ist die Ausbildung des Nachwuchses ein zentraler Aspekt in der Unternehmensführung. Wir sehen unsere Lernenden als echte Talente an, die wir langfristig begleiten und fördern wollen. Was uns dabei besonders macht, ist, dass wir den Lernenden neben einer professionellen Ausbildung und breiten Unterstützung, von Anfang an wirkliche Verantwortung übertragen und ihnen die Möglichkeit geben, eigene Projekte zu übernehmen und sich so individuell weiterzuentwickeln. Wichtige Faktoren dabei sind neben einer wertebasierenden Unternehmensführung, fachlich versierte und motivierte Berufsbildner in den Betrieben. Aus diesem Grund unterstützt die Auto AG Truck auch die Berufsbildner in ihrer täglichen Arbeit und führt regelmässige Schulungen zu aktuellen Themen mit Austauschmöglichkeiten durch.

Welche Perspektiven bietet die Auto AG Truck?

Für uns ist es wichtig, dass unsere Lernenden nicht nur eine solide Ausbildung bekommen,

JETZT BEWERBEN!
Ob Schnupperlehre oder Lehrstelle:
Wir begleiten dich auf deinem
Start ins Berufsleben.



sondern auch echte Perspektiven für die Zukunft haben. Nebst einem gesicherten Arbeitsplatz gibt es die Möglichkeit Weiterbildungen zu absolvieren und so den eigenen Karriereweg zu gestalten, unabhängig, ob eine Fach- oder Führungskarriere angestrebt wird, wir unterstützen die jungen Profis! Dank unserer Grösse und Abdeckung praktisch über die ganze Schweiz gibt es auch die Möglichkeit in anderen Betrieben zu arbeiten und so den Erfahrungsschatz zu erweitern und vielleicht sogar noch eine neue Sprache zu lernen.

Wie sieht der Lehrstart bei der Auto AG Truck aus?

Die Lehre beginnt schon vor dem eigentlichen Lehrbeginn. Eine proaktive Kommunikation mit Einbezug der Eltern ist uns sehr wichtig, damit allfällige Fragen oder Unsicherheiten früh geklärt werden können. Der Start selbst findet dann mit allen neuen Lernenden der Auto AG Truck zusammen während einem einwöchigen Camp auf der Burg Ehrenfels in Sils im Domleschg statt. In dieser Woche werden die Lernenden in allgemeinen Themen wie beispielsweise Arbeitssicherheit oder Personalthemen geschult und eingeführt. Ein wichtiger Aspekt ist auch der Umgang mit dem neuen Rhythmus von Arbeit, Schule und Freizeit. Mittels diverser Methoden, Tipps und praktischen Übungen werden die Lernenden darauf vorbereitet. Im Camp wird aber auch die gemeinsame Zeit mit Gesprächen, Wanderungen und einer Seifenkisten-Challenge gepflegt. Nach drei Monaten findet ein Follow-up Tag zusammen mit den Berufsbildnern statt, bei dem die ersten Erfahrungen ausgetauscht und reflektiert werden und falls nötig, Massnahmen eingeleitet werden.

Drei Wörter, die eure Ausbildung beschreiben?

praxisnah, teamorientiert, zukunftsweisend

«Wir suchen neugierige Menschen, die gern anpacken – alles Weitere bringen wir ihnen bei...»

Reto Fries
Leiter HR,
Auto AG Group



5

6

Entdecke das CSS-Traineeprogramm «Step-In» Programm und erfahre, was Robin und Eme bei der CSS erlebt haben:



CSS

Deine Chance nach dem Studium

Die CSS investiert gezielt in die Zukunft junger Talente: Mit dem CSS-Traineeprogramm «Step-In» und vielseitigen Hochschulpraktika richtet sie sich an Master- und Bachelor-absolventinnen und -absolventen. Als führender Krankenversicherer ermöglicht die CSS den Absolventinnen und Absolventen einen direkten Berufseinstieg nach dem Studium und fördert sie individuell.

Wie gelingt der Berufseinstieg nach dem Studium?

Die jungen Menschen bringen das neuste Wissen aus den Hochschulen mit und suchen einen Berufseinstieg. Die CSS sucht Talente aus der ganzen Schweiz, die ihr Wissen einbringen und sich persönlich entwickeln möchten. Aus diesem Grund hat die CSS vor zwei Jahren das CSS-Traineeprogramm «Step-In» kreiert, das sich an Masterabsolventinnen und -absolventen richtet. Das 18-monatige Programm bietet einen strukturierten Einstieg ins Berufsleben: Persönliches Mentoring, regelmässige Abteilungswechsel und ein Stage in der Westschweiz oder im Tessin ermöglichen abwechslungsreiche Einblicke. Die individuelle Betreuung durch erfahrene Ausbilderinnen und Ausbilder garantiert eine steile Lernkurve und gezielte Förderung. Neben dem Ausbau von fachlichen Kompetenzen steht der Aufbau eines starken beruflichen Netzwerks im Fokus. Nach erfolgreichem Abschluss des Programms ist das Ziel eine unbefristete Anstellung bei der CSS.

Bietet die CSS Hochschulpraktika an?

Bachelor- und Masterabsolventinnen und -absolventen können im Rahmen von sechs bis zwölfmonatigen Praktika wertvolle Einblicke in verschiedene Unternehmensbereiche gewinnen: Unternehmenskommunikation, Strategie oder Recht. Praktikantinnen und Praktikanten arbeiten aktiv an Projekten mit, übernehmen Verantwortung und lernen die Unternehmenskultur der CSS hautnah kennen. Die Praktika sind praxisnah gestaltet und ermöglichen einen umfassenden Einblick in die Berufswelt.

Über die CSS

Rund 1,7 Millionen Kundinnen und Kunden, über 90 Agenturen, rund 3000 Mitarbeitende und einer der führenden Schweizer Kranken- und Sachversicherer. Ja, wir sind ganz schön gross. Zum Glück. Denn gross sind dadurch auch unsere Möglichkeiten, wirklich etwas zu bewegen. Unsere Wurzeln gehen bis 1899 zurück. Seither sind wir gesund gewachsen, aber darauf ruhen wir uns nicht aus: Für die Zukunft haben wir noch viel vor – vielleicht zusammen mit dir?

Was nehmen die Absolvierenden für ihre Zukunft mit?

Jedes Jahr entsteht bei der CSS eine lebendige Community aus Praktikantinnen, Praktikanten und Trainees, die sich fachlich und persönlich intensiv austauschen. Durch die bereichsübergreifende Zusammenarbeit und den Kontakt zu erfahrenen Mitarbeitenden entsteht ein wertvolles Netzwerk, das über die Programmdauer hinaus bestehen bleibt. Die CSS unterstützt diese Vernetzung gezielt und schafft so ein inspirierendes Umfeld, worin junge Talente langfristig voneinander lernen und gemeinsam wachsen können. Die Möglichkeiten sind vielfältig: Mitwirken in spannenden Projekten in Form einer befristeten oder gar in einer Festanstellung. Die CSS entwickelt ihre Programme zudem stetig weiter, integriert neue Fachbereiche und Sprachregionen und bleibt damit eine zukunftsorientierte Arbeitgeberin für engagierte Talente.

«4 von 5 Trainees werden von der CSS angestellt sowie ehemalige Praktikantinnen und Praktikanten sind heute noch bei uns beschäftigt.»



*Denise Zabkar
Community Managerin,
Leiterin Recruiting und
Employer Branding im
Top Sharing.*

JETZT BEWERBEN!
Werde Teil der CSS – wir freuen uns auf dich!
Schau dir unsere offenen Stellen an:



7

8



QR-Code scannen
um auf die Webseite
zu gelangen



Gesundheitsförderung Schweiz
Promotion Santé Suisse
Promozione Salute Svizzera

Psychische Gesundheit ist Teamsache

Ob Lernende gesund durch die Lehre kommen, hängt entscheidend vom Arbeitsumfeld ab. Eine aktuelle Befragung zeigt: Atmosphäre, Respekt und offene Kommunikation sind Schlüsselfaktoren. Dort, wo alle gemeinsam Verantwortung übernehmen, finden Lernende Halt, Motivation, Gesundheit und Erfolg.

Der Einstieg ins Berufsleben ist für junge Menschen ein grosser Schritt.

Eine aktuelle nationale Befragung von Workmed mit rund 45'000 Lernenden zeigt: Die meisten Lernenden freuen sich auf ihre Lehre – etwa auf Selbständigkeit dank ersten Einkommen, Sinnhaftigkeit und spannende Tätigkeiten. Gleichzeitig bringen viele auch Sorgen mit, etwa vor Überforderung, langen Arbeitszeiten oder davor, nicht akzeptiert zu werden. Diese Ambivalenz macht deutlich: Lernende brauchen ein Umfeld, das ihnen Orientierung und Sicherheit gibt.

Besonders wichtig ist das Teamklima.

Die grosse Mehrheit der Lernenden nimmt ihre Ausbildungsverantwortlichen und Arbeitskolleg*innen als engagiert, respektvoll und vertrauenswürdig wahr. Doch wenn es darum geht, Probleme offen anzusprechen oder Unterstützung bei persönlichen Schwierigkeiten zu erhalten, zeigt sich noch Luft nach oben. Genau hier entscheidet sich, ob Sorgen Lernende zusätzlich belasten – oder ob sie durch ein unterstützendes Umfeld gesund lernen und wachsen können.

Gesunde Lernende sind Teamsache.

Die Verantwortung tragen in erster Linie die Berufsbildungsverantwortlichen – sie sorgen dafür, dass Lernende im Betrieb gut eingeführt und begleitet sind. Gleichzeitig sind Lernende vollwertige Mitglieder der Organisation. Entscheidend ist deshalb eine gemeinsame Kultur von Respekt, Freundlichkeit, vorgelebter Disziplin, Förderung, Teamzusammenhalt sowie offener Kommunikation. Wenn alle im Betrieb Sorge tragen, entsteht eine Atmosphäre, in der Lernende sich angenommen fühlen, Fehler machen dürfen und Mut zur Entwicklung haben.

Lernende sind Teil der ganzen Belegschaft, und die entsprechenden Instrumente des betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) gelten auch für sie.

Dazu gehört der Umgang mit Über- oder Unterbelastung ebenso wie die Förderung von Ressourcen. Genau hier setzt das Angebot Apprentice von Gesundheitsförderung Schweiz an: Es bietet praxisnahe Instrumente, Checklisten und Trainings, die Berufsbildende und Teams stärken. So entsteht Handlungssicherheit – und Lernende profitieren von einem Umfeld, in dem sie gesund lernen, arbeiten und wachsen können.

Studie & Angebot im Überblick

Mit Unterstützung von Gesundheitsförderung Schweiz hat WorkMed rund 45'000 Lernende befragt - das entspricht knapp 23 Prozent aller Auszubildenden im Land. Die Ergebnisse sind repräsentativ für die duale Berufsbildung und zeigen, wie es Jugendlichen in der Lehre geht, was ihnen guttut, welche Belastungen sie erleben und welche Faktoren ihnen helfen, Herausforderungen erfolgreich zu meistern.

Apprentice ist ein kostenloses Angebot von Gesundheitsförderung Schweiz, das Berufsbildungsverantwortliche mit Praxisimpulsen und einer Werkzeugkiste unterstützt. Im Fokus steht die Förderung der psychischen Gesundheit von Lernenden und der Aufbau einer gesundheitsförderlichen Ausbildungskultur - für Auszubildende ebenso wie ihre Begleitpersonen.

«Psychische Gesundheit ist Teamsache: Lernende brauchen nicht nur eine gute Fachbegleitung, sondern ein Umfeld, in dem Respekt, Vertrauen und offene Gespräche selbstverständlich sind.»

Anita Blum
Projektleiterin Betrieb
& Entwicklung BGM
Gesundheitsförderung
Schweiz



10



Erfahre mehr über
Michelle und das
#teamlidl - einfach
QR-Code scannen!



Die Zukunft im Fokus

Junge Talente sind der Grundstein für den Erfolg von Lidl Schweiz. Mit unserer vielseitigen Berufsbildung investieren wir gezielt in die nächste Generation. Denn wir sehen in jedem unserer Lernenden das Potenzial zur Führungskraft von morgen. Eine, die das eindrucksvoll beweist, ist Michelle. Ihre Geschichte steht stellvertretend für die vielen Laufbahnen, die bei uns möglich sind.

«Wenn ihr von Anfang an alles gebt, erfahrt ihr auch volle Unterstützung und könnt daran wachsen»



Michelle Helmel
Filialeiterin in
Herisau

Eine Lehre als Fundament

Unsere Berufsbildung ist ein wichtiger Startpunkt. Jedes Jahr bieten wir jungen Menschen den Einstieg in die Arbeitswelt mit einer Lehre in den Bereichen Detailhandel, Logistik, IT oder im kaufmännischen Sektor. Im Vordergrund steht bei uns eine praxisnahe und umfassende Ausbildung. Dabei fördern wir auch Soft Skills wie Eigeninitiative und Teamfähigkeit, welche im Berufsalltag entscheidend sind.

Die Erfolgsstory von Michelle

Ein inspirierendes Beispiel für die Entwicklungsmöglichkeiten ist die Geschichte von Michelle. Sie begann 2014 ihre Laufbahn mit einer Ausbildung im Detailhandel. Bereits in ihrem zweiten Lehrjahr ergab sich durch einen Personalwechsel eine aussergewöhnliche Gelegenheit: Führungsverantwortung in der Filiale übernehmen. Was zu Beginn eine grosse Herausforderung darstellte, entwickelte sich schnell zu einem enormen Motivationsschub. Michelle nutzte diese Chance, um zu wachsen und wichtige Führungsqualitäten zu erwerben. Sie lernte, wie man Menschen auf Augenhöhe begegnet und ihre individuellen Stärken erkennt sowie fördert. Diese Erfahrungen prägten sie und ermöglichten ihr eine rasche berufliche Weiterentwicklung. Ihr Wunsch, Filialeiterin zu werden, kam nach dem Lehrabschluss auf. Seit 2020 leitet sie als Filialeiterin die Filiale in Herisau. Vier Jahre später erwarb sie zudem den eidgenössischen

Fachausweis als Verkaufsfachfrau und unterstreicht damit ihren kontinuierlichen Entwicklungswillen. Ihre Laufbahn zeigt, dass wir motivierten Mitarbeitenden Chancen geben, sich bei uns weiterzuentwickeln, auch wenn man dabei mal einen «Fail» erlebt – denn aus Fehlern lernt und wächst man.

Lidl Schweiz

Als Teil der Schwarz-Gruppe betreiben wir über 180 Filialen in der Schweiz mit über 5'000 Mitarbeitenden. Wir bieten höchste Qualität zu besten Preisen, engagieren uns aktiv für Nachhaltigkeit und faire Anstellungsbedingungen. Mit unserem starken Fokus auf Nachwuchsförderung bieten wir vielfältige Karrierechancen.

Miteinander zum Erfolg

Neben der Ausbildung ist uns auch ein attraktives Umfeld wichtig. Dazu gehören überdurchschnittliche Anstellungsbedingungen und die Möglichkeit, nach der Lehre bei uns weiterzuarbeiten. Unser Ziel ist es, langfristige Beziehungen aufzubauen und die Talente von heute zu den Fach- und Führungskräften von morgen zu entwickeln. Was das **#teamlidl** auszeichnet? Es ist der starke Zusammenhalt und die Menschlichkeit über alle Abteilungen hinweg – von der Filiale über die Logistik bis zur Verwaltung. Wir leben ein Miteinander, in dem Vertrauen die Basis bildet und jeder Einzelne seinen Beitrag leistet.



#teamlidl

11



Zum Ausbildungs-
angebot von Valiant

Text: Catharina Graf

Bild: Valiant



valiant

Talente nachhaltig fördern

Als Arbeitgeberin begleitet Valiant ihre Mitarbeitenden auch bei der beruflichen Entwicklung. Wer hier startet, wird gezielt gefördert und erhält langfristige Perspektiven – wie Raphael Lipp, Geschäftsstellenleiter Sursee, und Michelle Rolla, Assistentin Vermögensberatungskunden. Beide beweisen: Bei der lila Bank sind Beruf und Studium kein Widerspruch, sondern eine Erfolgsformel.

Im August 2000 hat Raphael Lipp seine kaufmännische Lehre bei Valiant begonnen. Heute leitet er die Geschäftsstelle Sursee. Auf seinem Weg dahin hat er verschiedene interne Stationen durchlaufen – und an der Hochschule Luzern berufsbegleitend Betriebsökonomie mit Vertiefung in Finance & Banking studiert. «Das Studium hat mir den Blick geöffnet und eine ganzheitliche Sicht auf die Bedürfnisse von Unternehmen ermöglicht.» Und das, so Lipp, sei für seine Arbeit mit Kundinnen und Kunden ebenso wichtig wie für seine Führungstätigkeit.

Spannende Perspektiven erhalten

Ähnlich sieht das Michelle Rolla, seit dem Jahr 2020 Assistentin im Segment Vermögensberatungskunden. Sie ist 2019 als Praktikantin zu Valiant gestossen und wird 2026 den Bachelor of Science in Betriebsökonomie an der Berner Fachhochschule abschliessen. Danach will sie das erworbene Wissen bei der lila Bank als Kundenberaterin einsetzen. «Man spürt, dass Valiant junge Talente schätzt und fördert», sagt sie.

Lila Fit: gut begleitet

Jedes Jahr starten bei Valiant rund 30 neue Talente in die Berufswelt. Sie profitieren während der Ausbildung von Lila Fit Kursen, abgestimmt auf ihren Ausbildungsweg. Ein individuelles Laufbahncoaching mit dem Workshop «Fit für die Zukunft» zeigt passende Ziele und mögliche Weiterbildungen auf.

«Ich habe von Anfang an spannende Möglichkeiten und Perspektiven erhalten.» Das bestätigt auch Samuel Lanz, Verantwortlicher Grundbildung bei Valiant. «Die Mehrheit der Auszubildenden bleibt nach ihrem Abschluss bei Valiant.» Die Ausbildung ist abwechslungsreich und praxisnah. Sie beinhaltet Kurse zu sozialen Kompetenzen wie Resilienz, Workshops zum Generationenaustausch und Informationen zum Weiterbildungsangebot. So übernehmen Absolventinnen und Absolventen rasch Verantwortung und erhalten klare Ziele.



*Michelle Rolla
Assistentin
Vermögensberatung,
Valiant Bank AG*

«Valiant hat mich immer voll unterstützt. Das A und O ist das Priorisieren und Planen.»

An Herausforderungen wachsen

«Potenziale entwickeln, Stärken fördern und Vertrauen schaffen: Das ist das Ziel», so Raphael Lipp. «Valiant sorgt dafür, dass alle ihr volles Potenzial entfalten können.» Dazu gehört es auch, die Mitarbeitenden immer wieder an Herausforderungen wachsen zu lassen. Zum Beispiel indem Studierende ein Auslandsemester planen, wie dies Michelle Rolla an der Hawaii Pacific University absolviert hat. «Ich wollte das eigentlich gar nicht machen», lacht sie. «Aber mein Chef hat mich dazu ermutigt.» Jetzt oder nie, habe sie sich dann gedacht – und ist nach sechs Monaten mit einem Rucksack voller neuer Erfahrungen und Lebenslehren in die Schweiz zurückgekehrt.

«Potenziale entwickeln, Stärken fördern und Vertrauen schaffen: Das ist das Ziel.»

*Raphael Lipp
Geschäftsstellenleiter Sursee,
Valiant Bank AG*



Priorisieren und planen

«Valiant hat mich immer voll unterstützt – im Praktikum, im Studium und bei Entscheidungen», so Michelle Rolla. «Für das Studium konnte ich mein Pensum reduzieren und in den Prüfungsphasen zusätzlich anpassen.» Diese Flexibilität erlebte und schätzte auch Raphael Lipp. Dennoch waren die Studienjahre für beide sehr intensiv. Und beide sagen, dass sie daraus zwei wichtige Dinge gelernt haben: das Priorisieren und das Planen. Dies beobachtet Samuel Lanz auch auf der Arbeitgeberseite. «Die Doppelbelastung fördert eine gute Selbstorganisation – und vernetzt Theorie und Praxis nachhaltig.»

Valiant ist eine unabhängige Schweizer Finanzdienstleisterin und ausschliesslich in der Schweiz tätig. Sie bietet Privatkundinnen und Privatkunden sowie KMU ein umfassendes, einfach verständliches Angebot in allen Finanzfragen. Valiant beschäftigt über 1100 Mitarbeitende – davon über 70 Auszubildende.

14 Schlusswort

Liebe Leserinnen und Leser

Mit dieser Ausgabe durfte ich erstmals ein Special von FH SCHWEIZ redaktionell und beratend begleiten – eine für mich bereichernde Erfahrung. Besonders die Zusammenarbeit mit den Unternehmen und Institutionen, die ihre Nachwuchsinitiativen vorgestellt haben, war inspirierend und hat wertvolle Einblicke ermöglicht. Ich hoffe, auch Du hast beim Lesen neue Perspektiven entdeckt. Der Nachwuchs verdient Aufmerksamkeit, Unterstützung und Vertrauen – und wir freuen uns, ihm auch künftig eine starke Plattform zu bieten.



Alan Stamberger
Marketing / Kommunikation /
Verkauf

Herzlich
Alan Stamberger
& Team FH
SCHWEIZ

SPRICHST DU
NACHWUCHS?

WIR SCHON!

Als Employer Branding
Expert:innen helfen wir
unzähligen Unternehmen,
gehört zu werden.

WECATCH.AGENCY | Entdecke in unserem **Online-Lunch-Seminar**
«**Employer Branding**», wie du die richtigen
Taleute anziehst und langfristig bindest.

JETZT ANMELDEN

