

# special

Ausgabe N°2 «Karriere» — Juni 2026



Jobs hinter  
dem Selbstver-  
ständlichen

# Karriere

# Carrière

# Carriera



StartCare,  
soutenir les  
débutants infirmiers



Un anno di crescita  
sotto la guida  
di Tiziana Brenna

**Protekta**

Alles, was Recht ist:  
Rat, Tat und Durchblick  
im Paragraphenschwungel

[fhschweiz.ch/protekta](https://fhschweiz.ch/protekta)

# Packen wir es an!

Wo stehen die Fachhochschulen in 10 Jahren, und welche Rolle sollen sie insbesondere für den Arbeitsmarkt wahrnehmen? Es sind bedeutende Fragen, die auf die Fachhochschulen zukommen. Deshalb haben FH SCHWEIZ und die Kammer FH von swissuniversities, das nationale Organ der Fachhochschulen, nun den nächsten Schritt genommen. Am ersten gemeinsamen Workshop überhaupt sind wir im Mai diesen Fragen nachgegangen.

Der Event war ergiebig und sehr aufschlussreich. Es zeigt sich, dass viel wertvolle Arbeit der Fachhochschulen einer breiten Öffentlichkeit zumeist verborgen bleibt. Und die Akteure sind sich einig, dass auf bildungspolitischer Ebene wie auch im Austausch mit der Wirtschaft mehr gemeinsam gearbeitet werden muss. Wenn Unternehmen gleichermassen wie FH Impulse geben beim Lernen von Neuem und im generationenübergreifenden Austausch, profitieren alle.

Bei FH SCHWEIZ sind wir höchst erfreut über diesen pragmatischen Konsens. Nun gilt es, erste konkrete Massnahmen zu erarbeiten.

Intensive Zusammenarbeit ist in der kommenden Zeit auch auf politischer Seite gefragt. Das Entflechtungspaket 2027 (siehe auch Seite 4) dürfte grössere Verschiebungen mit sich bringen. Und die Fachhochschulen werden besonders betroffen sein.

Wir bleiben die kommenden Jahre also nah dran und werden die Entwicklungen eng begleiten. Dazu gehört auch, das FH-Profil mit allen Facetten sichtbar zu machen. Dieses Special zeigt, welche vielfältigen Karrierewege ein FH-Abschluss eröffnet und welche Bedeutung die Fachhochschulen für Wirtschaft und Gesellschaft haben.

Als Mitglied der ständigen Kommission für Wissenschaft, Bildung und Kultur freue ich mich mitzuwirken und leist gerne meinen Beitrag, um diese Herausforderungen zu meistern.

Ich wünsche dir eine interessante Lektüre.



Benjamin Mühlemann  
Präsident FH SCHWEIZ,  
Ständerat

## Inhalt

5	 «Ein Spital ist nie fertiggebaut»	8	 Fachkräftemangel ist eine Entscheidung
12	 Rechtsschutz ist kein Luxus	22	 Karriere mit Heimatgefühl
30	 Les carrières se réinventent	4	<b>Bildungspolitik</b>
		6	<b>Ist Karriere noch planbar?</b>
		10	<b>Jobs hinter dem Selbstverständlichen</b>
		14	<b>Millitärkarriere mit FH-Bachelor</b>
		15	<b>Angebote &amp; Benefits</b>
		16	<b>Attraktive Benefits – der Mehrwert zum Lohn</b>
		18	<b>KI kann viel. Du kannst mehr.</b>
		19	<b>Vom Eishockeytalent zum Generalagenten</b>
		20	<b>Sprungbrett für eine vielversprechende Karriere</b>
		24	<b>Vielfältige Karrieremöglichkeiten nach der FH</b>
		26	<b>StartCare, soutenir les débuts infirmiers</b>
		28	<b>Un tremplin vers une carrière prometteuse</b>
		31	<b>Offres &amp; avantages</b>
		32	<b>SUPSIAlumni</b>
		34	<b>Testimonials</b>
		35	<b>Netzwerk</b>

CLICK



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

# «Entflechtung» – was das für die FH bedeutet

Mit dem Entflechtungspaket 2027 wollen Bund und Kantone ihre Zuständigkeiten neu ordnen. Speziell betroffen sind auch die Fachhochschulen. Noch sind zwar viele Fragen offen. Klar ist bereits: Die politischen Diskussionen rund um Finanzierung und Aufgabenverteilung werden die Fachhochschulen in den kommenden Jahren stark beschäftigen.



Ziel des Projekts «Entflechtung 27» ist eine grundlegende Neuordnung der Aufgaben und Finanzierungsverantwortungen zwischen Bund und Kantonen. Ziel ist es unter anderem, Fehlanreize und Doppelspurigkeiten zu reduzieren. Das Projekt läuft unabhängig vom parallel laufenden Entlastungspaket 2027 des Bundes und darf nicht mit diesem verwechselt werden.

Der im April 2026 veröffentlichte Zwischenbericht zeigt, dass die Fachhochschulen besonders betroffen sind. Im Zentrum steht die Frage, ob deren Finanzierung künftig stärker in die Verantwortung der Kantone übergehen soll, während der Bund andere Aufgaben übernehmen oder neu ausgestalten könnte.

Zur Einordnung: Heute leistet der Bund rund 600 Millionen Franken an Grundbeiträgen an die Fachhochschulen. Weitere gut 400 Millionen Franken kommen zumeist über projektgebundene Beträge, Forschungsförderung und Bauinvestitionen dazu. Diese Beiträge sind im Entlastungs-

paket bereits unter Druck. Die Entflechtung 2027 bringt nun zusätzlich Umwälzungen, deren Folgen noch kaum absehbar sind.

Für die Fachhochschulen hat dies potenziell weitreichende Folgen. Betroffen wären etwa die Planung von Studienangeboten, Investitionen, die Forschung sowie die Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen staatlichen Ebenen.

Die Ergebnisse des Zwischenberichts werden nun vertieft geprüft, konkrete Vorschläge für die definitive Aufgabenentflechtung werden Ende 2027 erwartet.

Für FH SCHWEIZ ist klar: Das angestossene Projekt ist von grosser Bedeutung für den Hochschulstandort Schweiz. Als Dachverband der Fachhochschulabsolvent:innen bleibt uns deshalb wichtig, die Entwicklungen eng zu begleiten und die Rolle der Fachhochschulen im Schweizer Bildungssystem sichtbar zu machen.

## Unser Netzwerk wächst: Vier neue Organisationen

Das Netzwerk von FH SCHWEIZ wird erneut grösser: An der diesjährigen Delegiertenversammlung im März durften wir gleich vier neue Mitgliedorganisationen willkommen heissen. Die Alumni der renommierten **École hôtelière de Lausanne EHL** hat nach zwei Jahren als Gast ihre Mitgliedschaft bestätigt – ein schöner Schritt. Neu dazugekommen ist auch die **Apogée Alumni** (Alumni der EMBA HEG-ARC & HEIG-VD) aus der Westschweiz. Und die Gesellschaften der Aargauer und Oltnen Betriebsökonom:innen (GAB und GOB) sehen bald eine Fusion vor, weshalb wir vorsorglich bereits ihre vorgesehene neue Organisation **Alumni FHNW Wirtschaft** willkommen geheissen haben. Neu dabei sind zudem vorerst als Gast auch die **SwissTimber Engineers STE**, der Verband der Holzingenieur:innen.



# «Ein Spital ist nie fertiggebaut»

Spitalbau-Projekte sind immer wieder wegen Kostenüberschreitungen in den Schlagzeilen. Wie es dazu kommt, und warum sein Spezialgebiet die Rocket Science des Bauens ist, erklärt HSLU-Spitalbau-Experte Serge Fayet im Interview.

Mehr Infos zum CAS Strategische Spitalbauplanung



**HSLU** Hochschule Luzern

**Serge Fayet, gleich zwei Schweizer Spitäler haben in letzter Zeit von sich reden gemacht, weil sie bei einem Neu- bzw. einem Erweiterungsbau die Kosten massiv überschritten haben. Lässt sich das überhaupt vermeiden?**

Oh ja – Kostenüberschreitungen sind kein Naturgesetz! In der Architektur gibt es traditionell zwei Königsdisziplinen: die Architektur und den Städtebau. Ich bin der Meinung, es müsste eine dritte geben: die Preisfindung und die Preiseinhaltung.

**Wo liegt das Grundproblem bei der Budgeteinhaltung?**

Masterpläne werden klassischerweise mit Fokus auf Städtebau und Architektur erstellt. Wenn wir aber die Kosten einhalten wollen, müssen wir von Anfang an darauf schauen, dass Ertrag und Investition in einem finanzierbaren Verhältnis stehen. Sämtliche Anforderungen müssen sich am Betriebsablauf orientieren. Dominiert die Perspektive des Städtebaus zu sehr, gerät der Betrieb in Geiselschaft.

**Warum ist ein Spitalbau so viel komplexer als andere öffentliche Bauten?**

Bei einem Spital reden wir von bis zu 40 ganz unterschiedlichen Prozess-Typen unter einem Dach. Jede Versorgungseinheit hat ihre eigenen Abläufe – Notfallstation, Radiologie, Operationsbereich, Intensivpflege oder Gebärabteilung. Dazu kommen Hotellerie, Apotheke, Werkstätten und vieles mehr. Die Ansprüche unterscheiden sich von Fläche und Höhe bis zur gebäudetechnischen Ausrüstung. Zudem kommen Menschen hierher, die sich in einer besonders verletzlichen



Serge Fayet, Programmleiter CAS Strategische Spitalbauplanung

Situation befinden – die Infrastruktur muss dafür sorgen, dass sie sich gut aufgehoben fühlen.

**Spielt auch die schnelle Entwicklung der Medizin eine Rolle?**

Unbedingt. Spitäler sind nie fertig, sie bauen eigentlich immer. Wir wissen, dass Anpassungen kommen werden – aber nicht, in welchen Bereichen. Darum ist eine hohe Flexibilität der Räume gefordert.

**Wie lassen sich die Kosten trotz all dieser Komplexität im Griff halten?**

Ein Spital ist hochkomplex, aber gleichzeitig standardisiert: Eine Radiologie funktioniert überall gleich, die Anforderungen an ein Bettzimmer unterscheiden sich kaum. Entscheidend ist, dass von Anfang an die richtigen Akteurinnen und Akteure einbezogen sind. Ihnen muss klar sein: Ein Spital ist kein repräsentativer Kunstbau, sondern ein Funktionsbau mit hoher Aufenthaltsqualität.

**Wann soll eine Spitalbauexpertin beigezogen werden?**

Schon bei der Ausformulierung der Anforderungen – bevor ein Wettbewerb ausgeschrieben wird. Man kann viel Geld verschleudern, wenn strategische «Killer-Kriterien» nicht frühzeitig erkannt werden. Es darf nicht sein, dass sich der Spitalbetrieb in ein Gebäude hineinzwingen muss. Das Gebäude muss dem Spitalbetrieb dienen.

Interview: Senta van de Weetering

# Ist Karriere noch planbar?

Die Arbeitswelt verändert sich, in manchen Branchen sehr spürbar. Als «sicher» gilt nur noch wenig. In Zeiten des Strukturwandels werden Unsicherheiten grösser, Planung ist schwierig. Was heisst das für Karrierewege? Ist Karriereplanung noch möglich, ergibt das Sinn? Die Aussage eines Experten überrascht.

Guy Studer

Die Zeiten stehen auf Veränderung. KI-basierte Anwendungen mischen die Arbeitswelt auf und relativieren einige unserer erlernten Fähigkeiten. Wir passen uns den neuen Tatsachen an und versuchen, mit dem Tempo Schritt zu halten. Die einen sehen es als Chance, andere als Bedrohung.

## Was heisst das nun für berufliche Laufbahnen?

Allgemeine Zukunftskompetenzen sind klar, meist aber sehr allgemein gefasst. Wie sieht aber die Laufbahnplanung für eine junge FH-Absolventin aus, die klare berufliche Ziele verfolgt? Ist Laufbahn- oder Karriereplanung heute noch möglich oder sinnvoll? Dazu haben zwei Experten Stellung genommen. Zum einen Marc Schreiber. Der promovierte Psychologe ist Berater, Dozent und Forscher am Zentrum Laufbahngestaltung des Instituts für Angewandte Psychologie (IAP) der ZHAW. Zu seinen Forschungsschwerpunkten zählt auch Laufbahnentwicklung in der Arbeitswelt 4.0. Daniel Hinder ist Psychologe und Betriebsökonom FH. Er führt eine psychologische Praxis, mit der er seit 30 Jahren in den Bereichen Beratung, Training und Assessments tätig ist.

Planung sei noch gar nie möglich gewesen, stellt Marc Schreiber klar, egal ob für eine Handwerkerin, einen

FH-Absolvent oder eine Uni-Absolventin. «Diese absolute Planbarkeit einer Berufskarriere wurde in der goldenen Nachkriegszeit suggeriert», sagt er. Das hat sich geändert, heute beobachtet Schreiber, dass die Leute wieder mutigere berufliche Entscheidungen treffen. «Eine langfristig konkretisierte Karriereplanung ist in der heutigen Zeit kaum mehr möglich», sagt auch Daniel Hinder. Eine rollende berufliche und persönliche Planung hingegen sei sinnvoll. Mit den Veränderungen am Arbeitsmarkt ändern sich auch die Fragen der Klientinnen und Klienten. Themen wie Sicherheit und Change würden zunehmen. «Heute lautet die Frage meist nicht mehr: Wie kann ich den nächsten Karriereschritt machen? Sondern: Wie bleibe ich längerfristig arbeitsmarktfähig und beruflich erfolgreich?» Sogenannt sichere Jobs, etwa in der öffentlichen Verwaltung oder im Handwerk, hätten wieder an Attraktivität gewonnen. Stabilität und Sinnstiftung anstelle von möglichst hohem Lohn, raschem Aufstieg und Prestige. Ein neuer Realismus. Auch gut ausgebildete Akademiker mit bisher besten Karriereaussichten sind nicht gefeit. Gemäss Schweizerischem Arbeitgeberverband ist die Zahl der Arbeitslosen mit universitärem Masterabschluss seit 2010 um 70 Prozent gestiegen. Alles wegen KI? Marc Schreiber mag das so nicht direkt bejahen.

## Einen Plan zu haben, ist wichtig

«Welche Faktoren alle einwirken, ist immer schwer zu sagen.» In der Theorie rede man bereits seit 20 Jahren von den Auswirkungen von KI auf den Arbeitsmarkt. Aber: «Inzwischen ist die Technologie angekommen bei uns. Sie ist relevant geworden und betrifft uns alle.» Inwiefern können wir also wissen, was morgen gilt, auf welche Fähigkeiten wir setzen müssen, um selbst im Arbeitsmarkt relevant zu bleiben? Schreiber stellt klar, dass es nach wie vor sinnvoll und notwendig ist, einen Plan zu haben. Der Fokus aber hat sich verschoben. Zuerst gelte es herauszufinden, was die Entwicklung für das eigene berufliche Umfeld und die Branche bedeute. Und was das für die persönliche Situation, basierend auf den vorhandenen Fähigkeiten, heisst. Die richtigen



Prof. Dr. Marc Schreiber,  
Institut für angewandte  
Psychologie ZHAW.

Fragen an sich selbst zu stellen, ist bedeutend geworden. In der Laufbahnberatung hat man sich schon länger davon verabschiedet, Rezepte für die richtigen Karriereschritte zu erstellen. «Konkrete Vorschläge zu machen ist ohnehin nicht unser Paradigma», sagt Marc Schreiber. Vielmehr sieht er seine Aufgabe darin, den Blick zu öffnen und bestehende Haltungen zu hinterfragen. «Traut sich jemand das Gymi nicht zu werde ich das genauso hinterfragen wie wenn jemand aus Statusdenken keine Lehre machen möchte.» Schreiber geht es darum, den roten Faden im Lebenslauf zu finden und auf die Situation bezogen den nächsten Schritt zu machen. Am IAP verfolgt man unter anderem auch das Konzept des Life Design. «Die Beratung findet als Co-Konstruktion statt, am Schluss beantwortet die beratene Person ihre Fragen selbst.» Ein Ansatz, der sich gut eignet in einer Arbeitswelt, in der nur noch wenig planbar ist.

## Wie lerne ich Zukunft?

Auch Daniel Hinders Karriere-Coaching beginnt mit der Reflexion der eigenen Person. Bezüglich KI stellt er die Frage: «Wie manage ich den Wandel in meinem Job und wie fördere ich meine Kompetenzen, die KI nicht abdeckt?» Kompetenzen wie kritisches Denkvermögen, Kreativität und Resilienz dürften heute genauso gefragt sein wie kommunikative und kooperative Fähigkeiten. Hinder plädiert zudem dafür, in Szenarien zu denken, «in Lösungsoptionen statt problemfokussiert».

Egal wie man es dreht: In Zeiten grösserer Veränderung und Unsicherheit wird die vertiefte Auseinandersetzung mit sich selbst und den eigenen Fähigkeiten unausweichlich. Das kommt nicht von ungefähr, da auch in der Berufswelt und bei Unternehmen die Verschiebung vom Fokus auf Ausbildungen und Zertifikaten hin zu den Fähigkeiten (Skills) stattfindet.

Seine eigenen Fähigkeiten auch zu zeigen und zu kommunizieren, sei gegenüber früher wichtiger geworden. Hinder: «Wenn ich in Seminaren die Teilnehmenden dazu auffordere in zwei Minuten aufzuschreiben, was ihre wichtigsten Skills sind, dann fällt ihnen das meist nicht leicht!»

## Lebenslanges Lernen – aber wie?

Die Bereitschaft für das lebenslange Lernen ist auf jeden Fall essenziell. Das ist auch in den Köpfen angekommen, wie Hinder anmerkt. Doch welche Kompetenzen, wo lernen? Der praktische Weg über eine Berufslehre und die FH

bietet nach wie vor hervorragende Aussichten, ist Hinder überzeugt – und er mahnt in Richtung der Hochschulen: «Diesen Vorteil des Praxisbezugs darf man nicht verwässern!» Dass Praktiker nach wie vor gefragt sind, zeigen denn auch die Zahlen des Arbeitgeberverbandes: seit 2010 hat die Zahl der Arbeitslosen mit beruflicher Grundbildung um 40 Prozent abgenommen.

Marc Schreiber hebt derweil die Bedeutung vom Lernen «on the job» hervor. «Viele unterschätzen, was sie dabei alles lernen.» Alleine durch eine detaillierte Jobbeschreibung kämen sehr viele Fähigkeiten zum Ausdruck. «Das ist für mich zentral.» Deshalb ist er skeptisch, wenn jemand eine Weiterbildung absolviere, nur weil man dies «sollte». «Ich finde es auch gefährlich, wenn wir versuchen, die Kompetenzen der Zukunft in Weiterbildungen zu erwerben.» Allgemeine Definitionen von Zukunftskompetenzen seien zwar einerseits sinnvoll, gleichzeitig etwas problematisch. «Wichtiger ist, welche Kompetenzen für mich selbst beim nächsten Schritt auf meinem Weg wichtig sind.» Auf dieser Metaebene erteilt Schreiber auch seine Empfehlung

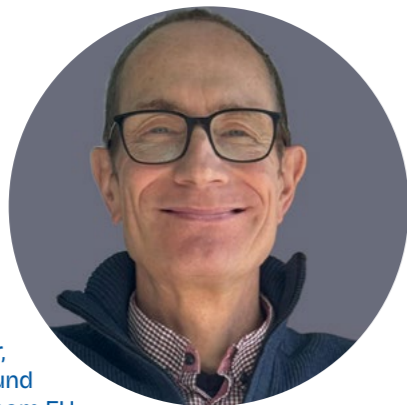
## Tipps von Daniel Hinder an Hochschulabsolventen

Tipps

- Skills:  
Orientiere dich mehr an deinen Skills statt an Diplomen
- Flexibilität:  
Es muss nicht gleich der Traumjob sein. Was könnte hinsichtlich später ein guter Schritt sein?
- Netzwerke:  
Über Beziehungen öffnen sich oft Türen
- Emotionale Selbststeuerung und positives Denken:  
Offenheit für Veränderung – diese als Chance sehen statt als Bedrohung
- Feedback-Fähigkeit:  
Feedback einholen und daraus lernen
- Kommunikation:  
Erwartungen formulieren und richtig artikulieren

an FH-Absolvent:innen: Den eigenen Weg gehen und sich nicht auf Arbeitsmarktprognosen ausrichten. «Folgen Sie Ihrem persönlichen roten Faden.» Oft sei man hin und her gerissen zwischen dem, was der Arbeitsmarkt verlange, was die Eltern sagten und dem, was man selber eigentlich wolle. Schreibers Tipp: «Ausprobieren! So merkt man am besten, was richtig ist.»

Ein Rezept, dass auch im KI-Zeitalter nicht an Gültigkeit verliert. Er sieht in der Unplanbarkeit zudem durchaus Gutes: «Sie nimmt auch den Druck, einen bestimmten Plan erfüllen zu müssen. Das kann befreiend sein.»



Daniel Hinder,  
Psychologe und  
Betriebsökonom FH



nexplore

# Fachkräfte- mangel ist eine Entscheidung

Kein Chef, der Ideen absegnet. Keine Geschäftsleitung, die entscheidet. Stattdessen: echte Verantwortung vom ersten Tag an. Bei Nexplore ist das kein Versprechen im Bewerbungsgespräch, sondern Organisationsprinzip.

Du möchtest mitgestalten  
statt nur umsetzen? Finde deine  
nächste Herausforderung bei  
Nexplore.



Wer bei Nexplore eine Verbesserung erkennt, wartet nicht auf Erlaubnis. Die Idee kommt in der nächsten Sitzung auf den Tisch – strukturiert, verbindlich. Und sie wird noch in derselben Stunde entschieden. Das ist kein Zufall. Es ist das Ergebnis einer Organisationsform, die seit 2019 konsequent gelebt wird: Holakratie. In einer Holakratie sind nicht Menschen hierarchisch angeordnet, sondern Aufgaben und Rollen. Eine Person kann mehrere Rollen in verschiedenen Kreisen übernehmen. Dabei definiert die Rolle die Autorität, nicht der Titel. Kein CEO, keine Geschäftsleitung. Bei Nexplore gilt das seit 2019. Nexplore als Digitalisierungs- und Transformationspartner aus Thun, Bern, Basel und Zürich unterstützt Schweizer Organisationen mit Modern-Work-Lösungen, Business Applications und Employee Experience Design. Rund 160 Mitarbeitende arbeiten täglich daran, dass Technologie im Alltag von Menschen wirklich wirkt.

## Ideen versenden nicht, sie werden ausprobiert

In klassischen Organisationen scheitern viele Ideen nicht an ihrer Qualität, sondern an Entscheidungswegen. Komiteesitzungen, Budgetrunden, Freigabeprozesse. Bei Nexplore gilt ein anderes Prinzip: «Safe enough to try.» Ein Vorschlag muss nicht perfekt sein und auch nicht alle überzeugen. Er muss nur sicher genug sein, um ausprobiert zu werden. Wer eine Lücke erkennt, ob in einem Prozess, einer Rolle oder einer Zusammenarbeit, kann sie benennen und angehen. Ohne Bewilligung. Ohne Konsens aller Beteiligten. Das senkt die Schwelle für Innovation erheblich. Und es verändert, wie sich Arbeit anfühlt: nicht als Ausführung von Anweisungen, sondern als aktive Mitgestaltung.

## Struktur, die Freiheit schafft

Selbstorganisation bedeutet nicht, dass bei Nexplore jeder macht, was er will. Im Gegenteil: Rollen und Verantwortlichkeiten sind klar definiert. Wer eine Rolle übernimmt, weiss genau, was dazugehört, und hat die Mittel, sie auszufüllen. Meetings folgen einer strengen Struktur. Operative Arbeit und Organisationsentwicklung sind bewusst getrennt. Ein Facilitator sorgt dafür, dass Themen effizient abgearbeitet werden, ohne ausufernde Diskussionen, ohne Abschweifen. Was in vielen Unternehmen in stundenlangen Sitzungen versinkt, wird bei Nexplore in einer Stunde entschieden. Ein Beispiel: Wer in einem Projekt merkt, dass eine Abstimmung fehlt oder eine Aufgabe hängt, bringt das als Spannung ins Tactical Meeting. Wer die Rolle hat, entscheidet – direkt und verbindlich. Eine Führungsebene, die es absegnen müsste, gibt es nicht.

## Was Mitarbeitende täglich erleben

Employee Experience ist die Summe aller Momente im Arbeitsalltag: Werde ich gehört? Kann ich etwas bewegen? Stimmt das, was das Unternehmen nach aussen kommuniziert, mit dem überein, was ich innen erlebe? Bei Nexplore ist Employee Experience kein HR-Projekt. Sie ist das Ergebnis einer Organisationsform, die Selbstverantwortung strukturell verankert. Das fordert: Wer Orientierung durch Hierarchie gewohnt ist, muss umdenken. Wer den Antrieb mitbringt, Dinge selbst zu kreieren, trifft auf echte Gestaltungsfreiheit. Wer neu einsteigt, übernimmt von Beginn an echte Aufgaben mit echter Wirkung. Die Einführung in die Holakratie ist begleitet und strukturiert, mit dem Ziel, von Beginn an mitzugestalten. Eine Organisation lernt nur dann, wenn sie kontinuierlich reflektiert, was funktioniert und was nicht. Bei Nexplore geschieht das nicht einmal jährlich im Strategie-

Seit über 25 Jahren begleitet die Nexplore AG Schweizer Organisationen in ihrer digitalen Weiterentwicklung. Gegründet 1999 in Thun. Standorte: Thun, Bern, Basel, Zürich. Schwerpunkte: Modern Work, Business Applications, Cloud und Employee Experience Design. Platz 6, Top-Arbeitgeber Schweiz 2025 (kununu).

prozess, sondern wöchentlich, in jedem Meeting. Das zeigt sich in Zahlen: 2025 hat Kununu Nexplore auf Platz 6 der besten Arbeitgeber der Schweiz gewählt, von über 600'000 bewerteten Unternehmen. Das «Top Company»-Label tragen wir zum vierten Mal in Folge seit 2022. Solche Auszeichnungen entstehen nicht durch Kampagnen. Sie entstehen, weil Mitarbeitende das, was sie

erleben, auch weitererzählen. Organisationen, die das ernst nehmen, gewinnen nicht nur Fachkräfte. Sie behalten sie. Fachkräftemangel ist eine Entscheidung. Gelebte Employee Experience auch.

«Nicht Perfektion entscheidet, sondern: Ist es sicher genug, um es zu versuchen?»



Michael Schläppi,  
Lead Link People-Kreis



von natur aus  
klimafreundlich **iwb**

# Jobs hinter dem Selbstverständlichen

Wenn du in Basel oder in der Region lebst, kommst du mit uns in Berührung. Etwa dann, wenn du dein Smartphone lädst oder wenn du die Wasserflasche fürs Gym füllst. Damit Selbstverständliches wie Strom aus der Steckdose oder Wasser aus dem Hahn weiterhin selbstverständlich bleibt, brauchen wir Verstärkung. Bischo derbyy?

Das Semester ist schon oder bald fertig, die Sommerferien stehen vor der Tür. Bei IWB denken wir aber bereits an den nächsten Winter und bauen unser Fernwärmenetz in Basel massiv aus – bis 2037 um rund 60 Kilometer. Parallel dazu packen wir den Ersatz von Erdgas in der Fernwärmeproduktion an. Unser Ziel ist, dass wir sie vollständig auf Abwärme und erneuerbare Energieträger umstellen. Damit tragen wir dazu bei, dass der Kanton Basel-Stadt das Netto-Null-Ziel bis 2037 erreicht und wir arbeiten handfest an einer klimafreundlichen Zukunft.

## Projekte mit Pioniercharakter

Was wir hier stemmen, nennen wir «Wärmetransformation» – ein richtiges Generationenprojekt. Die Grössenordnung dieses Projekts, technisch wie organisatorisch, ist für die Schweiz einmalig. Doch dies sind nicht die einzigen komplexen Aufgaben und Projekte von IWB. So bauen wir zum Beispiel auch die europaweit grösste Indoor-Ladeinfrastruktur für die Elektrobusflotte der Basler Verkehrs-Betriebe. Wir produzieren Pflanzenkohle und reduzieren so den CO<sub>2</sub>-Ausstoss. Weiter bauen wir an unserer eigenen KI, um unser Arbeiten und unsere Prozesse noch effizienter zu machen. Wir beschäftigen uns mit der Produktion von Wasserstoff als künftigem Energieträger oder mit Speichertechnologie, um unsere Stromnetze fit für die Zukunft zu machen. Oder dann entwickeln wir Lösungen, mit denen ganze Areale künftig intelligent, effizient und klimafreundlich versorgt werden können. Und selbst das, was auf Anhieb selbstverständlich oder einfach erscheint, ist es nicht. Das gilt etwa für die Trinkwasser- und Stromversorgung. Im Jahr 2025 blieben unsere Kundinnen und Kunden durchschnittlich für nur 1.07 Minuten ohne Strom – ein absoluter Spitzenwert und einer, auf den wir stolz sind, weil wir wissen, dass er nicht von ungefähr kommt.

Das Basler Unternehmen IWB sichert die zuverlässige Versorgung von Menschen und Unternehmen mit Strom, Wärme, Wasser, Telekom- und Mobilitätslösungen. Gemeinsam mit Kundinnen, Kunden und Partnern treibt IWB die Transformation zu einer dekarbonisierten, vernetzten Energiewelt mit integrierten, zukunftsfähigen Lösungen voran.

Prozesse vorantreibt. Das sind nur 4 von rund 1200 Kolleginnen und Kollegen – und 4 von über 100 verschiedenen Funktionen –, die sicherstellen, dass Kundinnen und Kunden rund um die Uhr auf die Grundleistungen unseres modernen Lebens zählen können.

## Und die Unternehmenskultur? Sehr stark!

Unsere komplexen Aufgaben und Projekte zeigen, dass wir kompetent, sorgfältig und zuverlässig sind. Wir lieben Basel, die Region und unsere Arbeit für die klimafreundliche Energiewelt von morgen. Darum packen wir Neues an, probieren aus und setzen um. Wir kennen nur eine Richtung: gemeinsam mutig vorwärts. Genauso sind wir hilfsbereit, einfühlsam und kollegial. Ob am traditionellen IWB-Sportabend, am Basler Rheinschwimmen oder an internen Netzwerkanlässen – wir unternehmen allerlei, um unsere Unternehmenskultur zu stärken und als Arbeitgeberin und Ausbildungsbetrieb attraktiv zu sein. Fachwissen und Zwischenmenschliches gehen bei uns eben Hand in Hand.

## Deine Karrierechancen bei uns

Wer bei uns arbeitet, leistet einen Beitrag für eine bessere Zukunft – in einem wertschätzenden, fachlich starken und motivierenden Umfeld. Ganz egal ob frisch ab Studium, im Quereinstieg oder mit Berufserfahrung – wir suchen immer wieder Verstärkung für das Selbstverständliche und weit darüber hinaus. Bischo derbyy?

## 1200 Mitarbeitende im Einsatz für die Versorgungssicherheit

Manche unserer Mitarbeitenden sind viel unterwegs. So wie unser Netzmonteur Nikola, der das Stromnetz baut, unterhält und Störungen 24/7 behebt, wenn es doch einmal einen Unterbruch gibt. Oder wie unser Key Account Manager Antoine, der grosse Photovoltaik-Anlagen im Industriebereich verkauft. Andere Mitarbeitende leisten in Anlagen, Werkstätten, Wasserlabors oder Büros im Hintergrund ihr Bestes. So wie unser Leiter Engineering Christian, für dessen Team die Planung der Wärmetransformation ein grosses Thema ist. Oder so wie unsere Expertin Bettina, die sich datengetriebenen Herausforderungen stellt und die Digitalisierung unserer

Lerne Bettina, Nikola, Antoine, Christian und weitere Kolleginnen und Kollegen auf unserer Homepage kennen.



Kostenloser Zugriff auf die Rechtsratgeber der Mobiliar mit hilfreichen Artikeln, Merkblättern, Mustervorlagen und Checklisten:



**Protekta**

# Rechtsschutz ist kein Luxus

Ob Berufseinstieg, Karrieresprung oder Schritt in die Selbstständigkeit: Jeder berufliche Weg bringt Chancen – aber auch rechtliche Stolpersteine. Gut, wenn einem eine starke Rechtsschutz-Versicherung mit Rat und Tat durch den Paragraphen-Dschungel hilft.

## 1. Berufseinstieg: Verträge verstehen, Rechte kennen

Beim ersten Arbeitsvertrag liegt der Fokus oft auf Lohn, Ferien und Pensum. Mindestens ebenso wichtig sind aber die rechtlichen Details:

- Wie sind Kündigungsfristen geregelt?
- Gibt es ein Konkurrenz- oder Wettbewerbsverbot?
- Sind Bonus, Provisionen oder variable Lohnbestandteile klar definiert?

Gerade Konkurrenzverbote führen immer wieder zu Konflikten. Das Obligationenrecht schreibt vor, dass sie schriftlich vereinbart, zeitlich (in der Regel maximal 3 Jahre), örtlich und sachlich angemessen begrenzt sein müssen. Trotzdem sind viele Klauseln zu weit gefasst oder unklar formuliert – mit möglichen Folgen wie Konventionalstrafen oder Schadenersatzforderungen. Mehr dazu erfährst du in den Mobiliar Rechtsratgebern: [www.mobiliar.ch/thema/rechtsratgeber](http://www.mobiliar.ch/thema/rechtsratgeber).

Eine Rechtsschutzversicherung hilft dabei, sich bei Streitigkeiten mit Arbeitgebenden professionell zu wehren. So wird der Berufseinstieg nicht bereits nach wenigen Monaten oder Jahren zum rechtlichen Risiko.

## 2. Karriere machen – ohne in rechtliche Fallen zu tappen

Mit wachsender Verantwortung steigen oft auch die rechtlichen Risiken:

- Streit um Zielvereinbarungen, Boni oder variable Vergütungen
- Unklare Pflichtenhefte oder weisungsbedingte Konflikte
- Diskussionen rund um Arbeitszeit, Überstunden oder Homeoffice

Wer sich beruflich entwickelt, erhält häufig Einblick in vertrauliche Informationen. Damit werden Konkurrenz- und Wettbewerbsverbote relevanter – insbesondere beim Arbeitgeberwechsel oder beim Wunsch, später einmal ein eigenes Unternehmen zu gründen. Die Rechtsschutzversicherung der Protekta unterstützt – falls nötig – im Streitfall bis vor Gericht. So können Karriereentscheidungen auf einer soliden rechtlichen Basis getroffen werden.

## 3. Schritt in die Selbstständigkeit: Verantwortung wächst – Risiken auch

Noch nie haben so viele den Schritt in die Selbstständigkeit gewagt wie heute. Ob Einzelfirma, GmbH oder AG: Wer gründet, übernimmt Verantwortung – gegenüber Familie, Mitarbeitenden, Kundschaft, Partnern und Investoren.

Neben Businessplan und Finanzierung gehört eine saubere Risikoanalyse zwingend dazu:

- Welche Haftungsrisiken bestehen?
- Welche Verträge mit Kundschaft, Lieferanten oder Partnern sind nötig?
- Wie können Forderungsausfälle, Vertragsverletzungen oder Streitigkeiten vermieden werden?

Nicht alle Risiken lassen sich selber tragen. Deshalb lohnt es sich, mit Fachleuten abzuklären, welche Risiken versichert und welche organisatorisch reduziert werden können. Die Mobiliar – die Muttergesellschaft der Protekta – unterstützt Start-ups und Jungunternehmen mit massgeschneiderten Lösungen und Prämienvergünstigungen.

Zentral ist dabei der Unternehmens-Rechtsschutz: Er hilft, wenn es im Geschäftsalltag zu rechtlichen Auseinandersetzungen kommt – etwa bei Streitigkeiten mit Vermietern, Lieferanten, Kundschaft oder Mitarbeitenden.

## 4. Rechtsschutz: Wichtig als Arbeitnehmer – unverzichtbar als Unternehmer

Ob angestellt oder selbstständig: Rechtliche Fragen und Konflikte gehören heute zur Arbeitswelt. Eine Rechtsschutzversicherung bietet in beiden Rollen Sicherheit:

Als Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer (Privatrechtsschutz):

- Prüfung der Rechtslage und juristische Beratung
- Unterstützung bei rechtlichen Streitigkeiten

Als Arbeitgeberin oder Arbeitgeber (Unternehmens-Rechtsschutz):

- Prüfung der Rechtslage und juristische Beratung
- Hilfe bei Konflikten mit Mitarbeitenden, Kunden, Lieferanten oder Behörden
- Rechtssicherheit beim Aufbau und bei der Weiterentwicklung des Unternehmens

Wer seine Karriere aktiv gestaltet – sei es im Angestelltenverhältnis oder als Unternehmer – sollte rechtlich ebenso gut aufgestellt sein wie fachlich. Rechtsschutz ist dabei kein Luxus, sondern ein wichtiger Baustein für eine erfolgreiche berufliche Zukunft.

**Die Protekta ist die grösste Rechtsschutzversicherung der Schweiz.** Die Tochtergesellschaft der Mobiliar beschäftigt rund 260 Mitarbeitende und wächst seit Jahren über dem Markt. Nicht nur in Sachen Prämienvolumen ist die Protekta die Nr. 1 in der Schweiz, sondern auch in der Kundenzufriedenheit bei Schadenfällen.

# Militärkarriere mit FH-Bachelor

Berufsoffiziere in der Schweizer Armee sollen ihre technischen Fähigkeiten verbessern. Dies eröffnet auch neue Möglichkeiten für eine Militärkarriere via FH-Ausbildung.

Guy Studer

Mit einem neuen Ausbildungsmodell öffnet die Schweizer Armee die Berufsoffizierslaufbahn gezielt für Absolventinnen und Absolventen von Fachhochschulen. Künftig können angehende Berufsoffiziere zunächst ein technisches Bachelorstudium an der Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW) absolvieren und danach ihre militärische Ausbildung mit einem DAS (Diploma of Advanced Studies) in Militärwissenschaften an der ETH Zürich ergänzen.



Das Schweizer Militär holt sich IT-Kompetenz an der FHNW.

Grundlage dafür ist ein «Letter of Intent», den Hans-Peter Walser, Chef Kommando Ausbildung der Schweizer Armee und Crispino Bergamaschi, Direktionspräsident der FHNW, Ende November 2025 unterzeichnet haben. Das Pilotprojekt startet per Herbstsemester 2026 mit den Studiengängen Informatik und Systemtechnik.

Aus Sicht der Armee geht es dabei um eine grundsätzliche Weiterentwicklung des Berufsoffizierskorps. «Es besteht generell Handlungsbedarf bezüglich technischer Kompetenzen im Berufsoffizierskorps», teilt David Marquis, Sprecher der Schweizer Armee, mit. Entsprechend sei vorgesehen, das Angebot in einer nächsten Phase zu erweitern.

Technologische Entwicklungen spielen eine zentrale Rolle. «Besonderer Bedarf besteht in den Bereichen, die in den jüngsten Konflikten das Gesicht des Krieges grundlegend verändert haben – beispielsweise Drohnen, Robotik oder

elektromagnetische Kriegsführung.» Gleichzeitig gehe es darum, bestehende Systeme weiterzuentwickeln und sinnvoll zu ergänzen.

Zwar profitiere davon auch das 2024 gegründete Kommando Cyber, doch stehe dieses nicht im Zentrum der Initiative. Vielmehr geht es gemäss Marquis um einen grundsätzlichen Nachholbedarf. «In der Vergangenheit gelang es nur selten, den jährlichen Bedarf an Berufsoffizierinnen und Berufsoffizieren zu decken.» Der neue Weg über die FH solle diese Lücke schliessen – insbesondere in technischen Spezialfunktionen. Dass die Armee dabei auf Fachhochschulen setzt, ist auch eine Konsequenz früherer Erfahrungen. Die 2024 sistierte zweijährige Militärschule für Anwärterinnen und Anwärter ohne gymnasiale Matura habe keinen eidgenössisch anerkannten Abschluss geboten. «Das führte in der Weiterbildung der Absolventinnen und Absolventen zu grossen Problemen», so Marquis. Ein Fachhochschulabschluss hingegen eröffne den Zugang zum DAS an der ETH Zürich sowie zu weiterführenden militärischen Studiengängen im In- und Ausland.

In der Forschung gäbe es bereits vereinzelte Kooperationsprojekte, etwa in den Bereichen der sicheren Datenübertragung oder der roboterassistierten Maintenance von Flugzeugen, so Dominik Lehmann, Leiter Kommunikation der FHNW.

Die neue Vereinbarung hebe diese Zusammenarbeit nun auf eine institutionelle Ebene in der Lehre.

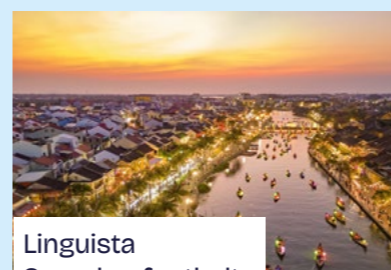
Langfristig ist vorgesehen, das Modell auf weitere technische Fachrichtungen und auf andere Schweizer Fachhochschulen auszuweiten. Damit entsteht ein Ausbildungsweg, der zivile Hochschulbildung und militärische Anforderungen enger verzahnt – und der zeigt, wie technisches Fachwissen zunehmend zu einem prägenden Element moderner Offiziersausbildung wird.

Deine exklusive FH-Vorteile.

## Angebote & Benefits

Geld & Bildung

30 % Rabatt auf Bitcoin Seminare und Kurse

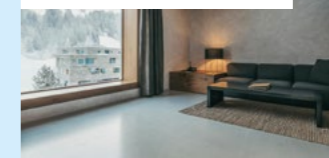


Linguista Sprachaufenthalte 10 % Rabatt auf den Sprachkurs



Sonderkonditionen auf verschiedene Dienstleistungen der Bank Cler

Rockresort Design Hotel in Laax – 15 % Rabatt



Volvo Mitglieder-rabatte bis zu 19%



Ferien im Baudenkmal Baukultur hautnah erleben

Alle Angebote & Benefits von FH SCHWEIZ entdecken!



CSS

CSS – regional einkaufen und sparen.

Der CSS Coin ist ein exklusives Angebot für Zusatzversicherte der CSS. Kaufen Sie digitales Guthaben mit 30 % Rabatt und bezahlen Sie bei über 1500 Partnern schweizweit – von Fitness und Sport bis zur Drogerie. Sie profitieren von Vergünstigungen für einen gesunden Lebensstil. Mehr unter [css-coin.ch](https://css-coin.ch)

Übrigens: FH SCHWEIZ-Mitglieder und Familienangehörige im selben Haushalt profitieren dank der Partnerschaft mit CSS von Rabatten auf ausgewählte Zusatzversicherungen. Infos und Prämienrechner unter [css.ch/partner/fhschweiz](https://css.ch/partner/fhschweiz)

Saas-Fee  
Saastal

Deine Auszeit in Saas-Fee/Saastal  
10 % Rabatt auf deinen Aufenthalt

Saas-Fee und das Saastal begeistern mit ihrer einzigartigen Mischung aus Ruhe, Ursprünglichkeit und alpiner Abenteuerwelt. Umgeben von 18 Viertausendern und imposanten Gletschern entsteht eine Kulisse, die unvergessliche Sommermomente schafft. Dazu laden sonnige Terrassen, und charmante Dörfer dazu ein, den Alltag hinter sich zu lassen und einfach zu geniessen. Buche das Angebotspackage Outdoor Paradies und profitiere von 10 % Rabatt in der Unterkunft nach Wahl bei 2–7 Übernachtungen.

SWICA

Bis zu 23 % sparen dank Kollektivvertrag

Du und deine im gleichen Haushalt wohnhaften Angehörigen erhalten dank der Partnerschaft zwischen FH SCHWEIZ und SWICA 8 % Prämienrabatt auf alle halbprivaten und privaten Spitalversicherungsmodelle, 10 % Prämienrabatt auf die allgemeine Spitalversicherung und 10 % Prämienrabatt auf die Zusatzversicherungen Completa Top und Completa Forte.

Dank gesundem und aktiven Lebensstil profitierst du mit Benevita von bis zu 15 % Prämienrabatt auf alle halbprivaten und privaten Spitalversicherungsmodelle und bis zu 5 % auf die Zusatzversicherungen Completa Top und Completa Forte.

# Attraktive Benefits – der Mehrwert zum Lohn

Karriere, Titel und Lohn zählen nach wie vor zu den wichtigsten Bestandteilen der Arbeitswelt. Sie schaffen Perspektiven, Anerkennung und finanzielle Sicherheit. Doch heute entscheidet weit mehr über die Attraktivität eines Arbeitgebers die individuellen Benefits. Wer diese clever nutzt, erhöht Monat für Monat sein verfügbares Einkommen und Unternehmen schaffen attraktive Arbeitsbedingungen.



Gut ausgebildete Fachkräfte, insbesondere FH-Absolventinnen und -Absolventen, haben heute die Wahl zwischen zahlreichen attraktiven Arbeitgebern. Unternehmen stehen deshalb vor der Herausforderung, sich nicht nur über Lohn, sondern über das Gesamtpaket als attraktive Arbeitgeber zu positionieren.

Genau hier gewinnen sogenannte «Total Rewards» an Bedeutung. Neben dem klassischen Bruttolohn rücken Zusatzleistungen wie Versicherungsvergünstigungen, Gesundheitsangebote oder exklusive Partnerkonditionen immer stärker in den Fokus. Sie sind längst kein «Nice-to-have» mehr, sondern ein zentraler Bestandteil moderner Karrierewege.

Für Arbeitnehmende bedeutet dies konkret: Mehr Netto vom Brutto. Wer von attraktiven Kollektivverträgen und Sonderkonditionen profitiert, erhöht sein frei verfügbares Einkommen – ohne dass der Lohn auf dem Papier steigt. Gleichzeitig verbessern solche Benefits die persönliche Absicherung und schaffen finanzielle Spielräume, die direkt zur Lebensqualität beitragen.

Für Unternehmen wiederum sind durchdachte Benefits ein wirkungsvoller Hebel im «War for Talent». Sie stärken die Arbeitgeberattraktivität, fördern die Mitarbeitendenbindung und positionieren das Unternehmen als modernen und verantwortungsbewussten Arbeitgeber. Gerade KMU können sich so gezielt von grösseren Mitbewerbern differenzieren.

Hier setzt solution+benefit an. Als spezialisierter Partner entwickelt und koordiniert das Unternehmen exklusive Vorteilslösungen für Verbände, Organisationen und deren Mitglieder. In enger Zusammenarbeit mit führenden Versicherungs- und Dienstleistungspartnern entstehen attraktive Angebote, die exakt auf die Bedürfnisse der jeweiligen Zielgruppen zugeschnitten sind.

**«Moderne Karriere beginnt dort, wo Mehrwert über den Lohn hinausgeht.»**



Stefan Gutzwiller,  
Key Account Manager

Ein besonderer Mehrwert ergibt sich für Mitglieder von FH SCHWEIZ: Sie profitieren von Vorzugskonditionen bei namhaften Krankenversicherungen sowie weiteren Partnern. Diese Vorteile sind nicht nur finanziell relevant, sondern tragen aktiv dazu bei, die individuelle Karriere nachhaltiger und attraktiver zu gestalten.

Dabei übernimmt solution+benefit die Rolle des Bindeglieds zwischen Verbänden, Partnerunternehmen und Mitgliedern. Von der Konzeption über die Umsetzung bis hin zur laufenden Weiterentwicklung der Angebote wird sichergestellt, dass die Benefits langfristig relevant und wettbewerbsfähig bleiben. Karriere ist heute mehrdimensional. Neben fachlicher Entwicklung und spannenden Aufgaben zählen auch finanzielle Optimierung, Sicherheit und Lebensqualität. Wer diese Faktoren ganzheitlich betrachtet, erkennt schnell: Attraktive Benefits sind ein entscheidender Mehrwert.

Entdecke deine Vorteile:  
[www.fhschweiz.ch/angebote](http://www.fhschweiz.ch/angebote)



**Starte deine Karriere – unterstützt durch Vorzugskonditionen, die den Unterschied machen!**

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

Profitierst auch du von FH-SCHWEIZ-Vorzugskonditionen bei der CSS, Helsana, ÖKK, Sanitas, SWICA oder Visana? Prüfe auf deiner Police, ob darauf noch «Kollektivvertrag FH SCHWEIZ» steht! Wenn nicht, melde dich bei deinem Gesundheitspartner.

Attraktive Mitgliederangebote in Zusammenarbeit mit FH SCHWEIZ:



# 18 KI kann viel. Du kannst mehr.

KI schreibt, analysiert, automatisiert. Bleibt da noch Platz für uns? Ja – für alle, die sich weiterentwickeln und lernen, mit der Technologie zu arbeiten. Genau dabei unterstützt die HWZ Hochschule für Wirtschaft Zürich mit ihrem breiten Weiterbildungsangebot.

KI ist längst im Joballtag angekommen. Sie erstellt Inhalte, analysiert Daten und automatisiert Prozesse. Die Frage ist nicht mehr, ob sie uns verändert, sondern wie. Die gute Nachricht: KI ersetzt Menschen nicht einfach. Sie verschiebt, was gefragt ist. Routinetätigkeiten nehmen ab – dafür zählen kritisches Denken, Kreativität und die Fähigkeit, digitale Tools sinnvoll einzusetzen. Wer heute relevant bleiben will, muss verstehen, wie Technologien funktionieren – und wie man sie gezielt nutzt. Gleichzeitig gewinnen Soft Skills wie Kommunikation und Lernbereitschaft an Bedeutung.

## Weiterbildung, die mit der Entwicklung Schritt hält

Die HWZ greift diese Dynamik auf: Ihre Weiterbildungsangebote werden laufend weiterentwickelt. Im Fokus steht praxisnahes Wissen, das sich direkt im Berufsalltag einsetzen lässt. Dabei geht es nicht nur darum, neue Tools kennenzulernen, sondern sie einzuordnen und gezielt zu nutzen. Genau das macht den Unterschied. Denn klar ist: KI ersetzt dich nicht. Aber sie verändert, wie du arbeitest – und wie wertvoll deine Kompetenzen sind. Wer Schritt hält, bleibt relevant.



Anzeige

«Mein Job bewegt die Schweiz,  
ohne mein Privatleben zu überrollen.»

**Alexis**  
Wissenschaftlicher Mitarbeiter Mobilität und Internationales

Arbeite, wo Ausgleich dazugehört.  
Jetzt bewerben.  
[stelle.admin.ch](http://stelle.admin.ch)

# Vom Eishockeytalent zum Generalagenten

Einst Sportler mit grossen Träumen, heute junge Führungspersönlichkeit: Pascal Graber hat sich vom Lernenden zum Generalagenten entwickelt. Sein Weg zeigt, wie die CSS Talente fördert und Entwicklungsmöglichkeiten schafft.



Wer Pascal Graber heute in der CSS Agentur in Küssnacht am Rigi trifft, begegnet einer jungen Führungskraft mit klaren Zielen. In Arosa aufgewachsen, hatte der 27-Jährige ursprünglich ganz andere Pläne. «Früher hatte ich nur Eishockey im Kopf», erzählt er. Als Nachwuchsspieler der Rapperswil-Jona Lakers spielte er einst in der höchsten Juniorenliga, ehe eine Verletzung den Traum von der Profikarriere abrupt beendete. «Auch wenn mir der Sport immer noch am Herzen liegt, trauere ich der verpassten Profikarriere nicht nach», sagt er. Das dürfte nicht zuletzt damit zu tun haben, dass Pascal seinen Weg auch abseits der Eishalle ging.



Pascal Graber in der CSS  
Agentur Küssnacht am Rigi

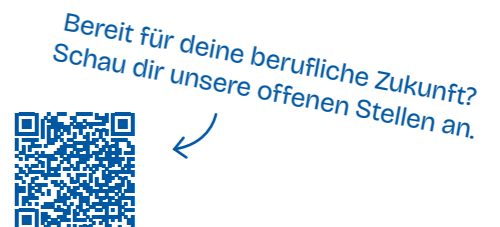
## Grosse Chance mit 22 Jahren

Mit der CSS kam Pascal schon während seiner KV-Ausbildung in Kontakt. Nach einem Praktikum auf der Agentur Rapperswil arbeitete er zunächst als Sachbearbeiter und später als Kundenberater im Unternehmen. 2019 kehrte er nach Graubünden zurück – und erhielt dort kurze Zeit später und mit gerade einmal 22 Jahren die Chance, die Leitung der Agentur Chur zu übernehmen. Sein jugendliches Alter sei dabei nie ein Thema gewesen. «Ich spürte von Anfang an das Vertrauen meines Vorgesetzten und des Teams.» Diese Kultur habe ihn geprägt – und motiviert, den nächsten Schritt zu wagen. Anfang 2026 übernahm Pascal die Generalagentur Zug mit den Standorten Zug, Küssnacht, Rotkreuz und Einsiedeln und trägt dort die Verantwortung für 24 Mitarbeitende. Für ihn ist klar: «Die CSS fördert Mitarbeitende nicht nur auf dem Papier. Ich habe immer viel Vertrauen und Wertschätzung gespürt.»

## Weiterbildung als Teil der Karriere

Parallel zur beruflichen Entwicklung investierte Pascal konsequent in seine Weiterbildung. So absolvierte er den Finanzplaner mit eidg. Fachausweis, den Lehrgang zum Berufsbildner sowie zahlreiche, weitere branchenspezifische Weiterbildungen. Später folgte ein CAS Leadership an der Hochschule Luzern. Aktuell befindet sich Pascal in den

letzten Zügen seines Executive MBA in General Management an der FH Graubünden. Für seine Masterarbeit analysierte er den bevorstehenden Markteintritt der CSS in die Lebensversicherung. Wichtig sei ihm stets die Verbindung von Theorie und Praxis gewesen. «Ein Vollzeitstudium ohne praktische Anwendung wäre nicht mein Weg gewesen.» Umso mehr schätze er die Unterstützung der CSS: Das Unternehmen fördere Weiterbildungen grosszügig – finanziell, aber auch mit zeitlicher Flexibilität. «Es wird wirklich alles dafür getan, dass sich Mitarbeitende weiterentwickeln können.» Genau das mache die CSS als Arbeitgeberin aus. «Bei uns steht der Mensch im Fokus, unabhängig vom Alter oder der Funktion.» Jungen Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteigern rät Pascal derweil, mutig zu sein und eigene Ziele offen anzusprechen. «Wichtig ist, dass man eine Vision hat, wo man hinmöchte – und dann konsequent dafür arbeitet.»



Shape  
your future  
with Rolex!



# Sprungbrett für eine vielversprechende Karriere

Wenn Sie an einer Universität, Fachhochschule, Hochschule oder Berufsmaturitätsschule studieren, bietet Ihnen Rolex Praktika, die auf Ihren jeweiligen Studiengang zugeschnitten sind und es Ihnen ermöglichen, praktische Erfahrungen zu sammeln oder Ihre Abschlussarbeit anzufertigen. Falls Sie Ihr Studium gerade beendet haben und sich für Management interessieren, ist unser Graduate Program genau das Richtige für Sie.

Der Übergang vom Studium in den Beruf ist ein wichtiger Schritt im Leben. Die ersten Berufserfahrungen spielen eine entscheidende Rolle. Als führendes Unternehmen der Uhrenindustrie schafft Rolex die idealen Voraussetzungen für einen optimalen Karrierestart.

## Weitergabe von Wissen und Fertigkeiten als Grundwert

Rolex beschäftigt mehr als 10'000 Mitarbeitende in der Schweiz und über 15'000 weltweit. An unseren vier Standorten in der Schweiz entwickeln und fertigen wir den Grossteil der Komponenten unserer Uhren und führen die verschiedenen Herstellungsschritte aus, angefangen vom Schmelzen der Goldlegierungen über die mechanische Bearbeitung und Veredelung bis hin zur Montage der Uhrwerke, Gehäuse, Zifferblätter und Armbänder. Zur Sicherstellung einer solchen Fertigungstiefe bedarf es einer hochmodernen industriellen Infrastruktur, die auf einer Vielzahl von Fachbereichen und umfangreichem Know-how basiert. Zahlreiche der an den Fachhochschulen gelehrteten Studieninhalte kommen bei Rolex zur Anwendung und tragen zusätzlich zur kontinuierlichen Innovation bei.

Um uns auf die Herausforderungen der Zukunft einzustellen, gehört die Ausbildung junger Menschen zu den Prioritäten unseres Unternehmens. Unser Engagement für die Weitergabe von Wissen und Fertigkeiten dient einem dreifachen Ziel: Sicherung der Nachwuchsgewinnung, Förderung der internen Kompetenzentwicklung und Fortsetzung unserer einzigartigen Unternehmenskultur.

Ein Praktikum stellt ein echtes Sprungbrett ins Berufsleben dar, denn es gibt Studierenden die Gelegenheit, sich unter optimalen Bedingungen auf ihre berufliche Zukunft vorzubereiten. Jedes Jahr haben mehr als 150 Praktikant:innen die Möglichkeit, bei uns in die Praxis einzutauchen und ihre Kompetenzen einzusetzen.

## Einstieg ins Berufsleben

Ein Praktikum stellt ein echtes Sprungbrett ins Berufsleben dar, denn es gibt Studierenden die Gelegenheit, sich unter optimalen Bedingungen auf ihre berufliche Zukunft vorzubereiten. Jedes Jahr haben mehr als 150 Praktikant:innen aus über 40 Studienbereichen die Möglichkeit, bei uns in die Praxis einzutauchen, erste berufliche Verantwortung zu übernehmen und ihre neu erworbenen Kompetenzen einzusetzen.

Ein Praktikum bietet darüber hinaus die ideale Gelegenheit, eine Abschlussarbeit anzufertigen, wie der Bericht von Artur zeigt: «Nach einer Ausbildung zum Konstrukteur bei Rolex und dem Erwerb der Berufsmaturität habe ich ein Bachelor-Studium in der Fachrichtung Industriemanagement aufgenommen. Am Ende meines Studiums bekam ich die Gelegenheit, im Rahmen meiner Abschlussarbeit ein Praktikum – ebenfalls bei Rolex am Standort Plan-les-Ouates – zu absolvieren. Meine Aufgabe bestand darin, den

Prozess der Analyse der Losgrößen der in den verschiedenen Werkstätten hergestellten Teile zu prüfen. Im Rahmen dieser Untersuchung habe ich zahlreiche Akteure kennengelernt und Einblicke in die Abläufe der verschiedenen Produktionsstätten erhalten. Die Arbeit war ausserdem eine persönliche Bereicherung, denn ich habe erfahren, wie andere in unterschiedlichen Situationen denken und handeln. Ich konnte meine Kompetenzen einbringen und neue erwerben.»

## Förderung von Führungsqualitäten

Im Rahmen der Nachwuchsförderung haben wir das Graduate Program für Studierende im Abschlussjahr oder Absolvent:innen mit einem ETH- oder FH-Abschluss oder einem eidgenössischen Fachausweis mit technischem, mechanischem oder mikromechanischem Profil ins Leben gerufen. Teilnehmende dieses Programms erhalten die Möglichkeit, Projekte in verschiedenen Bereichen zu leiten, einen umfassenden Einblick in das Unternehmen zu gewinnen und ihre Führungsqualitäten zu entwickeln. Im Rahmen von drei anspruchsvollen sechsmonatigen Einsätzen an unseren verschiedenen Genfer Standorten unterstützen wir sie in Form von Schulungen, Coaching und Mentoring. Darüber

hinaus geben wir ihnen Gelegenheit, die notwendigen Erfahrungen für eine Qualifizierung zu einer Führungsposition vor Ort in unserer Division Produktion zu sammeln.

[www.carrieres-rolex.com](http://www.carrieres-rolex.com)  
Kommen Sie zu uns!





**Saas-Fee**  
Saastal

# Karriere mit Heimatgefühl

Vom internationalen Parkett zurück in die Alpen:  
Wie aus Zufall eine Berufung wurde.

Iwan Bitschin, Leiter Marketing und Kommunikation

FHSCHWEIZ | Special Karriere | Saas-Fee

Wer an der Berner Fachhochschule Wirtschaftsingenieurwesen studiert und an der Munich Business School einen Master in Innovationsmanagement absolviert, landet fast automatisch in den gläsernen Toren der Metropolen. Auch für Iwan Bitschin schien die Richtung klar: Innovationsberatung in München, technisches Management in Zürich, ein Alltag zwischen Keynotes und agilen Sprints. Doch statt die Transformation in einem anonymen Konzern voranzutreiben, steuert der gebürtige Saas-Feer heute die Erlebnismarke seiner Heimatregion. Als Leiter Marketing & Kommunikation bei Saas-Fee/Saastal Tourismus beweist er gemeinsam mit seinem Team, dass modernes Tourismusmarketing im Jahr 2026 nichts mehr mit Postkarten-Romantik zu tun hat. Es ist ein hochdynamisches, strategisches Management an vorderster Front.

Dass er heute seine internationale Erfahrung im Wallis einbringt, war kein starrer Karriereplan, sondern das Ergebnis einer perfekten Gelegenheit. «Ich hatte nie das feste Ziel, einfach nur zurückzukommen» erklärt Bitschin. «Die Dynamik im heutigen Destinationsmarketing ist faszinierend und hat mich sofort begeistert. Wieder zurück in der Heimat zu sein und genau hier die Angebotsgestaltung von morgen zu prägen, ist eine unglaublich erfüllende Aufgabe. Statt Kulissen zu verwalten, erschaffen wir hier zeitgemässe, faszinierende Erlebnisse in einer einzigartigen Naturlandschaft.»



Die Hannigalp bei Saas-Fee

Saas-Fee/Saastal ist ein hochalpines Kraftpaket der Superlative. Wer das Tal betritt, steht in einer gigantischen Arena aus Gletschern und 18 imposanten Viertausendern. Bekannt als schneesicheres Winterparadies, treibt die Region aktuell eine gezielte Weiterentwicklung zur Ganzjahresdestination voran. Dem Team um Iwan Bitschin gelingt dabei meisterhaft der Spagat, die unberührte, wilde Natur zu bewahren und gleichzeitig neue, spannende Angebote am Puls der Zeit zu kreieren. Die Region verfügt über eine beeindruckende Vielfalt, die Menschen anzieht, die das Extreme und das Echte suchen. Am Morgen atmet man die absolute Stille auf hochalpinen Wanderwegen ein oder bestaunt die Murmeltiere. Am Nachmittag wartet der Adrenalinkick beim

Alpin-Canyoning in der rauen Fee-Schlucht oder eine rasante Fahrt mit den Mountaincarts auf dem Hannig. Kombiniert mit modernen Erlebnissen wie dem Kulinarik-Trail und hochkarätigen Events verbindet das Saastal traditionelle Werte mit den Ansprüchen eines sportlichen, internationalen Publikums. Um diese Vielfalt global zu spielen, braucht es den Blick über den Tellerrand. Die persönliche Begeisterung für seine Heimat fließt bei Bitschin direkt in die tägliche Arbeit ein. Statt starrer Konzepte setzt Iwan Bitschin auf eine vielseitige Angebotsgestaltung, die den Gästen von heute echte Erlebnisse bietet. Als Brückenbauer verbindet er den engen Kontakt zu den lokalen Leistungsträgern mit den Ansprüchen internationaler Märkte, um das Tal gemeinsam weiterzubringen.

Wer im Sommer oder Herbst in Saas-Fee/Saastal übernachtet, profitiert bereits ab der ersten Übernachtung von einem besonderen Mehrwert: Die Nutzung der Bergbahnen sowie des Postautos im Saastal ist inklusive. So lassen sich Wanderungen, Ausflüge und Erlebnisangebote in der gesamten Destination bequem und nachhaltig entdecken – von beeindruckenden Panoramawegen bis hin zum beliebten Kulinarik-Trail oder den actionreichen Mountaincarts.

Für Absolvent:innen von Fachhochschulen zeigt diese Erfolgsgeschichte: Die Tourismusbranche bietet heute hochspannende Karriereeinstiege an den Schnittstellen von Strategie, Innovation und Vermarktung. Wer ein dynamisches Umfeld sucht, unternehmerisch denkt und echte Wirkung erzielen will, findet im modernen Destinationsmanagement maximalen Gestaltungsspielraum. Die Berge rufen längst nicht mehr nur zum Urlaub. Sie rufen die Gestalter von morgen.

Entdecke jetzt die Destination  
der Abenteuer





# Vielfältige Karriere- möglichkeiten nach der FH

Smarte Köpfe aufgepasst: Die Versicherungsbranche befindet sich im Umbruch. Darum suchen die Vaudoise Versicherungen neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die über Beratungsgespür, Gründlichkeit und Lernfähigkeit verfügen. FH-Absolventinnen und -Absolventen aus den Bereichen Marketing, Finanzen, Wirtschaft oder Vertrieb können mit einer Zertifizierung des Berufsbildungsverbands der Versicherungswirtschaft (VBV) einen Versicherungsberuf ergreifen. Die Ausbildung garantiert gleichzeitig ein in der gesamten Branche anerkanntes Kompetenzniveau.

Der Berufsstand der Versicherungsberatung hat sich in den letzten Jahren stark verändert. Wo früher oft Berufspraxis ausgereicht hat, um in die Versicherung einzusteigen, sind die heutigen Anforderungen strukturierter: Gefragt sind Fachwissen, Methodik und Compliance. Mit der Revision des Versicherungsaufsichtsgesetzes (VAG) und der Stärkung des regulatorischen Rahmens werden von den Beraterinnen und Beratern heute genaue, aktuelle und überprüfbare Kompetenzen erwartet.

Die VBV-Zertifizierung nimmt dabei eine zentrale Stellung ein. Als Referenzinstitution für die Berufsbildung im Versicherungswesen in der Schweiz definiert und regelt der VBV gemeinsame Standards für Fachleute, die in der Kundenberatung tätig sind. «Das Ziel ist klar: eine qualitativ hochwertige, transparente und auf die tatsächlichen Kundenbedürfnisse zugeschnittene Beratung zu bieten und gleichzeitig die Vertrauenswürdigkeit der gesamten Branche zu stärken», erklärt Florian Felder, Schulungskordinator Vertrieb und Marketing bei den Vaudoise Versicherungen und VBV-Experte.

## Vielfältige Profile gesucht

Diese Entwicklung eröffnet interessante Perspektiven für Fachhochschulabsolventinnen und -absolventen. Es gibt viele Einstiegsmöglichkeiten bei einer Versicherung, folgende Fähigkeiten aber müssen alle Versicherungsprofis in spe mitbringen: eine strukturierte Denkweise, Verständnis für komplexe Inhalte und ein rechtlich reguliertes Umfeld und die Fähigkeit, vertrauensvolle Kundenbeziehungen aufzubauen. Kompetenzen, die in Ausbildungen in Betriebswirtschaft, Finanzen, Marketing oder Management erworben wurden, finden somit konkrete Anwendung in den Berufen der Versicherungsberatung. Der Campus der Vaudoise Versicherungen in Lausanne und im Wankdorf bietet ein umfassendes Begleitprogramm zur Vorbereitung auf die VBV-Zertifizierung. Auf dem Kursprogramm stehen: Einführung ins Recht, Sozial- und Lebensversicherungen, Haftpflicht-/Sachversicherungen und Motorfahrzeugversicherungen. «Die Schulung kombiniert Selbststudium auf einer eigenen Plattform, Präsenzunterricht, Simulationen, Coaching und Betreuung durch einen Manager oder eine Managerin. So erzielen Teilnehmerinnen und Teilnehmer schrittweise Fortschritte und lernen, die Theorie in die Praxis umzusetzen und die Prüfungen mit einem besseren Verständnis für die Erwartungen in der Praxis zu absolvieren», betont Ivan Jörg, Ausbilder am Campus der Vaudoise Versicherungen.

## Ein Muss bei der Kundenberatung

Die Zahlen sprechen für sich: Zwischen Oktober 2024 und Dezember 2025 wurden 199 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kundensupports bei der Prüfungsvorbereitung begleitet. Dazu kamen 23 Mitarbeitende im Aussendienst zwischen September 2025 und April 2026. Bei den Teilnehmenden, die das Kursprogramm absolviert und die Prüfungen abgelegt haben, liegt die Erfolgsquote bei 99%. Diese Ergebnisse belegen sowohl das persönliche Engagement der Kandidatinnen und Kandidaten als auch die Qualität des für sie geschaffenen Systems.

Lucie Jufer hat einen Bachelorabschluss in Betriebswirtschaft an der Berner Fachhochschule absolviert und arbeitet seit zehn Jahren bei der Vaudoise. «Ich durfte in verschiedenen Abteilungen (Human Resources, Marketing, Generalsekretariat) arbeiten, kannte aber weder die Versicherungsprodukte, noch wusste ich, wie eine Agentur funktioniert», erklärt Lucie, die aktuell ihre Ausbildung auf dem Campus der Vaudoise absolviert und in der Generalagentur Bern arbeitet. Sie arbeitet im Kundensupport, darum ist die VBV-Ausbildung für sie obligatorisch. «Die Ausbildung ist zwar obligatorisch, bedeutet aber eine wichtige Etappe in meiner Laufbahn. Ich hoffe, dass sie mir in meiner weiteren beruflichen Entwicklung bei der Vaudoise nützlich ist», so Jufer weiter.

Janine Bühler, Mitarbeiterin Kundensupport in der Agentur Rapperswil (SG), absolvierte vor dem Abschluss ihres VBV-Zertifikats ein EFZ als Kaufmännische Angestellte. Sie führt aus: «Durch die Ausbildung habe ich Grundkenntnisse in der Versicherungsbranche erworben und habe ein besseres Verständnis für einige Themen, die mir im Kundensupport täglich begegnen. Ausserdem gab es ein ganzes Modul rund um die Krankenversicherung, das für mich völlig neu war.»

Der VBV als Institution ist Garant für die Professionalisierung der Branche. Seine Rolle geht über die Zertifizierungen hinaus: Er vermittelt die entsprechende Fachsprache, stärkt die Handlungssicherheit und das Selbstbewusstsein bei der Kundenberatung und erhöht die Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Die VBV-Zertifizierung kann eine Brücke zu weiteren Ausbildungen der Branche wie dem eidgenössischen Fachausweis sein. Die Versicherungsbranche bietet konkrete Karriereperspektiven für ganz unterschiedliche Profile – der VBV und die Zertifizierung sind heute als Brückenbauer nicht mehr wegzudenken.

# StartCare, soutenir les débuts infirmiers

Quatre diplômées de la Haute école de santé Fribourg ont lancé StartCare, une hotline destinée aux jeunes infirmier·ères en début de carrière. Une initiative née du terrain pour mieux accompagner la transition vers la pratique.

Méline Neuhaus



Jessica Wey, Camille Burri, Sibylle Neuhaus-Rey, Charlotte Mittaz, fondatrices de StartCare (de g. à d.) Photo : Pixofluna

StartCare est né d'un constat partagé par ses fondatrices : l'entrée dans le métier peut être bien plus brutale qu'on ne l'imagine. Sibylle Neuhaus-Rey, Charlotte Mittaz, Jessica Wey et Camille Burri ont voulu transformer cette expérience en ressource utile pour la relève. « Nous avons toutes constaté que nous avons rencontré les mêmes difficultés à nos débuts dans la profession », souligne Sibylle. D'où l'idée de créer un espace neutre d'écoute et de parole, pensé comme un soutien concret pour les jeunes infirmières et infirmiers au moment de leurs premiers pas sur le terrain.

## Quand les débuts sur le terrain bousculent tout

Dans les soins infirmiers, l'entrée dans la vie professionnelle reste souvent un moment de bascule. Sibylle évoque cette réalité : « Ce qui frappe au début, c'est la charge de responsabilités, l'exigence de concentration permanente et l'impression que l'humain derrière la soignante n'est pas toujours considéré à sa juste valeur. En même temps, on essaie de montrer qu'on est forte. » Charlotte Mittaz décrit ce même choc avec des mots très concrets : « Je me souviens très bien de mon premier jour : j'avais l'impression

d'être sous l'eau, de devoir nager en permanence pour m'en sortir. Les six premiers mois ont été très éprouvants. Je me sentais seule et parfois presque encombrante, simplement parce qu'au début, on avance moins vite que les autres. »

Le constat est clair : ce n'est pas la formation qu'elles remettent en question, mais bien la phase de transition vers la pratique. « La formation de base m'a apporté beaucoup, mais au début j'avais l'impression d'avoir tout oublié tant nous sommes submergés », souligne Charlotte. C'est dans cette zone sensible, entre les études et le terrain, que StartCare veut aujourd'hui offrir un appui concret. Pour Sibylle, « le problème concerne la manière dont les

jeunes diplômés sont accompagnés une fois en poste, dans des équipes déjà fortement sollicitées. »

## Un projet alumni devenu réponse concrète

Porté par l'association Alumni Heds FR, StartCare montre aussi ce que peut produire un réseau HES lorsqu'il reste connecté à la réalité du terrain. Le projet a demandé du temps, de l'énergie et une vraie capacité à fédérer. Il a fallu chercher des soutiens, structurer la démarche, construire un business plan, obtenir des financements. Sibylle insiste d'ailleurs sur la dimension collective de cette aventure : « La Haute école de santé Fribourg, le doyen Fernando Santana, ainsi que plusieurs partenaires cantonaux et professionnels ont contribué à faire avancer le projet. » Lancé officiellement au 1er février 2026, StartCare doit encore gagner en visibilité, mais ses fondatrices savent qu'un dispositif de ce type demande du temps pour s'installer et créer la confiance.

## Le parcours HES comme levier de carrière

L'un des intérêts de StartCare, dans une optique de carrière, tient aussi au profil de ses fondatrices. La formation

HES apparaît comme un socle solide, à la fois pratique, analytique et évolutif. Sibylle insiste sur cette plus-value : « **C'est une formation exigeante, qui développe l'autonomie, la réflexion et un regard professionnel plus affûté.** » Charlotte, qui a ensuite poursuivi par un master en sciences infirmières, met en avant ce que cette continuité lui a apporté : « Faire ce master a permis d'ancrer davantage notre profession dans les sciences infirmières. Et pour StartCare, cela m'a aussi aidée à objectiver le besoin, à m'entourer, à gérer un projet. » Le message est clair : un parcours HES ne prépare pas seulement à entrer dans le métier, il donne aussi des outils pour le faire évoluer.

## Une carrière qui se construit dans le temps

C'est sans doute ce que StartCare raconte en filigrane. Dans les soins, parler de carrière ne signifie pas s'éloigner du terrain, mais pouvoir durer, évoluer et trouver sa place sans s'épuiser d'emblée. Sibylle rappelle d'ailleurs que « la

profession infirmière ouvre de nombreuses perspectives : spécialisations, CAS, master, enseignement, management ou sciences infirmières. » Mais encore faut-il pouvoir franchir le cap des premières années. En créant StartCare, les fondatrices rappellent une évidence trop souvent oubliée : prendre soin de celles et ceux qui soignent, dès le début de leur parcours, c'est déjà agir sur la suite de leur carrière.

Annonce

« Mon travail fait bouger la Suisse, sans empiéter sur ma vie privée. »

**Alexis**  
Collaborateur scientifique mobilité et affaires internationales

Travaille là où l'équilibre fait partie du quotidien.  
Postule maintenant.  
[emploi.admin.ch](https://emploi.admin.ch)

 Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

**Administration fédérale**  
Façonnons la Suisse de demain

Shape  
your future  
with Rolex!



# Un tremplin vers une carrière prometteuse

Que vous soyez étudiant-e en université, au sein d'une HES, d'une école supérieure ou en cours d'obtention d'une Maturité professionnelle, Rolex propose des stages adaptés à votre filière qui vous permettront d'acquérir une expérience pratique ou d'effectuer un travail de fin d'études. Vous êtes jeune diplômé-e et intéressé-e par le management ? Notre Graduate Program est fait pour vous.

La transition entre études et vie active est un moment clé, et la première expérience professionnelle est déterminante. Entreprise leader de l'industrie horlogère, Rolex offre les conditions idéales pour lancer sa carrière de la meilleure des manières.

## La transmission comme valeur fondamentale

Rolex compte plus de 10 000 collaborateurs en Suisse et plus de 15 000 dans le monde. Nous concevons et fabriquons, sur nos quatre sites nationaux, l'essentiel des composants de nos montres et assurons les différentes étapes, de la fonte des alliages d'or à l'assemblage des éléments du mouvement, du boîtier, du cadran et du bracelet, en passant par l'usinage et les finitions. Garantir une telle production nécessite un outil industriel à la pointe de la technologie qui repose sur une multitude de métiers et de savoir-faire. Un grand nombre de domaines d'études présents dans les HES sont représentés chez Rolex, ce qui nous permet en outre d'innover continuellement.

Afin de répondre aux défis de demain, nous plaçons la formation de la nouvelle génération parmi nos priorités. Notre investissement en matière de transmission des savoir-faire vise un triple objectif : assurer la relève, permettre le développement des compétences à l'interne et perpétuer une culture d'entreprise unique en son genre.

Véritable tremplin, le stage demeure un atout indéniable pour chaque étudiant-e qui souhaite se préparer dans les meilleures conditions à sa future carrière professionnelle. Chaque année, nous offrons à plus de 150 stagiaires la possibilité de s'immerger dans la pratique et de mettre à profit leurs compétences.

## Une porte d'entrée dans la vie active

Véritable tremplin, le stage demeure un atout indéniable pour chaque étudiant-e qui souhaite se préparer dans les meilleures conditions à sa future carrière professionnelle. Chaque année, nous offrons à plus de 150 stagiaires issus de plus de 40 domaines d'étude la possibilité de s'immerger dans la pratique, d'assumer leurs premières responsabilités en emploi et de mettre à profit leurs compétences fraîchement acquises.

Un stage est aussi une occasion idéale pour réaliser un travail de fin d'études, comme en témoigne Artur : « Après un apprentissage de dessinateur-constructeur industriel chez Rolex et l'obtention d'une maturité professionnelle, j'ai poursuivi mes études avec un Bachelor en gestion industrielle. À la fin de cette formation, j'ai eu l'opportunité d'effectuer un stage également chez Rolex, sur le site de Plan-les-Ouates, dans le cadre de mon travail de fin d'études. Mon rôle était de revoir le processus d'analyse de la taille des lots de pièces produites dans les différents ateliers. Cette étude m'a permis de rencontrer de nombreux intervenants et

d'appréhender le fonctionnement de plusieurs plateaux de production différents. C'était très enrichissant sur le plan personnel également, car j'ai découvert d'autres façons de penser et de gérer des situations variées. J'ai pu mettre à profit mes compétences et en acquérir de nouvelles. »

## Encourager la fibre managériale

Afin de développer nos futurs talents, nous avons conçu le Graduate program à l'attention des étudiant-es en fin de cursus ou titulaires d'un diplôme EPF ou HES, ou d'un Brevet Fédéral dans le domaine technique, mécanique ou micromécanique. Ce programme permet aux participant-es de gérer des projets dans plusieurs secteurs, d'acquérir une vision globale de l'organisation et de développer leur leadership. Durant trois mandats stimulants de 6 mois sur nos différents sites genevois, nous leur offrons un accompagnement sous la forme de démarches de formation, de coaching et de mentorat, et leur donnons l'occasion d'acquérir l'expérience nécessaire à une évolution vers un poste de Manager de proximité dans notre division Production.

[www.carrieres-rolex.com](http://www.carrieres-rolex.com)  
Rejoignez-nous !



# 30

## Les carrières se réinventent

L'intelligence artificielle crée de nouveaux métiers et transforme les compétences. À l'école hôtelière de Les Roches à Crans-Montana, cette évolution se traduit déjà dans les cursus. Entretien avec Ivana Nobile, Executive Academic Dean, Les Roches.

### Les Roches

#### L'IA transforme aujourd'hui tous les secteurs. Comment cela se traduit-il dans l'hospitalité ?

L'hospitalité repose sur la relation humaine, ce qui rend l'arrivée de l'IA à la fois stimulante et complexe. Elle agit sur le cœur même de l'expérience : personnalisation, anticipation des besoins, gestion des interactions. Le défi consiste à intégrer ces technologies sans perdre ce qui fait la valeur du secteur : la culture du service, l'empathie et l'intelligence émotionnelle.

#### Concrètement, quels usages ont déjà un impact ?

Le revenue management, la personnalisation des expériences clients ou encore les outils prédictifs pour les équipes et les stocks sont déjà largement influencés par l'IA. Son potentiel est également considérable dans la formation : par exemple, les étudiants peuvent s'exercer à gérer des situations complexes dans des environnements simulés avant même leur premier stage.

#### Quelles compétences deviennent essentielles ?

Comprendre l'IA est devenu indispensable, mais plus l'intelligence artificielle se développe, plus les compétences interpersonnelles deviennent indispensables : leadership, esprit critique, capacité d'adaptation, intelligence culturelle. Nous formons des « leaders à avantage humain », capables de maîtriser la technologie tout en apportant ce que les machines ne reproduisent pas.

#### Les carrières évoluent-elles ?

Oui. Les parcours deviennent plus hybrides, entre opérations, technologie et management. Les professionnels qui progressent rapidement sont ceux qui savent naviguer entre ces univers.

#### De nouveaux métiers émergent-ils ?

Nous voyons apparaître des rôles comme AI Guest Experience Manager ou des fonctions liées à la personnalisation



Ivana Nobile, Executive Academic Dean, Les Roches

digitale, à la transformation technologique, au bien-être ou encore au tourisme médical. Dans le luxe également, les attentes des nouvelles générations créent de nouveaux besoins.

#### Comment Les Roches adapte-t-elle ses programmes ?

L'IA est intégrée comme objectif d'apprentissage dans l'ensemble des cursus. Nous développons aussi des approches expérientielles fortes : entrepreneuriat avec SPARK Innovation Sphere, gestion d'établissements sur campus, programmes spécialisés ou cohortes internationales. L'objectif est de rapprocher au maximum la formation des réalités du marché, dans des environnements très proches des conditions réelles de l'industrie.

#### Quel conseil donneriez-vous à un jeune qui construit sa carrière ?

Cultiver sa singularité humaine, rester adaptable et apprendre à maîtriser la technologie plutôt qu'à la craindre. Les opportunités seront nombreuses pour ceux qui sauront évoluer.

#### À quoi ressemblera un professionnel de l'hospitalité dans dix ans ?

À quelqu'un capable d'évoluer entre plusieurs mondes : technologie, management, durabilité et relations humaines. Car l'hôtellerie restera avant tout l'art de faire sentir à l'autre qu'il compte.

Découvrir le « Way of Life » de Les Roches



## Offres & avantages

FH SUP UAS **HES SUISSE**  
Association faitière des diplômés des Hautes Ecoles Spécialisées

### Vacances & mobilité

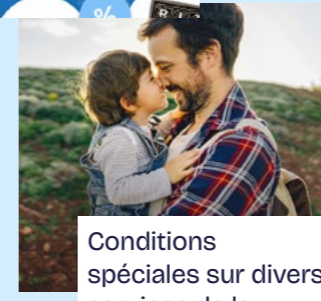
rocksresort Design Hotel™ à Laax  
- 15 % de réduction

Volvo: jusqu'à 19 % de réduction pour les membres

### Argent & éducation



Séjours linguistiques Linguista  
10 % de réduction sur le cours de langue



Conditions spéciales sur divers services de la Banque Cler



Gruyère Escapade Sports en plein air  
15 % de réduction

Découvrez toutes les offres et tous les avantages de HES SUISSE



Annonce

## Chez Romande Energie, on ne se contente pas de parler d'avenir ; on le construit chaque jour.

Tu es curieux, motivé, prêt à apprendre et à agir ? Rejoins une entreprise qui te donne les moyens de grandir, d'expérimenter et de faire la différence.



Rejoins-nous !



# Un anno di crescita sotto la guida di Tiziana Brenna

All'assemblea generale 2026 di SUPSIALumni è stato presentato il primo anno del percorso guidato dalla presidente Tiziana Brenna: dodici mesi in cui l'associazione ha consolidato la propria struttura, fatto crescere la rete dei Club e intensificato la collaborazione con SUPSI e il territorio, accompagnando questa evoluzione con una nuova identità visiva.

L'assemblea generale 2026 di SUPSIALumni ha offerto l'occasione per ripercorrere il primo anno di attività sotto la guida della presidente Tiziana Brenna, in carica dal 2025. È stato un anno di lavoro costante, orientato a consolidare quanto costruito negli anni precedenti sotto la presidenza di Luca Bordonzotti e a dare ulteriore slancio all'associazione e alla sua community. All'incontro hanno partecipato anche Franco Gervasoni, Direttore della SUPSI, che ha portato un breve saluto, e Alberto Piatti, Direttore della Formazione continua.



La presidente Tiziana Brenna durante la sua relazione

## Una struttura chiara per una crescita condivisa

Un tema centrale è stato il rafforzamento della governance. Nel corso dell'anno, il Comitato direttivo ha lavorato alla definizione dei ruoli interni, chiarendo le responsabilità operative e sostenendo in modo più efficace lo sviluppo delle attività. A questo si è affiancata la creazione del Comitato allargato, che riunisce il comitato e i rappresentanti dei Club. Con l'assemblea del 2026, questo nuovo organo è entrato ufficialmente nella struttura dell'associazione, ponendo le basi per un coordinamento più ampio e per una collaborazione più sistematica tra i diversi ambiti della community.

## Incontri e scambi a sostegno della community

In questo primo anno la priorità è rimasta quella di creare occasioni di incontro. La programmazione dei Club e gli eventi aperti alla community hanno favorito un dialogo costante tra professionisti e diplomati di generazioni e settori diversi. Il SUPSIALumni Day 2025, dedicato alla salute digitale, è stato uno degli appuntamenti più signifi-

cativi: un momento che ha confermato l'interesse per temi attuali e la volontà di confrontarsi su questioni che riguardano il mondo del lavoro e la società.

La rete dei Club ha continuato a crescere, sia in termini di attività, sia grazie alla nascita di nuovi gruppi. Questo sviluppo è avvenuto in un clima di collaborazione sempre più stretta con la SUPSI, con le altre scuole universitarie professionali svizzere e con SUP SVIZZERA. Una relazione che permette all'associazione di rafforzare il legame tra formazione, mondo professionale e territorio, creando valore non solo per chi è già membro, ma anche per chi potrà unirsi in futuro. SUPSIALumni guarda infatti con attenzione alla crescita dei propri soci, un obiettivo che si costruisce attraverso proposte rilevanti e una community attiva e inclusiva.

## La visibilità come ulteriore leva di crescita

Il 2025 ha portato anche un rinnovamento sul fronte della comunicazione. Una nuova strategia ha reso la presenza

dell'associazione più riconoscibile e ha permesso di valorizzare meglio attività ed eventi. In questo percorso si inserisce anche l'aggiornamento dell'identità visiva, sviluppato in collaborazione con Luca Stocker, un laureato SUPSI in Comunicazione visiva: un contributo che testimonia il legame diretto tra la formazione e il territorio.

Accanto a questi progetti più visibili, l'associazione ha lavorato sulla propria struttura digitale e organizzativa. Processi più chiari, strumenti condivisi e modelli operativi hanno migliorato l'efficienza del lavoro svolto su base volontaria, facilitando il coordinamento interno e la realizzazione delle attività. A distanza di un anno, il percorso avviato sotto la nuova presidenza mostra una direzione solida: rafforzare le connessioni tra alumni, scuola e territorio, creare spazi di incontro e crescita professionale e far evolvere una community che vuole ampliarsi e restare un punto di riferimento per chi ha scelto – e sceglierà – la SUPSI. Un percorso costruito grazie all'impegno condiviso di volontari, membri e partner che, giorno dopo giorno, contribuiscono a far crescere la community SUPSIALumni.



Il nuovo Comitato direttivo di SUPSIALumni, da sinistra a destra: Gabriel Ramos, Davide Torre, Tiziana Brenna (presidente), Daniele Raffa, Carol Galbusera, Niccolò Gentile (vicepresidente), Mirco Pizza (assenti: Efra Ugas, Karen Burgener).

## Annuncio



«Ho studiato per poter cambiare le cose. E qui posso farlo.»

**Anne**  
Scienze della salute  
Specialista in elaborazione dati

Lavora dove puoi fare la differenza.  
Candidati ora.  
[posto.admin.ch](https://posto.admin.ch)



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Amministrazione federale

Costruiamo il domani della Svizzera



## Achtsam führen? Kann man lernen!

### Was hat Führung mit Achtsamkeit zu tun?

Das klassische Bild von Führung ist ja: Es brennt an jeder Ecke und man weiss gar nicht, wo man zuerst löschen soll. Aber um mit der Aufgabe zurechtzukommen, brauchen Führungskräfte mehr als nur Grundlagen von Teamführung und Management. Sie brauchen auch den Bezug zu sich selbst, zu den eigenen Stärken und Grenzen. Und daneben brauchen sie Tools, um damit zu arbeiten. Unser neues CAS-Programm «Mindful Leadership» bietet genau das.

### Klingt aussergewöhnlich. Wie sieht das CAS-Programm aus?

Es besteht aus drei Teilen, die aufeinander aufbauen und durch die sich ein Grundgedanke zieht: Achtsamkeit. Im ersten Teil schauen wir auf die eigene Person, im zweiten auf den Führungskontext der Person, im dritten auf die Rahmenbedingungen. Bei alledem bieten wir viele Zugänge in Form unterschiedlichster Achtsamkeitsübungen. Entschleunigung üben und den «Monkey Mind», das ruhelose Denken, wieder einfangen, um es konzentriert nach aussen zu richten: Das sind Kernelemente, die das CAS-Programm durchziehen und den Weg zu einer gesunden Arbeitskultur ebnet.



**n|w** Fachhochschule Nordwestschweiz  
Hochschule für Soziale Arbeit

Sarah Bestgen,  
Dozentin, Institut  
Beratung, Coaching und  
Sozialmanagement,  
Hochschule für Soziale  
Arbeit FHNW



## Innovation durch Praxis

### Thierry, wie entstand der «Level Up Pass»?

Die Idee entstand im Alltag bei Padel District: Tagsüber blieben viele Courts ungenutzt, während Spielende mehr Flexibilität suchten. Der «Level Up Pass» verbindet beides mit zusätzlichen Benefits und einem Levelsystem, das Nutzungslücken schliesst und gleichzeitig die Community stärkt.

### Was macht das Projekt erfolgreich?

Der Ansatz ist konsequent praxisnah und gemeinsam mit der Community entwickelt. Feedback wurde früh integriert und laufend umgesetzt. Das System motiviert, häufiger und auch zu Randzeiten zu spielen – und schafft gleichzeitig ein stärkeres Gemeinschaftsgefühl unter den Spielenden.

### Welche Rolle spielte das Studium an der HWZ?

Ich konnte Inhalte direkt anwenden: Studienprojekte wurden zu konkreten Tests bei Padel District. So entstand die Idee während des MAS und wurde schrittweise weiterentwickelt. Die enge Verbindung von Theorie und Praxis hat wesentlich dazu beigetragen, das Konzept erfolgreich umzusetzen.



**HWZ** Hochschule für  
Wirtschaft Zürich

Thierry Berger, Absolvent  
MAS Marketing  
Excellence HWZ und  
Entwickler des  
«Level Up Pass»



## Wie Netzwerkpflge unerwartete Türen öffnen kann

### Giovanna, welche Fehler siehst du häufig in LinkedIn-Accounts?

Ich spreche ungern von Fehlern. Viele Menschen unterschätzen das Potenzial von LinkedIn. Oft fehlen eine angepasste URL, ein passendes Hintergrundbild oder wichtige Bereiche im Profil. Häufig fehlt auch die Klarheit, für welche Themen man stehen und sichtbar sein möchte.

### Was sind die wichtigsten Punkte, um seine Sichtbarkeit zu erhöhen?

Wichtig sind ein aktuelles Profil, klare Themen und ein authentischer Auftritt. Wer sichtbar werden möchte, sollte regelmässig posten und bewusst mit anderen interagieren. Entscheidend ist, dass Profil, Inhalte und Auftreten zusammenpassen.

### Wie pflegt man die Kontakte über das online-Netzwerk hinaus?

Kontakte pflegt man, indem man den Austausch auch persönlich weiterführt. Deshalb habe ich 2025 in Zug meine Netzwerk-Meetups ins Leben gerufen, die alle zwei Monate stattfinden. Die Treffen zeigen immer wieder, wie wertvoll echte Begegnungen sind. Sie können unerwartete Türen öffnen.

Mitglieder von FH SCHWEIZ erhalten 15% Rabatt auf diverse Angebote bei Buchung über die Webseite.

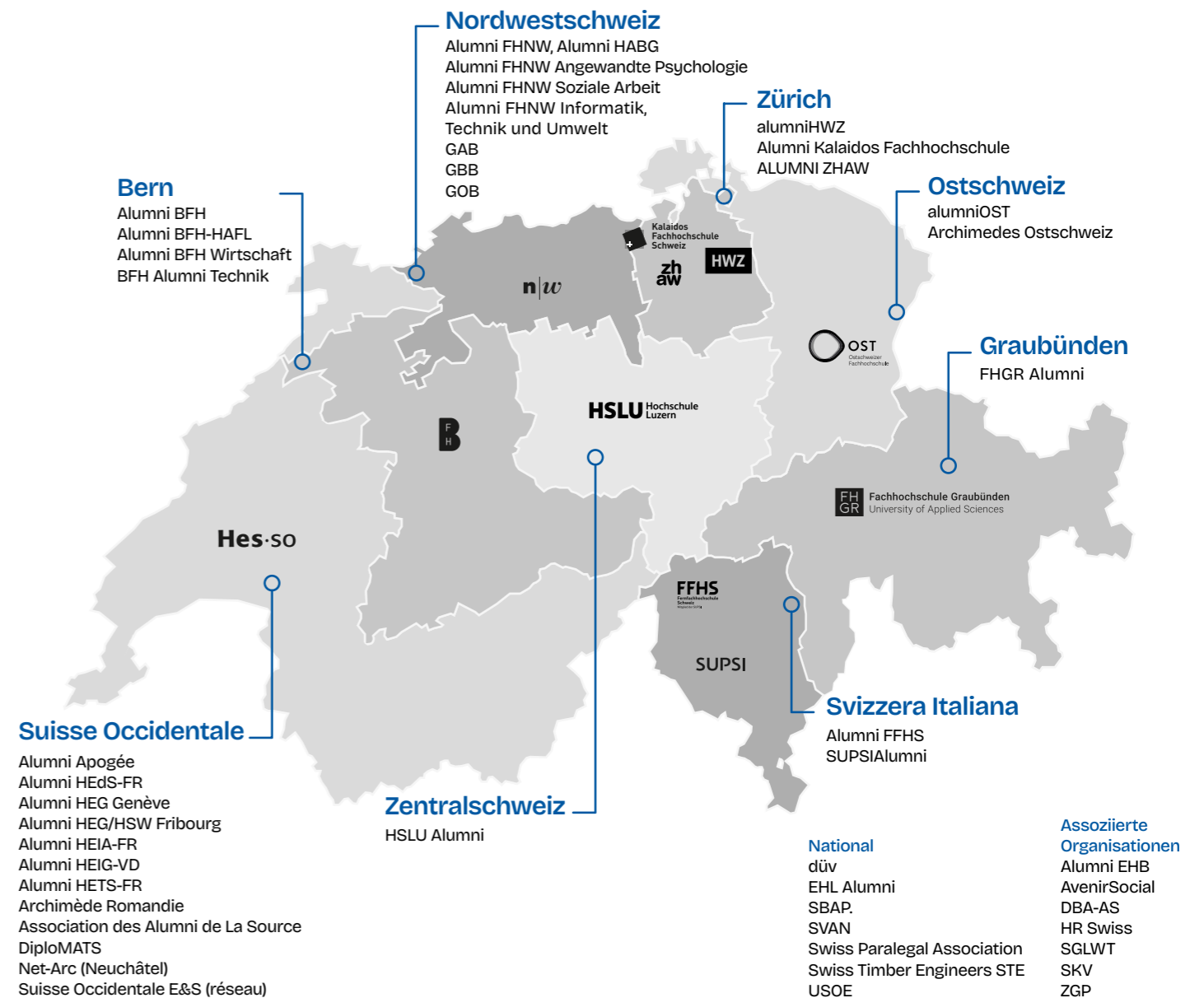


Giovanna Lotito,  
Betriebsökonomin FH,  
unabhängige LinkedIn-  
Trainerin, Career  
Consultant und Selbst-  
führungsexpertin,  
Gründerin der Giovanna  
Lotito iDea AG.

## Netzwerk

# FH SCHWEIZ – National und in allen Regionen

Über 80 000 Mitglieder sind in über 40 Organisationen unter dem Dach von FH SCHWEIZ organisiert:



FH SCHWEIZ dankt allen Partnern für die Unterstützung.



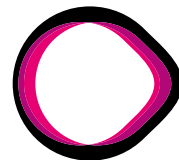
A woman with dark hair, wearing a bright green ribbed long-sleeved top and blue jeans, stands smiling on a wooden pier. The background shows a calm lake and lush green trees under a clear blue sky.

# IMMER WEITER- BILDEN.

Online-  
Infoanlass:  
**9. September**  
ab 17 Uhr



Deine Weiterbildung als  
Sprungbrett für deine Karriere  
**WO WISSEN WIRKT.**



**OST**  
Ostschweizer  
Fachhochschule