

Bildungskompetenz im Kanton Schwyz • Weiterbildung Arbeitnehmer 50 plus rentiert sich • Betriebliche Weiterbildung erhöht das Innovationspotenzial • Bildungsstrategie und Angebot des Kantons Schwyz • Interne Weiterbildung, Beispiele aus der Industrie und der öffentlichen Hand • Das Bildungsangebot der Fachhochschulen • Konjunkturdaten der Schweiz und Wirtschaftsspiegel aus den Regionen

Ausgabe September 2021 Inhaltsverzeichnis

	Inhaltsverzeichnis, Editorial, Mit Bildung die Zukunft gestalten, Michael Stähli, Regierungsrat 2 - 3
	Die Jugend auf die Herausforderungen der Zukunft vorbereiten, Bildungsdepartement 4 - 7
	Eingliederungspreis «Chapeau» 2021 für Fahrschule Fresh Up in Altendorf, Andreas Dummermuth 8
	Sinnfrage stellen, lohnt sich, Sandra Bogenmann 9 - 10
	Durch Weiterbildung von Mitarbeitenden über 50 profitieren, Norbert Thom 11 - 13
	«Die Einstellung ist wichtig», Franz Steinegger 14 - 15
	KOF: Konjunktur schwächt 16
	Weiterbildung an der OST: Wo sich Wissenschaft und Praxis begegnen, Axel B. Bott 18
	Wirtschaftsspiegel aus den Regionen, Franz Steinegger 21
	In den H+I-Medien werben 22
	Vorschau nächste AUSLESE, Ausgabe November: Beschaffungswesen im Kanton Schwyz, Impressum 23

Urheber- und Nutzungsrechte 10.9.2021:

Titelname und Logo AUSLESE

© H+I – Der Schwyzer Wirtschaftsverband

Layout Umschlaggestaltung Titelseite

Composing, Innenseiten

© Axel-B. Bott, symedya.com GmbH

Fotos

© Arthur Weber AG, Bildungsdepartement,

Berufs- und Studienberatung Kt. Schwyz,

Can Stock Photo / Raimundas / BelleMedia,

Franz Steinegger, IV Stelle Schwyz,

Ostschweizer Fachhochschule.

Mit Bildung die Zukunft gestalten

Wie viele andere Bereiche auch, hat das Thema Bildung seit rund anderthalb Jahren einen noch wichtigeren Stellenwert. Für Kinder, Jugendliche und das Erziehungsumfeld ist noch sichtbarer geworden, welche Bedeutung einem regulären Schulbetrieb, dem Präsenzunterricht und vollwertigen Bildungsabschlüssen für die spätere Berufslaufbahn zukommt. Leider umfasst dies nicht alle Schulstufen, gelten doch für Hochschulen noch immer Einschränkungen, welche einen ordentlichen Unterricht für die Studierenden nahezu verunmöglicht.

Weil situationsbedingt und landesweit sich alle Schulen mit Sonderlösungen arrangieren mussten, wurden zahlreiche Möglichkeiten für einen alternativen Schulbetrieb angestossen. Durch diesen gleichzeitigen Schub auf allen Bildungsebenen und den dadurch eingesetzten schnelleren digitalen Wandel können nun mögliche Modelle einer zeitgemässen Schule in einer digitalisierten Welt skizziert werden.

Es bietet sich für alle im Schulfeld tätigen Akteure die Chance zu bestimmen, wie das Lehren und Lernen in einer digital geprägten Welt gestaltet werden könnte, so dass die Schule ein attraktiver Lernort bleibt und sowohl Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene in der Ausbildungsphase als auch Erwachsene in den Weiterbildungen kompetent am digitalen Wandel teilhaben können.

Aber auch ohne die derzeitige besondere Umfeldersituation ist das Thema Bildung in der schnelllebigen Zeit mit enormen technischen Entwicklungen für die Gesellschaft und Wirtschaft von hoher Bedeutung. Dies umso mehr, weil doch allgemein die Bildung als wichtigster Rohstoff unseres Landes bezeichnet wird, mit welchem der gesellschaftliche Zusammenhalt gestärkt und die Voraussetzungen für Innovationen geschaffen werden können.

Das gesamte Bildungsangebot in der ganzen Schweiz überzeugt durch hohe Qualität und festigt damit die Position im internationalen Standortwettbewerb. Dieses Gütesiegel kann selbstverständlich auch für das Bildungswesen im Kanton Schwyz bestätigt werden. Es ist dabei ganz wichtig, dass sich unsere Schulen und Ausbildungsstätten stets an den realen gesellschafts- und wirtschaftspolitischen Bedürfnissen orientieren. So entspricht es einem Grundanspruch, dass unsere Kinder und Jugendlichen in ihrer Entwicklung gefördert und zu selbständigen und verantwortungsbewussten Persönlichkeiten geführt werden.



Lern- und Entwicklungsprozesse sind entscheidende Voraussetzungen, um Kompetenzen, Handlungsfähigkeit und Selbstverantwortung erlangen zu können. Dabei sind insbesondere Urteilsvermögen, Reflexion und angemessene Distanz gegenüber dem Informationsangebot notwendige Grundlagen für selbständiges Ermessen und eine souveräne Urteilskraft. Jedoch ist auch die Stärkung der Persönlichkeit ein wichtiger Faktor, um die sich kontinuierlich verändernden Herausforderungen der Arbeitswelt gut meistern zu können.

Bildung ist die Grundlage für das Wohlergehen jedes Einzelnen, aber auch der gesamten Gesellschaft. Daher unterstützt unser Bildungssystem alle Menschen bei der Entfaltung ihrer individuellen Potenziale und befähigt sie dazu, sich aktiv, verantwortungsvoll sowie selbstbestimmt an einer menschlichen, offenen und demokratischen Gesellschaft zu beteiligen. Aus diesem Grund sind Investitionen in die Bildung Investitionen in Gesellschaft und Wirtschaft.

Mit Freude und Genugtuung nehmen wir doch immer wieder gerne zur Kenntnis, dass unsere Schweiz mit zu den innovativsten und konkurrenzfähigsten Ländern der Welt gehört. Wir hören dies oft. Und doch müssen wir uns immer wieder vor Augen führen, weshalb wir diesen Qualitätsstatus haben. Einen entscheidenden Anteil an diesem Ergebnis und an diesem Erfolg haben viele kluge Köpfe, das vertikal und horizontal durchlässige Bildungssystem sowie die umfangreichen aber gezielten Investitionen in Aus- und Weiterbildung sowie in die Forschung und Entwicklung – die vier klassischen und soliden Säulen unserer Bildungsstrukturen.

Investitionen in die Bildung und Ausbildung unserer Jugend und in die Sicherstellung der hohen Qualität unserer Bildungsstätten und Forschungsanstalten haben einen hohen Preis – jedoch auch einen hohen Wert.

Mit der hohen Wertschöpfung und Beschäftigung sowie der Fachkräfteversorgung und engen Verzahnung zwischen Wirtschaft, Schulen und Behörden wird ein grosser Beitrag zur Wettbewerbsfähigkeit der Schweiz und zur hohen Lebensqualität in unserem Land geleistet.



*Michael Stähli,
Regierungsrat
Vorsteher
Bildungsdepartement
Kanton
Schwyz*

Überdies wird in der Schweiz dem Ruf nach dem lebenslangen Lernen die nötige Beachtung geschenkt. In keinem anderen Land gibt es derart umfangreiche Weiterbildungsangebote und eine entsprechend grosse Nutzung dieser umfassenden Weiterbildungsmöglichkeiten.

Mit diesen Grundlagen und mit diesen Voraussetzungen wird es uns auch gelingen, die vielfältigen gesellschaftlichen, politischen und wirtschaftlichen Herausforderungen zu meistern, um unseren Kanton Schwyz und unsere Schweiz zukunftsfähig zu machen.

*Michael Stähli, Regierungsrat
Vorsteher Bildungsdepartement Kanton Schwyz*



Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis | **2**, Editorial Mit Bildung die Zukunft gestalten, Michael Stähli, Regierungsrat, Inhaltsverzeichnis | **3**, Die Jugend auf die Herausforderungen der Zukunft vorbereiten, Bildungsdepartement | **4**, Eingliederungspreis «Chapeau» 2021 für Fahrschule Fresh Up in Altendorf, Andreas Dommermuth | **8**, Sinnfrage stellen, lohnt sich, Sandra Bogenmann | **9 - 10**, Durch Weiterbildung von Mitarbeitenden über 50 profitieren, Norbert Thom | **11 - 13**, «Die Einstellung ist wichtig», Franz Steinegger | **14 - 15**, KOF: Konjunktur schwächelt, ETH Zürich, Michael Graff, Yngve Abrahamsen | **16**, Weiterbildung an der OST: Wo sich Wissenschaft und Praxis begegnen, Axel B. Bott | **18**, Wirtschaftsspiegel aus den Regionen, Franz Steinegger | **20**, In den H+I-Medien werben | **22**, Vorschau nächste AUSLESE November, «Beschaffungswesen im Kanton Schwyz», Impressum | **23**



Das Lösen von Problemen im Team wird künftig an Bedeutung gewinnen.

Die Jugend auf die Herausforderungen der Zukunft vorbereiten

Eckpunkte einer wirksamen Bildungsstrategie

Bildungsdepartement des Kantons Schwyz

Welches Wissen und welche Fähigkeiten brauchen Jugendliche, um auf die Arbeitswelt von morgen vorbereitet zu sein? Der Wandel zur Informationsgesellschaft verändert die Anforderungen an die künftigen Arbeitnehmer. «Die Hälfte der Berufe, die es im Jahr 2030 geben wird, sind noch nicht erfunden», sagen Zukunftsforscher voraus. Umso wichtiger ist es, sich grundsätzliche Gedanken über die Anforderungen an die Bildung zu machen. Regierungsrat und Bildungsdepartement des Kantons Schwyz haben dies im Jahr 2017 im Rahmen der Bildungsstrategie 2025 gemacht und eine Auslegeordnung vorgenommen. Wo stehen diese Arbeiten heute? Zeit für eine Standortbestimmung im Rahmen der vorliegenden «AUSLESE».

Das Thema Bildung ist in der heutigen, schnelllebigen Zeit mit enormen technischen Entwicklungen für die Gesellschaft und Wirtschaft von hoher Bedeutung. Dies ist nicht weiter verwunderlich, wird doch allgemein die Bildung als der wichtigste Rohstoff unseres Landes bezeichnet. Eine einheitliche Definition des Begriffs «Bildung» gibt es jedoch nicht; die Vorstellungen darüber sind verschieden und ändern sich auch mit der Zeit bzw. dem Zeitgeist. Der pragmatische Grundsatz von Pestalozzi «mit Kopf, Herz und Hand» hat grundsätzlich auch heute noch Gültigkeit. Es ist eine Kombination von Wissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten, die unseren Schülerinnen und Schülern sowie Lernenden an unseren von hoher Qualität geprägten Bildungsinstitutionen vermittelt werden. Darüber hinaus stärken Bildung und Kultur auch den gesellschaftlichen Zusammenhalt und schaffen Voraussetzungen für Innovationen. Es stellt sich jedoch die Frage, inwiefern technologische und gesellschaftliche Veränderungen die Ansprüche an obgenannte Kombination verändern und wie das «Bildungssystem» darauf reagieren soll.

Bildungs- und Kulturverständnis

Bildung ist Voraussetzung für das Wohlergehen sowohl des Einzelnen, als auch der gesamten Gesellschaft. Der Regierungsrat des Kantons Schwyz versteht dabei Bildung als Bündel von Lern- und Entwicklungsprozessen, die letztlich zu Kompetenzen, Handlungsfähigkeit und Selbstverantwortung führen. Dies geschieht umso aussichtsreicher, je enger Schulen und Bildungsinstitutionen mit den Erziehungsberechtigten Hand in Hand zusammenarbeiten.

Bildung verfolgt neben der reinen Wissensvermittlung auch das Ziel der Stärkung der Persönlichkeit. Es geht darum, das Selbstbewusstsein zu stärken, auf die eigenen Fähigkeiten im Umgang mit Schwierigkeiten zu vertrauen, sich ein eigenes Urteil zu bilden und danach zu handeln. Die Interessen und Fähigkeiten im persönlichen, sozialen und beruflichen Bereich sollen so gestärkt werden, dass die sich kontinuierlich verändernden Herausforderungen der Arbeitswelt gemeistert werden können.

In diesem Sinne ist Bildung auch wirtschaftsfördernd: Investitionen in die Bildung sind Investitionen in Gesellschaft und Wirtschaft. Bildung im obgenannten Sinne bedingt, die kulturellen Grundtechniken beherrschen zu lernen. Diese gehen über das Lesen, Schreiben und Rechnen hinaus, betrifft doch die Bildung auch die Bereiche Fremdsprachen, Informations- und Kommunikationstechnologie (ICT), Kreativität, Natur und Kultur. Kultur und deren Vermittlung an unseren Schulen dient der Identitätsstiftung und -findung sowie der Wertevermittlung in unserer Gesellschaft.

Nebst diesen klassischen Bildungsbereichen gewinnen jedoch überfachliche Kompetenzen im Zuge des Themas «Digitalisierung und Bildung» zunehmend an Bedeutung. Neben dem klassischen Wissen werden Schlüsselkompetenzen wie Kollaboration, Kreativität, kritisches Denken und Kommunikation, sowie Metakognition und zentrale Haltungen (Charakter) als Aspekte einer zeitgemässen Bildung im 21. Jahrhundert benötigt werden.



Die Ursache für diese veränderten Ansprüche an die Bildung liegen im Wesentlichen in einem sich veränderndem gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Umfeld, das sich in verschiedenen Ausprägungen zeigt:

Sozialer und wirtschaftlicher Wandel

Globalisierung, Urbanisierung und Modernisierung gehen einher mit beschleunigtem sozialen Wandel. Allerdings erfasst dieser nicht alle Prozesse gleichermaßen; z. B. lösen sich auf der einen Seite geschlechtsspezifische Rollenbilder vermehrt auf und eröffnen beiden Geschlechtern neue Perspektiven in Beruf und Lebensgestaltung. Auf der anderen Seite halten sich geschlechterstereotype Vorstellungen und Handlungsweisen in vielen Bereichen hartnäckig, etwa bei der Berufswahl, der Verteilung bezahlter und unbezahlter Arbeit oder beim Zugang zu Führungsfunktionen. Mehr individuelle Möglichkeiten und auch der Drang zur individuelleren Gestaltung der persönlichen und beruflichen Lebensbereiche führen zu veränderten Erwartungen an die Ausbildung und an die Lehrpersonen.

Familienstrukturen

Heute existiert eine Vielzahl unterschiedlicher Familienformen. Zunehmend wachsen Kinder und Jugendliche in Ein-kindfamilien, Einelternfamilien oder in Familien auf, in denen beide Elternteile berufstätig sind. Aus gesellschafts- wie wirtschaftspolitischen Gründen steigen die Ansprüche an ein Engagement des Staates zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Werden diese nicht erfüllt, so erfolgt zunehmend ein Ausweichen in Privatschulen, welche entsprechende schülerergänzende Angebote kennen. Sind beide Elternteile berufstätig oder muss der alleinerziehende Elternteil einem Beruf nachgehen, so entsteht Bedarf an erweiterten Tagesstrukturen.

Kulturelle und soziale Hintergründe

Insbesondere in den urbaneren Gebieten und den grösseren Agglomerationen ist die Bevölkerung heterogen zusammengesetzt. Auf die Bildungsinstitutionen wirkt sich dies in Bezug auf Sprache, nationale Herkunft, Erziehungsstil, Bildungsfähigkeit und Bildungsnähe aus. Von den Bildungsinstitutionen und insbesondere den Lehrpersonen erfordert dies vermehrt Integrationsarbeit, auch in der Zusammenarbeit mit den Eltern.

Integration

Dem Grundsatz «Integration vor Separation» folgend, sind sonderschulbedürftige Kinder und Jugendliche gestützt auf das nationale Behindertengleichstellungsgesetz seit 2006

nach Möglichkeit in das kommunale Volksschulangebot zu integrieren. Die erfolgreiche Umsetzung des entsprechenden Konzepts zur Sonderpädagogik stellt hohe Ansprüche nicht nur an die Abklärungsstellen, sondern auch an die Regel- und Sonderschulen. Dies gilt insbesondere auch bezüglich Balance zwischen Qualität und Kosteneffizienz. Aber nicht nur (lern-) behinderte Kinder und Jugendliche stellen bezüglich Integration eine Herausforderung dar. Auch spät zugewanderte Jugendliche sowie Flüchtlinge oder vorläufig Aufgenommene gilt es mit spezifischen Bildungsangeboten nicht nur in die Gesellschaft, sondern möglichst auch in die Arbeitswelt zu integrieren.

Mobilität

Die Mobilität der Erwerbstätigen in der Schweiz hat in den letzten Jahrzehnten deutlich zugenommen. Um einen kantonsübergreifenden Wohnortwechsel für Familien zu erleichtern, ist die verstärkte Harmonisierung der Strukturen und Bildungsinhalte auf sämtlichen Stufen fortzuführen.

Fachkräftemangel

In den nächsten Jahren entwickeln sich die Schülerzahlen auf der Sekundarstufe II rückläufig, was auch auf die Tertiärstufe und die Arbeitswelt Auswirkungen haben wird. Der demografische Rückgang wird den Fachkräftemangel in gewissen Berufsfeldern verschärfen. Um die Rekrutierung von Fachkräften erhöhen zu können, bedarf es verschiedener Offensiven wie beispielsweise die Förderung einer möglichst stereotypenfreien Berufs- und Studienwahl, die Begeisterung für MINT-Fächer (Mathematik, Informatik, Natur und Technik) sowie die Förderung der höheren Berufsbildung, die Steigerung der Übertrittsraten an die Hochschulen und der Anzahl Berufsabschlüsse für Erwachsene.

Medienwandel

Wer an der Gestaltung der Zukunft aktiv teilhaben will, braucht zunehmend Wissen und Kompetenzen im Bereich Informations- und Kommunikationstechnologie (ICT). Die Förderung der Medien- und Informatikkompetenz muss daher zu einem zentralen Anliegen der Schule werden. Kinder und Jugendliche sind in der Nutzung und im sinnvollen Umgang mit den neuen Medien zu schulen, sodass sie sich auch vor Missbrauch zu schützen wissen. Dies bringt für die Lehrpersonen die Herausforderung mit sich, mit der Entwicklung in der ICT Schritt zu halten und sich entsprechend weiterzubilden.

Fortsetzung auf Seite 6

Inserat

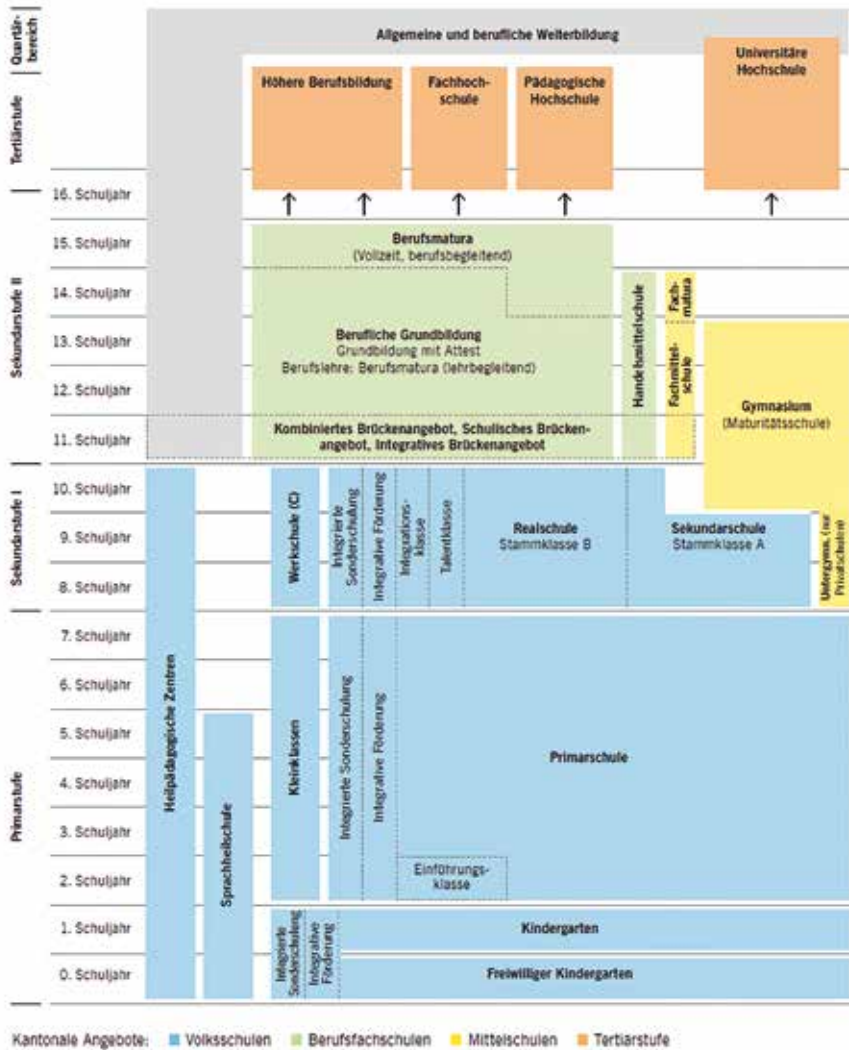
**Ihr Nachrichtenmacher.
Ihr Medienmacher**

Axel B. Bott

- Personen- und Wirtschaftsreportagen
- Pressearbeit • Medienproduktionen
- Verlag und Onlineshop

www.symedya.com

symedya
INFORMATIONSDIENSTE



Schwyzer Bildungssystem: Hohe Durchlässigkeit, unterschiedliche Zuständigkeiten

Das schweizerische und mit ihm folglich auch das schwyzerische Bildungssystem zeichnet sich aus durch eine hohe Durchlässigkeit. Das heisst, dass unabhängig vom Einstiegspunkt bzw. vom gewählten Bildungsweg nach der obligatorischen Schule praktisch jederzeit alle Optionen offenstehen, sich weiterzubilden und ungeachtet des ursprünglichen Laufbahnentscheids gar einen universitären Abschluss zu erreichen. Diese Durchlässigkeit ist weltweit praktisch einzigartig und ihr gilt es denn auch gebührend Sorge zu tragen.

Anpassungen an diesem komplexen System sind jeweils mit Bedacht und möglichst koordiniert zu treffen, haben sie doch mitunter auch Auswirkungen auf die vor- oder nachgelagerten Bildungsstufen. Erschwert wird diese Komplexität noch durch den Umstand, dass für die verschiedenen Bildungsstufen, ja teilweise sogar innerhalb der einzelnen Bildungsstufen verschiedene Instanzen und Zuständigkeiten hinsichtlich der strategischen Ausrichtung bestehen. Die nachstehende Abbildung liefert diesbezüglich eine Übersicht.

Bildungsstufe	Gesetzgebung	Strategisches Organ	Zuständigkeit Kanton Schwyz	Koordination
Tertiärstufe Universitäre Hochschulen (Unik, ETH und EPFL)	Bund und Kantone	Organe der Trägerkantone (z. B. Universitätsrat)	keine Institution	- Schweiz, Hochschulkonferenz - Rektorenkonferenz
Tertiärstufe Pädagogische Hochschulen	Bund und Kantone	Organe der Trägerkantone (z. B. Hochschulrat)	Hochschulrat PH Schwyz	- Schweiz, Hochschulkonferenz - Rektorenkonferenz
Tertiärstufe Fachhochschulen	Bund und Kantone	Organe der Trägerkantone (z. B. Fachhochschulrat)	keine Institution	- Schweiz, Hochschulkonferenz - Rektorenkonferenz - Konkordatsrat
Tertiärstufe Höhere Berufsbildung	Bund	Berufsverbände, Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI)	Regierungsrat	- Schweiz, Erziehungsdirektorenkonferenz (EDK)
Sekundarstufe II Gymnasiale Maturitätsschulen und Fachmittelschulen	Kantone (Kantonsrat)	Erziehungsrat (für pädagogische Änderungen) bzw. Regierungsrat (für strukturelle Änderungen und Mehrkosten)		- Schweiz, Erziehungsdirektorenkonferenz (EDK) - Bildungsdirektorenkonferenz Zentralschweiz (BKZ) - Erziehungsdirektorenkonferenz Ostschweiz (EDK-Ost)
Sekundarstufe II Berufliche Grundbildung	Bund	Berufsverbände, Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI)	Regierungsrat	- Schweiz, Erziehungsdirektorenkonferenz (EDK) - Bildungsdirektorenkonferenz Zentralschweiz (BKZ) - Erziehungsdirektorenkonferenz Ostschweiz (EDK-Ost)
Primarstufe und Sekundarstufe I	Kantone (Kantonsrat)	Erziehungsrat (für pädagogische Änderungen) bzw. Regierungsrat (für strukturelle Änderungen und Mehrkosten)		- Schweiz, Erziehungsdirektorenkonferenz (EDK) - Bildungsdirektorenkonferenz Zentralschweiz (BKZ) - Erziehungsdirektorenkonferenz Ostschweiz (EDK-Ost)

Übersicht Zuständigkeiten innerhalb der Bildungsstufen

Selbstredend fokussiert sich die kantonale Bildungsstrategie natürlich auf diejenigen Bildungsstufen, die in der abschliessenden Zuständigkeit der Kantone liegen; wie bereits ausgeführt, gilt es jedoch Auswirkungen auf die nachgelagerten Bildungsstufen mit zu berücksichtigen. Zudem ist es auch wichtig, das System Schule nicht durch allzu viele [gleichzeitige] Anpassungen überfordern zu wollen.



Fokus: Ziele und Massnahmen im Bereich der Volksschule

Vorliegend soll der Bereich der Volksschule etwas genauer betrachtet werden. Sind doch die Grundlagen für das «Lernen lernen» auf der Volksschulstufe zu legen. Damit soll allen Jugendlichen und Erwachsenen ein Abschluss auf der Sekundarstufe II ermöglicht werden, der sie zu einem qualifizierten Einstieg in die Arbeitswelt oder in eine weiterführende Bildungseinrichtung befähigt.

Um dieses Ziel zu erreichen, wurden in den vergangenen Jahren seit der Publikation der Bildungsstrategie 2025 bereits folgende Massnahmen umgesetzt (Auswahl):

Umsetzung Lehrplan 21

Mit der Umsetzung des Lehrplans seit dem Schuljahr 2017 / 2018 (bzw. Schuljahr 2018 / 2019 für die Sekundarstufe I) werden die Lerninhalte aktualisiert und stärker in Richtung Kompetenzorientierung vermittelt. Den Bereichen «Medien und Informatik» und «Berufskundliche Orientierung» wird zudem mehr Gewicht beigemessen.

Teilrevision Volksschulgesetz

Für das Volksschulgesetz aus dem Jahre 2006 wurde eine Vernehmlassungsvorlage zu einer Teilrevision ausgearbeitet. Wesentliche Ziele dabei sind die Aktualisierung auf die Entwicklungen der Volksschule, die Weiterentwicklung der Sekundarstufe I sowie die Überarbeitung der Kompetenzregelungen im Rahmen der geleiteten Volksschulen.

Neues Beurteilungsreglement für die Volksschule

Auf das Schuljahr 2023/2024 hin tritt ein neues Beurteilungsreglement in Kraft. Dieses soll das Lern- und Unterrichtsverständnis des Lehrplans 21 aufnehmen und die Qualität der Beurteilung verbessern, Zufälligkeiten in Schullaufbahntscheidungen verringern und die Förderung der Schülerinnen und Schüler durch eine gut verankerte formative Beurteilung bestmöglich unterstützen.

Vision zur Volksschule der Zukunft

In Zusammenarbeit zwischen dem Amt für Volksschulen und Sport, der Pädagogischen Hochschule Schwyz sowie den Verbänden der Lehrerinnen und Lehrer und der Schulleitungen des Kantons Schwyz wurde eine gemeinsame Vision zur Volksschule der Zukunft erarbeitet. Diese formuliert acht Leitsätze die aufzeigen, woran sich die Volksschule der Zukunft ausrichten soll, welche Kompetenzen sie schulen soll, wer die Akteure der Schule sind und mit wem zusammengearbeitet werden soll, wie die Führung ausgestaltet und schliesslich wo und wann «Schule» stattfinden soll. Die Vision liefert damit zahlreiche Hinweise auf mögliche Weiterentwicklungen der Volksschule.

Digitaler Wandel im Bildungsraum Kanton Schwyz

Aktuell in Bearbeitung innerhalb des kantonalen Bildungsdepartements findet sich die Frage, wie sich eine zeitgemässe Schule in einer digitalisierten Welt zu entwickeln hat. Diese Frage hat nicht zuletzt aufgrund der Erkenntnisse aus der Corona-Pandemie mit der Phase des Verbots des Präsenzunterrichts im Frühjahr 2020 an Aktualität und Bedeutung gewonnen und betrifft praktisch alle Bildungstufen.

Daraus resultieren soll letztlich eine schulstufenübergreifen-

de Strategie und mögliche Umsetzungsmassnahmen zur Stärkung der digitalen Transformation an den Schwyzer Schulen.

Der Soziologe Dirk Baecker reiht den Computer in die Folge der Kommunikationsmedien Sprache, Schrift und Buchdruck ein, die jeweils die vorherrschende Gesellschaftsform veränderten. So wie die Sprache, die Handschrift und der Buchdruck überforderte auch der Computer die Gesellschaft durch «neue und überschüssige Möglichkeiten der Kommunikation» und führe so zu einem gesellschaftsverändernden Leitmedienwechsel [Baecker 2007].

Angesichts dieses Leitmedienwechsels stellen sich Fragen, die weit über die Ausstattung oder den geschickten Einsatz digitaler Medien im Unterricht hinausreichen: Welche fachlichen und überfachlichen Kompetenzen gewinnen an Bedeutung in einer globalisierten und sich rasch verändernden Welt, in welcher praktisch alles Faktenwissen jederzeit frei abrufbar ist, Routinearbeiten zunehmend automatisiert werden und grössere Probleme in interdisziplinären Teams angegangen werden?

Ein zukunftsorientiertes Bildungssystem, welches sich an den Gegebenheiten einer digitalen Kultur orientiert, berücksichtigt die Herausforderungen des gesellschaftlichen Wandels im digitalen Zeitalter immer wieder neu.

Zeitgemässes Lernen ...

- ist dabei als lebenslanger Prozess zu sehen, der nicht in einzelnen Fächern oder in starren Jahrgangsklassen stattfindet
- hat eine gesunde Fehlerkultur zu unterstützen
- soll Raum für ganzheitliches Projektlernen schaffen
- unterstützt mit neuen Prüfungsformaten die Kompetenzorientierung und das interdisziplinäre Lösen von Problemen im Team
- strebt eine Mündigkeit an, die zur Mitgestaltung des digitalen Wandels befähigt
- Ermöglicht individualisiertes Lernen und unterstützt die Fähigkeit, den Lernfortschritt eigenständig zu überprüfen, zu interpretieren und zu steuern.

In diesem Sinne wird die strategische Arbeit zur Weiterentwicklung des Bildungssystems und der Bildungslandschaft so rasch wohl nicht ausgehen. Erste Schritte sind gemacht, weitere müssen unter Einbezug der diversen Interessengruppen, insbesondere auch der Wirtschaft und derer Verbände noch folgen.

kantonschwyz 

Bildungsdepartement des Kantons Schwyz

Kollegiumstrasse 28, Postfach 2190

6431 Schwyz

Telefon 041 819 19 15

bid@sz.ch, www.sz.ch



Feierliche Diplombübergabe durch Regierungsrat Andreas Barraud (mitte) an die beiden Gründer der Fahrschule Fresh-Up Adrian Stucki (links) und Simon Schmid (rechts).

Eingliederungspreis «Chapeau» 2021 für Fahrschule Fresh Up in Altendorf

Andreas Dummermuth, IV Stelle Schwyz

Im Rahmen der diesjährigen Mitgliederversammlung des Vereins Netzwerk Arbeit Kanton Schwyz fand die Verleihung des Eingliederungspreises «Chapeau» statt. Die Auszeichnung ging an die Fahrschule Fresh Up Driving GmbH, die sich aktiv für die berufliche Wiedereingliederung von Menschen mit Beeinträchtigung engagiert.

Am Dienstag, 10. August 2021, fand auf der Sportanlage Wintersried in Ibach zum sechsten Mal die Verleihung des Eingliederungspreises «Chapeau» des Vereins Netzwerk Arbeit Kanton Schwyz statt. In diesem Jahr ging die Auszeichnung an die Fahrschule Fresh Up. Stellvertretend für alle Mitarbeitenden der Fahrschule Fresh Up nahmen deren Geschäftsführer Adrian Stucki und Simon Schmid den Preis und einen Scheck in der Höhe von 2'000 Franken entgegen. «Diese Auszeichnung ist für uns alle eine grosse Ehre und Anerkennung», betont Stucki.

Paradebeispiel für berufliche Integration

Regierungsrat Andreas Barraud würdigte das junge Unternehmen in seiner Laudatio: «Leidenschaftlich engagieren sich Geschäftsleitung und Mitarbeitende der Fahrschule Fresh Up bei der Eingliederung von Menschen mit psychischen oder körperlichen Problemen – ein Paradebeispiel dafür, wie berufliche Integration und die erfolgreiche Zusammenarbeit aller involvierten Akteure funktioniert.» Der Schwyzer Volkswirtschaftsdirektor Barraud betonte, die Fahrschule Fresh Up beweise jeden Tag, dass gewinnorientiertes Unternehmertum viel Spielraum zulasse, um Menschen mit einer gesundheitlichen Beeinträchtigung zu integrieren und ihnen eine Chance zu geben, in der Arbeitswelt wieder Fuss zu fassen.

«Anerkennung und Wertschätzung»

Bei der Fahrschule Fresh Up arbeiten 14 Personen. Das 2005 gegründete Unternehmen bietet individuelle Ausbildungen für alle Fahrzeugkategorien. Spezielle Theorie- und Praxiskurse für Auto, Motorrad, Boot, Lastwagen, Car oder Anhänger bieten Menschen mit körperlicher Einschränkung plötzlich neue Berufsperspektiven. «Obwohl die Anforderungen an Busfahrer und Lastwagenführer in den vergangenen Jahren immer stärker gewachsen sind, können wir mit gezielten Eignungsabklärungen und Fahrberatungen die Ausbildung individuell und zielgerichtet vorantreiben», so Adrian Stucki. «Die Menschen erhalten damit neue Anerkennung und Wertschätzung. Ihr Selbstwertgefühl wird gesteigert.»

Laudatio Andreas Barraud, Regierungsrat

(Auszug)

«In den letzten zwei Jahren haben ca. 15 Personen die Ausbildung zum Bus- oder LKW-Chauffeur bei der Fahrschule Fresh up absolviert. Es handelt sich dabei um Personen, welche meistens wegen einem körperlichen Problem nicht mehr in ihrer angestammten Tätigkeit arbeiten konnten. Sie mussten sich beruflich neu orientieren. Mit Unterstützung der IV (Frühinterventionsmassnahmen oder Umschulung) konnten diese Personen die Ausbildung zum Bus- oder LKW-Chauffeur absolvieren oder sind aktuell noch in der Ausbildung. Die Kosten für die Ausbildung wurden von der IV getragen. Die Fresh up Fahrschule ist eine Fahrschule für alle Kategorien: Motorrad, Auto, Auto mit Anhänger, LKW, LKW mit Anhänger, Bus und Motorboot. Neben dem Fahrunterricht bietet das Unternehmen auch CZV-Ausbildungen, diverse Kurse und Spezialangebote an.

Generell besteht eine gesundheitliche Problematik des Versicherten: Wie wirken sich diese am Arbeitsplatz aus? Was muss bei der Eingliederung berücksichtigt werden?

Als Bus- oder LKW-Chauffeur sind diese Personen wieder voll arbeitsfähig. In den meisten Fällen, fehlt ihnen jedoch die Berufserfahrung als Chauffeur. Diese Personen sind auf Arbeitgeber angewiesen, welche ihnen trotz fehlender Berufserfahrung eine Chance geben und sie in die Chauffeur-tätigkeit einführen.

Der Fahrlehrer Adrian Stucki unterrichtet die Fahrschüler, welche von der IV unterstützt werden. Er ist sehr engagiert und unterstützt die Fahrschüler nicht nur beim Erlangen des Führerscheins und der Berufsprüfung (CZV), sondern auch bei der Stellensuche. Er hilft den Fahrschülern einen professionellen Lebenslauf und ein gutes Bewerbungsdossier zu erstellen. Hier hilft seine gute Vernetzung. Er verfügt über gute Kontakte zu verschiedenen Transport- und Logistikunternehmen. Er kann immer wieder Fahrschüler an diverse Unternehmen vermitteln und den Fahrschülern so zu einer Stelle als LKW- oder Buschauffeur verhelfen.»

AndreasDummermuth
andreas.dummermuth@aksz.ch
Telefon +41 41 819 04 10 (Direktwahl)

AUSGLEICHSKASSE • IV-STELLE SCHWYZ

IV-Stelle Schwyz
Postfach 53
6431 Schwyz





Sinnfrage stellen, lohnt sich

Oder wie ein Unternehmen die Innovationskraft der Mitarbeitenden erhält.

Sandra Bogenmann,
Berufs- und Studienberatung Kt. Schwyz

Die Wertschöpfungskette liegt den meisten Unternehmen als Struktur zugrunde. Erleben wir aber einschneidende Einflüsse wie mit dem Lockdown, sind Organisationen im Vorteil, die schnell und beweglich entscheiden und handeln können. Plötzlich werden gewohnte Abläufe in Frage gestellt, auch von Mitarbeitenden, die mitdenken – und entscheiden wollen. Prozesse werden aufgrund neuer Situationen verändert und die Struktur wird unübersichtlich, vielleicht sogar chaotisch.

Eine Situation, wie noch nie

Die fortschreitende Digitalisierung, knapper werdende Rohstoffe, der Klimawandel und entsprechende gesetzliche Einschränkungen; diese Einflüsse waren den Unternehmensleitungen bereits vor Corona bewusst. Die Beschränkungen durch die Corona-Krise verursachten jedoch ganz unterschiedliche – zum Teil unerwartete – Folgen, auch für Unternehmen im Kanton Schwyz. Bis über die Schmerzgrenze hinweg stieg die Belastung in der industriellen Produktion, der Logistik und im Detailhandel und ganz besonders im Gesundheitswesen. Branchen wie der Tourismus, die Gastronomie und der ganze Kulturbereich litten hingegen existenziell unter der Situation, die sich noch nicht erholt hat.

Das neue Problem mit alten Rezepten lösen?

Als der Bund die Auflagen verschärfte, waren viele Unternehmen vor grosse Herausforderungen gestellt und mussten schnelle Lösungen finden. Kurzfristig wurden beispielsweise IT-Infrastrukturen ausgebaut, damit im Homeoffice weitergearbeitet werden konnte. Es gab kein Rezept in dieser neuen Situation. Wer Probleme in kurzer Zeit lösen konnte, war schneller wieder produktiv. Es war beeindruckend, wie wendig umgestellt wurde, z. B. auf einen Online-Shop oder neu eingerichtete Lieferdienste für die Kunden und wie plötzlich sogar der Austausch unter Konkurrenten möglich war, wenn Lieferprobleme aus dem Ausland alle gleichermaßen betrafen. Diese Reaktionsfähigkeit ist in Zukunft ein Schlüsselfaktor für den Bestand eines Unternehmens. Erfolgreich sind Betriebe, die über kreative Ideen, schnelle Entscheidungswege, eine gute Kommunikation und über eine gemeinsame Vision verfügen.

Agilität versus Beständigkeit

Die Zuverlässigkeit einer gut funktionierenden Wertschöpfungskette wurde in vielen Bereichen erschüttert, aber in der chaotischen Phase konnten auch erstaunlich gute, neue Lösungen entwickelt werden. Einige haben sogar das Potenzial, besser oder effizienter zu sein, als die vorherigen Strukturen. Eine Rückkehr zum Gewohnten kann Beständigkeit und Ruhe ins System bringen. Dennoch wäre es ein Verlust, wenn die neu gewonnene Flexibilität wieder verloren ginge. Nutzen Sie die Gunst der Stunde und schauen Sie gemeinsam mit Ihren Mitarbeitenden in die Zukunft.



Sandra Bogenmann, Mitglied der Geschäftsleitung

Es ist jetzt der Zeitpunkt da, die Agilität Ihres Unternehmens zu erhalten und gemeinsame Visionen zu entwickeln.

Ein zukünftiges Modell?

Das Konzept «The Golden Circle» von Simon Sinek nimmt diese Haltung auf. Im Zentrum steht die Frage nach dem «Why» und damit ist nicht das Geldverdienen gemeint. Das Modell «Why-How-What» [Warum-Wie-Was] zeigt, dass eine gemeinsame Werthaltung die Mitarbeitenden entscheidend inspiriert und motiviert, um miteinander zum Ziel zu gelangen. Verschiedene grosse Unternehmer werden im Buch «Start With Why» portraitiert, unter anderen auch Apple-Gründer Steve Jobs. An diesem Beispiel wird begründet, dass Unternehmen dann erfolgreich sind, wenn Mitarbeitende kreativ entwickeln und das Management darauf agil reagieren kann. Deutlich wird bei der Lektüre auch, dass sich Menschen begeistern lassen durch eine Vision, die mehr bietet, als finanziellen Gewinn. Wie aber findet sich eine Vision, eine gemeinsame Werthaltung?

Werte und Sinnhaftigkeit

Kompetenzen kann man entwickeln: Kreativität lässt sich üben, Kommunikation verbessern, kritisches Denken fördern. Gemeinsame Werte aber müssen ausgehandelt werden – mit Fragen wie: Wohin wollen wir miteinander gehen? Welche Leuchttürme sehen alle? Was verbindet die Mitarbeitenden der Organisation, egal in welcher Funktion sie tätig sind? In einem Transitionsprozess entwickelt sich so ein herkömmliches Unternehmen in eine lernende Organisation, die nicht mehr nach dem Pyramiden-Prinzip, sondern nach kollaborativen Grundsätzen der New Work 4.0 funktioniert. Darin spielen die Autonomie und Selbstverantwortung der Mitarbeitenden eine entscheidende Rolle. Geht man davon aus, dass jeder Mensch eine sinnvolle Arbeit gerne und freiwillig tut und sogar zu Höchstleistungen bereit ist, wenn es nötig wird, dann ist keine Kontrolle auf der Mikroebene nötig. Man schenkt das Vertrauen, dass die erforderliche Arbeitsleistung erbracht wird. Führungspersonen mit diesem Menschenbild nehmen die Mitarbeitenden und ihre Rückmeldungen ernst und stellen sicher, dass sie ihre Arbeit möglichst zielgerichtet und ungehindert erbringen können.

Fortsetzung auf Seite 10

Laufbahn: Individuelle Ziele

Es ist erwiesen, dass Mitarbeitende, deren eigene Werthaltungen mit denen des Unternehmens übereinstimmen, zufriedener sind. Zufriedene Mitarbeitende identifizieren sich deutlich stärker mit ihren Aufgaben und leisten mehr.

Sie denken mit und haben oft Ideen, wie ein Problem zu lösen wäre. Diese Innovationskraft ist in Zukunft das Zünglein an der Waage für den Erfolg eines Unternehmens. Es ist also keine Zeitverschwendung, sich den Mitarbeitenden zu widmen. Fragen Sie nach und setzen Sie Anregungen um. Warten Sie nicht, bis aus Unzufriedenheit Resignation oder eine Kündigung wird. Aus vielen Laufbahnberatungen von Erwachsenen wissen wir, dass weder Gehalt noch Prestige die Hauptfaktoren für die Arbeitszufriedenheit sind. Massgebend für eine berufliche Veränderung ist oft der Satz: «Ich möchte am Morgen wieder mit Freude aus dem Bett springen können!» Natürlich ist grundsätzlich jede Person selbst in der Verantwortung sich zu fragen, was sie hierzu beitragen kann; das unterstützen wir im BIZ gezielt mit Standortbestimmungen und Laufbahnberatungen.

Als Unternehmerin und Unternehmer haben Sie aber jetzt die Möglichkeit, den Mitarbeitenden auch nach Corona gewisse Entscheidungsfreiräume zu erhalten, damit sie möglichst selbstbestimmt arbeiten können. Diese Gestaltungsfreiheit werden insbesondere hochqualifizierte Fachkräfte schätzen. Damit kann deren Abwanderung verringert werden.

Eine aufgeschlossene Haltung ermöglicht aber auch, dass Mitarbeitende, die stark gefordert waren, individuelle Wege finden um den gesundheitsschädigenden Folgen von Erschöpfung vorzubeugen. Mitbestimmung im Rahmen des Möglichen weckt die Freude an der Arbeit neu und setzt viel positive Energie frei, von der alle profitieren.

Wir machen aus jeder Frage eine Perspektive!

Die Berufs- und Studienberatung (BSB) des Kantons Schwyz bietet Berufs- und Studienwahlberatungen, Laufbahnberatungen für Erwachsene, Standortbestimmungen, Veranstaltungen zu Beruf, Studium und Weiterbildung, Unterstützung in Entscheidungsprozessen, Diagnostik, Kurzberatungen im BIZ, Bewerbungs-Checks, Integrationsberatungen für Migrantinnen und Migranten und Fachauskünfte zu Aus- und Weiterbildungen. Die BSB ist regional verankert und mit verschiedenen Partnerorganisationen aus Bildung und Wirtschaft vernetzt.

Berufs- und Studienberatung

Huobstrasse 9
8808 Pfäffikon
Telefon 041 819 51 40
bsb@sz.ch
www.sz.ch/berufsberatung
Folgen Sie uns auf LinkedIn | Xing

Aktuelles Weiterbildungsangebot für Führungskräfte

**stress
immun.info**

Online Kongress der Symbioma.com-
Informationsdienste.
www.stressimmun.info

18 Wege zur Stresstabilität und einer höheren Resilienz. 18 Referate von 17 international anerkannten Experten und Praktikern.

Jetzt als Paket auf USB-Stick erhältlich, nur CHF 120.00.
www.symbioma.com/shop





© Can Stock Photo / nameinfame

Durch Weiterbildung von Mitarbeitenden über 50 profitieren

Axel-B: Bott

Betriebliche Konzepte für ältere Arbeitnehmende und der Beitrag der Hochschulweiterbildung

In der Zeitschrift «zoom» der Universität Bern, Zentrum für universitäre Weiterbildung ZUW, erschien in der Ausgabe Nr. 7 / 2017 ein Bericht über eine wissenschaftliche Studie zur Weiterbildung 50plus von Norbert Thom. Demnach werden ältere Arbeitnehmende innerhalb der Schweizer Erwerbsbevölkerung Anteile gewinnen. Gleichwohl erfahren sie in der Arbeitswelt nicht die ihr gebührende Wertschätzung. In den Betrieben werden ihnen oft keine weiteren Karriereperspektiven oder neuen Weiterbildungsmöglichkeiten angeboten. Norbert Thom fordert eine Abkehr von diesem «Defizitmodell des Alterns» und nennt konkrete Konzepte zur Verbesserung der Lage. Gute Chancen sieht er in neuen Arbeitszeit- und Karrieremodellen sowie in der altersgerechten Weiterbildung. Hoch- und Privatschulen sollten ein entsprechendes Weiterbildungsangebot ausbauen und dabei ihre Weiterbildungskompetenz optimal nutzen.

1. Die Ausgangslage

Die zunehmende Bedeutung älterer Erwerbspersonen liegt in der demographischen Entwicklung (Zuwachs an Beschäftigten mit mehr als 50 Lebensjahren). Gleichzeitig zeigt sich ein relativer Rückgang der jüngeren Arbeitnehmenden. Aufgrund der Volksabstimmung zur Masseneinwanderungsinitiative war seit 2014 der Druck entstanden, inländisch vorhandenes Arbeitskräftepotenzial besser auszuschöpfen (Frauen und ältere Personen). Gegen die Diskriminierung von älteren Personen richten sich konkrete Massnahmen. So sollte auf unnötige Altersangaben (z. B. Nennung eines Höchstalters) in Stellenanzeigen verzichtet werden. Hingegen sei nichts dagegen einzuwenden, wenn Arbeitsvermittlungsagenturen auf die langjährigen Erfahrungen älterer Arbeitssuchender hinweisen.

2. Ist-Zustand in Betrieben

Als langjähriger Beobachter des schweizerischen Arbeitsmarktes stellt Norbert Thom folgende Beobachtungen fest:

- geplante Weiterentwicklung scheint von älteren Arbeitnehmenden wenig beabsichtigt zu sein
- Realität: Frühverrentungspraxis
- Pensionierung vor dem 65. Lebensjahr wird betrieblicherseits aktiv gefördert und obendrein finanziell «versüsst». Selbst Gewerkschaften bevorzugen die Frühverrentung anstelle von Entlassungen
- Entscheidungsträger unterstellen unter anderem, ältere Personen seien unflexibel, wenig kreativ und veränderungsunwillig
- Oder, ab beruflichem Karriereende mit dem 45. Lebensjahr hätten diese nur noch selten eine weitere Perspektive
- Subjektiv vermuten manche Entscheidungsträger, eine Investition in die berufliche Entwicklung der älteren Personen lohne sich nicht mehr, zumal diese wahrscheinlich frühzeitig in Rente gehen werden.

3. Ältere Mitarbeitende in der wissenschaftlichen Debatte

In wissenschaftlichen Publikationen zeichne sich ein anderes Bild von den Fähigkeiten und Potenzialen älterer Personen ab. Zwar gäbe es altersbedingte Verluste in der Leistungsfähigkeit. Diese Verluste liessen sich jedoch kompensieren, durch die grössere Erfahrung, die breitere Wissensbasis, eine starke berufsbezogene Motivation und die inzwischen verbesserte körperliche und kognitive Leistungsfähigkeit vieler älterer Personen. Als weitere positive Merkmale älterer Personen werden die Arbeitsdisziplin/Arbeitsmoral und das Qualitätsbewusstsein genannt. Diese Merkmale (allgemein und nicht im Einzelfall gesehen) können sogar einen Mangel an Flexibilität der altersfortgeschrittenen Personen kompensieren.

4. Ältere Beschäftigte im betrieblichen Kontext

Negativ stigmatisierende Sichtweisen auf ältere Personen sind noch weit verbreitet. Das führe bei Personalabbau-massnahmen dazu, sich von älteren Beschäftigten zuerst zu trennen. In der schweizerischen Arbeitsmarktstatistik liesse sich im Übrigen nachweisen, der Anteil der Erwerbstätigen bei den über 55-Jährigen nimmt im Vergleich zu jüngeren Personen-

gruppen ab.* Damit stehe die betriebliche Praxis teilweise im Widerspruch zu den Erkenntnissen der Altersforschung.

* Moser / Egger / Thom 2008; Höpflinger 2009.

Frau Cornelia Klossner führte in einer Berner Forschungsarbeit (Dissertation 2015) in der Schweiz vier intensive Fallstudien durch, wie Karrieren in der Lebensmitte gestaltet werden. Sie recherchierte bei einem Global Player, einer mittelgrossen Tochterunternehmung eines internationalen Konzerns, bei einem grossen Verein im Verkehrsbereich und in der öffentlichen Verwaltung einer Schweizer Stadt mit vielen Einwohnern. Dazu realisierte sie 45 Interviews mit Experten aus der Linie und dem Personalmanagement der genannten Institutionen sowie mit Personen, die sich selbst in der Lebensmitte befanden (etwa um das 45. Lebensjahr). Die Interviews wurden problemzentriert gestaltet, vollständig transkribiert und nach den Regeln der qualitativen Forschung ausgewertet.

4.1. Prägung durch Normen

Eine wichtige Erkenntnis der Forscherin bestätigt, die normative Ebene (Einstellungen, Werte, Normen) der Entscheidungsträger prägt stark das konkrete Verhalten bei altersorientierten Massnahmen. Der «Mindset» der Führungskräfte (deren Stereotypen, implizite Annahmen im Bezug auf das Älterwerden) und die real gelebte Kultur der jeweiligen Institution sind dominante Einflussfaktoren auf die Praxis in der Arbeitswelt. Aufschlussreich sind die Selbsteinschätzungen der interviewten älteren Personen. Im Vergleich zu früheren Lebensphasen stellen sie subjektiv bei sich fest:

- Sie hätten mehr emotionale Stabilität erreicht, seien abgeklärter und stressfreier geworden
- Sie bescheinigen sich selbst viel Pflichtbewusstsein und Gewissenhaftigkeit
- Sie wären nunmehr hilfsbereiter und in ihrem Verhalten weniger wettbewerbsorientiert
- Ausserdem könnten sie sich inzwischen besser organisieren und fokussieren.
- Recht selbstkritisch gestehen sie zugleich ein, sie seien in der aktuellen Lebensphase weniger offen für neue Erfahrungen und tendierten eher zum bewahrenden Verhalten.

In diesen Fallstudien verfestigte sich der Eindruck, dass ältere Personen mit höherem Ausbildungsniveau bestrebt sind, ihre weitere berufliche Karriere «in eigener Sache» an die Hand zu nehmen, also weniger abhängig von Entscheidungen des Managements und der Personalverantwortlichen zu werden. Auch bestätigte sich die Befürchtung nicht, dass diese Personengruppe im weiteren Berufsleben bis zur Pensionierung noch viele Arbeitgeberwechsel plane. Für diese Erwerbspersonen ist die Beschäftigungssicherheit besonders wichtig. Man realisiere immer stärker, dass die Verantwortung für die weitere berufliche Entwicklung auf die älter werdende Belegschaft verschoben werde. Daraus liesse sich schliessen: Der traditionelle implizite «psychologische Kontrakt»** der gegenseitigen Loyalität von Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden werde immer mehr erodiert.

** Spektrum.de, Psychologischer Kontrakt, bezeichnet die wechselseitigen Angebote und Erwartungen von Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden. Die grundlegende Annahme besteht darin, daß formale, juristische Arbeitsverträge durch implizite psychologische Verträge ergänzt werden, die beispielsweise Aufstiegserwartungen oder Leistungsbereitschaft betreffen. Diese impliziten Verträge können aus mündlichen

Vereinbarungen oder Ankündigungen, aber auch aus organisations-spezifischen Ereignissen abgeleitet werden wie beispielsweise der Personalpolitik im Fusionsprozess. Je informeller und impliziter diese Verträge sind, desto eher werden sie von den Vertragspartnern mit unte schiedlichen Erwartungen gefüllt.

Erstaunlich war schliesslich, welche hohe Anziehungskraft die traditionelle Karriere des hierarchischen Aufstiegs bei den interviewten Personen im schweizerischen Kontext nach wie vor hat. Es ist offensichtlich die von aussen am besten erkennbare Karriere mit Status- und Einkommenszuwachs!

4.2 Mögliche Handlungsfelder für die Entwicklung älterer Erwerbspersonen

Norbert Thom empfiehlt das Potenzial älterer Personen besser zu nutzen. Sein Resultat sollte in eine neue Alterskultur verankert werden. Ältere Personen wären nicht bloss als «Kostenfaktor» zu betrachten (höherer Lohn und grössere Sozialversicherungsbeiträge), sondern als förderungswürdige Gruppe der Arbeitnehmenden zu behandeln.

Die betrieblichen Entscheidungsträger sollten alle zumutbaren Anstrengungen unternehmen, die individuelle Entwicklung eines alternden Beschäftigten besser einzuschätzen und wertzuschätzen. Konkret: Durch spezielle Standortgespräche, Personalumfragen, regelmässige Mitarbeiter- und Mitarbeiterinnengespräche sollten die Führungskräfte und Personalverantwortlichen ihre Erkenntnisse über die vorrangigen Bedürfnisse und die Potenziale der Älteren verbessern. Die Karriereförderung ab der Lebensmitte kann als komplexe Managementaufgabe bezeichnet werden, die letztlich von der obersten Führungsebene zu tragen wäre. Die Gesamteinschätzung der Forscherin Frau Klossner nach Auswertung aller Interviews war, dass in den vier genannten Fallunternehmen für die Personen in bzw. nach der Lebensmitte leider keine solide Basis für eine langfristige und verlässliche Karriereplanung gegeben war.

4.2.1 Ansatzpunkte für neue Karrieremodelle: ein Paradigmawechsel

Zukünftig sollte es zu einer Abkehr von rein traditionellen Karriereformen kommen, welche allzustark den ranghierarchischen Aufstieg sowie einen starren (linearen, schnurgeraden) Verlauf der Berufstätigkeit betonen. Eine Alternative sind altersdifferenzierte Karrieren. Hierbei erfolgt die Arbeitsgestaltung nach den individuellen Anliegen und Kompetenzen der älteren Person, was ihre Produktivität und Leistung steigern kann. Die weiter unten noch zu konkretisierenden Standardmodelle passen in ihrer Reinform nicht für alle Arbeitnehmenden. Daher wäre eine individuelle Gestaltung von Karrieren zu fordern (vgl. u. a. Kluge 2009), auch wenn dies mit einigem Aufwand verbunden sei. Die Mischformen und individuellen Pfade rechtfertigen jedoch das Engagement der Mitarbeitenden und wirken sich positiv aus. Eine weitere Alternative wäre eine altersdynamische Karriere. Zu fordern wäre eine Verlängerung der mittleren Karrierephase mit neuen Herausforderungen («Vorkommnissen», vgl. ähnlich Baetson 2005), in Projektaufgaben, Sondereinsätzen oder ein Stellenwechsel. Dabei ist auch die Eigeninitiative der Beschäftigten einzufordern. Sie sollten aktiv und konstruktiv mitdenken, welche neuen Konstellationen sie aus einer gleichförmigen Plateauwanderung bis zum Pensionsbeginn herausbringen und anregende Impulse vermitteln könnten.

4.2.2 Drei generelle Konzepte für eine Neuausrichtung

Das erste Konzept sind flexible Arbeitszeitmodelle der komplexeren Entwicklungsstufe (Lebensarbeitszeitsysteme). Über ihr ganzes Arbeitsleben verteilt, hätten Arbeitnehmende Wahlmöglichkeiten zwischen Bildung (Aus- und Weiterbildung), Erwerbstätigkeit und Freizeit. Üblich ist heute allenfalls Jahresarbeitsmodelle und für einige Personengruppen Sabbaticals, die zeitlich angespart und zum Teil selbst finanziert werden müssen (z. B. Gartmann 2017).

Alternativ die gleitende Pensionierung. Dabei handelt es sich um die Abkehr vom zeitpunktbezogenen abrupten Ausscheiden aus dem Erwerbsleben. Neu einzuführen wäre der sukzessive Übergang in den Ruhestand. Er vollzieht sich über einen längeren Zeitraum und kann auch die landesüblichen ordentlichen Pensionsaltersgrenzen überschreiten. Die älteren Arbeitnehmenden reichen den «Stab» gleitend an jüngere Nachfolger weiter (Staffettenmodell), springen ein, wenn die Nachfolger krank oder in Ferien sind (Springermodell), stellen sich als Praxisausbilder für jüngere Kollegen oder als Trainer für Kunden zur Verfügung, übernehmen als Sonderbeauftragte bestimmte Spezialaufgaben oder wechseln in eine Beraterrolle (Senior Consulting Modell bei Oertig / Zölch 2017).

Das zweite Konzept betrifft differenzierte Karrieremodelle. Die Führungslaufbahn wird es immer geben. Sie ist gekennzeichnet durch einen Aufstieg im Organigramm (höhere Hierarchiestufen). Die Führungskraft hat Führungsverantwortung (vgl. Thom 2015) für die ihr zugeordneten (unterstellten) Personen. Eine in jüngerer Zeit entwickelte Alternative ist die Fachlaufbahn (auch Expertenlaufbahn genannt). Der «Aufstieg» basiert auf einer Zunahme von Expertenwissen (z. B.: Experte, Seniorexperte, internationaler Experte) und nicht in einer Zunahme von unterstellten Personen bzw. Organisationseinheiten. Gut realisierbar ist die Fachlaufbahn beispielsweise in Fachbereichen wie: Forschung und Entwicklung, bei Funktionen im Rahmen der Informationstechnologie, in Rechts- und Steuerabteilungen.

Bei der Variante der Projektlaufbahn übernimmt der Beschäftigte zeitlich befristete Fach- oder Führungsfunktionen in komplexen sowie neuartigen Aufgabenbündeln (Projekten). Angesichts vieler Innovations- und Wandlungsprojekte in der Arbeitswelt nehmen die Gelegenheiten für derartige temporäre Projektkarrieren zu. Noch relativ wenig verbreitet sind Bogenlaufbahnen. Wir gehen in diesem Modell davon aus, dass der berufliche Höhepunkt (rang- und salärmässig) in einer erweiterten Lebensmitte erreicht wird. In der Schlussphase der Berufslaufbahn erfolgt ein bewusster und freiwilliger «Rückschritt» wie beispielsweise das Verlassen einer sehr fordernden Führungsposition zugunsten einer internen Berater- oder Coachfunktion ohne Linienverantwortung.

Das dritte Konzept ist die Weiterbildung. Eine gezielte Auswahl der Weiterbildungsmaßnahmen vorausgesetzt, ist hiermit eine Möglichkeit zur Aufrechterhaltung der Arbeitsmarktfähigkeit gegeben. Gewisse Defizite des Älterwerdens (siehe oben) können durch Weiterbildung kompensiert werden (z. B. Erhaltung der Lernfähigkeit) und neue Stärken (z. B. konzeptionelles Denken) lassen sich durch Weiterbildungsaktivitäten ausbauen. Die Weiterbildungsformen sind ausserordentlich vielfältig (am und ausserhalb des Arbeitsplatzes, inner- und ausserbetrieblich, formell und informell etc.).

Die Hochschulen haben in den letzten beiden Jahrzehnten die Weiterbildung als eine Kernaufgabe (vgl. Thom 2016) erkannt

und ein grosses Angebot entwickelt. Aus der Sicht des Verfassers sind sie am besten dazu in der Lage, die in diesem Beitrag angedeuteten Erkenntnisse der Alters-, Lern- und Karriereforschung in ihren Weiterbildungsangeboten umzusetzen (glaubwürdiger Transfer der Forschungsimplicationen).

Eine Erkenntnis ist z. B.: Ältere Erwachsene lernen besser durch aktiven Erfahrungsaustausch und gegenseitige Beratung. Die Teilnehmenden vernetzen sich untereinander und vermitteln sich gegenseitig Wissen und Kompetenzen. Die Hochschulen sollten bei der Weiterbildungsprogrammgestaltung Kooperationen mit fortschrittlichen privaten und öffentlichen Arbeitgebern anstreben. Damit kommt es zu einer fruchtbaren Koppelung zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem. Die Chancen der Hochschulen auf dem Weiterbildungsmarkt sind besonders bei Personen mit höherem Bildungsabschluss gut. Tendenziell gilt: Je höher der primäre Bildungsabschluss ist, desto reger die Weiterbildungsbeteiligung (vgl. den statistischen Beleg bei Campiche / Kuzeawu 2017).

Oft zögern traditionelle Arbeitgeber, Personen über 50 Jahre noch Weiterbildungsmaßnahmen mitzufinanzieren. Aus der Generationenforschung wissen wir, dass Angehörige jüngerer Personengruppen (z. B. die Generation Y, ab 1980 bis etwa zur Jahrtausendwende geboren) viel häufiger einen Arbeitgeberwechsel ins Auge fassen (vgl. Thom / Hubschmid 2012). Auch die Einsichten aus der oben erwähnten Berner Dissertation (Klossner 2015) zeigen eher das Beharrungsvermögen der älteren Beschäftigten. Nach einer Weiterbildungsmaßnahme kann generell bei den über 50-Jährigen mit einer beachtlichen Verweildauer beim bisherigen Arbeitgeber gerechnet werden. Die vom Arbeitgeber – zumindest teilweise – finanzierte Weiterbildungsmaßnahme wird sich daher lohnen. Sie ist eine Investition ins Humanvermögen, die gute Rückflüsse in Form von Engagement und produktiver Leistungserbringung haben wird.

Sogar formelle Weiterbildungsabschlüsse können für Personen, die das 50. Lebensjahr schon vollendet haben, sehr sinnvoll sein. Der Verfasser plädiert besonders in diesem Fall dafür, die Weiterbildung in ein Dreisäulen-Modell der Personalentwicklung (Thom 2007) einzubetten. Die Säule «Bildung» (Ausbildung, Weiterbildung, Umschulung) ist mit der Säule «stellenbezogene Massnahmen» (z. B. Laufbahngestaltung, siehe oben) und der Säule «informativische Grundlagen» (z. B. Leistungs- und Potenzialbeurteilungen) sehr gut abzustimmen. Ein aktuelles Beispiel ist das Certificate of Advanced Studies (CAS) für General Management auf Stufe Verwaltungsratsmitglieder, das die Universitäten Bern und Rochester (USA) gemeinsam anbieten. Die Kernkompetenzen von Verwaltungsräten werden mit Fokus auf die spezifischen Bedürfnisse von kleinen und mittelgrossen Unternehmen (KMU) vermittelt (vgl. www.certifiedboardmember.ch [Zugriff: 21.03.2017]). Es kann sich daher für ein Unternehmen lohnen, mit Weiterbildungsmaßnahmen sich kompetente und nachhaltige Man- oder Womanpower aufzubauen!

Literaturverzeichnis siehe unter:

www.Schwyz-infra.ch/wirtschaftsthemen

© 2017 Universität Bern

Zentrum für universitäre Weiterbildung ZUW

Schanzeneckstrasse 1

Postfach

CH-3001 Bern

www.zuw.unibe.ch



Christoph Weber, Geschäftsführer und Inhaber des Familienunternehmens Arthur Weber AG.

«Die Einstellung ist wichtig»

Die Arthur Weber-Gruppe sieht in der menschlichen Kompetenz das Bildungspotenzial. Das Fachliche könne man lernen, sagt Geschäftsführer Christoph Weber.

Franz Steinegger

Die Arthur Weber AG ist Bauzulieferer. Hier wird gearbeitet, produziert, im Feld der «old economy». Die Firma mit Hauptsitz in Seewen-Schwyz ist erfolgreich unterwegs: Als Christoph Weber das Familienunternehmen vor 25 Jahren übernahm, hatte es etwas mehr als 100 Angestellte. Heute hat die Arthur Weber-Gruppe, die aus etlichen Unternehmen besteht, 950 Vollzeitstellen an 30 Standorten in der ganzen Schweiz, davon 54 Lernende. Die Expansion kam einerseits durch inneres Wachstum zustande. Einen fast noch grösseren Einfluss haben jedoch die Akquisitionen. «Ich erhalte oft Anfragen von branchennahen Unternehmen, die ein Nachfolgeproblem haben», erzählt Christoph Weber. Das Wachstum gründet auch auf der Qualität, die aus dem Hause Weber geliefert wird. Christoph Weber stellt dies mit zwei Faktoren sicher: Die Ausbildung und – fast noch wichtiger – der menschliche Faktor.

Werkplatz büsst an Attraktivität ein

Die Qualität der Oberstufenschule, von wo die Unternehmung die Lernenden rekrutiert, sei nicht schlechter geworden, erklärt Christoph Weber entgegen oft gehörten Einwänden. «Aber die Gesellschaft verändert sich. Der produzierende Arbeitsplatz hat an Attraktivität eingebüsst», hat er beobachtet. «Früher war der Handwerker noch wer. Heute ist der Akademiker in den Vordergrund getreten, was sich in der Berufswahl der jungen Menschen niederschlägt.» In einem städtischen Umfeld sei es schwieriger, gute Leute für seinen Betrieb zu rekrutieren. «In Zug oder Zürich haben die Jugendlichen mehr Möglichkeiten und es ist cooler, in einer riesigen internationalen Firma wie Glencore oder Google zu arbeiten als in einem mittelständischen Stahlunternehmen. «Die Jungen gehen lieber dorthin, wo Geld und Grösse locken.» Er sei darum froh, dass sein Unternehmen im ländlichen Raum angesiedelt sei, wo bodenständige Berufe und dreckige Hände noch eher akzeptiert werden.»

Grosser Konkurrent der Unternehmen sei auch der Staat geworden: Viele Mitarbeiter wandern in den öffentlichen Sektor ab, weil hier inzwischen sehr gute Löhne gezahlt werden – und wo die Arbeitnehmenden im Büro, am «Schärme» sitzen könnten, statt sich die Hände schmutzig zu machen. «Für die konventionelle Wirtschaft wird es zunehmend schwieriger, sich zu behaupten.» Seine Firma habe den Vorteil, dass sie eine gewisse Grösse habe und verschiedene Berufe anbieten könne».

«Familiärer Hintergrund hat massiven Einfluss»

Die Noten der Schulabgänger seien insofern wichtig, damit sie in der Berufsschule weiterkommen. Die Vergleichbarkeit habe in den letzten Jahren etwas abgenommen: Schulabgänger von Zürich könne man nicht mit jenen von Schwyz vergleichen, weil die Notensetzung trotz Harnos noch nicht auf dem gleichen Level sei. Er bemängelt, dass die Jugendlichen in der Volksschule, in der Oberstufe, «nichts über das Wirtschaftsleben erfahren. «Sie lernen zwar Wolkenarten auswändig, erfahren viel über Umweltschutz und Ernährung, wissen aber nicht, woher das Geld kommt und wie es erwirtschaftet wird.» An diesem Punkt kommt Christoph Weber auf das für ihn Wesentliche zu sprechen: Entscheidend seien nicht so sehr die Noten, sondern das, was die Jugendlichen von Zuhause mitbekommen. «wir haben festgestellt, dass der familiäre Hintergrund einen massiven Einfluss hat.» Die Einstellung sei ein ganz wichtiger Teil. «Das Fachliche kann man lernen, die Einstellung muss vorhanden sein», bringt er es auf den Punkt. «Das Menschliche, die Sozialkompetenz muss zu unserer Betriebskultur passen. Mir sind bodenständige, pragmatisch denkende Mitarbeiter wichtig, die in ein Team passen und mit anderen zusammenarbeiten können.» Entscheidend sei, dass die Teams stabil blieben. Sie kennen das System, die Kunden, die Kalkulation. Da fliesst langjährige Erfahrung hinein.»

Weiterbildung wird der Praxis angepasst

Seit diesem Sommer hat die Arthur Weber-Gruppe einen langjährigen Mitarbeiter vollamtlich für das Lehrlingswesen und die Weiterbildung abgestellt. «Wir haben eine gewisse Grösse, die das verlangt und haben gemerkt, dass wir diesbezüglich Luft nach oben haben.» Damit sollen die fachspezifischen Schulungen weiter verbessert werden – durch innerbetriebliche oder externe Weiterbildung. «Primär versuchen wir, unsere Mitarbeiter mit eigenen Leuten zu schulen. Wenn es um Führungsfragen geht, um den Verkauf, um die Kunden, um die Betriebskultur ist es ganz wichtig, wie wir miteinander umgehen. Das können wir mit eigenen Leuten besser überbringen», unterlegt Christoph Weber seine Einstellung. Die Arthur Weber AG ist ein sehr praxisbezogener Betrieb. Er schreibt nicht vor, wie viele Kurstage jeder machen muss, sondern es wird gezielt geschult. «Die Mitarbeiter sind durch das Tagesgeschäft intensiv gefordert. Die Dynamik der Firma legt automatisch offen, wo der Schwerpunkt der Aus- und Weiterbildung angesetzt werden muss», fasst Christoph Weber die Bildungspolitik seiner Firmengruppe zusammen.

Arthur Weber AG

Wintersried 7
6423 Seewen
info@arthurweber.ch
www.arthurweber.ch



Der Hauptsitz in Seewen-Schwyz wurde erst kürzlich weiter ausgebaut.



Abbildung rechts:
Die menschliche Komponente hat bei der Arthur Weber AG grosses Gewicht. Sie strahlt auf die Kunden und die Teamfähigkeit aus.

Abbildung links:
Old economy: In der Montagehalle wird gearbeitet und produziert.

ARTHUR WEBER

Partner für Bau und Handwerk



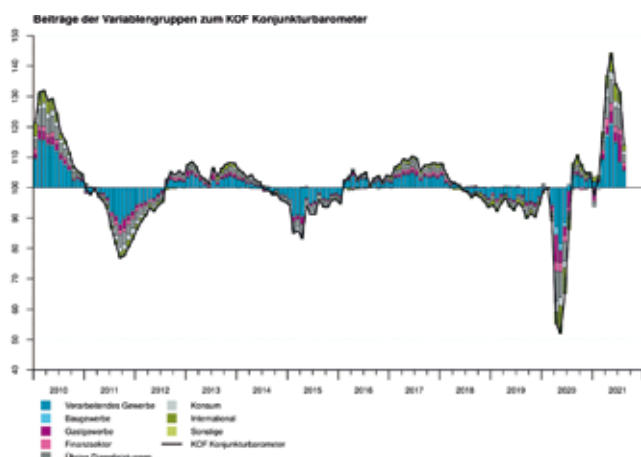
KOF: Konjunktur schwächelt

Das Konjunkturbarometer der KOF fiel im August von 130.9 (revidiert von 129.8) um 17.4 auf 113.5 Punkte. Es steht damit aber noch immer sehr deutlich über seinem Durchschnittswert von 100. Verantwortlich für den Rückgang sind alle Indikatorgruppen mit Ausnahme derjenigen aus dem Baugewerbe. Die mittlerweile immer klarer erkennbare vierte Welle der Pandemie nährt Zweifel an einer in naher Zukunft wieder weitgehend unbehinderten Wirtschaftsaktivität.



Im Produzierenden Gewerbe (Verarbeitendes Gewerbe und Baugewerbe) wird insbesondere die Auftragslage als weniger positiv eingeschätzt, gefolgt von der Ertragslage, der Beschäftigung und der Produktion. Etwas günstiger beurteilt werden die Exportaussichten.

Im Verarbeitenden Gewerbe signalisieren alle im Barometer abgebildeten Branchen mit Ausnahme der Chemie- und der Holzindustrie einen Rückgang gegenüber dem Vormonat. Besonders ausgeprägt ist diese bei der Metallindustrie, gefolgt von der Papier- und der Elektroindustrie.



Diese Grafik zeigt die Abweichungen der Variablengruppen zum langfristigen Gruppenmittelwert, der zum Wert 100 mit einer Standardabweichung von 10 standardisiert ist. Die in das KOF Konjunkturbarometer einflussenden Variablen werden in Gruppen eingeteilt. Die Gruppenwerte errechnen sich aus den mit den individuellen Variablen gewichteten Gruppensummen. Ablesbeispiel: Ein Gruppenwert von 102.0 bedeutet, dass die gewichtete Gruppensumme um 2.0 vom Gruppenmittelwert nach oben abweicht. Ein Beitrag von 98.0 bedeutet, dass die gewichtete Gruppensumme um -2.0 vom Gruppenmittelwert nach unten abweicht. Die summierten Abweichungen aller Gruppe von ihrem jeweiligen Gruppenmittelwert plus 100 ergibt den Wert des KOF Konjunkturbarometers.

ETH Zürich, KOF Konjunkturforschungsstelle
 Corporate Communications, LEE G 116
 Leonhardstrasse 21, 8092 Zürich
 Michael Graff, graff@kof.ethz.ch



Tourismusblick

Pandemie sorgt für Einbruch im Tourismussektor – doch die Struktur der Branche ist intakt

Für den Tourismus war die weltweite Corona-Pandemie deaströs. Die Reisetätigkeit wurde teils freiwillig, teils durch behördliche Massnahmen stark eingeschränkt. Die Wertschöpfung, die mit dem Tourismus erwirtschaftet wird, betrug 2019 2.7% der gesamtwirtschaftlichen Wertschöpfung. Das mag zwar aus der Makroperspektive gering klingen, dennoch leistet der Tourismus in vielen Regionen in der Schweiz einen wichtigen Beitrag zur Beschäftigung und Wertschöpfung. Durch die raschen und umfangreichen staatlichen Kompensationen zur Abfederung der Auswirkungen der Pandemie ist die Struktur der Wirtschaft und auch der Tourismusbranche in der Schweiz weitgehend intakt geblieben. Dies dürfte ein nicht zu unterschätzender Vorteil sein, wenn die Nachfrage wieder anzieht.

Wintersaison 2021/2022:

Kaum Restriktionen, aber weniger Fernreisende

Im Winterhalbjahr 2021/2022 wird es angebotsseitig kaum Restriktionen geben, aber die Besucherzahlen aus dem Ausland werden wohl immer noch tiefer als vor der Pandemie bleiben. Die Anzahl europäischer Gäste dürfte auf Vorpandemieniveau liegen, die Zahl der Touristen aus den Fernmärkten wird aber erst im Winter anfangen sich allmählich zu erholen. Gemäss der KOF-Prognose wird die Anzahl Logiernächte in der Wintersaison 2021/22 voraussichtlich sowohl im Alpenraum als auch in den übrigen Gebieten das Vorkrisenniveau knapp übertreffen. In den kommenden Jahren erwartet die KOF bis 2023 eine leicht steigende Anzahl Logiernächte bei den Schweizer Gästen, während die Anzahl Logiernächte bei den ausländischen Gästen zwar auch steigt, bis 2023 aber nicht mehr ihr altes Niveau erreicht.

Prognoserisiken und Alternativszenario

Es besteht nach wie vor erhebliche Unsicherheit über den weiteren Verlauf der Pandemie, den Fortschritt der Immunsierungskampagnen und die Lockerung von Eindämmungs- und Schutzmassnahmen. Deshalb hat die KOF zusätzlich ein negativeres Alternativszenario berechnet. Die verzögerte Normalisierung der pandemischen Situation würde demnach dazu führen, dass die Schweizerinnen und Schweizer auch in der Sommersaison 2021 mehrheitlich auf Reisen ins Ausland verzichten oder um ein Jahr verschieben.

Damit würden die inländischen Übernachtungen noch deutlicher über dem Vorkrisenniveau zu liegen kommen. Erneute Reiserestriktionen und vorsichtiges Verhalten würden hingegen die ausländische Nachfrage dämpfen, sodass die Erholung sich in die Folgejahre verschiebt. Ein negatives Prognoserisiko besteht in einem Wiederaufflammen der COVID-19-Pandemie. Ursächlich hierfür könnten neuerliche Mutationen von Coronaviren sein, gegen die bestehende Impfungen nicht, oder nicht ausreichend, schützen. Ein positives Prognoserisiko besteht in einer kräftigen Nachfrage nach touristischen Dienstleistungen aufgrund von hohen Ersparnissen und einer unerwartet raschen Normalisierung der pandemischen Lage.

Die Tourismusprognosen der KOF werden im Auftrag des Staatssekretariats für Wirtschaft (SECO) erstellt. Das SECO verfügt mit dem Gesetz über die Förderung von Innovation, Zusammenarbeit und Wissensaufbau im Tourismus (Inno-tour) über die Möglichkeit, Tourismusprognosen zu finanzieren. Die unmittelbaren Adressaten der Tourismusprognosen sind die Branche und die Kantone.

Yngve Abrahamsen, abrahamsen@kof.ethz.ch

WERDEN SIE MITGLIED

von Netzwerk Arbeit Kanton Schwyz und engagieren Sie sich für die berufliche Integration von Menschen mit einer gesundheitlichen Beeinträchtigung.

www.netzwerk-arbeit.ch



Regula Flisch, Leiterin Weiterbildung OST

**Aus- und Weiterbildung im Bereich Wirtschaft:
Neu auch am Standort Rapperswil-Jona**

Die OST weitet ihr Angebot im Bereich Wirtschaft auf den Standort Rapperswil-Jona aus. Ab diesem Herbst können dort die Bachelor-Studiengänge Betriebsökonomie und Wirtschaftsinformatik absolviert werden. Den ersten Jahrgang bilden 30 Studierende aus dem Raum Rapperswil sowie den Kantonen Glarus, Schwyz und Zürich. Auch die Palette an Weiterbildungen wächst.

Ab 2022 sollen am Campus Rapperswil-Jona der CAS Betriebswirtschaft, der MAS in Business Administration und der Executive MBA (EMBA) ins Programm aufgenommen werden. Sowohl in den Bachelor-Studiengängen als auch in den Weiterbildungen spielen Praxisprojekte eine wichtige Rolle. Diese werden nun vermehrt im Einzugsgebiet des Standorts in Rapperswil-Jona verankert sein, wovon auch Unternehmen in der Region profitieren können.



Weiterbildung an der OST: Wo sich Wissenschaft und Praxis begegnen

Axel-B: Bott, Interview mit Regula Flisch

Die OST – Ostschweizer Fachhochschule ist im September 2020 aus einem Zusammenschluss der FHS St.Gallen, der HSR Rapperswil und der NTB Buchs hervorgegangen. Die interdisziplinär ausgerichtete Fachhochschule agiert als wichtige Drehscheibe für Forschung, Dienstleistung und Lehre, aber auch für Weiterbildung. Fach- und Führungskräfte aus unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern und Branchen können sich an der OST spezifische Kompetenzen aneignen – sei es im Bereich Sozial- und Gesundheitswesen, Informatik, Technik oder Wirtschaft. Aktuell absolvieren rund 2300 Personen eine Weiterbildung an der OST.

Insgesamt bietet die OST nebst über 20 Bachelor- und Masterstudiengängen auch rund 250 Weiterbildungen an. Diese sind in zehn verschiedenen Themengebieten angesiedelt. Das Programm umfasst Weiterbildungsmaster (MAS, MBA und EMBA), Diplomlehrgänge (DAS), Zertifikatslehrgänge (CAS) sowie Seminare und Zertifikatskurse. Alle Weiterbildungen können berufsbegleitend absolviert werden. Die OST verfügt über Campus an den Standorten Buchs, Rapperswil-Jona, St. Gallen und Zug. Am Standort Rapperswil-Jona bietet sie hauptsächlich Weiterbildungen in den Themengebieten «Informatik», «Technik», «Raum und Mobilität» sowie «Energie und Umwelt» an. Neu sollen dort auch Aus- und Weiterbildungen im Bereich Wirtschaft stattfinden (siehe Kasten links).

Fünf Fragen an Regula Flisch, Leiterin der Weiterbildung OST

Frau Flisch, an wen richtet sich das Weiterbildungsangebot der OST – Ostschweizer Fachhochschule?

Zu unserer Zielgruppe gehören Fach- und Führungskräfte, die sich persönlich und beruflich weiterentwickeln möchten. Wichtig ist, dass die Teilnehmenden Berufserfahrung mitbringen und in einem Arbeitsfeld tätig sind, in dem sie das Gelernte anwenden können.

Wie gelingt es, den Transfer des erworbenen Wissens in die Praxis zu gewährleisten?

Um dieses Ziel zu erreichen, arbeiten wir mit innovativen Lehr- und Lernmethoden, die permanent optimiert und weiterentwickelt werden. Zum Beispiel wenden die Studierenden Theorien und Methoden in Projekt- oder Praxisarbeiten anhand konkreter Fallbeispiele an. In diesem Rahmen können sie Fragestellungen aus ihrem eigenen Berufsalltag bearbeiten. Expertinnen und Experten begleiten sie dabei.

Die Arbeitswelt hat sich in den letzten Jahren stark verändert – nicht zuletzt durch die Pandemie. Inwiefern greift die OST solche Entwicklungen in ihren Weiterbildungen auf?

Unsere Weiterbildungen befinden sich im ständigen Abgleich mit den Herausforderungen der Praxis. So kommt unter anderem auch dem Thema «New Work» eine hohe Bedeutung zu.

Mit dem CAS «New Leadership in Team- und Selbstführung» haben wir beispielsweise einen neuen Lehrgang lanciert, der sich explizit mit Führung im Zeitalter selbstorganisierter und digitaler Arbeitsweisen auseinandersetzt. Aber auch Themen wie Globalisierung und interkulturelle Zusammenarbeit, die für viele Unternehmen eine wichtige Rolle spielen, bleiben nicht unbeachtet. Ab Oktober dieses Jahres bieten wir am Campus Rapperswil-Jona den CAS «Interkulturelle Kompetenz» an, der sich auch an Fach- und Führungskräfte aus der Wirtschaft richtet.

Welche Weiterbildung bietet die OST explizit im Bereich Wirtschaft an?

In unserem Programm führen wir zahlreiche Weiterbildungen in den Themengebieten «Ökonomie und Finanzen» sowie «Leadership und Innovation». Darunter befindet sich etwa der Executive MBA, der dazu befähigt, neuartige und komplexe Management-Aufgaben integrativ und auf Basis bewährter Konzepte und Methoden anzugehen. Ein weiteres Beispiel ist der MAS in Corporate Innovation Management, der die Kompetenz vermittelt, Projekte von der Visionsphase bis zur erfolgreichen Umsetzung am Markt zu begleiten. Neu im Angebot ist der CAS Innovatives HR-Management. In diesem Lehrgang erlangen die Teilnehmenden analytische Fähigkeiten für eine strategische und vorausschauende Personalentwicklung. Dies unter Berücksichtigung der Digitalisierung und des demografischen Wandels sowie unter Anwendung zeitgemässer, digitaler Methoden und Tools.

Der Onlineunterricht hat pandemiebedingt Fahrt aufgenommen an Hochschulen. Ist der Präsenzunterricht damit zum Auslaufmodell geworden?

Präsenzunterricht wird gerade für die Weiterbildung immer eine wichtige Rolle spielen. In unseren Studien- und Lehrgängen ist neben dem Wissenserwerb auch der Erfahrungsaustausch unter den Studierenden selbst sowie unter Studierenden und Dozierenden zentral. Dieser Austausch als auch die Arbeit an Praxisprojekten sind im Rahmen des Präsenzunterrichts viel besser möglich. Eine Weiterbildung verhilft so meist zu neuen Netzwerken, die weit über die Studiendauer hinaus Bestand haben.



OST Ostschweizer Fachhochschule

Oberseestrasse 10
8640 Rapperswil
Telefon 058 257 41 11
info@ost.ch
www.ost.ch

Wirtschaftsspiegel aus den Regionen

Franz Steinegger

Trotz Pandemie viele Lehrverträge abgeschlossen

Mit rund 1300 werden dieses Jahr im Kanton Schwyz etwa gleich viele Lehrverträge abgeschlossen wie im Rekordjahr 2020. Die beliebteste Berufsrichtung ist mit zehn Prozent Anteil am Gesamttotal nach wie vor die kaufmännische. Beliebt sind auch der Detailhandel sowie die Gesundheitsberufe und die Informatikberufe. Mehr Mühe, Lernende zu rekrutieren, haben die Berufsgattungen Bauhaupt- und Baunebengewerbe, die Haustechnik oder der Metallbau. Ebenfalls von einem Rückgang betroffen ist die Gastronomie.

EW Höfe baut auf Wasserstoff

Die EW Höfe AG setzt mit Partnern einen energietechnischen Meilenstein: Gemeinsam mit Alpiq und Socar Energy Switzerland lanciert sie ein Grossprojekt. Im alten Unterwerk der EW Höfe an der Schwerzistrasse in Freienbach wird bereits Ende nächsten Jahres eine Elektrolyse-Anlage mit einer Kapazität von bis zu 10 MW in Betrieb gehen. Die jährlich bis zu 1200 Tonnen «grüner» Wasserstoff werden dann per Hochdruck-Pipeline einen Kilometer hinauf zur Autobahnraststätte Fuchsberg geführt.

Etzelwerk will 141 Millionen Franken investieren

Am 16. Juni reichte die SBB das Konzessionsgesuch für das Etzelwerk ein, mit dem der Sihlsee zur Erzeugung von Bahnstrom genutzt wird. Wird die Konzession erteilt, werden bestehende Anlagenteile sukzessive erneuert, insbesondere im Maschinenhaus in Altendorf sowie die Druckleitung von Egg nach Altendorf. Die SBB rechnet, dass dadurch zwischen 2025 und 2028 rund 141 Millionen Franken in die Erneuerung investiert werden.

Kobiboden löst grosses Investitionsvolumen aus

Einsiedelns Industrie- und Gewerbezone Kobiboden steht vor weiteren Grossinvestitionen. Die KST Immobilien AG und die HLM Leuthold Mechanik AG planen auf den firmeneigenen Grundstücken je ein neues Gewerbehaus, äusseres Zeichen

einer erfolgreichen Expansionsstrategie und ein Bekenntnis zum Standort Einsiedeln. Das Gesamtvolumen dürfte gegen 100 Millionen Franken betragen. Die KST ist im Bereich Klimatechnik tätig und beschäftigt aktuell 70 Mitarbeitende. Die HLM produziert Nahrungsmittelverpackungen und beschäftigt rund 200 Personen.

Hochbau seit vier Jahren rückläufig

Das Bauhauptgewerbe hat ein herausforderndes Jahr hinter sich. Es verzeichnete einen massiven Umsatzrückgang, vor allem im Wohnungsbau. Dieser ist seit vier Jahren rückläufig, macht im Kanton Schwyz aber immer noch die Hälfte der Bautätigkeit aus. Gemäss Doris Kälin, Präsidentin des Baumeisterverbandes Schwyz, deuten Auftragseingang und Arbeitsvorrat für die kommenden Jahre auf einen Seitwärtstrend hin. Zu verdanken sei dies insbesondere dem öffentlichen Tiefbau, der seinen Anteil am Gesamtumsatz in den letzten zwei Jahren von 15 auf 25 Prozent steigern konnte. Zu den grossen Herausforderungen in der gesamten Baubranche gehört weiterhin die Nachwuchsförderung.

Serafe AG verlegt 40 Arbeitsplätze in den Kanton Schwyz

Die Serafe AG verlegt ihren Hauptsitz von Fehraltorf nach Pfäffikon. Damit zügeln rund 40 Arbeitsplätze in den Kanton Schwyz. Die Serafe AG ist die Nachfolgerin der Billag, die bis 2017 für den Einzug der TV- und Radiogebühren verantwortlich war. Gute Verkehrsverbindungen für die Mitarbeitenden, Anbindung an den öffentlichen Verkehr sowie die Nähe zur Infrastruktur des täglichen Lebens standen im Fokus. Als voraussichtlicher Termin für den Standortwechsel ist das vierte Quartal 2021 vorgesehen.

Kühne+Nagel legt Rekordergebnis hin

Für den Schindelleger Logistikkonzern Kühne+Nagel lief es im zweiten Quartal des Geschäftsjahres 2021 sehr gut. Konkret stieg der Nettoumsatz in den Monaten April bis Juni um satte 48 Prozent auf 7,24 Milliarden Franken. Der Rohertrag stieg um 30 Prozent auf 2,31 Milliarden Franken. Der operative Gewinn vor Zinsen und Steuern (EBIT) hat sich mit 605 Millionen Franken mehr als verdoppelt.



McPaperLand
Papeterie- und Bürofachmarkt

WIR STATTEN

IHR BÜRO AUS

**TISCHE, STÜHLE, WITHEBOARD UND VIELES MEHR...
JETZT BEI MC PAPERLAND**



Tierpark Goldau: Trotz Corona ein Jahr mit Gewinn

Der Tierpark Goldau schliesst das Geschäftsjahr 2020 trotz Corona, als er während des Lockdowns während 137 Tagen geschlossen war, mit einem Gewinn ab, der mit 0,8 Millionen Franken doppelt so hoch ist wie im Geschäftsjahr 2019/2020. Zwischen April 2020 und März 2021, so die Spanne des Berichtszeitraums, waren 154 Mitarbeitende aus 13 Nationen in 62 Vollzeitstellen angestellt.

Schwyz zahlt 200 Millionen Franken in den NFA

Der Kanton Schwyz wird im kommenden Jahr voraussichtlich 200 Millionen Franken in den NFA zahlen. Fürs aktuelle Jahr 2021 sind es netto 199,3 Millionen Franken. Das geht aus den provisorischen Berechnungen des Bundes hervor. Schwyz ist damit der drittgrösste Geber bezüglich Gesamtsumme und der zweitgrösste Pro-Kopf-Zahler des nationalen Finanzausgleichs.

Mehr Geld im innerkantonalen Finanzausgleich

5,1 Mio. Franken mehr als im aktuellen Jahr werden mit dem innerkantonalen Finanzausgleich 2022 umverteilt. Total sind es 93 Millionen Franken. Den Ausgleich speisen die Gemeinden Freienbach, Wollerau, Feusisberg, Altendorf und der Bezirk Höfe. Einsiedeln erhält mit 13,3 Mio. Franken am meisten. (Siehe Tabelle rechts)

Grosse Unterschiede in der Steuerkraft

Die relative Steuerkraft in den Gemeinden konnte in den letzten zehn Jahren erhöht werden. Die «Rangliste» innerhalb des Kantons ist aber gleich geblieben. Absolute Spitzenreiter waren und sind die drei Höfner Gemeinden Feusisberg mit 8295 Franken pro Kopf, Wollerau mit 7858 Franken, und Freienbach mit 5219 Franken. Das Gefälle zwischen den Gemeinden blieb konstant. So lag keine einzige Innerschwyz Gemeinde über dem durchschnittlichen kantonalen Wert von 2367 Franken.

Kanton wird Steuern massiv senken

2020 erwirtschaftete der Kanton einen Überschuss von 97,3 Mio. Franken. Das Eigenkapital erhöhte sich damit per Ende 2020 auf über 500 Mio. Franken. Nun kommen weitere rund 200 Mio. Franken hinzu. Finanzdirektor Kaspar Michel rechnet hoch, dass 2021 mit einem Gewinn von «deutlich über 180 Mio. Franken abschliessen wird». Damit ist der Weg frei für eine massive Steuersenkung des Kantonssteuerfusses. Die Rede ist von 20 Prozent einer Einheit, die FDP fordert sogar noch mehr. Entscheiden wird der Kantonsrat in seiner Dezembersession.

Steuerentscheid der G7 «ein Ärgernis»

Die wichtigsten Wirtschaftsstaaten einigten sich auf einen Mindeststeuersatz für Unternehmen von 15 Prozent. «Sollte dieser tatsächlich internationaler Standard werden, so hätte das gegebenenfalls konkrete Auswirkungen auf Unternehmungen im Kanton Schwyz», kommentiert Finanzdirektor Kaspar Michel den Beschluss. Denn Schwyz besteuert Unternehmen derzeit zu 14,06 Prozent. Vor allem betroffen wären jene Unternehmen, die in den steuerlich attraktiven Gemeinden angesiedelt sind. Aus staatspolitischer Sicht sei der Entscheid der G7-Länder «ein grosses Ärgernis».

Gesamttotal Finanzausgleich

Gemeinde	2021	2022	Abweichung	was
Schwyz	1852600	2537300	684700	Mehrertrag
Arth	8157500	11618500	3461000	Mehrertrag
Ingenbohl	5886100	3858800	-2027300	Minderertrag
Muotathal	7365300	6755600	-609700	Minderertrag
Steinen	3838300	4486900	648600	Mehrertrag
Sattel	1987500	1948400	-39100	Minderertrag
Rothenthurm	4300000	4044800	-255200	Minderertrag
Oberiberg	442000	324500	-117500	Minderertrag
Unteriberg	2495000	2708200	213200	Mehrertrag
Lauerz	2439900	2412400	-27500	Minderertrag
Steinerberg	2009600	1821200	-188400	Minderertrag
Morschach	2280200	2730600	450400	Mehrertrag
Alpthal	1229600	1426500	196900	Mehrertrag
Illgau	4075600	3740400	-335200	Minderertrag
Riemenstalden	876800	751100	-125700	Minderertrag
Gersau	0	73000	73000	Mehrertrag
Lachen	-63700	0	63700	Minderaufwand
Altendorf	-156200	-57200	99000	Minderaufwand
Galgenen	536300	0	-536300	Minderertrag
Vorderthal	1260800	1359400	98600	Mehrertrag
Innerthal	342900	440700	97800	Mehrertrag
Schlibelbach	5987900	7933000	1945100	Mehrertrag
Tuggen	787800	1810000	1022200	Mehrertrag
Wangen	3380300	2520000	-860300	Minderertrag
Reichenburg	3728900	3371100	-357800	Minderertrag
Einsiedeln	12791500	13321600	530100	Mehrertrag
Küssnacht	0	0	0	
Wollerau	-17284000	-13697400	3586600	Minderaufwand
Freienbach	-10587800	-15280500	-4692700	Mehraufwand
Feusisberg	-14914800	-11973700	2941100	Minderaufwand
Bezirke				
Schwyz	9838000	10966100	1128100	Mehrertrag
March	0	0	0	
Höfe	-8863700	-8451300	412400	Minderaufwand

grau = Gebergemeinden/-bezirke

Aufstellung Mittel für den Interkantonalen Finanzausgleich

Gemeinden und Bezirke mit guten Abschlüssen

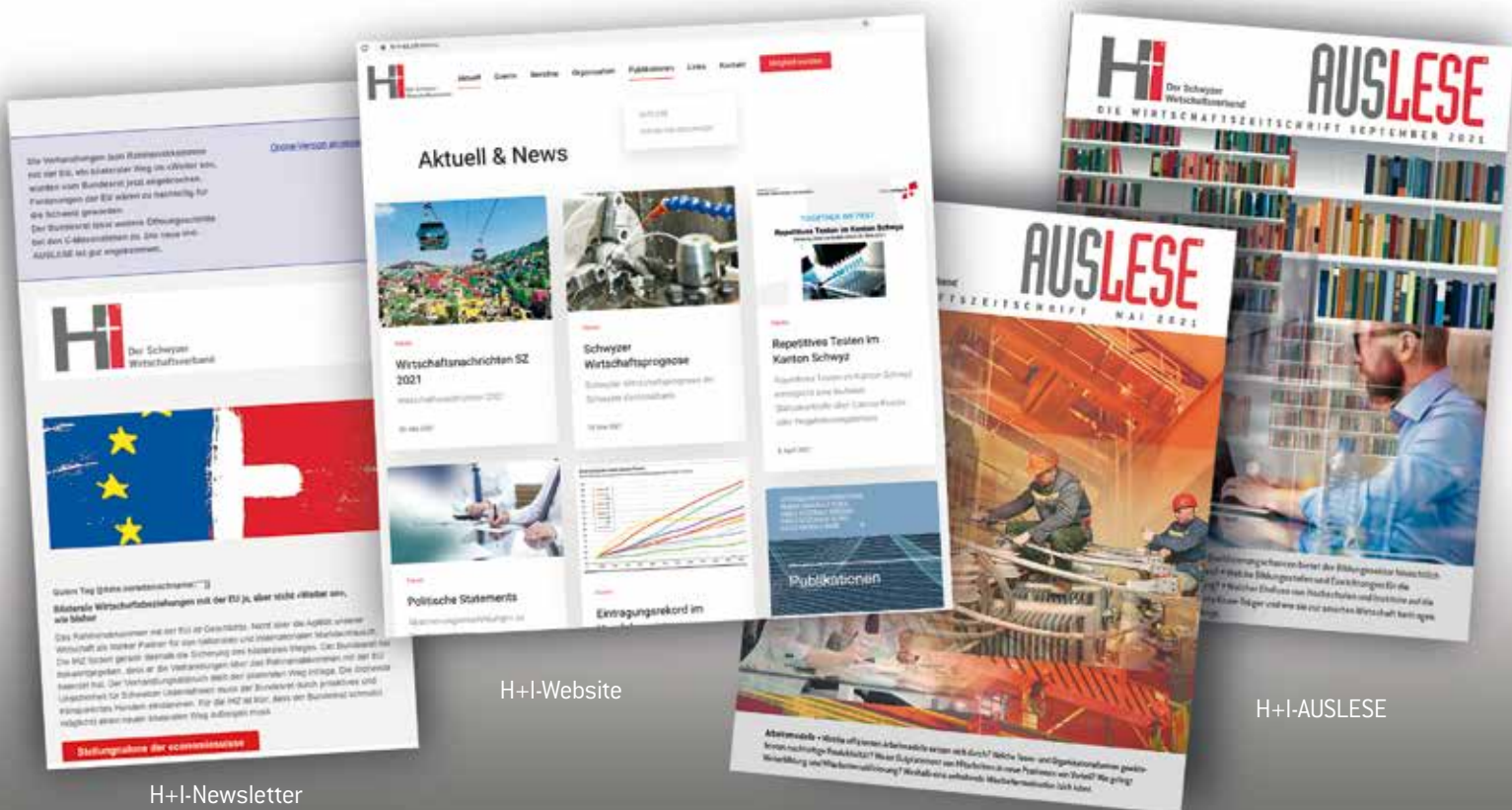
Die Schwyzer Bezirke und Gemeinden haben das Rechnungsjahr um 55 Millionen Franken besser abgeschlossen als budgetiert, wie aus einer Zusammenstellung des Finanzdepartements hervorgeht. Statt der veranschlagten Defizite von 57 Millionen resultierte ein Aufwandüberschuss über alle Gemeinwesen gerechnet von zwei Millionen Franken. Werden die zusätzlich getätigten Abschreibungen mitberücksichtigt, gab es sogar einen Ertragsüberschuss von über zwei Millionen Franken. Ein Blick auf die «Top Ten» der grössten Differenzen zwischen dem Budget und dem Rechnungsabschluss zeigt enorme Unterschiede (siehe separate Box).

Energie Ausserschwyz öffnet sich als Genossenschaft

Es ist eines der ambitioniertesten Vorhaben der Region Ausserschwyz: Von der Bodenwies in Galgenen aus wird in Zukunft ein Fernwärmenetz über die Bezirke Höfe und die Agglomerationen der March gelegt. Das Investitionsvolumen wird auf rund 300 Millionen Franken veranschlagt, die EW Höfe ist als grösste Aktionärin eingestiegen. Nun öffnet sich die Energie Ausserschwyz AG der breiten Bevölkerung. Dafür wurde die Energiegenossenschaft Ausserschwyz gegründet. Sie will die Einwohnerschaft der March und der Höfe sowie Liegenschaftsbesitzer in diesen Bezirken in das Grossprojekt einbinden.

Michel Degen neuer Finanzchef der Kantonalbank

Der Bankrat hat Michel Degen zum neuen Chief Financial Officer (CFO) der Schwyzer Kantonalbank gewählt. Er tritt das Amt am 1. Januar 2022 an. Sein Vorgänger, Erwin Suter, hat die SZKB auf eigenen Wunsch verlassen, um sich einer neuen Herausforderung zuzuwenden.



H+I-Website

H+I-AUSLESE

H+I-Newsletter

Ihre beste Präsenz, erfolgreich in den H+I-Medien werben

AUSLESE-Inserenten erreichen ein ausgewähltes Zielpublikum mit hoher Kunden- und Leistungsrelevanz
 Ihre Insertion oder Ihre Publireportage kommen immer gut an, weil Ihre Empfänger jede Seite aufmerksam lesen und verarbeiten. Der Inhalt des Magazins ist auf die Informationsbedürfnisse der Wirtschaftsführer abgestimmt. Mit Ihrer Insertion oder Ihrer Publireportage fallen Sie auf. Preise gültig ab 1. 1.2021.

- **Inserat 1/8-Seite in AUSLESE oder Website oder E-Newsletter.** Printformat quer 103 x 70 mm, plus ringsum 3 mm Beschnitt, 4C, PDF oder JPG 300 dpi, **CHF 450.00***
 Online Format quer 1200 x 1000 px . **CHF 450.00***
- **Inserat 1/4-Seite in AUSLESE.**
 Hochformat 103 x 148 mm plus ringsum 3 mm Beschnitt, 4C, PDF oder JPG 300 dpi, **CHF 900.00***
 Querformat 210 x 70 mm, plus ringsum 3 mm Beschnitt, 4C, PDF oder JPG 300 dpi, **CHF 900.00***
- **Inserat 1/2-Seite in AUSLESE**
 Querformat 210 x 148 mm, plus ringsum 3 mm Beschnitt, 4C, PDF oder JPG 300 dpi, **CHF 1500.00***
 Hochformat 103 x 297 mm, plus ringsum 3 mm Beschnitt, 4C, PDF oder JPG 300 dpi, **CHF 1500.00***
- **Inserat 1/1-Seite in AUSLESE Rückseite,** Format A4 hoch, 297 x 210 mm, plus ringsum 3 mm Beschnitt, 4C, PDF oder JPG 300 dpi, **CHF 2500.00***, * zzgl. 7,7 % MwSt.

Publireportage in AUSLESE, inkl. Beilage, Format A4
 Publireportage 1 Seite A3 quer, 7000 Zeichen inkl. Leerschläge plus bis zu 4 Fotos und Ihr Logo, **CHF 2500.00***, Druckspiegel pro Seite A4 hoch 297 x 210 mm plus ringsum 3 mm Beschnitt, Satzspiegel jeweils zum Bund und zum Aussenrand je 20 mm, nach oben je 20 mm und nach unten je 15 mm.

Beilage Format A4, Verteilauflage 500 Ex. an Mitglieder und VIPs. Termin Beilage frei wählbar innerhalb der Erscheinungstermine.
Redaktions- und Inserateschluss AUSLESE 2021:

- Septemerausgabe 20. August 2021
- Novemerausgabe 20. Oktober 2021
- Januarausgabe 20. Dezember 2021
- Märzausgabe 20. Februar 2022

Ihr Inserat oder Ihre Publireportage bestellen Sie einfach und direkt beim H+I-Medien- und Sponsoring-partner: www.symedya.com/shop.

Spenden für den H+I fördern ein kompetentes Wirtschaftsnetzwerk

Der H+I vernetzt und vervielfältigt Bekanntheitsgrad, Wirtschaftsleistung und Know-how
 Mit Ihrer Spende profitieren Sie vom konsequenten Ausbau unseres Expertennetzwerks für noch mehr Produktivität im Kanton Schwyz. Ihre Spende fördert die politische Arbeit Ihres H+I sowie die Kommunikation für eine liberale und starke Wirtschaftspolitik. Sie sichern mit Ihrer Spende den Wirtschaftsstandort des Kantons Schwyz.

Für Ihren Sponsorenbeitrag nehmen Sie bitte Kontakt auf mit der Geschäftsstelle des H+I: [Christian Grätzer, info@h-i-sz.ch](mailto:Christian.Graetzer@h-i-sz.ch)



Beschaffungswesen im Kanton Schwyz • Welche Beschaffungskriterien der privaten Wirtschaft und öffentlichen Hand? Welche Beschaffungsstrategien bei riskanten Logistikwegen? Stützt das Handelsrecht einen durchgängig kompatiblen Warenverkehr? Was trägt zur Unabhängigkeit bei der Liefer- und Logistikketten bei? Was sagt die aktuelle Konjunkturprognose? Welche Wirtschaftsdaten spiegeln uns die Regionen im Kanton Schwyz?



Beschaffungswesen im Kanton Schwyz • Welche Beschaffungskriterien der privaten Wirtschaft und öffentlichen Hand? Welche Beschaffungsstrategien bei riskanten Logistikwegen? Stützt das Handelsrecht einen durchgängig kompatiblen Warenverkehr? Was trägt zur Unabhängigkeit bei der Liefer- und Logistikketten bei? Was sagt die aktuelle Konjunkturprognose? Welche Wirtschaftsdaten spiegeln uns die Regionen im Kanton Schwyz?

Redaktionsschluss AUSLESE, Ausgabe November 2021, ist der 20. Oktober 2021!

Für Naturbewusste



Theiler Druck AG
Mehr als Papier und Farbe.
www.theilerdruck.ch

Klimaneutraler Druck ist bei uns nicht Kür, sondern Pflicht. Sie wollen es genau wissen? Wir rechnen für Sie den Ausstoss Kilogramm CO₂ ganz genau.

Egal, welchen Typus Sie verkörpern und welches Thema Ihnen und Ihrer Unternehmung am wichtigsten erscheint. Wir passen uns in Sachen Druck und Serviceleistungen rund um Druckerzeugnisse Ihren Bedürfnissen an. Mitsamt unserem 360-Grad-Service aus einer Hand; **Vorstufe - Bogenoffset - Digitaldruck - Rotationsdruck - Postpress - inkl. Onlineshop-, Lagerverwaltungs- und Lettershopsystem.**



andreas.kuemin@kuemin-group.ch

H+I-Präsident

Andreas Kümin
Mc PaperLand
Betti 52
8856 Tuggen SZ
Tel. 055 465 66 66
Fax 055 465 66 67



Verantwortlich für den Inhalt H+I-Kommunikation

Ivo Huber
Tulux AG
Tödistrasse 4
8856 Tuggen SZ
Tel. 055 465 60 00
Fax 055 465 60 01
info@tulux.ch
www.tulux.ch



H+I-Geschäftsführer

H+I – Der Schwyzer
Wirtschaftsverband
Geschäftsstelle
Christian Grätzer
Herrengasse 14
6430 Schwyz
Telefon 041 819 60 60
info@h-i-sz.ch
www.h-i-sz.ch



Freier Redaktor

Franz Steinegger
Tel. 078 649 47 12
Franz.Steinegger@gmx.ch



Redaktionsleitung, Produktion und Koordination

Symedya.com GmbH,
Verlag
Axel-B. Bott
Fällmisstrasse 12
8832 Wilen b. Wollerau SZ
Tel. 055 410 46 91
Fax 055 410 47 91
info@symedya.com
www.symedya.com

Druckerei

Theiler DruckAG,
8832 Wollerau
www.theilerdruck.ch

Unterstützer dieser Ausgabe

- Arthur Weber AG
- Berufs- und Studienberatung des Kantons Schwyz
- Kanton Schwyz
- KOF ETH Zürich
- Mc PaperLand
- Ostschweizer Fachhochschule
- Schwyz-Infra.ch
- Theiler Druck
- Verein Netzwerk Arbeit
- ZUW Uni Bern

Die Textbeiträge und Fotos wurden sorgfältig erstellt. Die Redaktion übernimmt jedoch keine Haftung für Text- oder Abbildungsfehler. Das gilt auch bei Bild- und Textinhalten Dritter.



**McPaper[®]
Land**

Papeterie- und Bürofachmarkt

WIR STATTEN IHR BÜRO AUS

**TISCHE, STÜHLE, WITHEBOARD UND VIELES MEHR...
JETZT BEI MC PAPERLAND**

