

# Special Berufsbildung



**Nikola Radanovic:** Der Lernende Anlagenführer beim Befüllen einer Produktionsanlage in Domat/Ems.

## Reformbedarf trotz guten Noten

FH-Schweiz-Präsident und FDP-Nationalrat Christian Wasserfallen über den FH-Mittelbau und Berufsverbände.

SEITE 49

## Quereinsteigerin auf Erfolgskurs

Claudia Hofer, Gründerin und Geschäftsführerin des Pflege-, Betreuungs- und Begleitdienstes Viva, beweist viel Mut.

SEITE 49

## Die Ems-Chemie gegen Braindrain

Die Trägerin vom Nationalen Bildungspreis 2019 sorgt dafür, dass Lehren in der Region Zukunft haben.

SEITE 50

## Ein Hoch auf die duale Bildung

Maschinenmechaniker, dann Geschäftsführer der Schifffahrtsgesellschaft des Vierwaldstättersees: Duale Bildung konkret.

SEITE 51

## Thomas Failer und die Bildung in IT

Der Chef des Software-Unternehmens Data Migration verdankt seinen Aufstieg auch seiner Maurerlehre.

SEITE 52

VERANTWORTLICH FÜR DIESEN SPECIAL: ECKHARD BASCHEK

# Mehr Dampf für Ältere

**Dualer Bildungsweg** Er gilt nach wie vor als schweizerisches Erfolgsmodell. Doch nicht alle Altersgruppen profitieren gleichermassen, denn höhere Jahrgänge haben andere, dringende Bedürfnisse.

RONALD SCHENKEL

Wir stehen vor einer radikalen Umwälzung auf dem Arbeitsmarkt. Studien gehen davon aus, dass viele Jobs verschwinden werden. Dafür werden neue geschaffen. Für Erwerbstätige ohne Berufsabschluss oder mit einem Abschluss, der nicht mehr gefragt ist, heisst das: Eine berufliche Qualifizierung ist die einzige Möglichkeit, ihre Arbeitsmarktfähigkeit zu erhalten.

In der Vision «Berufsbildung 2030», die bereits 2016 lanciert wurde und deren Leitbild im vergangenen Jahr verabschiedet wurde, nehmen Bund, Kantone und Organisationen der Arbeitswelt diesen Gedanken auf. Die Vision rückt die Erwachsenen

deutlich stärker in den Fokus. Die Berufsbildung soll in der Lage sein, auch erwachsenen Personen mit oder ohne Berufsabschluss einen ersten oder einen neuen Berufsabschluss zu ermöglichen.

Doch das ist leichter gesagt als getan, denn die bestehenden Angebote für Erwachsene, die über den Weg einer regulären oder verkürzten Grundbildung zum Erwerb eines Berufsabschlusses führen, sind in den meisten Berufen nicht spezifisch auf die Bedürfnisse von Erwachsenen ausgerichtet. Zudem fehlen in den meisten Berufen und Regionen erwachsenengerechte Bildungsangebote, die auf die direkte Zulassung zur Abschlussprüfung vorbereiten.

Erwachsene brauchen ein flexibles System, das ihnen einen möglichst hohen Grad der Selbststeuerung erlaubt. 75 Prozent der Erwachsenen ohne Berufsabschluss sind berufstätig, haben vielleicht Familie und sind auf ein regelmässiges Einkommen angewiesen.

Ein Berufsbildungssystem für Erwachsene muss deshalb eher nach Konzepten der Weiterbildung ausgestaltet werden als in Anlehnung an das bestehende Modell für Jugendliche. Das verlangt Zugeständnisse der Branchenverbände, die über Qualifizierungswege neu nachdenken müssen. Nachgedacht werden muss auch über ein Finanzierungssystem, das auch Erwachsenen ohne die nötigen finanziel-

len Ressourcen eine Ausbildung ermöglicht. Einen ersten Schritt haben die Kantone 2018 unternommen. Sie entschieden, dass die direkten Kosten für die Berufsbildung übernommen werden. Das ungelöste Problem bleiben die indirekten Kosten, vor allem der Lohnausfall während der Ausbildung. Branchenfonds und Gesamtarbeitsverträge bieten Optionen zur Mitfinanzierung. Sie werden aber nicht genug für den Berufsabschluss für Erwachsene genutzt. Die Weichen sind gestellt. Aber der Zug Richtung Nachholbildung für Erwachsene muss in Fahrt kommen.

Ronald Schenkel, Leiter Kommunikation, Marketing und Dienste SVEB, Zürich.

## FOTO-PORTFOLIO

Die Ems-Chemie, Trägerin des diesjährigen Nationalen Bildungspreises, kümmert sich intensiv um Lernende. Diese Bildstrecke zeigt Eindrücke aus dem Berufsleben der Lernenden, nicht nur in Domat/Ems.

Fotos: Peter Fuchs



**Impressum** Der Special «Berufsbildung» ist eine redaktionelle Eigenbeilage der «Handelszeitung» und Bestandteil der aktuellen Ausgabe. Herausgeber: Redaktion und Verlag, «Handelszeitung», Ringier Axel Springer Schweiz, 8021 Zürich.

# 4. Nationaler Bildungspreis

Der Nationale Bildungspreis hebt Leistungen und Anstrengungen für die duale Berufsbildung hervor. Er anerkennt deren Förderung in Unternehmen und Organisationen. Die Auszeichnung wird durch die Hans Huber Stiftung und die Stiftung FH SCHWEIZ dieses Jahr zum vierten Mal verliehen. Begeisterung im Beruf, Motivation für die Ausbildung, tolle Perspektiven für die Zukunft – diese jungen Berufspraktiker und ihre Ausbildungsbetriebe illustrieren das Potenzial der dualen Bildung.

► Bildergalerie unter:  
[www.nationalerbildungspreis.ch](http://www.nationalerbildungspreis.ch)

## Florence Gammeter

Lernende Polymechnikerin EFZ, im 2. Lehrjahr



**Ausbildung:**  
Polymechnikerin EFZ

**Deshalb arbeite ich bei PB Swiss Tools:**  
Dank der Nähe zu meinem Wohnort, den vielseitigen Arbeiten und der hohen Akzeptanz als Frau in einem technischen Beruf, fühle ich mich im Berufsalltag und meinem Lehrbetrieb sehr wohl.

### Ausbildungsbereiche

Instandhaltung, Verwaltung, Konstruktion, Logistik, Teilefertigung

### Standorte/Niederlassungen

Wasen und Grünen (Tochterfirma in Shanghai, China)

### Anzahl Mitarbeitende

180

### Anzahl Ausbildungsplätze

13, in sechs verschiedenen Lehrberufen

### Link zu Ausbildungsmöglichkeiten

<https://www.pbswisstools.com/de/ueber-uns/karrieren/berufliche-ausbildung/>

 SWISS TOOLS

## Cedric Etterlin (18)

Lernender im 4. Lehrjahr als Carrosseriespengler EFZ in der AMAG Thun



**Ausbildung:**  
Carrosseriespengler EFZ

**Deshalb arbeite ich bei der AMAG Thun:**  
Ich bin an Fahrzeugen und deren Technik und Karosserie sehr interessiert. In der AMAG lernt man täglich neue Aufträge auszuführen und hat somit eine sehr grosse Abwechslung bei der Arbeit.

### Ausbildungsbereiche

13 Berufe in Technik, u.a. in Carrosserie und Logistik

### Standorte/Niederlassungen

Über 80

### Anzahl Mitarbeitende

Rund 6500, davon 11% Lernende

### Anzahl Ausbildungsplätze

Über 700 in der ganzen Schweiz

### Link zu Ausbildungsmöglichkeiten

[future.amag.ch](http://future.amag.ch)



## Pia Benz (20)

Studierende Pflege Höhere Fachschule / Arbeitsfeld Psychiatrie



**Ausbildung:**  
Berufslehre als Fachfrau Gesundheit EFZ

**Deshalb lerne ich am ZAG:**  
Mir gefällt die lernfreundliche Umgebung und die modernen Unterrichtsmethoden. Der Austausch mit Mitstudierenden, die ein anderes Arbeitsfeld gewählt haben, ist sehr hilfreich.

### Ausbildungsbereiche

Berufliche Grundbildung, Höhere Fachschule, Berufsorientierte Weiterbildung Vollzeit und Berufsbegleitend

### Standorte/Niederlassungen

3 (alle in Winterthur)

### Anzahl Mitarbeitende

207

### Link zu Ausbildungsmöglichkeiten

[www.zag.zh.ch](http://www.zag.zh.ch)

 **ZAG**  
Zentrum für Ausbildung im  
Gesundheitswesen

## Francine Kaufmann (18)

Kunststofftechnologin in Ausbildung



**Ausbildung:**  
Kunststofftechnologin EFZ, 4. Lehrjahr

**Deshalb arbeite ich bei der Pilatus Flugzeugwerke AG:**  
Pilatus ist ein sehr spannender Arbeitgeber – vor allem das Endprodukt ist besonders cool! Die Vorstellung, dass meine Arbeit in den Wolken fliegt, ist toll. Ausserdem schaut der Betrieb sehr gut zu den Lernenden.

### Ausbildungsbereiche

13 verschiedene Lehrberufe (technisch, gestalterisch, organisatorisch)

### Standorte/Niederlassungen

Stans, Nidwalden (Tochtergesellschaften in Broomfield, CO, USA und Adelaide, Australien)

### Anzahl Mitarbeitende

Rund 2000

### Anzahl Ausbildungsplätze

132

### Umsatz

CHF 1092 Mio. (Stand 2018)

### Link zu Ausbildungsmöglichkeiten

[pilatus-aircraft.com/coolelehre](http://pilatus-aircraft.com/coolelehre)





Matthias Boller: Der Lernende Anlagenführer beim Überwachen der Anlagen in Sumter, USA.

PETER RIGGS

# «Der Nachwuchsbedarf ist riesig»

**Christian Wasserfallen** Der FH-Schweiz-Präsident und FDP-Nationalrat sieht Reformbedarf im FH-Mittelbau und bei kleinen Berufsverbänden.

INTERVIEW: JOHANNES J. SCHRANER

*Sie sagten einmal, die Fachhochschulen seien ein Filetstück des durchlässigen Schweizer Bildungssystems, weil sie Berufspraktikern den Anschluss an eine tertiäre Hochschulbildung ermöglichen. Sind Sie mit dem Grad dieser Durchlässigkeit zufrieden?*

**Christian Wasserfallen:** Ja, sie ist stimmig und ein erfolgversprechender Weg. Der Einstieg in die Berufsbildung öffnet viele Türen. Die Praxis zeigt jedoch, dass es gravierende Unterschiede gibt, je nach Fachbereich.

*Können Sie das konkretisieren?*

Während beispielsweise für die Bereiche Wirtschaft, Technik, IT, Architektur oder Life Sciences die Berufsmatura als Vorbildung eindeutig dominant ist und verstärkter Zulauf hat, erweist sich die gymnasiale Maturität als schwergewichtig beispielsweise für den Zugang zu pädagogischen oder künstlerischen Studienrichtungen.

*Entscheidend für den Erfolg der Fachhochschulen sind ihre Dozenten und wissenschaftlichen Mitarbeitenden. Es liegt derzeit der Verdacht einer schleichenden Akademisierung dieses Mittelbaus im Raum, sprich, es würde zu oft aus dem Kreis von Uni-Abgängern rekrutiert und zu wenig aus der Berufspraxis. Woran liegt das?*

Das sogenannte N-plus-1-Prinzip, wonach Dozierende einen Grad höher abgeschlossen haben sollten als die Studierenden,

stösst tatsächlich spätestens auf Master-Stufe an systembedingte Grenzen: Es gibt keine rein an Fachhochschulen ausgebildete doktorende FH-Dozenten. Das Promotionsrecht ist den Universitäten vorbehalten. Die konkrete Frage ist, ob es wirklich immer ein Master-Absolvent sein muss, der einen Bachelor-Kandidaten betreut, beziehungsweise eine Person, die mit Dokortitel einen Master-Kandidaten unterrichtet. Es kann auch ein Praktiker und akademischer Quereinsteiger sein, der den Studierenden aktuelle Inhalte näherbringt.

*Wie könnte man gegensteuern?*

Neben der Flexibilisierung des N-plus-1-Prinzips müssen wir uns fragen, was wir guten Absolventen bieten können, die «draussen» in der Wirtschaft als Kaderleute oder Unternehmer Karriere gemacht haben. Dies mit dem Ziel, dass sie als FH-Dozierende zurückkehren können und ihre Kompetenzen wieder einbringen.

*Was sind Ihre bisherigen konkreten Ansätze dafür?*

Es gibt verschiedene Modelle. Der wichtigste Ansatz ist eine verstärkte Zusammenarbeit zwischen Fachhochschulen und Arbeitgebern. Diese sollten vermehrt Teilzeitpens für erfolgreiche Führungspersonen ermöglichen, damit sie auch an FH Lehren können. Ein weiterer Ansatz ist das Einrichten von sogenannten Graduate Schools. Erfolgreiche Fachhochschulabsolventen können so zum Beispiel in Zusammenarbeit mit einer Fachhochschule und einer Universität sowohl wissenschaftliche als auch praktische Arbeit liefern und immer eine Verbindung zur Fachhochschule behalten. Dort bestünde, falls notwendig, auch die Möglichkeit, eine Promotion zu erreichen.

*Warum hat der Wirtschaftsstandort Schweiz trotz seinem vorbildlichen dualen Ansatz in der Berufslehre einen akuten Fachkräftemangel?*

Früher hatten wir einen Lehrstellenmangel, jetzt haben wir einen Mangel an Lernenden, vor allem in technischen und Mint-Berufen. Im ICT-Bereich zum Beispiel fehlen

in ein paar Jahren rund 25000 Leute. Der Bedarf an Nachwuchs in technischen und handwerklichen Berufen ist riesig. Der Hintergrund für diese Lücke ist die Tatsache, dass innerhalb der nächsten zehn Jahre in der Schweiz rund eine Million Menschen den Arbeitsmarkt verlassen werden, aber nur 600000 eintreten werden. Die Wirt-

Sie haben eine Schlüsselrolle, weil sie als Erste wissen, welche Ausbildungen der Arbeitsmarkt braucht. Die Politik stellt dafür die Mittel zur Verfügung und setzt die Rahmenbedingungen. Das System ist so fähig, schnell und bedarfsgerecht zu reagieren. Das ist weltweit einmalig.

*Nehmen die Verbände ihre Verantwortung wahr?*

In grossen Verbänden wie Swissmem, jenem der Baubranche, oder dem ICT funktioniert das sehr gut. Letzterer hat in kurzer Zeit mehrere neue Berufsausbildungen wie zum Beispiel im Bereich der Cybersecurity definiert und aufgebaut. Kleinere Verbände benötigen diesbezüglich sicher mehr Unterstützung.

*Was könnte die duale Berufsbildung in der Schweiz generell stärken?*

Weil wir eine Durchlässigkeit zwischen dem dualen und dem gymnasialen Bildungsweg haben, sind wir für die Zukunft prinzipiell sehr gut aufgestellt. Wichtig ist für alle Beteiligten das Bewusstsein, dass die meisten ihren Erstberuf in Zukunft nicht mehr dreissig Jahre lang ausüben werden, sondern dass eine ständige Auseinandersetzung mit dem eigenen Berufsweg inzwischen nicht nur möglich, sondern auch nötig ist. Für junge Leute wichtig ist, dass sie am besten ein Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis (EFZ) erwerben. Mit der abgeschlossenen Berufslehre und dem EFZ im Sack stehen ihnen inzwischen praktisch alle Türen in der ganzen Bildungslandschaft mit entsprechenden beruflichen Chancen offen.

**«Die Berufsmeisterschaften, die Swiss Skills, tragen sehr zur Attraktivität des dualen Bildungswegs bei.»**

schaft wächst nach wie vor und zudem entstehen aufgrund der rasanten technologischen Entwicklung laufend komplett neue Berufsbilder, die der heutigen Lernengeneration teilweise noch zu wenig bekannt sind.

*Was wären mögliche Lösungen für dieses Problem?*

Die Berufsmeisterschaften, die Swiss Skills, tragen sehr zur Attraktivität des dualen Bildungswegs bei und liefern sehr gute Argumente und Informationen für den Battle for Talents, der sich weiter akzentuieren wird. Strategische Ansätze zur Bekämpfung des akuten Fachkräftemangels sind das Anlocken von Quereinsteigern, die Flexibilisierung der ausländischen Fachkräftekontingente für Drittstaaten sowie die Personenfreizügigkeit mit der EU.

*Welche Rolle spielen die Berufsverbände?*



## Der Vollblutpolitiker

**Name:** Christian Wasserfallen  
**Funktion:** Präsident FH Schweiz, Präsident Infra Suisse, FDP-Nationalrat (BE), Vizepräsident der FDP Schweiz  
**Alter:** 38  
**Wohnort:** Bern  
**Ausbildung:** Wirtschaftsgymnasium, dipl. Masch.-Ing. FH

# Daran glauben und etwas wagen

**Claudia Hofer** Sie ist Gründerin der neuartigen Spitex-Firma Viva. Die Quereinsteigerin hat mehrere Schlüssel zum Erfolg gefunden.

JOHANNES J. SCHRANER

Wie gründen Quereinsteiger erfolgreich ein Unternehmen? Claudia Hofer, Gründerin und Geschäftsführerin des Berner Pflege-, Betreuungs- und Begleitdienstes Viva, zeigt, wie es gehen könnte. Erst seit dreieinhalb Jahren operativ, beschäftigt das von allen Krankenkassen anerkannte Unternehmen inzwischen über siebzig Angestellte im kompetitiven Gesundheitsbereich. «Die Herausforderungen waren die Knochenarbeit auf der grünen Wiese, gepaart mit unseren hohen Qualitätsansprüchen», berichtet Hofer von ihren Erfahrungen.

Ihr beruflicher Werdegang ist bis zur Gründung von Viva 2016 alles andere als geradlinig verlaufen. Nach dem Abschluss an einer Höheren Handelsschule im Kanton Bern besuchte sie die Hotelfachschule Luzern und absolvierte ein Nachdiplom-

studium in Kommunikation, Marketing und Sales HF an der Marketing & Business School Zürich. Karrierestationen waren Novartis in Bern, wo sie Grosskunden wie Apotheken und Drogerien betreute, sowie der Energiekonzern BKW, für den sie die Kommunikation im Bereich erneuerbare Energie verantwortete.

**Den inneren Ball aufgegriffen**

«Der Gründung von Viva ging eine breite, anderthalbjährige Projektierungsphase voraus, in der wir Workshops mit Spezialisten durchgeführt und nächstelang Analysen ausgewertet haben. Dabei haben wir die Branche gründlichst untersucht, Rechtsfragen abgeklärt und Kernkompetenzen definiert», spricht Claudia Hofer einen wichtigen Faktor ihres Erfolges an. Auslöser für den existenziellen Schritt einer Firmengründung seien etliche Ereignisse in ihrem nächsten Umfeld gewesen, wo sie die Notwendigkeit für Unterstützung von dritter Seite festgestellt habe. «Ich habe gesehen, dass in solchen Situationen umfassende Dienstleistungen vonnöten sind; diesen inneren Ball habe ich aufgegriffen und wuchtig weitergespielt», erzählt Hofer.

Inzwischen offeriert Viva professionelle Dienstleistungen in den Bereichen Behandlungs- und Grundpflege, Unterstützung im Alltag, Sozialbetreuung, Betreuung bei demenziellen Erkrankungen, Palliative Care sowie Spezialleistungen wie die Unterstützung und das Coaching pflegender Angehöriger. Die Angebotspalette ist ganzheitlich, das heisst, sie richtet sich nicht nur an Senioren, sondern auch an ihre Angehörigen, an Erwachsene und Kinder mit geistigen oder körperlichen Beeinträchtigungen sowie an Familien und Kinder.

«Im Fokus stehen bei uns sehr stark die Kunden, weshalb die Dienstleistungen durchdacht und bedürfnisorientiert sind», betont Hofer. Um die genauen Bedürfnisse zu eruieren, führt Viva zu Beginn einen ausgeklügelten Standardprozess durch: Nach einem Erstgespräch wird eine präzise Bedarfsabklärung vorgenommen. Der Auswahl der Mitarbeitenden folgt eine Probezeit. Erst nach diesen vier Schritten setzt Viva das so definierte Dienstleistungspaket in Pflege, Betreuung und Begleitung definitiv um.

«Der Gesundheitsbereich gehört inzwischen wohl zu den dienstleistungs- und arbeitsintensivsten Tätigkeiten überhaupt»,

erklärt die zweifache Mutter weiter. Deshalb habe sie die Grenzen weiter gesteckt und die Zusammenarbeit mit anderen Dienstleistern gesucht, spricht Hofer einen weiteren Faktor ihre Erfolgsgeheimnisses an. So kooperiert Viva zum Beispiel mit Optikern und Hörgerätespezialisten, mit Tierbetreuern und Zahnärzten. Inzwischen hat Viva Kooperationsanfragen von Immobilienfirmen, Versicherungen und anderen Spitex-Diensten auf dem Tisch. Koopetition statt Konkurrenz – Viva setzt um, wovon andere nur reden.

**Grenzen wahren und verteidigen**

Welches Profil aber müssen Angestellte von Viva mitbringen? «Sie sollten flexibel und offen für Neues sein sowie die Fähigkeit zum Spagat zwischen Professionalität und Innovation haben», skizziert Hofer. Um solche Angestellte zu finden, braucht sie bisweilen einen längeren Atem. Sie sei lieber konsequent und besetze eine Stelle erst dann, wenn die Person wirklich passe.

Was ist ihr Rat an junge Gründerinnen? Hofer zögert nicht: «Wenn sie einen inneren Wunsch verspüren, sollten sie ihn umsetzen. Sie sollten sich ernst nehmen, daran glauben, etwas wagen und mutig sein.

Und sie sollten sich nicht abschrecken lassen von allem, was auf sie zukommt», so die Gründerin. Für sie wichtig ist schliesslich auch die Familie, ihre Grenzen zu wahren und sie zu verteidigen.



## Die Vernetzerin

**Name:** Claudia Hofer  
**Familie:** verheiratet, zwei Kinder  
**Alter:** 39a  
**Wohnort:** Bolligen bei Bern  
**Ausbildung:** Höhere Handelsschule La Neuveville, Hotelfachschule Luzern, Nachdiplomstudium in Kommunikation, Marketing und Sales HF an der Marketing & Business School Zürich (MBSZ)

# Ein nach oben offenes System

**Bildungssystem** Auf jeder Karrierestufe finden Mitarbeitende passende Weiterbildungen. Das Schweizer Bildungswesen bietet viele Möglichkeiten.

ALEXANDER SAHEB

Der mit einer erfolgreichen Karriere verbundene Aufstieg hängt sehr häufig mit passenden Weiterbildungen zusammen, stellt Roman Bussinger fest, Partner der A&U Kaderberatung in Basel. Sein Spezialgebiet sind Berufe in der Finanz- und der Informatikbranche. Bussinger hält vor allem fest, dass die gute Durchlässigkeit des Schweizer Bildungssystems zu vergleichbaren Karrierechancen für Absolventinnen und Absolventen einer Berufslehre und Maturanden führt.

Auch Annalisa Job, Kommunikationsdirektorin bei der Adecco-Gruppe Schweiz, attestiert dem Bildungswesen eine sehr hohe Durchlässigkeit. Es sei durchaus möglich, beispielsweise ausgehend von einer Lehre über die Berufsmatur bis an eine Fachhochschule und nachfolgend an die Universität zu gelangen. Aus ihrer Sicht sind aber nicht per se akademische Abschlüsse gefragt, sondern Mitarbeitende, die ihr Fachwissen gezielt ausgebaut haben.

Nach einer Lehre im technischen Bereich könne das eine Weiterbildung im Facility Management oder der IT sein, meint sie. Für Unternehmen seien diese Mitarbeitenden sehr wertvoll, weil sie stark von den während der Berufstätigkeit erworbenen neuen Kompetenzen profitieren können.

## Die Favoriten

In Schweizer Firmen sind bestimmte Weiterbildungskombinationen erklärte Favoriten. Beispielsweise machen Mitarbeitende mit Lehrabschluss oft eine Weiterbildung auf Stufe Höhere Fachschule oder Fachhochschule. «Diese Kombination ist sehr häufig», meint Szilvia Früh, Mediensprecherin bei Georg Fischer in Schaffhaus-

sen. Bei Berufen in der Industrie gebe es zahlreiche Möglichkeiten, sich mit einer Berufslehre oder einer daran anschliessenden Berufsmatura eine gute Ausgangslage zu schaffen und dann an einer Fachhochschule eine Zusatzausbildung oder Weiterbildung zu absolvieren. Auch bei Stadler Rail gibt es am Standort Bussnang TG jedes Jahr zwischen zehn und zwanzig Mitarbeitende, die sich auf diesen Weiterbildungsweg machen, berichtet Christoph Suter, HR-Leiter des Standortes.

Auch Banker drücken nach einer Lehre gern wieder die Schulbank: «Es gibt viele junge Mitarbeitende, die innerhalb weniger Jahre nach ihrem Lehrabschluss eine Weiterbildung absolvieren», meint Joël Grandchamp, Mediensprecher der Raiffeisen Schweiz. Hierbei sind vor allem branchenspezifische Weiterbildungen wie Finanzberater IAF, eidg. dipl. Finanzplaner, Bankwirtschafter HF, Betriebswirtschafter HF mit Vertiefung Bankwirtschaft und Ähnliches beliebt. «Gemäss unseren Erfahrungen erlangen Personen nach einer Lehre meist zuerst einen Abschluss auf Stufe Höhere Fachschule und im Anschluss daran allenfalls einen Abschluss auf Stufe Fachhochschule/Universität», berichtet Grandchamp.

Mitarbeitende, die eine berufsbegleitende Weiterbildung machen, haben ganz klar überdurchschnittliche Eigeninitiative. «Sie haben die Bereitschaft, mehr zu leisten», weiss Bussinger von der A&U Kaderberatung. Diese charakterlichen Eigenschaften seien sowohl für die eigene Karriere als auch für die Unternehmen vorteilhaft. Ähnliches beobachtet man auch bei ABB Schweiz. Die Motivation und Bereitschaft der Mitarbeitenden, ihre Fähigkeiten und Kompetenzen stetig zu erweitern, sei generell sehr hoch, meint Mediensprecher Fre-

deric Härvelid. Je nach individueller Ausgangslage und individuellen Zielen geschieht das durch eine Weiterbildung nach einer erfolgreichen Berufslehre und anschliessender praktischer Berufserfahrung. Die Unternehmen profitieren jedenfalls vom aktuellen Wissen, das Mitarbeitende aus Weiterbildungsstätten zurück in den Betrieb tragen. Laut Bussinger werden praktische Erfahrungen dadurch einem Benchmarkvergleich mit der Theorie unterzogen, zudem erlaubt die Kombination von praktischem und theoretischem Wissen durchaus auch neue, betrieblich nutzbare Einsichten.

## Durchlässigkeit unbedingt erhalten

Ein breites Praxisverständnis und Hands-on-Mentalität lobt Szilvia Früh von Georg Fischer. Mitarbeitende, die sich weiterbilden, würden sich oft durch über-

durchschnittlichen Leistungswillen und besondere Zeitmanagementkompetenz auszeichnen, konstatiert Rebecca Veiga, Mediensprecherin von Coop. In ihrem Unternehmen gebe es viele Verkaufskader, die mehrere tausend Mitarbeitende führen und ihre Laufbahn mit einer Verkaufslehre begonnen haben.

In allen befragten Unternehmen ist man sich einig, dass das Schweizer Bildungswesen den Aufstieg auf der Karriereleiter durch eine angemessene Durchlässigkeit zu höheren Bildungsstufen gut unterstützt. Es sei wichtig, die Qualität und Durchlässigkeit des Systems zu erhalten, befindet man bei ABB Schweiz. Dank seiner Durchlässigkeit genieße das Schweizer System einen sehr guten Ruf, meint Szilvia Früh. Es biete auch Absolventen ohne Uni-Abschluss eine ausgezeichnete Ausgangslage und eröffne Möglichkeiten

für eine Karriere. Oft löse sich bei jungen Leuten der berühmte Knopf erst etwas später, sodass der Wunsch nach einer höheren Ausbildung erst nach der abgeschlossenen Grundbildung erwache.

Das grosse Angebot im Bildungswesen lobt wiederum Suter von Stadler Rail: «Praktisch jeder findet ein Weiterbildungsangebot, das seiner persönlichen Karriereleiter entspricht.» Die Raiffeisen-Gruppe unterhält ihrerseits eine Zusammenarbeit mit dem Institut für Finanzdienstleistungen der Hochschule Luzern. Dank dieser Kooperation konnten schon mehrere hundert Mitarbeitende von Raiffeisen ein CAS, DAS oder einen MAS in Bankthemen erwerben. «Diese Durchlässigkeit ist international einzigartig und ein grosser Mehrwert unseres Bildungssystems», meint Raiffeisen-Sprecher Grandchamp.



Maximilian Lienert-Mayerl: Der Lernende Polymechnik beim Schweißen.

# Emsig im Kampf gegen den Braindrain

**Nationaler Bildungspreis** Die Ems-Chemie ist mit dem Nationalen Bildungspreis 2019 ausgezeichnet worden.

KLAUS RIMNOV

Wenn Magdalena Martullo an einem Ort auftritt, herrscht immer etwas mehr Aufregung als üblich. So auch am Dienstagabend der vergangenen Woche, der im Zeichen der Nachwuchsförderung stand. In Begleitung einer kleinen Betriebsdelegation nahm Martullo, seit 15 Jahren Chefin und Hauptaktionärin der Ems-Chemie, in Biel für ihr Unternehmen den Nationalen Bildungspreis entgegen. Er wird seit 2016 jährlich an Unternehmen für besondere Leistungen im Bereich der Berufsbildung verliehen.

## Mittel gegen Abwanderung

Warum die Ems? «Die Ems-Chemie ist in der Region eine sehr wichtige Arbeitgeberin und bietet den Jugendlichen mehr als andere Unternehmen», erklärte Rainer Kirchhofer, Geschäftsführer der Stiftung FH Schweiz, die zusammen mit der Hans Huber Stiftung den Preis verleiht. «Die Ems-Chemie bildet zudem viele junge Leute auf technischen Berufen aus und leistet damit auch für die Schweizer Wirtschaft einen wichtigen Beitrag.» Ausserdem habe ihre Präsentation bei der Be-

sichtigung vor Ort überzeugt. «Die Firma fördert ihre Lernenden auch über die Lehre hinaus und kann sie langfristig halten.»

Die Preisverleihung fand in der Berner Fachhochschule Architektur, Holz und Bau in Biel statt, die im Bereich des Baus mit dem natürlichen Rohstoff eine international führende Rolle einnimmt. Damit war der Widerspruch programmiert: «Es gibt auch andere Materialien als Holz, die stabiler und zudem noch hitzebeständiger sind», entgegnete Magdalena Martullo, nachdem sie den Preis von den jeweiligen Stiftungsvertretern Christian Wasserfallen und Christian Fiechter entgegengenommen hatte.

Beim Nationalen Bildungspreis geht es um die vorbildliche Lehrlingsausbildung. 140 Lernende in 13, bald 15 Berufen kommen bei der Ems-Chemie auf die 1000 Mitarbeitenden in der Schweiz – eine klar überdurchschnittliche Quote. Zusätzlich bildet die Firma rund 100 Lernende für andere Betriebe aus. Ein Sprach- und Praktikumsaufenthalt in England zu Beginn der Lehre, Arbeitsaufenthalte an einem der 24 Auslandsstandorte sowie unter anderem ein überdurchschnittlicher Lehrlingslohn sind für die Schulabgänger attraktiv.

Bedingungen, in die die Firma viel investiert, sowohl finanziell – sie lässt sich die Berufsbildung jährlich 5 Millionen

Franken kosten – als auch mit konkreten Projekten. «Wir sind sehr innovativ, was uns von anderen abhebt», sagte Martullo anschliessend im Gespräch. So holt die Ems beispielsweise den Nachwuchs bereits im Kindergartenalter ab, mit dem Emsorama, wo es Technik und Naturwissenschaften in spielerischer Form zu erleben gibt. 400 Schüler können zudem jährlich beim Ferienspass Einblicke in die Firma gewinnen. Und neu ist das Emsorama auch mobil unterwegs. «Wir fahren mit einem Bus in die Dörfer in den Bündner Tälern und stellen dort Experimente zum Tüfteln und Entdecken auf.» Mit diesem Engagement kämpft das Unternehmen

auch gegen die strukturellen Probleme der Randregionen an und will die Abwanderung junger Arbeitskräfte ins Unterland aufhalten. «Wir sind hier in einer wirtschaftlich schwachen Region, da ist es eine Notwendigkeit und auch eine Pflicht, etwas zu unternehmen», so Martullo.

## Der Preis fliesst in eine App

«Für unser Unternehmen ist dieser Preis eine schöne Auszeichnung», meinte die Chefin, hob aber auch dessen allgemeine Bedeutung hervor. «Er zeigt aber auch die grossen Leistungen vieler Unternehmen und der Wirtschaft insgesamt im Schweizer Bildungswesen.» Der Anlass diene auch als gute Gelegenheit zum Austausch mit anderen Unternehmen. «Hier sehen wir, wie andere Lehrbetriebe in der Berufsbildung vorgehen.»

So waren bei der Preisverleihung auch die Pilatus Flugzeugwerke, Träger des Nationalen Bildungspreises 2017, mit einer Delegation vor Ort. Das Unternehmen hat mit dem Preisgeld von 20 000 Franken gleich mehrere Projekte angestossen: Unter anderem zielt heute eine grosse Wand das Firmengebäude, auf der alle Lehrbetriebe der Firma festgehalten sind.

Und was hat die Ems-Chemie mit dem Preisgeld vor? «Unsere Idee ist eine App mit dem Namen APP-rence», so Martullo. Ziel sei es, eine effiziente Kommunikationsplattform zwischen Lernenden und Ausbildnern zur Verfügung zu stellen. Die Ausarbeitung des Projekts stehe noch an.

## NATIONALER BILDUNGSPREIS

### Ansporn für Investitionen

**Auszeichnung** Der Nationale Bildungspreis wird seit 2016 von der Hans Huber Stiftung und der Stiftung FH Schweiz vergeben. Beide haben sich der Förderung des dualen Bildungswegs in der Schweiz verschrieben. Warum dies nötig ist, obwohl die Berufslehre in der Schweizer Wirtschaft und Gesellschaft gut verankert ist, erklärt Rainer Kirchhofer, Geschäftsführer der Stiftung FH Schweiz: «Der Preis soll für Firmen, die hier aktiv sind, ein Ansporn sein, weiter in die Berufslehre zu investieren und

eine Vorbildrolle einzunehmen.» Dies sei nötig, damit die duale Berufsbildung weiterhin so erfolgreich bleibe. Auch im Hinblick auf die rasante Digitalisierung werde sie nicht an Bedeutung verlieren, ist Kirchhofer überzeugt. Die Digitalisierung finde letztlich in den Betrieben und nicht an den Hochschulen statt.

**Kriterien** Wer als Bewerber für den Nationalen Bildungspreis infrage kommen möchte, muss einen klaren Kriterienkatalog erfüllen. Dieser besagt unter

anderem, dass der Anteil der Lernenden mindestens 5 Prozent der Gesamtbelegschaft in der Schweiz betragen muss und mindestens fünf Lehrbetriebe angeboten werden müssen. Die Firma fördert Lernende, die weiter an die Berufsmittelschule oder ein Fachhochschulstudium gehen. Auch müssen Bewerber erfolgreich ausbilden, heisst, bei den Lehrabschlüssen eine Erfolgsrate von über 90 Prozent erreichen.

www.nationalerbildungspreis.ch

# Chefkapitän statt Militärpilot

**Stefan Schulthess** Er machte die Lehre zum Maschinenmechaniker. Die Karriere des Geschäftsführers der Schifffahrtsgesellschaft des Vierwaldstättersees ist ein Plädoyer für den dualen Bildungsweg.

ROBERT WILDI

Als Bub träumte Stefan Schulthess von einer Karriere wie in «Top Gun». Die Militärfliegerei faszinierte den Zentralschweizer und er machte sich auf den Weg, diesen Beruf zu erlernen. Die Nähe zu den schnellen Flitzern suchte Schulthess, indem er sich für eine Lehrstelle bei den Flugzeugwerken des nationalen Rüstungskonzerns Ruag in Emmen bewarb.

Doch schon während der vierjährigen Berufslehrezeit zum Maschinenmechaniker beziehungsweise bei der fliegerischen Vorschulung beschied ihm die Experten, dass es für den Wunschtraum Militärpilot geeigneteren Kandidaten gebe. Schulthess musste das akzeptieren und stand nach dem Lehrabschluss vor einer Entscheidung: Mechaniker werden oder sich schulisch weiterbilden?

Der damals Zwanzigjährige entschied sich für die Offensivvariante und dachte sich: «Wenn es zum Militärpiloten nicht reicht, suche ich mir halt neue Wege, mir Wissen anzueignen und eine herausfordernde Tätigkeit zu finden.» Heute ist Schulthess 55 und seit 14 Jahren Geschäftsführer der Schifffahrtsgesellschaft des Vierwaldstättersees (SVG) sowie Vorsitzender der Gruppenleitung der SGV Holding. Daneben ist er Präsident von drei

Verwaltungsräten sowie Mitglied von drei weiteren. «Ich hatte oft das Glück, dass mir entsprechende Chancen auch geboten wurden», sagt er bescheiden.

## Der Mut als Türöffner

Fakt ist, dass man Chancen packen muss und das Glück sprichwörtlich auf seine Seite zwingen kann. Stefan Schulthess gehört zur Spezies, die das schafft und auch den Aufwand dafür nicht scheut. Das begann mit seiner ersten Richtungswahl nach der abgeschlossenen Lehre, die auch von einer Enttäuschung im Zusammenhang mit dem ursprünglichen Traumberuf geprägt war. Schulthess vergrub nicht den Kopf im Sand, sondern schrieb sich am Technikum in Lausanne ein, um sich auf Fachhochschulniveau zum Dipl.-Ingenieur HTL weiterbilden zu lassen. «Mein Französisch war zu diesem Zeitpunkt zwar keineswegs auf meisterlichem Niveau, trotzdem traute ich mir diesen Schritt zu.» Der Mut lohnte sich, Schulthess holte sich das Diplom nach drei Jahren und erhielt danach herausfordernde Executive-Jobs in der Verpackungs- und danach in der Pharmaindustrie.

Mitte dreissig kam die nächste herausfordernde Entscheidung auf ihn zu. Im Vorfeld der Landesausstellung Expo.02 in der Region Jura-Biel-Seeland trat die damals in einer schwierigen Situation stekende Bieler Schifffahrtsgesellschaft mit

einem Jobangebot an Schulthess heran. Obschon er in Sachen Tourismus zu diesem Zeitpunkt ein «Greenhorn» war, reizte ihn die Aufgabe. «Ich fasste den Mut, diesen Schritt zu gehen, und bereute es hinterher nicht.» Schulthess navigierte das Unternehmen durch die hoch spannende Periode vor und während der Expo.02 und schaffte es, die von der gesamten Region erhoffte Modernisierung und Weiterentwicklung der Schifffahrt auf dem Bielersee mit Erfolg umzusetzen. Obwohl Schulthess auf der Kommandobrücke die gros-



## Der Chefkapitän

**Name:** Stefan Schulthess  
**Funktion:** Vorsitzender der Gruppenleitung SGV Holding  
**Wohnort:** Kehrsiten NW  
**Ausbildung:** Berufslehre Maschinenmechaniker, Dipl.-Ingenieur HTL (Lausanne)

sen strategischen Aufgaben zu bewältigen hatte, half ihm der erworbene Wissensrucksack aus Berufslehre und FH-Weiterbildung in etlichen Situationen ebenfalls weiter.

## Flexibel und selbstständig entscheiden

Die gute Referenz vom Bielersee verhalf ihm schliesslich nach seiner Rückkehr in die Zentralschweizer Heimat zur heutigen Tätigkeit auf dem Vierwaldstättersee. Auch hier übt sich Schulthess eher in Bescheidenheit: «Es war wiederum viel Glück, dass der damalige Stelleninhaber zurückgetreten und im Rahmen der Nachfolgersuche mein Name ins Spiel gebracht worden war.» Die SGV, inzwischen eine Unternehmensgruppe mit fünf Gesellschaften, hat er in den letzten 14 Jahren durch eine erfolgreiche Wachstumsphase geführt. Die sich bietenden Gelegenheiten pflegt der heute im Kanton Nidwalden lebende Manager ganz offensichtlich zu nutzen. «Vielleicht war es auch immer ein Vorteil für mich, dass ich all meine Entscheide für Aus- und Weiterbildungen bereits in jungen Jahren allein und selbstständig treffen durfte.»

## Akademisches Bildungskorsett

Damit spricht Schulthess ein heikles Thema an, das gerade in der heutigen Zeit enorm an Aktualität gewonnen hat. Es befremde ihn schon etwas, wie viele Eltern

ihre Kinder aus «für mich unbegründeten Zukunftsängsten» mit blindem Eifer und falschem Prestigedenken in ein akademisches Bildungskorsett mit Gymnasium und Hochschulstudium hineinzwängten. «Ich bin überzeugt, dass unter diesem Leistungsdruck in vielen Fällen Vorlieben und Potenziale der Kinder, die in eine ganz andere Richtung gehen, förmlich erstickt werden.» Das sei enorm schade, zumal das duale Bildungssystem in der Schweiz derart durchlässig sei, dass auch nach einer Berufslehre sämtliche Türen für eine Fachhochschulausbildung oder Berufsmatura mit anschliessendem Hochschulstudium geöffnet seien. «Man kann doch nach einer Berufslehre immer noch den akademischen Weg einschlagen, wenn der Wunsch dafür plötzlich wächst.»

## Bildungssystem ohne Limiten

Stefan Schulthess persönlich ist das beste Beispiel dafür, dass es im Schweizer Bildungssystem keine Limiten gibt. «Die Limiten setzt man sich in der Regel selbst und mit etwas Mut zum Risiko kann man Grenzen überschreiten.» Dem «Chefkapitän» der SGV-Gruppe mit ihren heute 450 Mitarbeitenden entspricht das Berufsleben rund um den See in der Mitte der Schweiz heute bestens. Auch wenn er eigentlich einmal eine Etage höher durch die Lüfte schweben wollte. Für Stefan Schulthess ist das kein Problem.



Andrina Marugg: Die Lernende (links) im Gespräch mit Jane Hemmings in Stafford, Grossbritannien.

PETER RIGGS

ANZEIGE

# BAAM!

Die neue  
**Lehrstellenplattform**  
der Schweiz!

[www.baam.ch](http://www.baam.ch)



Tim Germann: Der Lernende Automatiker beim Anschliessen einer Steuerung.

# Träger Wandel der Bildungslandschaft

**Thomas Failer** Wenn Bildung dazu beiträgt, dass Talent sich entfalten kann, findet sie sein Lob. Der CEO von Data Migration begann mit einer Maurerlehre.

VOLKER RICHERT

Rückblickend zeigt sich: Karriereplanung, wie man sie heute kennt, hatte er offensichtlich nie im Sinn. Technik, die Maurerlehre, das Studium der Informatik ergaben sich aus Neugier und der Möglichkeit, seine Talente entfalten zu können. Wer dem 54-jährigen Thomas Failer heute zuhört, erfährt etwas von der Freude am selbstständigen Handeln. Die pflegt er inzwischen im internationalen Motorsport und bei seinem Interesse für Oldtimer genau so, wie er das Bauen mit einer eigenen Firma professionalisiert hat.

Derzeit gilt sein Hauptaugenmerk jedoch der Internationalisierung seines Flaggschiffs, der IT-Firma Data Migration. Mit dem 1995 gegründeten Software-Unternehmen, das auf die Migration von SAP-Systemen fokussiert, dabei historische von operativen Daten trennt und nach dem Motto «less is more» Altsysteme stilllegt, will er in den USA durchstarten. «Bei rund 50 000 Unternehmen weltweit steht der Umstieg auf die neue cloud-basierte Softwaregeneration von SAP an», resümiert er das Potenzial.

Für seine Unternehmensgruppe sieht er es in einem Markt von gut 20 000 Kunden – mehr, als bisher in der Schweiz und Deutschland adressiert werden. Es sind derartige Herausforderungen, die er zu lieben scheint. Von der Schweiz, vom Bodensee aus weltweit agieren: Dass das möglich ist, daran besteht für ihn kein Zweifel. Ein Managementteam für diesen Schritt hat er inzwischen angeheuert.

Dass er diesen Schritt einmal gehen würde, war ihm genauso wenig in die Wiege gelegt wie sein Engagement bei der Deutschen Tourenwagen Meisterschaft und für den Kreuzlinger BMW-Fahrer Timo Glock. Denn er selbst ist eigentlich ziemlich traditionell gestartet: die Schulen in Kreuzlingen und Romanshorn, die Lehrzeit wiederum in Kreuzlingen und dann das Studium im benachbarten Konstanz. Zusammengehalten wurde dieser Weg durch die Erfahrung, eigenständig das Leben gestalten zu müssen. Der frühe Drang, unabhängig und selbstständig zu

sein, führte zu ersten Nebenverdiensten mit der Reparatur von Velos, später dann von Autos: «Bis auf die letzte Schraube» habe er die Fahrzeuge auseinandergebaut und wieder zusammengesetzt, bevor sie den Besitzer wechselten. Zur Lehre als Maurer hätten ihn Kollegen verlockt – und der gute Lohn. Damit sei das Fundament gelegt gewesen, mehr aber nicht. Denn schon in der Ausbildung habe er gemerkt, dass er bald einmal etwas ganz anderes machen werde.

Gleichwohl sei er nach der Ausbildung noch im Beruf geblieben und habe mit bis zu fünfzig Kollegen ein grösseres Bauprojekt umgesetzt. Schon hier habe er Grenzen überschritten, denn er habe nicht nur in seinem Fachgebiet, dem Hochbau, gearbeitet, sondern das Projekt von der Pike auf, Tiefbau inklusive, realisiert. So, erklärt Failer, habe er schon in diesen frühen Jahren gelernt, Verantwortung zu übernehmen. Wobei es keineswegs nur ums Bauen gegangen sei. Wichtig seien nicht zuletzt die heute so vielfach betonten weichen Faktoren gewesen: Menschenkenntnis, wie man andere motiviert, sich von Problemen nicht abschrecken lässt oder gemeinsam nach Lösungen sucht. Das seien Erfahrungen gewesen, die ihm bis heute immer wieder zugutekommen, so Failer, der nie eine eigentliche Managementausbildung absolviert hat.

## Neugier, Technik, Mathe und Physik

Dass er studieren wollte, habe sein Umfeld dann wenig verwundert. Ungewöhnlich sei hingegen die Entscheidung gewesen, an die Fachhochschule in Konstanz zu gehen, um technische Informatik zu studieren. Architektur, Bauingenieurwesen oder ein ähnlich berufsnahes Fach seien ihm angeraten worden.

Doch die Aussichten im Bauwesen seien damals nicht sehr vielversprechend gewesen, erklärt er. Zudem, möchte man anfügen, scheint Failer ein Denken auf einmal gebahnten Karrierewegen eher fremd zu sein. Jedenfalls folgte er damals wieder einmal seiner Neugier, setzte auf die Freude an der Technik, an Mathematik und Physik. Das sei es gewesen, was ihn gereizt habe, also etwas ganz Neues anzufangen. Denn einen Computer hatte

er bis zu Studienbeginn in den achtziger Jahren noch nicht gehabt, geschweige denn programmieren können. Nach einem Jahr hatte er auch diese Hürde genommen und ein weiteres seiner Talente entfaltet.

## Akkordarbeiter als Eisenleger

Der Abschied vom Beruf erfolgte zu nächst zögerlich. Das Studium wollte verdient sein, mit Akkordarbeiter als Eisenleger auf dem Bau klappte das ganz gut, so Failer rückblickend. Die Wende kam dann mit den ersten Praktika, die er bei NCR absolvierte. Bald schon habe er bei einem Partner der Firma im Stundenlohn programmiert und rasch gemerkt, dass man diese Aufgaben gut skalieren kann. So sei es zu einer weiteren neuen Erfahrung gekommen, konnte er doch noch im Studium Freelancer vermitteln. Netzwerke seien entstanden, wobei ihm hier wiederum die Zeit auf dem Bau zugutekam.

Ein weiteres Praktikum bei DEC (Digital Equipment Corporation, später Compaq, dann HP) ersparte ihm dann die Entscheidung, unmittelbar nach dem Studienabschluss in die Selbstständigkeit zu starten. Die habe zwar nahegelegen, sagt Failer, doch bei DEC habe es ihm nicht nur

gut gefallen, vielmehr sei ihm auch ein sehr gutes Angebot als Trainee gemacht worden. Verlockend sei das nicht zuletzt deswegen gewesen, weil er wieder in einen neuen Bereich einsteigen konnte. Denn neben der Technik kam hier nun die breite Dimension des Betriebswirtschaftlichen hinzu.

## Aufbruch ins Unbekannte

Wieder habe er viel gelernt, sei bei DEC früh in die SAP-Welt gekommen, die fortan neben den Autos und dem Bau eine weitere Konstante in seinem Leben bildete. Im Rahmen eines grossen Migrationsprojekts bei der ABB habe man damals erste Konzepte zur Migrationsautomatisierung erarbeitet. Der damit verbundene Erfolg bei Kunden und der strategische Entscheid von DEC, sich auf das Outsourcing und die Hardware zu fokussieren, seien dann quasi der Grundstein für die eigene Firma geworden. Die habe er Mitte der neunziger Jahre gemeinsam mit einer Kollegin gestartet.

Diesmal sei der Schritt ins Unternehmertum zum genau richtigen Zeitpunkt erfolgt, sagt Failer. Die Jahr-2000-Migrationen (der Y2K-Bug) und andere Release-Wechsel standen bei vielen Unternehmen ins Haus. Man habe durchstarten und neben einem Framework zur Migration von Altsystemen bald auch ein lukratives Consulting-Geschäft aufziehen können. Nach etwa fünf Jahren – Failer nennt diesen Zeitraum seinen Rhythmus für den Aufbruch in bisher Unbekanntes – habe man dann ganz auf die Softwareentwicklung gesetzt. Wiederum fünf Jahre später sei dann das Berater-Business an T-Systems verkauft worden und er, wie bei solchen Deals üblich, für rund fünf Jahre als Angestellter in den Konzern gewechselt.

Failer entschloss sich, mit dem Geld Bauland zu kaufen, und wurde so fast dreissig Jahre nach der Maurerlehre mit der ebenfalls in Kreuzlingen ansässigen Firma Premium Living selber Bauunternehmer. Für die Führung von Data Migration wurde unterdessen ein CEO gefunden. Heute, zwei Jahre nach seiner Rückkehr ins eigene Unternehmen und in die operative Verantwortung, reizt ihn die Internationalisierung; die Zeit sei jedenfalls

günstig dafür, denn es rolle eine grosse SAP-Migrationswelle an.

## Lernwege zur Selbstständigkeit

Interessant ist, wie Failer seine Lernwege beschreibt. Trotz den verschiedenen Praxiserfahrungen reichten sie allein nicht aus, hält er fest. Neben den On-the-job-Erfahrungen müsse man sich ständig weiterbilden. So habe er beispielsweise nach Zusatzausbildungen an der Hochschule im Unternehmen diverse themen- und produktspezifische Weiterbildungen absolviert. Am meisten gelernt und profitiert habe er aber gleichwohl von konkreten Cases im Rahmen solcher Schulungen. Sein betriebswirtschaftliches Know-how habe er unter anderem von Experten und Partnern in konkreten Projekten gelernt: «Dazu muss man sich allerdings auch die Besten ins Haus holen», betont er.

Man hört gern zu, wenn Failer den Weg vom Maurer zum IT-Unternehmer erzählt. Doch welche Lehren zieht er daraus für die Branche, was empfiehlt er den jungen Generationen? Die Antworten kommen prompt und unmissverständlich: Die IT müsse endlich in die Schulzimmer und in alle Ausbildungswege integriert werden, fordert er. Dabei reiche es bei weitem nicht aus, nur neue IT-spezifische Ausbildungen aufzugleisen. Zudem seien die hiesigen Schultypen noch viel zu sehr dem «traditionellen, unselbstständigen Lernen» verpflichtet. Das sei ein ganz falscher Ansatz, meint Failer. Zukunftsträchtig und gefragt seien Talentförderung und zur Selbstständigkeit erziehende, die Interessen fördernde Lernmethoden. Es müsse Spass machen, seine Fähigkeiten entwickeln zu können. Damit das möglich wird, fordert er, die Barrieren zwischen einzelnen Schulformen weiter einzubrennen.

Auch hier spricht Failer – wenig verwunderlich – aus Erfahrung. Nicht nur Data Migration hat Mühe, qualifiziertes Personal zu finden. Besonders als Bauunternehmer treffe er immer noch viele Architekten, Elektroplaner und Installateure, die so gut wie unbefleckt vom vernetzten, smarten und intelligenten modernen Haus sind. «Der Wandel der Schweizer Bildungslandschaft ist zu träge», fasst er seine Kritik zusammen.



## Der Vielseitige

**Name:** Thomas Failer  
**Funktion:** Group CEO, Data Migration International, Kreuzlingen  
**Alter:** 54  
**Familie:** lebt zusammen mit seiner Tochter und seiner Lebensgefährtin  
**Wohnort:** Kreuzlingen und Davos  
**Ausbildung:** Maurerlehre, Studium der technischen Informatik, Fachhochschule Konstanz

# Die Basis für den Erfolg

Die Schweiz braucht Fachkräfte mit Köpfchen, aber auch mit solider Praxiserfahrung. Nationale und internationale Unternehmen setzen sich als Partner des 4. Nationalen Bildungspreises stark für die Berufsbildung ein.



«Dem Nachwuchs gehört die Zukunft, weshalb wir die Profis von morgen selber ausbilden.»

**Dusan Milakovic**  
Leiter Berufsbildung,  
AMAG Gruppe

**amag**



«Die Berufsbildung ist die Basis unseres Wohlstandes und verdient höchste Aufmerksamkeit!»

**Dr. Peter Petrin**  
Konzernleitung,  
academia Group

**academia**



«Fundierte Fremdsprachenkenntnisse sind in der Personal-, Talent- und Managemententwicklung ein immer wichtigeres Thema!»

**Max Wey**  
Head of Business Class,  
Boa Lingua

**BOA LINGUA**  
SPRACHAUFENTHALT BUSINESS CLASS



«Coop investiert viel in die Berufsbildung und Coop Campus. Für eine praxisnahe, verbindliche und wirksame Ausbildung.»

**Annika Keller-Markoff**  
Leiterin Berufsbildung national,  
Coop Genossenschaft

**coop**



«Wir setzen uns dafür ein, dass unsere Lernenden für die sozialen und wirtschaftlichen Herausforderungen im Berufsalltag bereit sind.»

**Steve Marra**  
Leiter Berufsbildung,  
CSS Versicherung

**CSS**  
Versicherung



«Als stark wachsendes Familienunternehmen ist für uns die Förderung unseres Nachwuchses von zentraler Bedeutung.»

**Marcel Ziltener**  
Direktor Controlling &  
Human Resources,  
Endress+Hauser Flowtec AG

**EH**  
Endress+Hauser



«Für einen gesunden Start ins Berufsleben haben wir für Jugendliche die Gesundheits-App FWS Apprentice entwickelt.»

**René Marcello Ripstein**  
Leiter Betriebliches Gesundheitsmanagement / Mitglied der Geschäftsleitung, Gesundheitsförderung Schweiz

**Gesundheitsförderung Schweiz**  
Promotion Santé Suisse  
Promozione Salute Svizzera



«Wir gehen neue Wege in der Ausbildung. Eigenverantwortung und ein modularer Aufbau stehen hier im Zentrum.»

**Liza Follert**  
Leiterin next.Generation,  
Helvetia Versicherungen Schweiz

**helvetia**



«Nachhaltigkeit bedeutet auch, den Nachwuchs zu fördern und auf kommende Generationen zu setzen.»

**Katharina Lehmann**  
CEO und Delegierte VR,  
Lehmann Gruppe, Gossau

**Lehmann Gruppe**  
Faszination Holz



«Die Förderung von jungen Berufsleuten ist sehr wichtig und hat bei Pilatus einen hohen Stellenwert und eine lange Tradition.»

**Kurt Bucher**  
Director Human Resources,  
Pilatus Aircraft Ltd

**PILATUS**



«Die Förderung des Berufsnachwuchses ist eine Investition in die Zukunft des Unternehmens, denn unsere Mitarbeitenden sind die Basis unseres Erfolgs.»

**Urs Breitmeier**  
CEO,  
RUAG Konzern

**Together ahead. RUAG**



«Schindler garantiert Qualität und ist innovativ - das setzt eine gute Berufsbildung voraus.»

**Bruno Wicki**  
Geschäftsleiter,  
Schindler Berufsbildung

**Schindler**



«Lernende bei UBS wachsen fachlich und in ihrer Persönlichkeit. Somit sind sie bereit für die Zukunft.»

**Eliska Vogt**  
Leiterin Junior Talent,  
UBS Schweiz

**UBS**

Gut vorbereitet zum Jahresgespräch: [www.fhlohn.ch](http://www.fhlohn.ch) bietet tolle Referenz-Grössen für Bachelor und Master. Mit Code «HZspecial» 50% Rabatt. Jetzt bestellen!

HES SUP UAS **FHSCHWEIZ**  
Dachverband Absolventinnen und Absolventen Fachhochschulen

# EMBA

- berufsbegleitend
- praxisnah
- individuell gestaltbarer Mastertitel

Executive Master of Business Administration in Marketing Management

u<sup>b</sup>

UNIVERSITÄT  
BERN



## Der modulare Executive MBA der Universität Bern mit Fokus auf marktorientierter Unternehmensführung und Digitalisierung.

### Mit drei aus sechs CAS-Lehrgängen zum Executive MBA:

CAS Digitale Transformation  
CAS Marktorientierte Betriebswirtschaftslehre  
CAS Marketingmanagement und Verkauf  
CAS Onlinemarketing und Social Media  
CAS Markenmanagement und Kommunikation  
CAS Tourismusökonomie

### Info-Abend: 11. Dez. 2019

Anmeldung: [www.imu-weiterbildung.ch](http://www.imu-weiterbildung.ch)

### Auskunft und persönliche Karriereberatung:

Tel.: 031 631 45 41, [info@imu-weiterbildung.ch](mailto:info@imu-weiterbildung.ch)

Partner der Weiterbildung:

**valiant**

Universität Bern  
Institut für Marketing und  
Unternehmensführung

[www.imu-weiterbildung.ch](http://www.imu-weiterbildung.ch)

