

Spielerisch lernen

FriLingue: Spracheamps statt Schulbankdrücken

**«Menschlichkeit
zahlt sich aus»**

Impulse engagiert sich für Egalität und Inklusion

Zwischenbilanz mit 40

Reif für Neuausrichtung und Jobwechsel?

Inhalt

Seite 10

Nichts Geringeres als KMU erfolgreicher zu machen hat sich die Bank WIR zu einem ihrer Ziele gesetzt. Zu den Mitteln dazu gehört neu die Partnerschaft mit der Business Schmiede von Adrian Lang. Im Angebot der «Schmiede»: Speakers Nights, Seminare und Online-Kurse für Unternehmer und Unternehmerinnen, Kadermitarbeitende, aber auch Private.



Seite 20

Fehlender Nachwuchs, Fachkräftemangel, Abwanderungen: Im Tourismus, in der Gastronomie und der Hotellerie haben sich diese Probleme während der Corona-Pandemie nochmals verstärkt. Wir haben bei Branchenexperten nachgefragt, wie sie die negative Entwicklung stoppen wollen.

Seite 28

«Erfolg ist lernbar», so das Motto der Bénédict-Schulen, die in Zürich, Bern, Luzern und St. Gallen beheimatet sind. Es könnte auch als Motto über dem beruflichen Werdegang von Jan Fuchs stehen, Co-Geschäftsführer der Schule in St. Gallen. Wichtigstes Standbein dort ist die Sprachschule, historisch bedingt sucht auch die Ausbildung von Praxisassistentinnen und -assistenten ihresgleichen.



4 Spielerisch lernen

FriLingue: Sprachcamps statt Schulbankdrücken

10 «Im Kopf wachsen»

Interview mit Adrian Lang, Business Schmiede

15 «Menschlichkeit zahlt sich wirtschaftlich aus.»

Interview mit Nicole Bertherin, Impulse

20 Mehr Anreize schaffen, um Branchenabgänge zu verhindern

Branchenexperten zum Fachkräftemangel

25 Zwischenbilanz mit 40

Interview mit Barbara Zbinden, BIZ Bern

28 Erfolg ist lernbar

Interview mit Jan Fuchs, Bénédict-Schule St. Gallen

33 Mit starkem Wachstum zu ausgezeichnetem Ergebnis

Jahresergebnis der Bank WIR

36 Orientierung im Bildungsdschungel

38 Der Chasselas ist der Star der Waadtländer Winzer

41 Leben lernen

Kolumne von Willi Näf

42 Cartoon

... sed vitae

Editorial



Zimmermanns Ziel: Die Fähigkeiten der Kinder wecken und entwickeln helfen, ohne sie in «Formelkram, Bänke, Reih und Glied» und «engherzige Schablonen» zu zwingen.

Eine Schule, die uns aufs Leben vorbereitet, wäre ganz im Sinn des römischen Philosophen Seneca gewesen. Denn in einem Brief bedauert er, dass an den Schulen der gesunde Menschenverstand und die Lebensweisheit zu kurz kommen. Er kritisierte: «Nicht für das Leben, sondern für die Schule lernen wir» – non vitae, sed scholae discimus. Was laut Seneca also erstrebenswert wäre, ist genau das Umgekehrte, und was schliesslich zum geflügelten Wort wurde: Nicht für die Schule, sondern für das Leben lernen wir.

Auf das Leben vorbereiten wollten fast 2000 Jahre später auch die Reformpädagogen, zu denen sich Werner Zimmermann zählte, der Mitgründer der Bank WIR. Ein Gräu- el waren ihm «Staatspädagogen»*, «Erzieher und Verkrüppler», «Schulstubenluft», «Notengeberei» – kurz: der «seelenmordende Erziehereibetrieb in Schule und Familie». 1913, als 20-jähriger Lehrer, noch dazu Vegetarier, Abstinenzler und Nichtraucher, war er den Eltern seiner 12- bis 15-jährigen Primarschüler in Lauterbrunnen – «ernste Bergleute mit zerarbeiteten Händen» – anfänglich wohl ziemlich suspekt. Schülerzeitung, Arbeitsgemeinschaften, Ausflüge und Beobachten in der Natur, freie Aufsätze ohne Zwang zu Schönschrift und Fehlerlosigkeit gehörten zu seinen Methoden. Zimmermanns Ziel: Die Fähigkeiten der Kinder wecken und entwickeln hel-

fen, ohne sie in «Formelkram, Bänke, Reih und Glied» und «engherzige Schablonen» zu zwingen.

Sein Rat an gleich gesinnte, «seelisch junge Lehrkameran- den und -kameradinnen» lautete: «Laufe nicht ohne zwin- gende innere Gründe von der Schule weg! Du kannst vielleicht nirgends Besseres vollbringen, als wo du gerade stehst. Die äussere Form ist so nebensächlich! Fülle sie mit Leben, und hilf überall, wo du kannst: klein und gross.»

In dieser Ausgabe des Plus dreht sich fast alles ums Ler- nen. Denn nicht nur Lehrer sollten nicht von der Schule weglaufen. Als Erwachsene sind wir ein Leben lang ge- fordert, uns weiterzubilden. Es gilt einzig, sich von den Angeboten nicht erschlagen zu lassen.

Daniel Flury
Chefredaktor

* Alle Zitate stammen aus: Werner Zimmermann (1930). *Lichtwärts – Ein Buch erlösender Erziehung. Lebens- bücher der Neuen Zeit. Rudolf Zitzmann Verlag. Einund- vierzigstes bis achtundvierzigstes Tausend.*



Spielerisch Sprachen lernen

Der Lehrplan von FriLingue lässt sich auch ausserhalb eines Klassenzimmers anwenden.

Fremdsprachen weiten den Horizont und eröffnen neue berufliche Perspektiven. Leider ist das Erlernen einer Sprache auch mit Schweiß und Mühsal verbunden. Das muss nicht sein, fand Philipp Weber und gründete FriLingue.

Philipp Webers Stärke liegt in der Mathematik, Sprachen lernen war ihm während der Schulzeit ein Graus. «Es bereitete mir immer Mühe und interessierte mich nicht.» Erst ein Sprachaufenthalt in Cannes hat ihn als 18-Jährigen auf den Geschmack gebracht. Neue Menschen kennenlernen,

sich mit ihnen austauschen und mit ihnen in ihrer Sprache kommunizieren, zu Beginn holprig, dann immer fließender: Das packte ihn mehr als über den Schreibtisch gebeugt Vokabeln zu lernen. Als Fachhochschule für sein Wirtschaftsstudium wählte der Winterthurer diejenige in



Philipp Weber mit einigen seiner Schützlinge.



Fussball-Camp: Die Fremdsprache ist immer mit im Spiel.

Freiburg, «ein schöner Ort mit einem historischen Stadtkern und welschem Charme». Während des Studiums organisierte er Jugend+Sport-Skilager und engagierte sich 2005 als Betreuer an einer Sprachschule in England.

Im Centre Fries – eine Jugendstilvilla und studentisches Kulturzentrum der Universität Freiburg – traf Weber auf initiative Studenten aus allen Landesteilen und bereicherte das Angebot 2007 erstmals durch Sprachcamps. «Ich fand es schade, dass im Sommer in der Villa nichts los war und konnte sie schliesslich für einige Wochen mieten.» Weitere Camps an andern Orten – Estavayer und Schwarzsee – folgten. Bereits 2006 reifte der Gedanke, sein Flair

fürs Pädagogische für den Schritt in die Selbstständigkeit zu nutzen. Eine Sprachschule sollte es sein, aber keine mit Grammatiklektionen und Frontalunterricht von 8 bis 17 Uhr, sondern eine, die das Wissen auf spielerische Weise – «ludique» – vermittelt.

Zwischen lernen und lässig

2007 war es so weit. FriLingue war geboren. Fri- als Hommage an Philipp Webers Lieblingsstadt Fribourg und -Lingue, in Anspielung an Lateinisch lingua für «Sprache» – oder eher Portugiesisch língua, da Brasilien durch seine einstige Lebenspartnerin, mit der er einen gemeinsamen Sohn hat, zur zweiten Heimat Webers geworden ist. Auch



Gemeinsam kochen und essen ...



... fördert den Gemeinschaftssinn und die Sprachkenntnisse.



Auch beim Lernen drinnen geht es spielerisch zu und her.

Englisch free schwingt im Firmennamen mit, denn als Format wählte Weber keine Klassenzimmer, sondern Sprachcamps, die den Lehrern weitgehende Freiheiten in der Unterrichtsgestaltung lassen. «Natürlich kennen wir auch gewisse Strukturen, etwa den Unterrichtsbeginn um 9 Uhr in Kleingruppen, darauf folgen aber Aktivitäten, die Spass machen sollen und den Spracherwerb informell und beiläufig ermöglichen. Was wir anstreben ist ein Mittelweg zwischen lernen und lässig.»

Das erste Sprachcamp führte Weber mit 29 Kindern durch, heute nehmen jährlich rund 1000 Kinder an den Camps in Braunwald, Schwarzsee, Estavayer und Liddes (St. Bernhard) teil. Ein Viertel davon profitiert mehrmals von den Angeboten, einige haben schon sieben oder acht Mal ein Camp besucht. Auch sie gehörten vielleicht anfänglich zu den Kindern, die ihren Eltern zunächst Vorwürfe machten, als sie mit der Möglichkeit einer Anmeldung konfrontiert wurden. Oft ist es das erste Mal, dass ein Kind für eine, zwei, drei oder vier Wochen ohne Eltern auskommen muss. Das weckt mulmige Gefühle und die Angst, dass man niemanden kennenlernt und auf sich alleine gestellt ist. «Diese Bedenken verfliegen in der Regel schon nach wenigen Stunden, wenn die ersten Freundschaften sich anbahnen», versichert Weber.

Kinder von 7 bis 18 Jahren ...

Die grosse Altersspanne in den Gruppen – sie umfasst Kinder im Alter von 8 bis 17 Jahren – ist gemäss Weber kein Problem. Die seltenen Fälle von Mobbing oder Alkoholkonsum habe man schnell im Griff. Auch ruhige, ängstlichere Kinder kämen nicht unter die Räder. «Die Camp-Leiterinnen und -Leiter merken rasch, wenn in einer Gruppe heimlich Pläne ausgeheckt werden, etwa für die Beschaffung von Alkohol.» Ein Zeichen dafür, dass FriLingue das Vertrauen der Eltern gewonnen hat, ist die Tatsache, dass diese an das abendliche Einsammeln von Handys nichts mehr auszusetzen haben. In den Anfängen sei es eher noch ein Anliegen der Eltern gewesen zu sein, jederzeit mit ihrem Nachwuchs in Kontakt treten zu können.

... und von China bis Mexiko

Im Unterschied zu den ersten Sprachcamps vor 10 oder 15 Jahren sind heute die Deutschschweizer Kinder nicht mehr in der Überzahl. «Wir sind seit 2014 an internationalen Messen vertreten und können seither Kinder aus der ganzen Welt bei uns willkommen heissen.» Vor allem Nationen wie China, Russland, Spanien, Brasilien oder Mexiko sind stark vertreten. Das hat Auswirkungen auf die Leitenden wie auf die Schüler: «Die Kinder aus der Deutschschweiz werden von den Leiterinnen und Leitern meist als brave, anständige «Engel» wahrgenommen, die keine starke Hand brauchen und kaum für Konflikte sorgen. In andern Ländern – aber auch schon nur in der Romandie – ist man sich autoritären Führungsstil gewohnt; Ein FriLingue-Lehrer, der seine Schützlinge duzt und keine Befehle und



Gemeinsame Ausflüge sind Teil des FriLingue-Konzepts.

Fotos: Tilly May Photography und zVg

Drohungen austeilt, läuft Gefahr, zur Zielscheibe zu werden.» Um genau dieser Gefahr entgegenzuwirken, bietet Philippe Weber seine Jobs gerne jüngeren, empathischen und enthusiastischen Lehramtskandidaten in ihren Zwanzigern an. «Sie können die Kinder gewinnen, sie sind motiviert, wollen Erfahrungen sammeln, sie sind unseren spielerischen Unterrichtsformen und dem Duzen gegenüber aufgeschlossen, und es fällt den ausländischen Kindern und Jugendlichen leichter, sich mit jungen Unterrichtspersonen zu identifizieren.»

Für die Kinder ist der kulturelle Mix nur von Vorteil, denn sie geraten nicht in die Muttersprachenfalle: Bei Kameraden, die z. B. nur Chinesisch oder Spanisch sprechen, ist man gezwungen, die gemeinsam angestrebte Fremdsprache – z. B. Französisch oder Englisch – anzuwenden. «Beim Start von FriLingue war das noch anders. Beim damaligen Deutschschweizeranteil von 70 oder 80 Prozent war es bequem, sich schnell mit Mundart zu behelfen, wenn man in der Fremdsprache nicht mehr weiter wusste.» Die heutige Zusammensetzung der Schülerschaft scheut keinen Vergleich mit beliebten ausländischen Anbietern von Sprachkursen, etwa auf Malta. «Wir sind konkurrenzfähig», sagt Weber stolz.

Sprachcamp statt Nachhilfe

Den Unterschied zum klassischen Nachhilfeunterricht sieht Philipp Weber im sozialen oder sozialisierenden As-

Von Abenteuer bis Ski

Die Frühlings-Camps von FriLingue starten am 10., 17. und 24. April in Braunwald. Im Angebot sind ein- bis vierwöchige Sprach-Camps (Französisch, Englisch oder Deutsch) sowie je ein- bis dreiwöchige Mathe- und Tennis-Camps. In den Tennis-Camps sind neben 8 Stunden Tennistraining pro Woche auch 20 Lektionen Sprachunterricht, zwei Workshops, drei Ausflüge und Abendprogramme eingeschlossen.

Die ein- bis vierwöchigen Sommercamps starten im Juli (3., 10., 17., 24. und 31.) und am 7. sowie 14. August – je nach Art des Camps. Durchführungsorte sind Schwarzsee, Estavayer und Liddes (St. Bernard). Die beliebten Abenteuer-Camps werden auch im September und Oktober durchgeführt.

Alle Angaben z. B. über Preise, Versicherungen, Möglichkeiten der Unterkunft sowie über weitere Lager im Herbst und im Winter – sie beinhalten auch Vorbereitungslager für gymnasiale Prüfungen – finden Sie hier:

frilingue.ch



So kann ein Wochenplan aussehen.

Angebote für Erwachsene und Familien

FriLingue plant, in Zukunft auch ein- bis zweiwöchige Sprachcamps für Erwachsene anzubieten. Gegenwärtig beschränkt sich das Angebot noch auf die Vermittlung von Sprachaufenthalten an Schulen im Ausland, genauer in Frankreich, England, Spanien, Kanada, Irland und auf Malta.

Die Motivation der Erwachsenen ist unterschiedlich und reicht vom Manager, der mit besseren Französisch- oder Englischkenntnissen auftrumpfen will, bis zur Seniorin, die eine neue Kultur entdecken oder einfach ihre geistige Fitness erhalten will. Bei Angeboten für Familien ist eine Voraussetzung, dass mindestens ein Familienmitglied den Sprachkurs besucht.

Nur rund 10% der FriLingue-Kunden sind Erwachsene. Immer grösser wird darunter der Anteil an Romands, die ihre Deutschkenntnisse vertiefen wollen. «In den letzten Jahren ist viel passiert. Immer mehr Romands entdecken das Potenzial der deutschen Sprache für ihr berufliches Weiterkommen. Seit der Fussball-Weltmeisterschaft 2006 in Deutschland ist z. B. Berlin auch für Französischsprachige ein beliebtes Ausflugs- oder Ferienzeiel geworden», so Weber.

Nach Einschätzung Webers beherrschen viele Romands über 60 die deutsche Sprache kaum. Die Französischkenntnisse der Deutschschweizer beurteilt Weber milder, aber mit Frankreich als Sehnsuchtsland schlechthin – sei es für Ferien oder als Auswanderungsdestination – bleibt noch immer viel Raum für Verbesserung.

pekt der Sprachcamps. «Das Lernen ist nur ein Aspekt. Oft ist die Teilnahme an einem Sprachcamp ein erster Schritt in eine Selbstständigkeit, und immer erweitern die Kinder dabei ihren Horizont.» Eine Bestätigung dafür findet Weber in den Rückmeldungen der Eltern, die sich so zusammenfassen lassen: «Unser Kind ist zwei Jahre reifer geworden, es ist wie ein umgekehrter Handschuh.»

Mathe-Camps

Mathematik ist häufig ein Fall für Nachhilfeunterricht. Auf den ersten Blick scheint es weniger für das Camp-Format geeignet zu sein, doch Weber widerspricht. Häufig sei es nicht die Komplexität der Materie, die zu Lernschwierigkeiten führe, sondern die grundsätzliche oder schon fast traditionelle Abwehrhaltung dem Fach gegenüber. Wer mit der Einstellung «das kann ich nicht, und ich werde es nie begreifen» ein mathematisches Problem anpacke, laufe



In den Camps treffen Jugendliche aus verschiedenen Nationen aufeinander.

Gefahr, auch mit klassischer Nachhilfe keinen Schritt weiterzukommen. Anders in den Mathe-Camps: «Sie sind zwar noch nicht in den Köpfen der Leute angekommen – die Mathe-Camps für 12- bis 15-Jährige sind noch klein –, aber unser spielerische Ansatz bewährt sich auch hier: Er führt zu einer anderen Herangehensweise, zu Aha-Erlebnissen – und plötzlich machen die Kinder den Knopf auf und es geht!» Einen Vorteil hat Sprache gegenüber Mathematik trotz allem: Sie lässt sich leichter in den Camp-Alltag einbauen.

«Man könnte mehr machen»

Camps für armutsbetroffene Kinder, Adventure-Camps, bei denen Spass und Abenteuer im Vordergrund stehen, Art-, Tennis-, Fussball-, Ski- oder Snowboard-Camps, in denen neben schöpferischem Arbeiten bzw. dem Sport auch der Deutsch-, Französisch- oder Englischunterricht

nicht zu kurz kommen, Camps für Kinder mit serbischem Migrationshintergrund, die FriLingue dank einem serbischen Geschäftspartner anbieten kann: Weber gehen die Ideen nicht aus. Und er bedauert, dass die Möglichkeiten, die unser mehrsprachiges Land bieten, nicht besser genutzt werden. Lachend meint er: «Man könnte mehr machen – ich wäre sogar dafür, den Aufenthalt in einem andern Landesteil vor Erreichen des 18. Altersjahrs in der Verfassung zu verankern...»

● Daniel Flury



«Im Kopf wachsen»

Lebenslanges Lernen

Nichts Geringeres als KMU erfolgreicher zu machen hat sich die Bank WIR zu einem ihrer Ziele gesetzt. Die Mittel dazu: vorteilhafte Produkte und Dienstleistungen, das WIR-KMU-Netzwerk – und neu die Partnerschaft mit der Business Schmiede. Im Angebot der «Schmiede»: Speakers Nights, Seminare und Online-Kurse für Unternehmer und Unternehmerinnen, Kadermitarbeitende und Private.

Die Business Schmiede ist eine Marke der LANG Training Group AG von Adrian Lang. Der ehemalige Profifussballer und Versicherungsagent Adrian Lang hat die Business Schmiede 2019 gegründet, um Selbstständigen, Kadermitarbeitenden und Privatpersonen Inspiration und Motivation für berufliche und persönliche Weiterentwicklung zu geben. Mittel dazu sind Speakers Nights, Seminare und Online-Kurse mit ausgewiesenen Expertinnen und Experten. In Partnerschaft mit der Bank WIR wurde ein Event-Programm entwickelt, das im April 2022 startet. Die Themen und Inhalte sind breit gefächert und reichen von Verkauf, Online-Marketing, Auftrittskompetenz und Mindset (auch für Privatpersonen geeignet) bis zu Entscheidungsfindung, Persönlichkeitsentwicklung oder Leadership. Einen zentralen Stellenwert hat an allen Anlässen das Netzwerken.

Ein Credo der Business Schmied ist lebenslanges Lernen – ist das z.B. für die oft ausgebuchten KMU-Inhaber und -Inhaberinnen realistisch?

Adrian Lang: Es ist nicht meine Erwartung, dass jemand ständig Weiterbildungskurse besucht. Aber man sollte nicht einfach Halt machen in der Meinung, man habe ausgelernt. Im Gegenteil, jede und jeder kann in jedem Lebensabschnitt dazulernen und im Kopf wachsen: Als Jungunternehmer steht vielleicht erfolgreiches Verhandeln oder sicheres Auftreten im Vordergrund, später zum Beispiel Leadership oder eine verbesserte Sichtbarkeit durch Online-Präsenz. Dann will er als 55- oder 60-Jähriger, der vor der Firmenübergabe steht, noch einmal durchstarten. Und mit 70 ist er wahrscheinlich weniger an Unternehmens-, dafür mehr an Persönlichkeitsentwicklung interessiert. Für alle diese Lebens- oder Un-



Gründer der Business Schmiede ist Adrian Lang.

Fotos: Robin Kirchofer

Unternehmensphasen sind wir jederzeit mit unseren massgeschneiderten Angeboten da.

Was unterscheidet die Business Schmiede von anderen Anbietern von Seminaren und Coachings?

Neben den Live-Anlässen verfolgen wir einen konsequenten Online-Ansatz. Unsere Seminare und Speakers Nights werden von drei Kameras begleitet und entweder gestreamt oder aufgezeichnet. Dies erlaubt uns, lebendige und zielgruppengerechte Videos zu produzieren und online verfügbar zu machen. Während die Speakers Nights kostenlos auf Youtube verfolgt werden können, braucht es für den Zugang zu den Online-Kursen ein Abo. Für 39 Franken im Monat hat man von überall und jederzeit Zugang. Verfügbar sind gegenwärtig bereits über 130 Module bzw. über 50 Stunden Content.

Auch auf der inhaltlichen Seite gehen wir neue Wege. Performance, Motivation, Achtsamkeit: Das sind neue Themen, die bei Unternehmerinnen und Unternehmern – aber auch bei Kadermitarbeitenden – immer mehr in den Vordergrund rücken, weil sie teilweise am Anschlag sind. Man fühlt sich im viel zitierten «Hamsterrad». Neben all den Business- und Verkaufsthemen ist deshalb Persönlichkeitsentwicklung für uns zentral. Und mit dem Topreferenten **Rüdiger Böhm** haben wir zu diesem Thema eine kompetente und begeisterte Persönlichkeit in unseren Reihen.

Wer sind die Trainer und Referenten, und wo finden Sie diese?

Wir setzen ausschliesslich auf Unternehmer, die bewiesen haben, dass sie mit ihrer eigenen Firma erfolgreich

sind. Das bedeutet, dass alle unsere Trainer und Redner bei uns nicht angestellt, sondern als Freelancer tätig sind. Es handelt sich immer um Praktikerinnen und Praktiker, die wissen, wovon sie reden.

Ich selbst kann heute sagen, dass ich über ein Netzwerk verfügen darf, das tief in Wirtschaft und Wissenschaft hineinreicht. Denn selbstverständlich fließen auch neuste wissenschaftliche Erkenntnisse in unser Angebot ein. Als Beispiel möchte ich **Sandra Furrer** nennen, die gegenwärtig an der Uni Luzern promoviert. Sie verbindet ihre unternehmerische Erfahrung mit wissenschaftlicher Expertise auf Gebieten wie Mitarbeiterrekrutierung oder Talentmanagement. Zusammen mit **Ernst «Aschi» Wyrsh** führt sie das zweitägige Seminar Excellence in Leadership durch.

Gibt es ein Seminar, das sich speziell für Einsteiger eignet?



Adrian Lang und Rüdiger Böhm (Foto)...

Für Einsteiger und vor allem auch für Privatpersonen empfehle ich unser Seminar Erfolgs-Mindset. Es dauert nur einen halben Tag und findet – wie alle unsere Seminare – im Hotel Hirschen in Oberkirch statt. Also in einer inspirierenden Atmosphäre zwischen heimelig und modern. Das Programm des Seminars passt genau in unsere Zeit: Die Pandemie hat vielen Firmen und Personen unerwartete Chancen und Möglichkeiten eröffnet. Die Referenten **Rüdiger Böhm**, **Jonny Fischer** (Divertimento), **Ernst Wyrsh** und ich zeigen an diesem Freitagnachmittag auf, wie man sich auf neue Ziele und Visionen einstellt, sie verfolgt und erfolgreich in die Umsetzung kommt.

«Für Privatpersonen empfehle ich das Seminar Erfolgs-Mindset.»

Als Einstieg eignet sich – vor allem für Unternehmerinnen und Unternehmer – auch eine Speakers Night. Dies ist wahrscheinlich der grösste Event der Schweiz für persönliche und berufliche Weiterentwicklung, findet dieses Jahr elf Mal jeweils an einem Freitagabend statt und ist sozusagen der «Leuchtturm» unter unseren Anlässen. Bis zu 700 Gäste erhalten hier die Gelegenheit, unter sich und mit den vier Topreferenten zu netzwerken, sei es während des Dinners, in den Pausen oder an der Networking-Party. Auch wer im Netzwerken ungeübt ist, braucht sich keine Sorgen zu machen: Alle erhalten den Auftrag, mit mindestens einem Kontakt nach Hause zu gehen. Deshalb ist es eine Selbstverständlichkeit, dass man entweder angesprochen wird oder jemanden ansprechen darf.

Wie haben Sie selbst Ihr Netzwerk aufgebaut?

Eigentlich wollte ich Lehrer werden und war schon für das Lehrerseminar zugelassen. Dann überlegte ich es mir doch anders und verfolgte meine Fussballkarriere weiter. Zuletzt war ich Profi in der damaligen Nati B, beim FC Wil und beim SC Kriens. Daneben schloss ich eine Lehre zum Detailhandelsangestellten ab. Während meiner Zeit als aktiver Fussballer habe ich insgesamt in neun Vereinen gespielt – und bin nach all den Trainings und Matches mit insgesamt vielleicht 2000 Personen zusammengesessen: Spieler der 1. und 2. Mannschaft, die Seniorenmannschaft, die Eltern und Geschwister der Spieler. Damit legte ich die Grundlage für ein Netzwerk, das mir später in meinem Beruf als Versicherungsberater grosse Chancen eröffnete. Viele ehemalige Spitzensportler landen in dieser Branche. Zum einen wegen ihres Netzwerks, aber auch, weil sie Biss, Ambition und Erfolgsorientierung in ihrer DNA haben.

Sie waren Vertriebsleiter, hatten grosse Ambitionen bei einem bekannten Schweizer Versicherer und haben dann den Schritt in die Selbständigkeit vorgezogen. Weshalb?

Der Entscheid fiel von einem Tag auf den andern, genau am 16. Februar 2016. Ihm zugrunde lag mein alter Wunsch, zu unterrichten und andere weiterzubringen. Ich gründete darauf die LANG Training Group AG – die Business Schmiede ist eine Marke dieser Firma – und absolvierte einen MBA an der Hochschule Luzern. Abgeschlossen habe ich ihn 2018 mit der Masterarbeit «Aufbau, Pflege und Entwicklung von Beziehungsnetzwerken in KMU».

Welchen Stellenwert hat Netzwerken für Sie?

Netzwerken ist geschäfts- und erfolgsrelevant und deshalb zentral für jede Unternehmerin, für jeden Unternehmer. Aus diesem Grund laufen unsere Seminare und Speakers Nights darauf hinaus, langfristig eine Commu-

nity zu bilden. Damit man mich nicht falsch versteht: Damit ist nicht eine «Sekte» gemeint. Ausgangspunkt kann das gemeinsame Erlebnis einer Speaker's Night sein; Ziel ist eine Gemeinschaft von Gleichgesinnten, welche die Ambition haben, besser zu werden, sich gemeinsam weiterzuentwickeln und sich gegenseitig auszutauschen. Selbstverständlich lernt man sich dabei auch privat besser kennen. Und genau hier liegt ja die Grundlage für gegenseitiges Vertrauen, für Empfehlungen und schliesslich für zusätzliche Geschäftsabschlüsse.

«Wir wollen Firmen verbinden; langfristiges Ziel ist die Bildung einer Community.»



... gehören wie Ernst Wyrsch zu den Referenten am Seminar «Erfolgs-Mindset».



Jonny Fischer – hier mit Adrian Lang – ist Business-Schmiede-Referent und Teil des Cabaretduos DivertiMento.

Funktioniert diese Community schon in der Praxis?

Das Konzept der Business Schmiede beinhaltet, dass wir Firmen verbinden. Deshalb führen wir keine exklusiven Anlässe für Mitarbeitende einer bestimmten Firma durch. Im Gegenteil: Pro Seminar sollen nicht mehr als drei Personen aus demselben Unternehmen vertreten sein. So entsteht ein Mix unterschiedlicher Branchen. Dass auf diese Weise eine Community entstehen kann, zeigt das Beispiel eines Seminars «Erfolg durch Sichtbarkeit», das ich kürzlich zusammen mit **Dany Kunz** durchgeführt habe. Teilgenommen haben sechs Unternehmer aus völlig unterschiedlichen Branchen wie Küchenbau, Metallbau, Fotografie oder Hanfproduktion. Die Aussensicht der jeweils anderen war für jeden sehr wertvoll, sie haben sich in den Gruppenarbeiten gegenseitig gepusht und kamen auch in den Pausen aus ihren Komfortzonen heraus. Heute treffen sie sich auch privat. Das sind Keimzellen einer gewinnbringenden Community, wie sie mir vorschwebt.

● Interview: Daniel Flury

Seminar «Erfolgs-Mindset»

Ein für Privatpersonen speziell geeignetes Angebot der Business Schmiede ist das Seminar Erfolgs-Mindset.

Es wird am 3. Juni, 16. September und 2. Dezember 2022 in Oberkirch durchgeführt.

Infos und Anmeldung: business-schmiede.ch

«Menschlichkeit zahlt sich wirtschaftlich aus.»

Nicole Bertherin, Impulse

Im Idealfall sitzt man im Job fest im Sattel und kann ohne Druck eine Weiterbildung angehen. Doch gerade in Zeiten wie diesen läuft nicht alles optimal. Wie wichtig ist Fortbildung für Stellensuchende über 50? Was lohnt sich noch, was nicht? Wie steht es generell um die berufliche Chancengleichheit? Und was können Arbeitgeber dafür tun? Nicole Bertherin, Co-Geschäftsführerin von Impulse, beantwortet diese und weitere Fragen.

Aus dem Basler Radio X hervorgegangen, engagiert sich Impulse seit 2011 für Egalität in der Berufswelt. «Ein Arbeitsmarkt für alle» lautet die Mission des im Kanton Basel-Stadt anerkannten gemeinnützigen Vereins. Er setzt sich ein für Erwerbslose über 50 Jahre und für Menschen mit einer gesundheitlichen Beeinträchtigung. Durch vielfältige Angebote werden sie von Impulse bei der Stellensuche unterstützt. Zugleich entwickelt der Verein Sensibilisierungskampagnen für Inklusion und hilft Arbeitgebern, die sich sozial engagieren und in ihrem Unternehmen Chancengleichheit bieten möchten.

Impulse ist in der Nordwestschweiz sehr gut vernetzt – sei es mit Vertretern aus Politik und Wirtschaft oder mit Organisationen der Arbeitsmarktintegration und der Behindertenhilfe. Der Verein vertritt aber keine dieser Interessensgruppen. Impulse ist alleine der Sache verpflichtet – mit dem Ziel, dass jeder Mensch die Möglichkeit

haben muss, gleichberechtigt in unserer Gesellschaft zu leben.

Sie sind nah am Arbeitsmarkt. Wie hat er sich in den zwei Pandemie Jahren aus Ihrer Sicht verändert?

Nicole Bertherin: Mir persönlich sind drei Aspekte besonders aufgefallen. Allem voran ist die Ungleichheit im Arbeitsmarkt durch die Corona-Krise grösser geworden. Insbesondere für Arbeitnehmende aus Niedriglohnbereichen wurde es noch schwieriger. Viele, teils auch langjährige Mitarbeitende, haben ihren Job verloren. Der zweite Aspekt: Bedingt durch die Lockdowns und die Homeofficepflicht erhielt die Digitalisierung im Rekrutierungsprozess für viele ein völlig neues, grösseres Gewicht. Schliesslich hat sich die Angst bei zahlreichen Stellensuchenden verstärkt. Gerade jene, die grosse Selbstzweifel hegen, sind in eine Art Panikmodus oder manchmal in Depressionen verfallen.



*Co-Geschäftsführerin
Nicole Bertherin mit Mayla,
die bei Impulse «behütet
und die Seele weitet».*

Fotos: Raffi Falchi

«Die Digitalisierung erhielt im Rekrutierungsprozess ein grösseres Gewicht.»

Impulse engagiert sich mit einem Mentoringprogramm für Stellensuchende über 50 Jahre. Mit welchen Schwierigkeiten sehen sie sich konfrontiert?

Grundsätzlich dauert die Jobsuche in diesem Alterssegment wesentlich länger. Somit ist nicht nur die Langzeitarbeitslosigkeit eine Belastung, sondern auch das Risiko einer Aussteuerung. Bei Impulse versuchen wir einerseits der Selbststigmatisierung von Stellensuchenden entgegenzuwirken, die sich sagen «Ich bin über 50 und finde eh keinen Job mehr». Ihnen raten wir, das auch von den Medien transportierte Kollektivschicksal nicht zu ihrem persönlichen zu machen. Auf der anderen Seite gibt es bei Arbeitgebern tatsächlich Vorurteile: Ältere Arbeitnehmer

seien langsamer und weniger flexibel. Vielfach besteht auch die Befürchtung, dass sich beruflich erfahrene über 50-Jährige weniger gut in ein neues Team integrieren und Probleme mit jüngeren Vorgesetzten haben könnten. Auch höhere Lohnkosten spielen je nach Branche eine Rolle. Nach meiner Erfahrung aber eine eher geringe. Nicht zuletzt müssen über 50-Jährige oft andere Kanäle nutzen als jüngere. Wir haben mehr als einmal erlebt, dass Stellensuchende schriftlich von Personalvermittlungen gebeten wurden, sich nicht mehr dort zu bewerben, weil sie zu alt seien. Viele erfahrene Erwerbslose finden daher über Initiativbewerbungen oder persönliche Kontakte einen neuen Job.



«Der Weiterbildungsmarkt ist unglaublich dynamisch.»



«Auch die Bank WIR und einige Mitglieder aus ihrem KMU-Netzwerk sind bei Impulse engagiert.»

Haben Sie auch erlebt, dass sich für Stellensuchende gerade wegen Corona völlig neue Chancen aufgetan haben?

Ja. So hat beispielsweise ein Gastrounternehmen aus der Region die Pandemie genutzt, um zu expandieren. Eine unserer Klientinnen schaffte genau dort nach langer Arbeitslosigkeit einen gelungenen Quereinstieg.

Wie zentral ist das Thema Weiterbildung für Erwerbslose über 50?

Ich halte es für sehr wichtig. Allerdings ist der Weiterbildungsmarkt unglaublich dynamisch und selbst für Profis manchmal schwer zu überschauen. Deshalb ist eine gezielte Auswahl massgebend. Hier können wir vor allem im Mentoring Möglichkeiten aufzeigen. Wir haben aktuell jemanden, der schon lange vom operativen ins strategische HR wechseln will. Für diesen Mann war es Gold wert, sich mit unseren Mentoren aus dem strategischen HR austauschen zu können und so die passende Weiterbildung zu finden.

Gibt es ein Ziel an Fortbildung?

Es gibt tatsächlich «Weiterbildungshopper», die Zusatzausbildung an Zusatzausbildung reihen. Zu viel finde ich genauso schwierig wie zu wenig. Das Erlernete sollte ja auch in der Praxis angewendet werden. Bei einer zu grossen Fülle ist das kaum möglich. Wichtiger ist ein klares Weiterbildungsprofil. Wissen hat eine Halbwertszeit. Es lohnt sich daher zu wissen, was man nicht unbedingt wissen muss.

«Wissen hat eine Halbwertszeit. Es lohnt sich daher zu wissen, was man nicht unbedingt wissen muss.»

Ob auf Jobsuche oder nicht: Mit Weiterbildungen kann man sich einiges an zusätzlichem Know-how aneignen. Fachwissen ist das eine, emotionale Kompetenz das andere. Denken Sie, dass dem menschlichen Aspekt in der heutigen Arbeitswelt zu wenig Gewicht beigemessen wird?

Die Frage ist, wie gehen wir in der Gesellschaft generell miteinander um. Wir leben mit riesigen, täglich wachsenden Informationsströmen, vielen neuen Technologien und sind in dieser Hinsicht extrem fortschrittlich unterwegs. Was hingegen die Kommunikation und das Zwischenmenschliche anbelangt, machen wir Rückschritte. Interessanterweise blühte das Zwischenmenschliche während der ersten Phase der Pandemie geradezu auf. Man hatte plötzlich wieder Zeit füreinander, redete viel zusammen, hörte zu und unterstützte sich gegenseitig.

Wie wirkt Impulse diesen Rückschritten entgegen?

Wir bieten Stellensuchenden über 50 und jenen mit einer

gesundheitlichen Beeinträchtigung sowohl Coachings wie auch Mentorings. Beide Formate sind Beziehungsarbeit. Man begegnet sich auf Augenhöhe und versucht, zusammen eine Lösung zu finden. Das braucht per se ein gewisses Mass an emotionaler Offenheit und Vertrauen. Auf derselben Ebene begegnen wir Arbeitgebern. Ob jünger oder älter als 50, ob mit oder ohne Beeinträchtigung – fühlen sich Mitarbeitende als vollwertiges Teammitglied, wirkt sich das positiv auf ihre Gesundheit, ihre Motivation und schliesslich auf ihre Leistung aus. Davon profitiert auch der Arbeitgeber. Menschlichkeit zahlt sich für ein Unternehmen wirtschaftlich aus. In unserem Arbeitgebernetzwerk «die CHARTA» sensibilisieren wir Unternehmen, eine nachhaltige Personalpolitik zu betreiben, die über gesetzliche Forderungen hinausgeht. Und mit dem «Label iPunkt» zeichnen wir Arbeitgeber aus, die einen konkreten Beitrag leisten, damit Menschen mit einer Beeinträchtigung am Erwerbsleben teilhaben können. Auch die Bank WIR und einige Mitglieder aus ihrem KMU-Netzwerk sind bei Impulse engagiert. Sie stärken damit ihre Arbeitgebermarke und ihre unternehmerische Sozialverantwortung.

Welche Form der Unterstützung bieten Sie Unternehmen, die Menschen mit einer Beeinträchtigung anstellen möchten?

Wir helfen iPunkt-Unternehmen, ihr Arbeitsumfeld einzuschätzen. Daraus leiten wir das Entwicklungspotenzial ab und begleiten konkrete Massnahmen. Das eröffnet den Unternehmen zum einen Chancen bei der Personalgewinnung. Zum anderen erleichtert es die Erhaltung des Arbeitsplatzes von Mitarbeitenden, die einen Unfall hatten oder erkrankt sind. Neben einer hindernisfreien Infrastruktur geht es auch um Personalmanagement, Führungsthemen und Teamkultur.

Kommen wir nochmals zurück auf das Mentoringprogramm. Inwiefern kann ich als Mentorin von einem Engagement profitieren?

Unsere Mentorinnen und Mentoren empfinden die ehrenamtliche Tätigkeit als persönlich erfüllend und menschlich bereichernd. Gerade weil sie auf einer unkomplizierten Ebene stattfindet. Man setzt sich zusammen – manchmal auch auf ein Feierabendbier – und taucht ein in eine andere Biografie. Man erhält neue Sichtweisen und kann jemanden auf seinem Weg unterstützen und ein Stück weit begleiten. Natürlich profitieren unsere Mentorinnen und Mentoren auch vom etablierten Impulse-Netzwerk, von diversen Arbeitgeberformaten, vom Erfahrungsaustausch und von kostenlosen Workshops.

Welche Voraussetzungen muss man als Mentorin bzw. Mentor mitbringen?

Man muss Menschen mögen. Man sollte aufgeschlossen sein, zuhören und sich in sein Gegenüber hineinversetzen können. Ein gewisses Mass an Geduld schadet sicher



«Wichtig ist ein klares Weiterbildungsprofil.»

Engagieren Sie sich ehrenamtlich beim «Mentoring 50+»

Im Auftrag des Amts für Wirtschaft und Arbeit Basel-Stadt (AWA) bringt das Mentoringprogramm von Impulse seit 2018 Stellensuchende über 50 mit erfahrenen Berufsleuten aus den unterschiedlichsten Bereichen zusammen. Das Programm ist flexibel gestaltet. Ihren zeitlichen Ressourcen entsprechend können Sie eine erwerbslose Person im Tandem während einigen Monaten begleiten. Oder Sie engagieren sich in kurzen Formaten von ein bis zwei Stunden gemeinsam mit anderen Mentorinnen und Mentoren für Stellensuchende.

Detaillierte Informationen zum «Mentoring 50+» sowie zu den Arbeitgebernnetzwerken «die CHARTA» und «Label iPunkt» finden Sie unter www.impulse.ch.

nicht. Auch ehrliches Feedback und konstruktive Kritik gehören zu einem guten Mentoring. Hierfür braucht es beidseitig ein bisschen Konfliktbereitschaft.

● Katja Muchenberger

Impulse.swiss



**Mehr Anreize
schaffen, um
Branchenabgänge
zu verhindern**



*Im Rahmen des Programms
rockyourfuture erhalten Jugendliche
einen Einblick in den Berufsalltag in
der Hotellerie und Gastronomie.*

Fotos: zVg

Fehlender Nachwuchs, Fachkräftemangel, Abwanderungen: Im Tourismus, in der Gastronomie und der Hotellerie haben sich diese Probleme während der Corona-Pandemie nochmals verstärkt. Wir haben bei Branchenexperten nachgefragt, wie sie die negative Entwicklung stoppen wollen.

Eine im Januar dieses Jahres durchgeführte Umfrage von HotellerieSuisse zeichnete ein deutliches Bild: In der Branche fehlt es an Fachkräften. So hatten zum Zeitpunkt der Erhebung zwei Drittel der Schweizer Hotels Probleme, geeignete Mitarbeitende zu finden. Ähnlich präsentiert sich das Bild in der Gastronomie: «Folgen der Pandemie – Den Restaurants fehlt das Personal», titelte etwa der Tages-Anzeiger im Juni 2021. Mit Fachkräftemangel und Abwanderung kämpft derweil seit Jahren die Tourismusbranche. Eines der grossen Probleme: Die Löhne bewegen sich auf einem eher tiefen Niveau. Und da die gut ausgebildeten Touristikerinnen und Touristiker von anderen, zahlungskräftigeren Branchen mit Handkuss genommen werden, ist ein Wechsel attraktiv. Die Verbände wie HotellerieSuisse, GastroSuisse, der Schweizer Reise-Verband aber auch Betriebe und Ausbildungsstätten wie Helvetic Airways, Swiss International Air Lines oder die IST, Höhere Fachschule für Tourismus & Outdoor, müssen reagieren. Wie sie das machen wollen, erzählen sie hier.



Vinzenz van den Berg
Fachspezialist Kommunikation
HotellerieSuisse



Richard Decurtins
Leiter Berufsbildung &
Mitglied der Geschäftsleitung
GastroSuisse

« Im Jahr 2022 rückt HotellerieSuisse unter dem Motto «Future Hospitality» die Branchenattraktivität in den Mittelpunkt der Aufmerksamkeit. Wir wollen in verschiedenen Themenfeldern Impulse setzen, die zu allgemeinen Verbesserungen im Bereich der Fachkräftesicherung führen und unsere Mitglieder mit konkreten Massnahmen dabei unterstützen, die Fachkräfte im Betrieb und in der Branche zu halten.

Um die Berufe in der Branche attraktiver zu machen, laufen verschiedene Projekte. Beispielsweise haben wir im Jahr 2020 das bereits aus anderen Branchen bekannte Label «TOP Ausbildungsbetriebe» implementiert. Dieses hilft, die Ausbildungsqualität im Betrieb zu heben und zeichnet branchenübergreifend Unternehmen aus, die sich besonders intensiv bei der Ausbildung von jungen Menschen engagieren. Zudem haben wir mit dem Zürcher Regionalverband das Projekt «Quereinsteiger» lanciert. Dieses ist auf Zielgruppen ausgerichtet, die bereits gut ausgebildet sind, aber keine Erfahrung im Gastgewerbe haben. Es ist möglich, das Programm in einem Teilzeitpensum zu absolvieren.

Im Bereich Nachwuchsmarketing fand letztes Jahr zum ersten Mal das Projekt «rockyourfuture.ch» statt. An diesen nationalen Berufserkundungstagen der Hotellerie und Gastronomie – dieses Jahr finden sie vom 22. April bis 22. Mai und vom 22. September bis 22. Oktober statt – erhalten Jugendliche im Berufswahlalter, Eltern, Lehrpersonen und Berufsberater die Möglichkeit, die Berufe des Gastgewerbes zu erkunden und zu erleben. Interessierte können sich bei den teilnehmenden Betrieben ihrer Wahl anmelden und sich vor Ort ein Bild dieser spannenden Branche machen.

Und seit Anfang Jahr läuft das Projekt «Staffdeals», das die Fringe Benefits in der Branche betrifft. Es wurde in Zusammenarbeit mit dem Regionalverband Association Romande des Hôtelières initiiert. Mitarbeitende von teilnehmenden HotellerieSuisse-Betrieben haben dabei die Möglichkeit, in anderen teilnehmenden Mitgliederhotels zu vergünstigten Konditionen zu übernachten.

« Um dem steigenden Fachkräftemangel im Gastgewerbe rasch entgegenzuwirken, ist ein guter Zugang zu ausländischen Arbeitsmärkten entscheidend. Da das Gastgewerbe in der Praxis insbesondere bei den Servicfachkräften und Köchen kaum Zugang zu Fachkräften aus Drittstaaten hat, sollten die Kontingente für die gastgewerblichen Berufe geöffnet werden. Zu beachten ist auch, dass die Arbeitslosenquote den Fachkräftemangel im Gastgewerbe nicht widerspiegelt. Denn die tiefe Eintrittsschwelle und die damit zusammenhängende hohe Fluktuation führen zu einer zu hohen statistischen Arbeitslosenquote und verfälschen das Bild erheblich. Die Arbeitslosenquote gibt z.B. keine Auskunft darüber, ob die jeweilige Person eine gastgewerbliche Ausbildung hat oder wie lange sie im Gastgewerbe gearbeitet hat.

Von März 2020 bis im Sommer 2021 war der Informations-, Bewerbungs- und Schnupperprozess bei den Berufen der Gastronomie & Hotellerie eingeschränkt. Dem versuchen wir aktiv entgegen zu wirken. Mit der Kampagne «rockyourfuture.ch», verschiedenen Berufsmessen in den nächsten Monaten und anderen Massnahmen laufen von April bis Mai und von September bis Oktober verschiedene Projekte mit dem Ziel, noch möglichst viele der offenen Lehrstellen im Gastgewerbe zu besetzen.

Schlussendlich ist es auch die Verantwortung der Lehrbetriebe, den Lernenden einen positiven Einstieg in die Berufswelt zu ermöglichen, damit diese der Branche nach Abschluss der Ausbildung noch lange erhalten bleiben. Auf der Plattform «weiterbildung-inklusive.ch» findet sich eine grosse Auswahl an Weiterbildungsangeboten, die aufzeigt, wie wichtig und gesucht gut qualifizierte Mitarbeitende sind. Um dem Personalengpass entgegenzuwirken, bietet GastroLuzern zudem zusammen mit verschiedenen Luzerner Hotels seit Kurzem Servicekurse für Quereinsteiger aus anderen Branchen an.



Das Projekt rockyourfuture von Hotellerie und Gastronomie läuft vom 22. April bis 22. Mai und vom 22. September bis 22. Oktober 2022.



Ramona Stutz
Verantwortliche Aus- und Weiterbildung
Schweizer Reise-Verband (SRV)



Nicole Diermeier
Geschäftsführerin und Gesamtschulleiterin IST,
Höhere Fachschule für
Tourismus & Outdoor

« Wie jedes Jahr hat der Schweizer Reise-Verband auch 2021 (2020 wurde wegen der Pandemie abgesagt) an der Berufsmesse Zürich teilgenommen. Wie sich das Angebot an Lehrstellen gestaltet, ist aber immer ein Firmenentscheid, den wir leider nicht beeinflussen können. Wir sind jedoch in stetigem Kontakt mit unseren Mitgliedern, und deren Rückmeldungen stimmen uns positiv, dass bald wieder mehr Lehrstellen angeboten werden können. Ausserdem möchten wir ein attraktives Umfeld schaffen, indem wir uns seit Längerem intensiv mit der neuen KV-Reform auseinandersetzen (Anm. der Redaktion: vgl. Kasten). Wir sind überzeugt, dass die Ausbildung Kauffrau/Kaufmann EFZ ab Sommer 2023 attraktiv, zukunftsgerichtet und zeitgemäss ist. Zudem ist es ein erklärtes Ziel des Schweizer Reise-Verbandes, die Weiterbildung insbesondere auch in Bezug auf die Digitalisierung voranzutreiben. Eine zusätzliche Herausforderung ist auch der Fachkräftemangel, den wir gemeinsam mit unseren Mitgliedern angehen möchten.

Bezüglich Attraktivität der Berufe in der Tourismusbranche sind die Arbeitgeber in der Pflicht, spannende Stellen anzubieten und zeitgemässe Arbeitsmodelle zu implementieren. Der Verband kann insofern Einfluss nehmen, indem er eine zeitgemässe und zukunftsorientierte Ausbildung anbietet und an den Berufsmessen Präsenz markiert. »

« Die IST, Höhere Fachschule für Tourismus & Outdoor, hat den neuen Studiengang «Dipl. Tourismus- und OutdoormanagerIn NDS HF» mit Vertiefung in Outdoormangement, Nachhaltigkeit und Digital Tourism to go ins Leben gerufen. Dieser richtet sich vollumfänglich auf die sich verändernden Ansprüche aus der Berufspraxis aus. Die Trends heissen Nachhaltigkeit (in den Bereichen Ökologie, Gesellschaft und Ökonomie), Outdoor-Erlebnis und digitale Vernetzung. Auch das Thema Gesundheit als neue Definition von Luxus spielt eine Rolle. Das Angebot ist aus den Bedürfnissen unserer Basis, dem Schweizer Tourismus sowie Vertreterinnen und Vertretern aus dem Outdoor-Bereich, entstanden. Um deren Interessen zu vertreten, haben wir die IG Outdoor gegründet. Sie unterstützt das Nachdiplomstudium auch fachlich. Zur IG gehören etwa der Schweizer Bergführerverband, Swiss Cycling oder Schweizer Wanderleiter und Wanderleiterin. Wir wollen mit dem Nachdiplomstudium Fachkräften – vom Bergführer über die Skilehrerin bis zum Bike-Guide oder der Wanderleiterin – eine Perspektive geben, sich beruflich weiterzuentwickeln bzw. sich ein zweites Standbein aufzubauen.

Der Einstieg ins Nachdiplomstudium ist vier Mal im Jahr möglich, wobei pro Quartal je zwei Module absolviert und jeweils mit einem Zertifikat abgeschlossen werden. Wer alle Module und eine Diplomarbeit erfolgreich abschliesst, wird mit dem Diplom zum/zur dipl. NDS Tourismusfachmann/-frau HF belohnt. »



Simon Benz,
Mediensprecher
Helvetic Airways



Marco Lipp
Mediensprecher
Swiss International Air Lines

« Helvetic Airways arbeitet seit Langem mit der Horizon Swiss Flight Academy zusammen. Im Rahmen eines gemeinsamen Cadet Programms übernimmt Helvetic Airways die Absolventinnen und Absolventen der Flugschule bei entsprechender Leistung direkt nach ihrer Ausbildung. Damit kann der Pilotenbestand bei Helvetic Airways aus den eigenen Reihen gesichert werden. In der Kabine ist die natürliche Fluktuation markant höher als im Cockpit. Die Pandemie hat diese Tatsache nochmals verschärft. Aktuell suchen wir rund 60 Cabin Attendants für die Flugproduktion im Sommer 2022.

Im Gegensatz zu anderen Fluggesellschaften stellt Helvetic Airways auch Flight Attendants auf Teilzeitbasis ein und richtet damit einen Fokus auf Wieder- und Neueinsteiger. Bereits vor Jahren hat Helvetic dafür das Teilzeitmodell «Fly & Study» für junge Menschen in Ausbildung lanciert. Gleichzeitig ermöglichen wir durch die Teilzeitmodelle auch ehemaligen Flight Attendants, z. B. Müttern mit mittlerweile erwachsenen Kindern, den Wiedereinstieg.

« Bei der Swiss gibt es zahlreiche Arbeits- und Teilzeitmodelle. Neben einem sehr flexiblen Umgang mit Remote Work und ersten neuen, flexiblen Arbeitsflächen vor Ort, tragen bestehende Angebote wie unbezahlte Ferien, Gesundheitsangebote oder eine nahe gelegene Kinderkrippe mit flexiblen Betreuungszeiten zu einem attraktiven Gesamtpaket bei. Darüber hinaus offerieren wir unseren Mitarbeitenden ein breites Spektrum an Vorteilen durch unsere exklusiven Partnerverträge, wie zum Beispiel Produkte, Dienstleistungen, Mobilität sowie Freizeit- und Ferienangebote. Auch erhalten Mitarbeitende grosszügige Rabatte auf Swiss-Flügen und Flügen bei diversen Partner-Airlines.

● Markus Fässler

Die Reform der kaufmännischen Grundbildung

Die Arbeitswelt verändert sich, und mit ihr das KV. Die Reform der kaufmännischen Grundbildung stellt die Weiterentwicklung des Berufs sicher. Damit kaufmännisch-betriebswirtschaftliche Fachkräfte fit für die Zukunft bleiben.

Die Arbeitswelt wird digitaler, der Arbeitsmarkt flexibler, der Trend zur Dienstleistungsgesellschaft hält an. Routinearbeiten in der Administration oder der Datenerfassung nehmen ab und neue Kompetenzen sind gefragt. Was bedeutet dies für das KV, die beliebteste Lehre der Schweiz?

Am 16. August 2021 hat das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) entschieden, die neuen Bildungsverordnungen und Bildungspläne

für die beruflichen Grundbildungen «Kaufrau/Kaufmann EFZ» und «Kaufrau/Kaufmann EBA» (bisher Büroassistent/-in EBA) auf Lehrbeginn 2023 in Kraft zu setzen. Die Reformen basieren auf einer umfassenden Berufsfeldanalyse und stellen sicher, dass die jungen Kaufleute auch in Zukunft optimal auf die sich verändernde Arbeitswelt vorbereitet werden.

Hier lesen Sie mehr über die betriebliche Umsetzung der KV-Reform:
skkab.ch/fachinformationen/gb2023

Schülerinnen und Schüler, die sich für eine kaufmännische Grundbildung ab Lehrbeginn 2023 interessieren, finden hier die wichtigsten Informationen zusammengestellt:
kaufmaennische-grundbildung.ch



Es kann klärend und wohltuend sein, die eigene berufliche Situation mit einer Fachperson zu besprechen.

Foto: Monique Wittwer

«Im mittleren Lebensalter ist es normal, Bilanz zu ziehen»

«Schuster, bleib bei deinen Leisten»: Das muss heute nicht mehr sein. Der Wunsch nach beruflicher Weiterentwicklung – oder gar einer Neuausrichtung – hat durchaus seine Daseinsberechtigung. Wir haben mit Barbara Zbinden, Berufs- und Laufbahnberaterin beim Berufsberatungs- und Informationszentrum (BIZ) Interlaken, über entsprechende Überlegungen, Möglichkeiten und Beratungsangebote gesprochen.



Job-Wechsel und berufliche Neuausrichtungen scheinen seit der Pandemie hoch im Kurs zu sein – trägt der Eindruck?

Barbara Zbinden: Der Arbeitsmarkt ist aktuell aus verschiedenen Gründen sehr in Bewegung. Sicher gab es Menschen, die sich aufgrund der Pandemie oder aus anderen Gründen neu orientieren mussten oder wollten. Aber das Bedürfnis nach Neuorientierung leitet sich nicht immer aus äusseren Einflüssen ab.

Sondern?

Neben äusseren Gründen wie zum Beispiel Krankheit, Unfall, Kündigung, Probleme an der aktuellen Arbeitsstelle oder fehlende Beschäftigungsmöglichkeiten im erlernten Beruf gibt es auch innere Beweggründe. Zum Beispiel den Wunsch, sich in eine neue Richtung zu entwickeln oder etwas zu leben, das man noch nicht gelebt hat.

Wie entstehen solche Wünsche nach Veränderung? Gerade nach langer Tätigkeit im selben Beruf?

Im Laufe des Lebens können Dinge wichtiger werden, die mit 20 noch kein Thema waren. Wer sich über lange Jahre beruflich mit Zahlen beschäftigt hat, verspürt vielleicht im mittleren Lebensalter das Bedürfnis, mehr mit Menschen zu tun zu haben. Oder im Gegenteil: Er ist nach wie vor fasziniert von seiner Tätigkeit und will seine Expertise mit Weiterbildungen vertiefen. Wer kaufmännisch tätig war, möchte sich vielleicht mehr gestalterisch betätigen. Wer körperlich hart arbeitet, möchte vielleicht eher in eine sitzende Tätigkeit wechseln.

Gerade im mittleren Lebensalter ist es aus entwicklungspsychologischer Sicht normal, eine Zwischenbilanz zu ziehen und sich zu überlegen: Was habe ich schon alles gemacht? Was will ich noch?

Gibt es Beispiele, bei denen Ihre Kunden nach einer kompletten beruflichen Neuausrichtung ihr Glück gefunden haben?

Die gibt es. Da ist zum Beispiel die Köchin, die nun als Buschauffeurin arbeitet, oder die Betriebsökonomin, die sich zur Berufs- und Laufberaterin weitergebildet hat. Die Kauffrau, die nun als Polizistin arbeitet. Es gibt den Maurer, der eine Weiterbildung zum Sozialpädagogen absolvierte, und den Elektroinstallateur, der sich zum medizinischen Masseur umschulte, sowie den Sanitärinstallateur,

der die Weiterbildung zum Technischen Kaufmann machte. Diese Fälle sind aber eher selten.

Weshalb kommt das – trotz aller Möglichkeiten – nicht häufiger vor?

Eine neue berufliche Richtung einzuschlagen braucht Mut, Selbstvertrauen und Durchhaltevermögen. Das Ziel und die Freude am Lernen müssen stärker gewichtet als die finanziellen und persönlichen Einschränkungen. Deshalb scheint es mir wichtig zu prüfen, ob das Gras jenseits der Gartenhecke wirklich grüner ist. Dinge auszuprobieren und zu schnuppern, noch ohne Verpflichtung, lohnt sich. Viel häufiger als der Entschluss zu einer kompletten Neuorientierung ist, dass der Kunde nach dem Prozess der Laufbahnberatung feststellt: Ich bin grundsätzlich am richtigen Ort. Häufig haben auch kleine Veränderungen schon eine grosse Wirkung und verbessern die Befindlichkeit. Das sogenannte Selbstmanagement ist nebst fachlichem Wissen und sozialen Kompetenzen ein zentraler Faktor für beruflichen Erfolg.

«Selbstmanagement ist ein zentraler Faktor für beruflichen Erfolg.»

Machen wir einen Schritt zurück. Ich merke also: irgend etwas passt nicht mehr so ganz im Berufsalltag. Wie soll ich vorgehen?

Es ist für jeden und jede sinnvoll und sehr empfehlenswert, sich regelmässig mit sich und der beruflichen Situation zu befassen. In der heutigen Arbeitswelt geht es darum, für sich immer wieder Standortbestimmungen zu machen und sich zu überlegen: Was will ich? Was kann ich gut? Wo muss ich mir Kompetenzen aneignen, damit ich den Anschluss nicht verpasse? Bin ich digital fit? Will oder muss ich meine Fremdsprachenkenntnisse erweitern? Es kann klärend und wohltuend sein, die eigene Situation mit einer Fachperson zu besprechen und eine Rückmeldung dazu zu erhalten.

Wer kommt zu Ihnen in die Beratung?

Ins BIZ kommen Menschen aus allen Berufen. Vom Handwerker, der ins Büro wechseln möchte, über die Kauffrau, die sich im sozialen Bereich neu orientieren möchte, bis hin zu Juristen und Musikerinnen.

Welche Fragen stehen dabei im Vordergrund?

Nach der sorgfältigen Analyse der IST-Situation prüfen wir gemeinsam, welche Art von Veränderung denn anstehen könnte: Geht es um eine neue Stelle in einer anderen Firma oder in einer anderen Branche? Geht es um eine Weiterbildung, die auf dem Bisherigen aufbaut oder es

sinnvoll ergänzt? Berufliche (Teil-)Selbständigkeit? Oder: Kommt ein gänzlich neuer Beruf mit Lehre, Studium oder Praktikum infrage? Soll sich in erster Linie bei der aktuellen Stelle etwas verändern? Möchte ich eine Führungsposition übernehmen oder Führungsposition aufgeben? Oder: Will ich vermehrt mein Wissen weitergeben, oder mich in einem Gebiet spezialisieren?

Machen solche Überlegungen überhaupt noch Sinn, wenn ich schon zwanzig, dreissig Jahre im Berufsleben stehe?

Durchaus! Manchmal geht es darum, etwas gut zu einem Abschluss zu bringen. Wer jahrelang in einem Beruf gearbeitet hat, aber keinen formalen Abschluss hat, überlegt sich vielleicht, den Berufsabschluss in diesem Gebiet nachzuholen. Warum nicht den eidgenössischen Fachausweis als Fachfrau Unternehmensführung KMU anstreben, wenn man jahrelang zusammen mit dem Ehemann das Geschäft geführt hat? Das ist gut fürs Selbstvertrauen, gibt neuen Schub, und die berufs begleitenden Kurse führen zu neuen Kontakten. Im BIZ beraten wir Menschen in allen Alters- und Karriereabschnitten.

Mit *viamia* gibt es ja neu ein Angebot speziell für Leute über 40. Um was geht es dabei?

Genau. *viamia* ist eine Initiative von Bund und Kantonen. Sie bietet Personen über 40 Jahren eine kostenlose berufliche Standortbestimmung und wird in allen Kantonen an-

geboten. Sie ist Teil des 2019 beschlossenen Massnahmenpakets des Bundesrats zur Förderung inländischer Arbeitskräfte. Ziel ist es, die Berufschancen älterer Arbeitskräfte zu erhöhen. In der *viamia*-Beratung setzt sich der Kunde begleitet von der Beraterin vertieft mit den eigenen Laufbahnressourcen und der eigenen Arbeitsmarktfähigkeit auseinander und auch damit, wie diese allenfalls verbessert werden können. Für die *viamia*-Beratung kann man sich beim BIZ des Wohnkantons anmelden, sofern man keine Leistungen von RAV oder IV bezieht.

Die *viamia* Beratung ist also kostenlos. Wie sieht es mit den anderen Angeboten des BIZ aus?

Im Kanton Bern ist für Erwachsene ein erstes Laufbahnklärungsgespräch von 30 Minuten unentgeltlich. Die Anmeldung dazu erfolgt online oder über den Kundenservice der BIZ. Weitere Angebote – mit Ausnahme von *viamia* – sind grundsätzlich kostenpflichtig. Ein Kostenerlass ist möglich. Die Kantone haben unterschiedliche Modelle bezüglich Kostenpflicht.

● Interview: Anita Suter

Weitere Informationen auf berufsberatung.ch, viamia.ch oder der BIZ Webseite des Wohnkantons.



Das BIZ berät Menschen in allen Alters- und Karriereabschnitten.

Foto: BIZ Kanton Bern



Erfolg ist lernbar

Studierende im Sprachlerncenter.

«Erfolg ist lernbar», so das Motto der Bénédict-Schulen, die in Zürich, Bern, Luzern und St. Gallen beheimatet sind. Es könnte auch als Motto über dem beruflichen Werdegang von Jan Fuchs stehen, Co-Geschäftsführer der Schule in St. Gallen. Wichtigstes Standbein dort ist die Sprachschule, historisch bedingt sucht auch die Ausbildung von Praxisassistentinnen und -assistenten ihresgleichen.



Fotos: zVg

Lebenslanges Lernen ist für Jan Fuchs kein Fremdwort. Der akademische Leiter der Bénédict-Schule St. Gallen war zu Beginn seiner beruflichen Karriere als Physiotherapeut und medizinischer Masseur tätig, übernahm dann die Leitung einer Massagefachschule, bildete sich im Bereich Informatik weiter und baute als Produktmanager in einer Reha-Klinik deren Informationssystem auf. Mit 40 nahm er das Studium Gesundheit und Soziales in Angriff, bevor er vor einem Jahr zusammen mit Benjamin



Absolventinnen und Absolventen der kaufmännischen Grundausbildung.

Wirth die Schulleitung in St. Gallen übernahm. «Im medizinischen Bereich ist lebenslanges Lernen Pflicht», so Fuchs, «die Erweiterung des Wissensportfolios ist aber im Interesse von jedem und jeder.» Nur so könne man auf dem Arbeitsmarkt attraktiv bleiben – «und genau das zu vermitteln, zählt zu unseren Aufgaben».

Wer sich weiterbilden will, baut mit Vorteil auf einer soliden Grundbildung auf. Wie ist es Ihrer Erfahrung nach darum bestellt?

Jan Fuchs: Das Aneignen von Wissen passiert heute zu einem grossen Teil über selbst organisiertes Lernen. Dafür fehlen aber leider oft die Voraussetzungen. Die Auswirkungen sehen wir sehr ausgeprägt auf Ebene der Sprache. Ich möchte fast behaupten, dass hier langsam ein Kulturgut verloren geht.

Welche Aufgabe kann die Bénédict-Schule in der Grundbildung übernehmen?

Neben Einstufungstest und Lernprogrammen stehen Vorkurse in der Grundbildung in unserem Angebot. Dazu gehören naturwissenschaftliche Fächer, Deutsch, Englisch und die Basics der Informatik. Wer über einen Realschulabschluss verfügt, hat im Lehrstellenmarkt schlechtere Karten. Unsere kaufmännische Grundbildung ist ein alternativer Weg zur Berufslehre, beinhaltet intensive Prüfungsvorbereitungen und schliesst mit einem Praktikum in einem Betrieb ab.

Begegnen Sie Ihren Schülern mehrmals während ihrer Karriere?

Das kommt oft vor, denn Stehenbleiben liegt nicht in der Natur unserer Absolventinnen und Absolventen. Wer in der Berufswelt Fuss gefasst hat, kann sich bei uns an der Managementschule beispielsweise zum Fachmann Rechnungswesen, Betriebsökonom oder zum Technischen Kaufmann weiterbilden. Für den Bachelor- und



Jan Fuchs, Co-Geschäftsführer der Bénédict-Schule St. Gallen.

Sprachkurse in und für Firmen

Zum Angebot der Bénédict-Schule St. Gallen gehören Deutschkurse, die in Firmen für die fremdsprachige Belegschaft durchgeführt werden. Die Unternehmen, die dieses Angebot wahrnehmen, kommen in den Genuss von Fördergeldern vom Bund. Von Seiten Schule ist Flexibilität Voraussetzung: Jan Fuchs nennt das Beispiel einer Firma, die im Dreischichtbetrieb arbeitet und jeweils nach Schichtende – also z.B. von 03.00 bis 04.00 Uhr – den Sprachkurs anbietet. Für dieselbe Firma führt die Bénédict-Schule neu einen Vorbereitungskurs für zukünftige Auszubildende durch. Ziel ist es, ihnen als Vorbereitung für die Berufsschule die Grundkompetenzen in Deutsch, Englisch und Mathematik zu vermitteln.

Dank einem grossen Dozentenpool kann die Schule auch Privatstunden für Manager anbieten, die ihr Französisch oder Englisch aufpolieren wollen oder aufgrund eines Engagements im Ausland eine bestimmte Fremdsprache erlernen müssen. So wurde bis vor Kurzem noch Russisch stark nachgefragt. Umgekehrt zählen zu den Kunden auch ausländische Fachkräfte, die ihre Deutschkenntnisse verbessern möchten – oder müssen: «Deutschkompetenz ist z.B. für chinesische TCM-Therapeuten ein Muss, aber selten ein Problem: Sie sind extrem ehrgeizig», so Jan Fuchs.

Masterstudiengang ist die Bénédict-Schule in Zürich die durchführende Stelle, in Zusammenarbeit mit der Robert Gordon University in Aberdeen.

Auch im medizinischen Bereich, in dem wir hier in St. Gallen besonders stark sind, gibt es viele Möglichkeiten. Die meisten MPA – medizinischen Praxisassistentinnen und -assistenten – entwickeln sich weiter, und zwar in die verschiedensten Richtungen. Ich kann das Beispiel einer bei uns ausgebildeten MPA nennen, die nach der Berufsmittelschule und Matur in Rechtswissenschaften promoviert hat und jetzt – wieder bei uns – die Anwaltsprüfung ablegen wird.

Wie kam es zu dem Schwerpunkt der MPA-Ausbildung in St. Gallen?

Auslöser war die Übernahme einer klassischen Schule für Arztgehilfinnen durch unsere Schule. Dann haben wir viel und konstant in die beste Infrastruktur investiert. Die Erfahrung zeigt, dass wir einen Interessenten oder eine Interessentin für den MPA-Beruf spätestens dann für uns gewonnen haben, wenn sie unsere Röntgenanlage, das medizinische Labor und unser Sprechstundenzimmer gesehen haben.

Gibt es Ausbildungslehrgänge, die an Attraktivität eingebüsst haben?

Wir überprüfen unser Angebot laufend. Möglicherweise wird mit fortschreitender Digitalisierung und Automatisierung das eine oder andere Berufsbild verschwinden. Ich denke etwa an den Fachmann Rechnungswesen.

Welche Schulen sind Ihre Konkurrenz und wie heben Sie sich von ihr ab?

Die Konkurrenzsituation lässt sich am Beispiel von St. Gallen sehr gut zeigen, ich sehe sie zum Teil von meinem Büro aus: die Fachhochschule, kaufmännische Berufsfachschulen und die Migros-Klubschulen.

Unser Vorteil liegt in der jahrzehntelangen Erfahrung, den ausgezeichneten Referenzen und dem weltweit bekannten Brand. Grossen Wert legen wir darauf, dass alle unsere Dozenten einen tertiären Abschluss haben und neben ihrer Lehrtätigkeit – sie arbeiten ausschliesslich in Teilzeit für die Bénédic-Schulen – auch Führungsfunktionen in der Praxis ausüben.

Da wir eduQua-zertifiziert sind, müssen 95 % der Fachdozenten über eine didaktisch-methodische Ausbildung verfügen. Diese Vorgabe erfüllen wir problemlos, da 98 % unseres Lehrpersonals über das Zertifikat des Schweizerischen Verbands für Weiterbildung (SVEB) verfügt.

Wie gross ist das Einzugsgebiet der Bénédic-Schule St. Gallen?

Es umfasst neben dem Kanton St. Gallen den Kanton Thurgau, Appenzell Ausserrhoden, das Fürstenland und Rheintal, vermehrt auch das Engadin.

Welche Auswirkungen hatte die Pandemie auf Ihre Institution?

Sehr viele und auf unterschiedlichen Ebenen. Technologisch waren wir vor der Pandemie «old school»-mässig unterwegs. Die Digitalisierung hielt dann innerhalb von zehn Tagen bei uns Einzug. Es wurden Teams-Zugänge eingerichtet und alle Schulzimmer mit Kameras ausgerüstet. Unsere Erfahrungen mit Online-Unterricht sind ausgezeichnet, wir werden das weiterhin anbieten.

Viele Menschen haben die Pandemie dazu genutzt, sich beruflich neu zu orientieren. Weiterbildung und Umschulungen haben bei der Handelsschule und im Bereich Gesundheit zu einem massiven Zulauf geführt. Der Bereich Sprachen macht einen grossen Teil unserer bis zu 600 Studierenden aus.

Nicht verändert hat sich die geschlechtsspezifische Ausprägung: Im Kaderbereich hat es nach wie vor mehr Männer, im Medizinbereich dominieren die Frauen, und in der Sprachschule ist die Durchmischung am besten.

Können Sie Beispiele für Umschulungen nennen?

Wir hatten etwa eine Tierpflegerin, der sich zur medizinischen Praxisassistentin umschulen liess. Eine Coiffeuse, die eine Allergie gegen Shampoos entwickelt hat, durchlief die Ausbildung zur medizinischen Masseurin FA. In einigen Fällen werden Umschulungen auch von der IV oder der SUVA finanziert.

Die Bénédic-Schule erleichtert den Zugang zum Weiter- und Ausbildungsangebot durch eine Partnerschaft mit cashare. Wird davon Gebrauch gemacht?

Weiterbildung ist nicht gratis, nicht alle können sie sich leisten. Cashare ist eine Partnerfirma aus dem Bereich Kreditverleih. Sie vergibt Kredite, die in bis zu 60 Raten zurückbezahlt werden können. Das ist sehr beliebt, ein grosser Teil unseres Umsatzes kommt über diesen Weg zustande.

Der Weiterbildungsmarkt ist komplex – auch Ihre Webseite zeugt davon. Wie gut wird Ihr Beratungsangebot wahrgenommen?

Ich muss zugeben, dass unsere Website kein Inbegriff der Übersichtlichkeit ist. Wir sind daran, sie «schmäler» zu machen und den Online-Anmeldungsprozess besser mit der Kundenverwaltung zu verknüpfen. Ziel könnte ein Ampelsystem sein, bei dem ein Interessent oder eine Interessentin sofort sieht, ob es in einem Kurs noch freie Plätze hat.

Der Beratung kommt in unserer schnelllebigen Zeit eine grosse Bedeutung zu. Sie hilft, Missverständnissen vorzubeugen. Bei uns ist es eine unverbindliche Gratis-Dienstleistung von bis zu einer Stunde Dauer. In dieser Zeit können wir ein Berufsbild ausführlich und seriös beschreiben. Um die Beratungsqualität konstant hoch halten zu können, sind diese Gespräche auch Gegenstand von «mystery checks». Das heisst, die Beratenden erhalten auch Besuch von Personen, die nur vorgeben, Beratung zu suchen, in Wirklichkeit aber die Art und Weise der Beratung beurteilen und uns melden.



Als Laudatoren an den Diplomfeiern können namhafte Politiker gewonnen werden – hier Nationalrat Marcel Dobler.



Schlusspräsentation einer Chefarztsekretärinnen-Klasse.

Der Umgang mit Schülern ist nicht immer einfach. Spüren Sie das auch in der Erwachsenenbildung?

Auch in der Erwachsenenbildung sind psychische Überlastungssyndrome und Burn-outs keine Seltenheit. Ich selbst war davon auch schon betroffen – und das, obwohl mein «Grundstock» das therapeutische Umfeld ist und ich über einen breiten Rücken verfüge. Der ist sicher von Vorteil, denn wir arbeiten auch mit Menschen, die in psychologischer Behandlung sind, die mit häuslicher Gewalt in Berührung kommen, die manisch-depressiv sind und mit Prüfungsstress oder dem Berufsalltag nicht umgehen können.

Aber die positiven Erfahrungen überwiegen. Die Pandemie hat uns gezwungen, Prozesse zu überdenken. Wir kennen keine langen Einarbeitungszeiten und beschäftigen mittlerweile auch ehemalige Praktikanten. Tolle, junge Menschen, mit denen die Zusammenarbeit Spass macht.

Sie sind 56 Jahre alt, welche Weiterbildung steht Ihnen noch bevor?

Ich möchte schon lange meine Italienischkenntnisse verbessern, schiebe es aber ständig vor mir her ...

● Interview: Daniel Flury

benedict.ch

Von Lausanne in die ganze Welt

Die erste Bénédict-Schule hat der Sprachwissenschaftler Gaston Bénédict 1928 in Lausanne gegründet. Dank der Vergabe von Lizenzen und den hohen Qualitätsstandards kam es zur raschen Expansion der ursprünglich reinen Sprachschulen. Heute ist der Brand Bénédict auf allen Kontinenten – mit Ausnahme von Australien – vertreten. In der Schweiz gibt es Bénédict-Schulen in Zürich, Luzern, Bern und St. Gallen. Jede dieser wirtschaftlich unabhängigen Bildungsinstitutionen und Aktiengesellschaften hat ihre eigenen Stärken und Spezialitäten. So sticht die 1945 gegründete Schule in St. Gallen heute besonders im Bereich Medizin und Gesundheit hervor. In der Schweiz sind die vier Aktiengesellschaften in einer weiteren AG zusammengefasst, deren Verwaltungsratspräsident Heinrich Meister ist.

Eine Renaissance erlebte die St. Galler Bénédict-Schule 1980, als der damals 27-jährige Martin Hablützel, selbst Absolvent der Bénédict-Schule in Zürich, die Leitung von zwei Teilzeit-Sprachlehrern und einer Teilzeit-Sekretärin übernahm. Rund 30 Jahre später – nun mit 25 Mitarbeitenden und 260 Dozenten verschiedenster Fachrichtungen – übergab Hablützel die operative Leitung in neue Hände und übernahm das Präsidium im Verwaltungsrat. Hablützel war lange Vorstandsmitglied und schliesslich auch Präsident der WIR-Gruppe Ostschweiz und trat 2006 mit der Bénédict-Schule St. Gallen ins WIR-System ein.

Die Geschäftsführung der Schule teilt sich Jan Fuchs (akademische Leitung) mit Benjamin Wirth (kaufmännische Leitung).

Mit starkem Wachstum zu ausgezeichnetem Ergebnis

Im Geschäftsjahr 2021 hat die Bank WIR einen Gewinn von 14,98 Millionen Franken erzielt. Damit hat sie – wie in den vergangenen Jahren – den Vorjahreswert deutlich übertroffen. Bei den Hypothekarkrediten und Kundengeldern verzeichnet sie ein sehr gutes Wachstum, das Zinsengeschäft hat sich erfreulich entwickelt. Die Bilanzsumme steigt mit 5,98 Milliarden Franken auf einen neuen Rekordwert. Der Generalversammlung wird die Auszahlung einer erhöhten Dividende vorgeschlagen.

Wie schon in den Vorjahren blickt unsere rein schweizerische WIR Bank Genossenschaft auf ein erfolgreiches Geschäftsjahr zurück: 2021 resultierte unter dem Strich mit 14,98 Millionen Franken ein Gewinn, der das Vorjahresergebnis (14,45 Millionen Franken) um 3,7 Prozent übertrifft. «Dass wir in einer derart herausfordernden Zeit unsere Stärke ausspielen können, macht uns stolz», kommentiert CEO Bruno Stiegeler das Ergebnis der Bank WIR. «Unsere Diversifikationsstrategie zahlt sich aus, wir sind kerngesund und können die Ergebnisse der Vorjahre somit mehr als nachhaltig bestätigen.»

Finanzieren, Sparen und Vorsorgen

Sehr erfreut ist Stiegeler über das Wachstum bei den Hypothekarkrediten, umso mehr es sich um einen hart umkämpften Markt handelt: Mit 4,2 Milliarden Franken konnte die Bank WIR gegenüber dem Vorjahr (3,9 Milliarden Franken) um 8,2 Prozent zulegen. Dies bei gleichzeitiger Beibehaltung ihrer vorsichtigen Kreditpolitik. Die Kundenausleihungen sind zu 85,6 Prozent (Vorjahr 86,8 Prozent) mit Kundengeldern gedeckt.

«Mit dem Refinanzierungsmix sind wir sehr zufrieden, da wir vermehrt Pfandbriefdarlehen zu sehr guten Konditionen abschliessen konnten», ergänzt CFO Mathias Thurneysen. Das wiederum zeigt sich in einem starken Nettozinsergebnis: Mit 63,4 Millionen Franken wurde der Ertrag des Vorjahres um 4,8 Prozent verbessert.

Auch bei den Kundeneinlagen zeigten die Zahlen nach oben: Mit 4,3 Milliarden Franken wurde der Vorjahreswert um 4,7 Prozent übertroffen. Die Zunahme in diesem Bereich ist im historischen Tiefzinsumfeld besonders erfreulich: «Unsere Ambition ist es weiterhin, unsere Spar- und Vorsorgeprodukte den Kundinnen und Kunden zu bestmöglichen Konditionen anzubieten», erklärt Stiegeler.

Durch das Wachstum auf der Aktiv- und Passivseite ist die Bilanzsumme um 4,9 Prozent auf 5,98 Milliarden

Franken gestiegen. Dies bedeutet ein neues Allzeithoch in der gut 87-jährigen Geschichte der Bank WIR.

Starke Kapitalbasis und erfreulicher Stammanteil

Unsere Kapitalbasis ist weiterhin grundsolide: Das anrechenbare Eigenkapital per 31. Dezember beträgt 569,3 Millionen Franken; die ungewichtete Eigenmittelquote (Leverage Ratio) übersteigt mit 8,0 Prozent die gesetzliche Mindestanforderung von 3 Prozent um ein Mehrfaches.

«Auch die Gesamtkapitalquote von 16,8 Prozent übertrifft die regulatorischen Anforderungen deutlich», so Stiegeler. Diese finanzielle Sicherheit und Stabilität widerspiegelt sich im Vertrauen der Investoren: Der Jahresendkurs des Stammanteils von 445 Franken entspricht einem Kursplus von 46 Franken oder 11,5 Prozent – die zusätzliche Dividendenzahlung (10,25 Franken pro Stammanteil) mit einer Rendite von über 2,3 Prozent nicht berücksichtigt. Einer im Dezember 2021 erstellten Unternehmensanalyse der OTC-X-Börse kann man folgende Einschätzung entnehmen: «Die sehr solide Bilanz, die Wachstumsdynamik im Kredit- und Einlagengeschäft sowie die exponentielle Entwicklung des ertragswirksamen Vorsorgegeschäfts lassen für 2022 durchaus auch weiter steigende Kurse erwarten.»

Erhöhte Ausschüttung beantragt

Der Verwaltungsrat schlägt der Generalversammlung vom 23. Mai eine etwas höhere Dividendenzahlung von 10,75 Franken (+4,9 Prozent) vor. Die Ausschüttung soll wiederum in Form einer Wahldividende («Dividende mit Reinvestition» oder Barausschüttung) erfolgen und entspricht – basierend auf dem Jahreschlusskurs 2021 – einer Rendite von 2,4 Prozent. Befinden sich die Stammanteile im Privatvermögen, ist die Ausschüttung für die Kapitalgebenden steuerfrei.



Freuen sich über das ausgezeichnete Jahresergebnis (v.l.): Mathias Thurneysen (Leiter Finanzen), Karin Zahnd Cadoux (Präsidentin des Verwaltungsrats) und Bruno Stiegeler (Vorsitzender der Geschäftsleitung).

Foto: Raffi Falchi

Erfolgreiches Zinsengeschäft

Aufgrund des historischen Tiefzinsniveaus ist die Margensituation weiterhin angespannt. Trotzdem konnte der Erfolg aus dem Zinsengeschäft netto um 2,9 Millionen Franken oder 4,8 Prozent gesteigert werden. Mit einem Anteil von 69 Prozent (Vorjahr 76,7 Prozent) am Gesamterfolg ist das Zinsengeschäft weiterhin unser stärkster Ertragspfeiler.

Gehalten werden konnte der Erfolg aus dem Kommissions- und Dienstleistungsgeschäft (-0,4 Prozent). Dies, obwohl im vergangenen Jahr als Unterstützung in der Corona-Pandemie den WIR-KMU Netzwerkbeiträge von rund einer Million Franken zurückbezahlt worden sind. «Damit haben wir die Wichtigkeit eines funktionierenden Netzwerks in Krisenzeiten untermauert», erklärt Stiegeler. Diese Mindererlöse konnten mit Erträgen aus dem Vorsorgegeschäft, insbesondere der volldigitalen Wertchriftenlösung VIAC, kompensiert werden.

Starker Geschäftserfolg

Zum starken Geschäftserfolg beigetragen hat zudem das Handelsgeschäft, das im Jahr 2021 wie gewohnt von einer vorsichtigen Anlagepolitik und umsichtigen Positionsabsicherungen geprägt war. «Dieses Ergebnis ermöglicht es uns, zusätzliche Reserven für die kommenden Jahre aufzubauen», so Thurneysen. «Der im

Vergleich zum Vorjahr verdoppelte Geschäftserfolg von gut 22 Millionen Franken liegt im Bereich unserer mittelfristigen Zielvorgabe und hat weiteres Potenzial nach oben.»

Digitalisierung und Innovation im Fokus

In unserer Mission versprechen wir der Kundschaft Bankprodukte und innovative Lösungen basierend auf zuverlässigen Dienstleistungen und Partnerschaften. Paradebeispiel dafür ist unsere enge Kooperation mit VIAC, der ersten volldigitalen Vorsorgelösung der Schweiz. Seit ihrer Lancierung im November 2017 kennt VIAC nur eine Richtung: nach oben. Ende 2021 zählt sie rund 63 000 Kundinnen und Kunden (Vorjahr: 40 000) mit einem Anlagevolumen von 1,77 Milliarden Franken (Vorjahr: 836 Millionen Franken). «Das starke Wachstum dieses innovativen Produkts wirkt sich positiv auf die Ertragslage der Bank aus», so Stiegeler. Trotz weiterer Angebote von Mitbewerbern hat VIAC als Pionier im Schweizer Vorsorgemarkt nach wie vor in zahlreichen Kosten- und Performance-Vergleichen die Nase vorn. Dies insbesondere auch gegenüber etablierten Anbietern.

VIAC ist nur ein Beispiel für die konsequente Digitalisierungs- und Diversifikationsstrategie unserer Bank: So bauen wir unsere Zusammenarbeit mit der AMNIS Treasury Services AG – sie besteht seit 2020 – laufend aus.

Das Fintech-Unternehmen ist im Bereich Online-Devisenhandel für KMU («FX Trading») aktiv. Beteiligt sind wir an der Vermando AG, die auf der Plattform «Hausheld.ch» Hauseigentümerinnen und -eigentümer mit Renovationsbedarf an passende Handwerksbetriebe vermittelt. Der Fokus liegt auf der Gewinnung von neuen Kundinnen und Kunden; weitere Ausbauschritte sind in der Pipeline. Bei beiden Unternehmen – Vermando und Bank WIR – liegt die grosse Schnittmenge in den Themen KMU und Netzwerk.

Digitalisierung und Innovation sind auch zentral bei unserem Schulterchluss mit dem Kompetenzzentrum Digitale Transformation an der FHNW Hochschule für Wirtschaft. So haben wir im Jahr 2021 die Studie «KMU-Strategieentwicklung im digitalen Zeitalter» sowohl finanziell als auch kommunikativ unterstützt. Auf diese Weise erfahren wir aus erster Hand, was Unternehmerinnen und Unternehmer bewegt – und vor welchen Herausforderungen diese in einer digitalisierten Welt stehen. Die Zusammenarbeit mit der Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW) wird 2022 auf Studien zur gesamten Schweizer Bevölkerung ausgedehnt. Unser Ziel ist es, wertvolle Informationen zu sammeln, die in Produkte und Dienstleistungen für Privatkundinnen und -kunden einfließen können.

Optimistischer Blick in die Zukunft

«Wir werden den eingeschlagenen Weg in Richtung Diversifikation durch Digitalisierung und Innovation auch in Zukunft konsequent weiterverfolgen», erklärt die Präsidentin des Verwaltungsrats, Karin Zahnd Cadoux. «Wenn wir uns den wechselnden Anforderungen des Marktes stellen, Chancen erkennen und diese auch nutzen, so werden wir auch die nächsten Jahrzehnte erfolgreich meistern: als Partnerin für unsere Kundschaft und als Arbeitgeberin für unsere Mitarbeitenden – und schliesslich auch als rentables und schweizerisches Investment für unsere Kapitalgebenden», äussert sich die VR-Präsidentin überzeugt.

«Wir sind hervorragend gestartet und erwarten ein sehr gutes Geschäftsjahr 2022», so Bruno Stiegeler. Durch die Diversifikationsstrategie erwartet der CEO der Bank WIR für 2022 und die kommenden Jahre überdurchschnittliche Erträge. Gleichzeitig verspricht er, dass auch weiterhin investiert werden soll. «Wo wir unseren Firmen- und Privatkunden mit innovativen Lösungen einen Mehrwert bieten können, werden wir die Chance packen.»

Gemäss CFO Mathias Thurneysen wird die Umsetzung eines innovativen Ansatzes zur Strategie- und Geschäftsentwicklung in Zukunft eine wichtige Rolle spielen. «Die Thesaurierung des für das Wachstum nötigen Kapitals aus dem Ergebnis der Bank ist unser Ziel», führt Thurneysen weiter aus. Zudem sieht er Potenzial in der Optimierung der Refinanzierungsstruktur der Bank, alleine und auch mit Partnern.

Orientierung im Bildungsdschungel

Das stetig wachsende Aus- und Weiterbildungsangebot verunsichert viele mehr, als dass es sie anlockt. Nur, wer sich die Zeit nimmt, sich im Bildungsdschungel zu orientieren, findet das individuell passende Bildungsangebot.

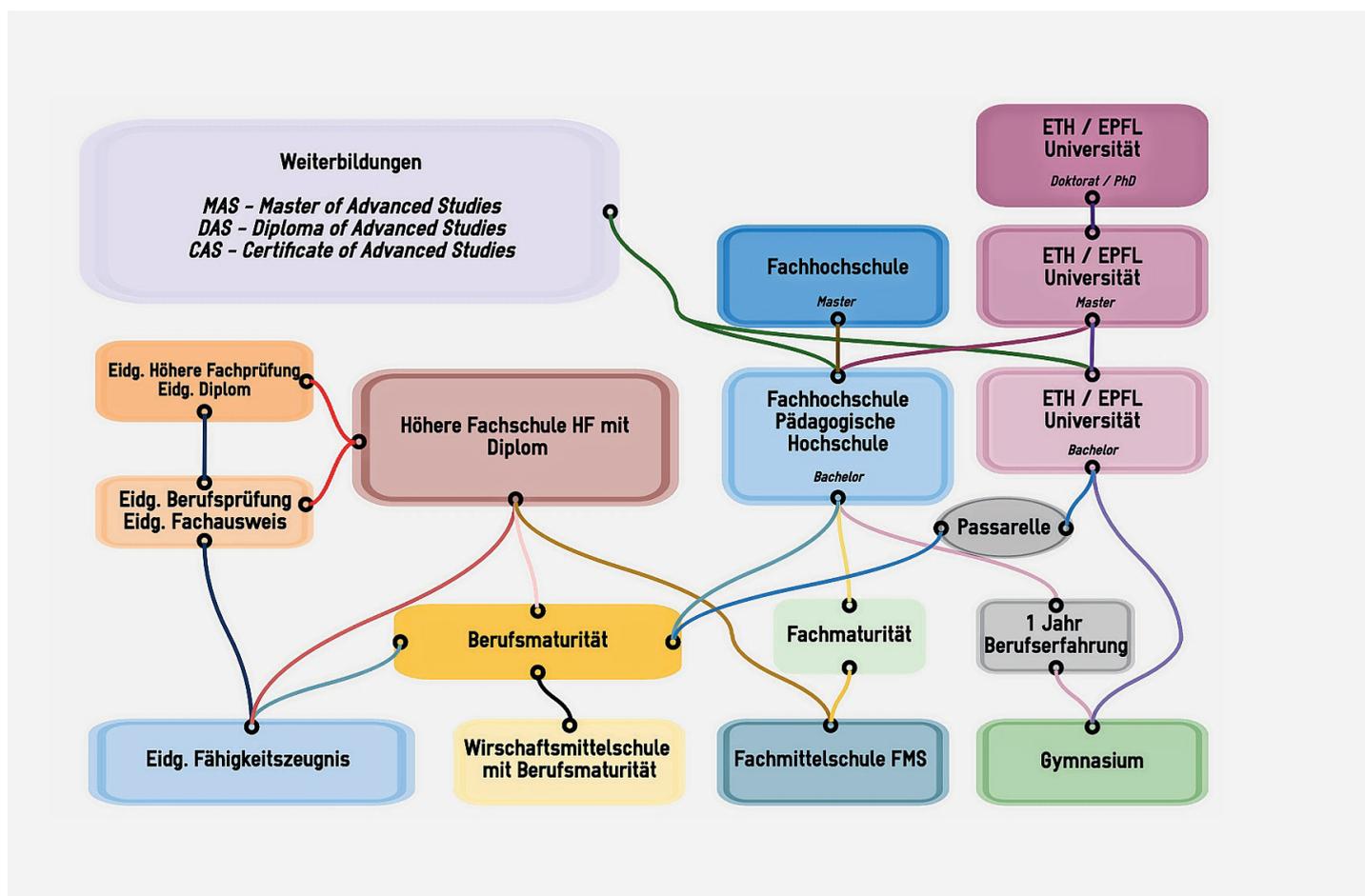


Bild: jobs.ch

Es ist unbestritten, dass das Tempo und der Druck, neue Kompetenzen für den Beruf erwerben zu müssen, in den vergangenen Jahren massiv zugenommen hat. Unisono sind sich Expertinnen und Experten einig: Verantwortlich dafür ist die Digitalisierung. Ursula Renold, Bildungsexpertin an der ETH Zürich, sagt es so: «Die digitale Transformation beschleunigt die veränderten Anforderungen am Arbeitsplatz, und die Schulen sind zu langsam, um darauf zu reagieren. Wer sich nicht weiterbildet, läuft grosse Gefahr, aus dem Arbeitsmarkt zu fallen.»

Nein, ich will Ihnen hier nicht eine Weiterbildung verkaufen, sondern gezielt darauf aufmerksam machen, dass die Zeit weiterläuft; dass wir die Entwicklungen nicht ausblenden sollten, und zwar weder jetzt noch in Zukunft.

Allerdings ist die Bildungsindustrie mittlerweile zu einem veritablen Milliardengeschäft ausgewachsen. Es gibt immer mehr Weiterbildungsarten und -angebote, MAS und weitere neue Abschlüsse und Diplome, welche zu erlangen die Privatpersonen und Firmen ein Vermögen kosten.

Längst umgarnen uns auch private Bildungsanbieter mit dem Versprechen, unser Business und unsere Persönlichkeit in die nächste Dimension zu katapultieren. Die Folge davon ist, dass wachsende Aus- und Weiterbildungsangebote viele verunsichern, statt sie anzulocken. Wer sich jedoch um die nötige Zeit oder um einen Rat bemüht, um im Bildungsdschungel die Orientierung zu erlangen, findet das individuell passende Bildungsangebot.

Ich empfehle Ihnen, Ihr berufliches Umfeld nach dem Angebot Ihres Interesses zu befragen. Ist der Bildungsanbieter nicht anerkannt und kennen ihn auch Ihre Mitbewunderer, Kollegen und HR-Fachleute nicht oder rümpfen gar die Nase, ist Abstand zu nehmen. Vorsicht ist auch beim Prädikat «international anerkannt» angebracht. Ein Bildungsabschluss, der im Ausland anerkannt und entsprechend beworben wird, kann sehr wohl nicht einmal in der Schweiz und anderen bedeutenden Industrieländern anerkannt sein.

Die sogenannte internationale Anerkennung wird meines Erachtens ohnehin in ihrer Bedeutung oft überschätzt. Denn letztlich entscheidend ist, ob ein Bildungsabschluss im relevanten Arbeitsmarkt die ihm zustehende Wertschätzung erhält. Und hier schliesst sich der Kreis mit einem weiteren Argument für unsere vielfältige Bildungslandschaft: Schweizer Bildungsabschlüsse genießen einen guten Ruf und eine hohe Wertschätzung im Inland wie auch im Ausland.

Reflektieren Sie deshalb Ihre aktuellen und zukünftigen Tätigkeiten und machen Sie sich Gedanken, wohin Ihre Reise gehen soll. Nutzen Sie das riesige Weiterbildungs- und Entwicklungsangebot so, dass es Sie näher an Ihre Ziele bringt, und bleiben Sie aktuell. So sichern Sie sich Ihren Arbeitsplatz und eine erfüllte Zukunft.

Denn Weiterbildung muss sein, bringt Ihnen aber auch einen direkten Nutzen.

«Wer immer tut, was er schon kann, bleibt immer das, was er schon ist.»

Henry Ford

Ich hoffe, Ihre Gedanken haben begonnen, zu kreisen. Dann habe ich mein Ziel mit diesem Text bereits erreicht. Ganz viel Erfolg bei Ihrer persönlichen Weiterentwicklung. Bleiben Sie am Ball – aber aktiv.

● *Karl Zimmermann*

Karl Zimmermann startete seinen beruflichen Karriere 1974 mit einer Lehre als Metallbauschlosser. Nach zahlreichen Weiterbildungen war er ab 1983 Partner der Karl Zimmermann Metallbau AG, die er 2012 verkaufte. 2006 war er Mitgründer der KMU-Nachfolgezentrum AG und ist dort seither als Verwaltungsrat und Nachfolgecoach aktiv (kmu-nachfolgezentrum.ch).

Jean-Paul Forérier baut in der
15. Generation Wein an.
Fotos: Olivier Gisiger

Der Chasselas ist der Star der Waadtländer Winzer

Die Waadt ohne Chasselas ist undenkbar. Die weisse Rebsorte ergibt im Westschweizer Anbaugebiet subtile, facettenreiche Weissweine, die im Idealfall über Jahrzehnte reifen. Die Weingüter am Genfersee sind stolz auf die Traube. Dies beweisen zwei kürzlich prämierte Beispiele.

Die terrassierten Reblagen im Lavaux ragen steil in die Höhe. Unten glitzert der Genfersee – welch ein Panorama! Nicht umsonst gehört die Waadtländer Weinregion zum UNESCO-Weltkulturerbe. In diesem Anbaugebiet dominiert seit Jahrhunderten eine Rebsorte: Chasselas nimmt eine Fläche von knapp 2300 Hektaren ein. Sie hat, gerade in Kreisen fortgeschrittener Geniesser und Geniesserinnen, ein eher zweifelhaftes Image: langweiliger Apéro-Wein, wenig Aromen, noch weniger Säure, jung zu trinken. Dazu kommt, dass man Chasselas als Tafeltraube isst oder als Traubensaft trinkt.

Chasselas: Kultur und Lebensart

Ein Teil dieser Klischees mögen weiterhin existieren, haben aber mit der Wirklichkeit wenig zu tun. Chasselas ist nämlich in der Waadt, aber auch in anderen Teilen der Westschweiz, mehr als ein Produkt zum Konsumieren, sondern der Inbegriff einer Kultur und Lebensart. Gerade in unserer schnelllebigen Zeit, wo Moden kommen und gehen, hat die facettenreiche und diskrete Sorte unter Kennern einen festen Platz gefunden. Ihre Vorzüge sprechen für sich. Sie ergibt Weine, die auf Finesse, Eleganz, Bekömmlichkeit setzen. Dank dem relativ neutralen Duft und Geschmack kann der Chasselas zudem seine Herkunft besonders schön zum Ausdruck bringen – ein Terroir-Wein par excellence. Der Alkoholgehalt ist gering, was die Varietät zwar zu einem süffigen Trinkwein macht. Aber wenn er in den besten Lagen wächst, können die Crus über Jahre, ja über Jahrzehnte reifen. Ein unverkennbares Zeichen eines grossen, noblen Weins.

Das haben viele Winzer und Winzerinnen in der Waadt erkannt. «Chasselas ist die grösste Weisswein-Sorte der Welt», verkündet Simon Vogel von der Domaine Croix Duplex in Grandvaux stolz (croix-duplex.ch). Sie könne unterschiedlich vinifiziert und ausgebaut werden. Zudem sei der Weisswein ein perfekter Begleiter zu geselligen Anlässen mit Freunden, passe zum Aperitif und zu zahlreichen Speisen, fügt der Winzer hinzu, der den 1925 gegründeten Familienbetrieb in dritter Generation führt. Das Gut füllt im Anbaugebiet Lavaux nicht weniger als zehn verschiedene Chasselas-Crus ab, wie etwa den langlebigen Calamin Grand Cru 2020 (siehe Kasten). Gerade solche Weine würden in der Regel zu früh getrunken, meint Vogel. Er erzeugt aber aus dieser Sorte auch süffige, unkomplizierte Weissweine, die in jungen Jahren viel Genuss bereiten. Sie stammen aus unterschiedli-



Maude und ihr Bruder Simon Vogel von der Domaine Croix Duplex.

chen Appellationen der Waadt. Croix Duplex bewirtschaftet total eine Rebfläche von 30 Hektaren.

Der 45-jährige Vogel kümmert sich um die Reben, den Keller und die Kundschaft. Der Winzer, der in Marcelin Weinbau studiert hatte, sich in Changins zum Önologen hatte ausbilden lassen und einige Jahre in der Deutschschweiz gearbeitet hatte, erhält Unterstützung von seiner Schwester Maude. Das Duo arbeitet so naturnah wie möglich. Wichtiger sei jedoch, die Natur zu respektieren. Vogel ist überzeugt, dass Waadtländer oder generell Schweizer Weingüter vom Trend zu lokalen Produkten profitieren würden. Die Weine der Domaine Croix Duplex tragen das Qualitätslabel von Terravin.

«Der König in der Waadt»

Eine ebenso gewichtige Position nimmt der Chasselas beim Winzer Jean-Paul Forestier in Chardonne ein (vins-forestier.ch). 60 % seiner Rebfläche von sechs Hektaren sind mit der einheimischen Sorte bestockt. An dieser Aufteilung gibt es nichts zu rütteln: «Der Chasselas ist der König in der Waadt», sagt der 56-jährige Produzent. Sein Aushängeschild ist der auf der Hefe gereifte Chardonne Grand Cru, der im Jahr 2020 besonders gut gelun-

gen ist (siehe Kasten). Wie gut die Gewächse aus dieser Lage sind, hat auch sein Freund Jean-François Neyroud-Fonjallaz aus dem gleichen Dorf am letztjährigen Grand Prix du Vin Suisse bewiesen. Sein Chardonne Le Chardon d'Argent 2020, ebenfalls auf der Hefe ausgebaut, hat in der Kategorie «Chasselas» den ersten Platz erklimmt – «ein ausdrucksstarker, expressiver Chasselas mit einem Aroma von ausgereiften Früchten, Heu, Wiesenblumen und Lindenblüten», lobte die Jury.

400-Jahr-Jubiläum

Die Kellerei von Jean-Paul Forestier, der «Cave de la Pierraz», blickt auf eine jahrhundertlange Geschichte zurück. Das Familiengut wurde 1623 gegründet und kann damit im nächsten Jahr das stolze Jubiläum von 400 Jahren feiern. Der Winzer repräsentiert bereits die 15. Generation und ist stolz, den Betrieb weiterhin erfolgreich zu führen

Zwei charmante Chasselas mit Potenzial

Simon Vogel von der Domaine Croix Duplex und Jean-Paul Forestier von der «Cave de la Pierraz» errangen im November letzten Jahres den 2. bzw. 3. Platz bei der Prämierung von 400 Chasselas (alle mit Jahrgang 2020 und «Label Or Terravin») im Rahmen der 13. «Lauriers de Platine» von Terravin (terravin.suisse). Dies sind die beiden Gewinner-Weine:

Calamin Grand Cru 2020, Domaine Croix Duplex: Die Trauben aus dieser bevorzugten Lage stammen von tiefen, tonhaltigen Böden. Das Resultat im Glas vermag zu überzeugen: Das mittelintensive Bouquet von fruchtigen und Lindenblüten-Noten sowie mineralischen Anklängen spricht sofort an. Im Gaumen präsentiert sich der trockene Weisswein mit schöner Dichte, guter Säure, ist cremig, gut strukturiert und endet mit einer feinen Bitterkeit sowie einem leicht salzigen Nachhall. Potenzial von gut und gerne zehn Jahren. 20 CHF. croix-duplex.ch

Chardonne Le Fin de la Pierraz Grand Cru 2020, Jean-Paul Forestier: Der Wein wird während zehn Monaten auf der Hefe ausgebaut. Diese wird regelmässig aufgerührt (Bâtonnage), um dem Wein eine schöne Cremigkeit zu geben. Die Nase zeichnet sich durch schöne fruchtige, florale und brotliche Noten aus. Der noch jugendliche Chasselas ist trocken und reichhaltig, hat eine schöne Fruchtfülle, ist voll, aber nicht schwer. Mittellanges Finale. Wird gut reifen. 16 CHF. vins-forestier.ch

und weiterzuentwickeln. Seine Weine zeichnen sich durch Sortentypizität, Eleganz und ein vorzügliches Preis-Genuss-Verhältnis aus. Er ist überzeugt, dass man das Erbe des Chasselas besonders sorgfältig pflegen und hegen müsse.

Dem gleichen Ziel hat sich auch das «Weltkonservatorium des Chasselas» verschrieben. Wie fast jede der sehr alten kultivierten Rebsorten weist auch die Westschweizer Traube eine grosse, durch Mutationen entstandene Klonen-Vielfalt auf. Die sogenannten Biotypen unterscheiden sich beispielsweise durch die Hautfarbe der Beeren oder durch mehr oder weniger Ertrag. Um diese Diversität zu retten und künftig die an den Klimawandel angepassten «richtigen» Chasselas-Typen zu pflanzen, wurde auf Anregung des Spitzenwinzers Louis-Philippe Bovard diese Institution gegründet.

Ein Weingarten mit verschiedenen Sorten befindet sich auf seiner Domaine im Lavaux. Eine Parzelle in Rivaz von 3000 Quadratmetern ist mit Reben von 19 verschiedenen Chasselas-Klonen bestockt. Einen zweiten Versuchsreberg gibt es in der La Côte. Auf der Domaine la Colombe in Féchy kümmert sich die Winzerin Laura Paccot um die Zukunft des Chasselas. Diese wollen die Winzer den Weinfreunden und -freundinnen schmackhaft machen. Aus gutem Grund: Die Weine sind ein geschätzter Kontrapunkt zu den vielen kraftvollen, aromatischen und beliebten Gewächsen aus aller Welt, die jedoch nach einem Glas sättigend und langweilig wirken. Die Weingüter der Waadt haben mit dem leichten, bekömmlichen, subtilen Chasselas einen guten Trumpf in der Hand, den sie gekonnt ausspielen – beispielsweise die Domaine Croix-Duplex aus Grandvaux und das Gut von Jean-Paul Forestier aus Chardonne.

● Peter Keller

Peter Keller ist Weinakademiker und Weinredaktor der «NZZ am Sonntag».

Leben lernen

Manche Eltern lassen ihre Kinder beim Spielen absichtlich gewinnen. Um sie auf ein grossartiges Leben als Seriensieger vorzubereiten. Das hab ich fast nie gemacht. Kinder haben das Recht, mit Niederlagen Erfahrungen zu machen. So entwickeln sie Frustrationstoleranz. Ich will keine Finöggeli ins Leben entlassen, die aus den Schuhen kippen, wenn sie mal nicht kampflos aufs Podest kommen. Wenn meine Älteste beim Tischtennis gegen mich verlor, sagte ich: «Super! Du spielst viel besser als ich in deinem Alter! Mein Ziel ist es, dass du mich bald schlägst.»

Dieses «bald» traf dann erschreckend schnell ein. All die demonstrativ verzweifelten Blicke, während meine Töchter versuchten, mir eine neue App zu erklären. Der Übergang vom Augenrollen zum belustigten Schweigen war fließend. Und wenn sie mich heute beobachten, wie ich auf meinem Smartphone eine Nachricht schreibe, mit einem (einem!) Zeigefinger (Zeigefinger!), dann gelingt ihnen ein physiologisches Wunder: Sie tätscheln mich liebevoll mit ihrem Blick. Vor Jahren bemerkte unsere Erstgeborene, sie würde uns im Alter pflegen, «wänn ihr rächt tüend». «I tue sicher rächt», erwiderte ich, «i bi dänn emol en zfridne alte Gwaggli.» Ihre trockene Antwort: «Das bisch jetz scho.»

Neulich nun musste meine Jüngere durch eine Krise. Es ist nämlich so: Sie hat Talent für Storytelling (von mir) sowie krasses Talent für Drama, Musik und Tanz (extrem krass, nicht von mir). Acht Jahre Tanz, irre Musical-Projekte auf allen Schulstufen und in allen Freizeiten, und was tut sie? Sie studiert Jura. Das war ihre eigene Idee. Nun steckt sie im vierten Semester und erklärt frustriert, sie würde im Hörsaal wichtige Lebenszeit vertrödeln. Also setze ich mich zu ihr und erzähle ihr von einem Bauernbuben, der aus unerfindlichen Gründen eine Kochlehre macht, bevor er autodidaktisch zu seiner Leidenschaft findet, dem Schreiben und Erzählen.

Die Schlusspointe geht so: «Der Erzähler ist 49, da ruft eine Frau vom Radio an. Ob er an einem Autorenwettbewerb für ein Kinderkrimihörspiel teilnehmen wolle. Er so: Ja klar, ja klar. Er hat noch nie für Kinder geschrieben. Noch nie einen Krimi. Noch nie eine Serie. Er hat nur Fantasie. Aber das reicht. Er gewinnt. Nachdem die erste Staffel seiner Serie über den Sender ist, erklärt der Dramaturg ihm, er solle die Storylines der einzelnen Figuren sorgfältiger führen. Der Autor geht heim und googelt den Begriff Storyline.»

Meine Tochter fängt an zu grinsen: «Du hast echt nicht gewusst, was eine Storyline ist?» Ich nicke: «Du hast so was mit 17 im Gymi gelernt, ich mit knapp 50 on the job. Und du willst mir nun sagen, dass du keine Castings besuchst, weil du keine Noten lesen kannst? Come on, du bist in vielem besser als ich jemals sein werde. Dein Jura-



Willi Näf ist freier Autor, Texter und Kabarettist und lebhaft im Baselbiet und im Appenzellerland.
www.willinäf.ch

Foto: zVg

studium kommt so wenig gegen deine Leidenschaft an wie meine Kochlehre gegen die meine. Wir brauchen weder Pulitzerpreis noch Broadway, um unsere Passionen zu leben. Wir brauchen nur jederzeit ein entschlossenes ja klar, ja klar auf den Lippen.»

Der Autor plottet derzeit die siebente Staffel. Die Tochter pflügt zwar noch durch Paragraphen, aber nun auch durch Castings. Ihre Frustrationstoleranz hat gehalten. Ihre Siege werden kommen, Jahrzehnte, bevor sie 49 ist. Ja klar.



Luftzone/toonpool.com

Veranstaltungen und Termine

Generalversammlung 2022 der Bank WIR
23. Mai 2022 (schriftlich)

Herbstgespräche 2022
29. Oktober 2022, KKL Luzern (für Kapitalgebende)

Informationen über diese und weitere Anlässe erhalten Sie bei der Bank WIR, wir.ch, T 0800 947 947.

WIR-Expo Zürich

24.11.2022–27.11.2022
www.wir-expo.ch

Rechtliche Hinweise

Keine Gewähr

Alle Berichte, Kommentare, Hinweise, Berechnungen oder sonstigen Angaben («Inhalte») des Plus dienen der Information und Meinungsbildung des Lesers. Die Bank WIR übernimmt keine Gewähr für Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität der bereitgestellten Inhalte. Der Leser nimmt im Weiteren zur Kenntnis, dass Kommentare externer Autoren nicht unbedingt die Meinung der Bank WIR wiedergeben. Hinweise auf vergangene Entwicklungen oder Performances sind keine Garantie für zukünftige Entwicklungen.

Keine Handlungsanweisungen

Alle Inhalte des Plus sind weder als Empfehlungen bzw. Handlungsanweisungen noch als Entscheidungshilfen für Anlageentscheide, Rechtsfragen, Steuerfragen oder dergleichen aufzufassen. Die Inhalte sind auch nicht als Aufforderung zum Kauf von Produkten oder zur Inanspruchnahme bestimmter Dienstleistungen der Bank WIR oder Dritter zu verstehen.

Konditionen

Die genannten Konditionen und Tarife beziehen sich auf den Stand bei Redaktionsschluss und können jederzeit und ohne Vorankündigung geändert werden.

Nachdruck

Der Nachdruck von Beiträgen aus dem Plus ist nur mit ausdrücklicher Zustimmung der Bank und unter Angabe der Quelle gestattet.

Haftungsausschluss

Jegliche Haftung der Bank WIR (Fahrlässigkeit eingeschlossen) für Schäden irgendwelcher Art, die sich aus der Nutzung oder Nichtnutzung der im Plus enthaltenen Inhalte bzw. durch die Nutzung fehlerhafter und unvollständiger Inhalte ergeben können, ist ausgeschlossen.

IMPRESSUM

Plus

Das Magazin für Privatkunden der Bank WIR
April 2022, 89. Jahrgang, Nr. 941

Herausgeberin/Redaktion

WIR Bank Genossenschaft
Auberg 1
4002 Basel
www.wir.ch

Redaktionsteam

Daniel Flury (Chefredaktor), Patrizia Herde,
Volker Strohm (Leiter Corporate Communication);
info@wir.ch, T 061 277 93 27

Übersetzer

Daniel Gasser, Yvorne

Foto Titelseite

Tilly May Photography

Konzeption und Gestaltung

Schober Bonina AG / Kommunikationsagentur

Layout

Vogt-Schild Druck AG, Derendingen

Druck

Vogt-Schild Druck AG, Derendingen

Erscheinungsweise

Im April und Oktober
auf Deutsch und Französisch

Gesamtauflage: 26820

Adressänderungen: Bank WIR, Beratungszentrum,
Postfach, 4002 Basel, oder F 0800 947 942



«*Ein* **Fundament**
fürs **Leben.**»

Jetzt
Eigenheim
finanzieren