

SPECIAL

«Best of Class»-Gala & Award-Night Hans Huber Stiftung



Berufslehre mit Wert

«Best of Class» feiert Spitzenleistung und Engagement in der Berufsbildung.

Grosse Leistungen, grosse Emotionen

Prämierung der besten Lehrabsolvent/innen - NextGen

Lehre mit Zukunft

Awards, Vorbilder und eine Kampagne rücken die Berufsbildung ins Rampenlicht.



PATEK PHILIPPE
GENEVE

DIE CUBITUS KOLLEKTION



BEGINNEN SIE IHRE
EIGENE TRADITION



CUBITUS MEDIUM-SIZE REF. 7128/1G

EINE PATEK PHILIPPE GEHÖRT EINEM NIE GANZ ALLEIN.
MAN ERFREUT SICH EIN LEBEN LANG AN IHR, ABER EIGENTLICH
BEWAHRT MAN SIE SCHON FÜR DIE NÄCHSTE GENERATION.

1886

LABHART

CHRONOMETRIE & GOLDSCHMIEDE

Inhaber Romano Prader

A close-up, artistic photograph of a woman's arm and hand. She is wearing a gold-toned watch with a square face and a metal link bracelet. Her hand is raised, with fingers slightly curled. She is wearing a green, textured dress. The background is blurred, showing a staircase railing and some foliage. The lighting is soft and warm.

BEGINNEN SIE IHRE
EIGENE TRADITION



PATEK PHILIPPE
GENEVE

DIE CUBITUS KOLLEKTION



CUBITUS MEDIUM-SIZE REF. 7128/1R

EINE PATEK PHILIPPE GEHÖRT EINEM NIE GANZ ALLEIN.
MAN ERFREUT SICH EIN LEBEN LANG AN IHR, ABER EIGENTLICH
BEWAHRT MAN SIE SCHON FÜR DIE NÄCHSTE GENERATION.

1886

LABHART

CHRONOMETRIE & GOLDSCHMIEDE

Inhaber Romano Prader

Inhalt

- 04 Interview**
Jens Breu über Exzellenz und den Wert der Berufslehre
- 08 Lifetime Award**
Roland Brack über Lehre, Karriere und künstliche Intelligenz
- 10 Inspiration Award**
Alessandro Borghi über Vertrauen und starke Berufsbildner
- 12 Inspiration Award**
Marco Cellere über Ausbildung als Investition in die Zukunft
- 14 NextGen Award**
Neun junge Talente zeigen die Vielfalt der Berufsbildung
- 24 «GENIAL-DUAL»**
Awards, Vorbilder und eine Kampagne für mehr Sichtbarkeit der Berufsbildung

IMPRESSUM

Magazin LEADER, MetroComm AG,
Bahnhofstrasse 8, 9000 St.Gallen,
T 071 272 80 50, leader@metrocomm.ch,
www.leaderdigital.ch

Verleger: Natal Schnetzer | **Redaktion/**
Text: Dr. Stephan Ziegler (Leitung), Patrick
Stämpfli | **Fotografie:** Marlies Beeler-
Thurnheer, Rebekka Grossglauser, Gian
Kaufmann, Michelle Seiler, zVg | **Geschäfts-**

leitung: Natal Schnetzer, nschnetzer@metrocomm.ch | **Anzeigenleitung:** Natal
Schnetzer, nschnetzer@metrocomm.ch |

MarketingService/Aboverwaltung:
Fabienne Schnetzer, info@metrocomm.ch |

Abopreis: CHF 60.– für 18 Ausgaben |
Erscheinung: Der LEADER erscheint 9x
jährlich mit Ausgaben Januar/Februar,
März, April, Mai, Juni, August, September,
Oktober, November/Dezember, zusätzlich
9 Special-Ausgaben | **Gestaltung:** Doris
Hollenstein, dhollenstein@metrocomm.ch |

Druck: Ostschweiz Druck AG, 9300 Wittenbach

LEADER ist ein beim Institut für geistiges
Eigentum eingetragenes Markenzeichen.
Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit
schriftlicher Genehmigung des Verlages.
Für unverlangt eingesandte Manuskripte
übernimmt der Verlag keine Haftung.

ISSN 1660-2757

Talente brauchen Chancen



Bettina Surber,
Regierungsrätin und Vorsteherin
des Bildungsdepartementes
des Kantons St.Gallen

Die Berufswahl ist eine der ersten grossen Weichenstellungen im Leben eines jungen Menschen. Sie entscheidet aber längst nicht abschliessend darüber, wohin der weitere Weg führt. Eine Stärke unseres Bildungssystems liegt gerade darin, dass es unterschiedliche Zugänge und Entwicklungsmöglichkeiten eröffnet.

Die Berufsbildung verbindet Lernen und Arbeiten, Wissen und Anwendung sowie persönliche Entwicklung und berufliche Verantwortung. Gleichzeitig schafft sie eine solide Grundlage für die weitere Laufbahn – sei es im erlernten Beruf, in der höheren Berufsbildung, mit einer Berufsmaturität oder später an einer Hochschule.

Als Vorsteherin des kantonalen Bildungsdepartementes ist mir wichtig, dass wir diese Durchlässigkeit erhalten und stärken. Bildung darf keine Einbahnstrasse sein. Und welche Chancen ein junger Mensch hat, darf nicht von seiner sozialen Herkunft abhängen. Entscheidend ist, dass alle jungen Menschen ihre Talente entdecken und entfalten können – unabhängig von ihren Voraussetzungen und unabhängig davon, welchen Bildungsweg sie zunächst wählen. Das ist für mich eine zentrale Aufgabe eines starken öffentlichen Bildungssystems.

Dazu braucht es starke Berufsfachschulen und engagierte Lehrpersonen. Vor allem aber braucht es Unternehmen sowie Berufsbildnerinnen und Berufsbildner, die bereit sind, jungen Menschen Vertrauen zu schenken, Wissen weiterzugeben und Zeit in ihre Ausbildung zu investieren. Berufsbildung ist deshalb immer eine Gemeinschaftsleistung.

Die «Best of Class Award Night» der Hans Huber Stiftung rückt Menschen ins Zentrum, die zeigen, was daraus entstehen kann. Sie würdigt herausragende Lernende ebenso wie Persönlichkeiten, die sich mit besonderem Engagement für die Berufsbildung einsetzen. Damit macht sie sichtbar, was im Alltag manchmal zu selbstverständlich erscheint: Exzellenz beginnt nicht erst an einer Hochschule. Sie entsteht überall dort, wo Neugier, Begabung, Fleiss und gute Förderung zusammenkommen.

Den ausgezeichneten jungen Berufsleuten gratuliere ich herzlich. Gleichzeitig wünsche ich ihnen, dass sie neugierig bleiben und ihren eigenen Weg gehen. Bildung soll nicht nur auf einen Beruf vorbereiten. Sie soll Menschen befähigen, selbstbestimmt ihren Platz in unserer Gesellschaft zu finden und diese mitzugestalten.

Denn eine starke Bildungslandschaft braucht nicht möglichst gleiche Lebensläufe. Sie braucht unterschiedliche Talente – und faire Chancen, diese Talente zu entfalten.

Jens Breu:
Berufsbildung stärken.



«Die Berufslehre ist kein Plan B»

Engagierte Lehrbetriebe, Berufsbildner und leistungsstarke junge Berufsleute bilden eine zentrale Grundlage des Schweizer Erfolgsmodells. Mit «Best of Class» rückt die Hans Huber Stiftung die Exzellenz der dualen Berufsbildung ins Rampenlicht. Stiftungspräsident und SFS-CEO Jens Breu spricht über die Premiere, die Gleichwertigkeit von Lehre und Gymnasium sowie die Chancen, die sich für junge Menschen, Unternehmen und den Bildungsstandort eröffnen.

Jens Breu, die «Best of Class»-Premiere ist Geschichte: Was bleibt Ihnen persönlich von diesem Abend am stärksten in Erinnerung?

Dass Berufsstolz eine enorme Kraft entfalten kann, wenn man ihm eine Bühne gibt. Wir sprechen oft abstrakt über Berufsbildung oder Fachkräfte. An diesem Abend standen Menschen im Mittelpunkt, die mit Recht stolz auf ihre Leistung sein dürfen. Bei den jungen Berufsleuten war spürbar, wie viel Können, Disziplin und Entwicklung hinter einem ausgezeichneten Lehrabschluss stehen. Die Berufsbildung wurde nicht erklärt oder verteidigt, sondern selbstbewusst gefeiert. Genau das wollten wir erreichen.

Die Hans Huber Stiftung hat ihre traditionelle Preisverleihung nach 28 Jahren neu ausgerichtet. Weshalb war 2026 der richtige Zeitpunkt, und welche zusätzlichen Möglichkeiten eröffnet «Best of Class»?

Die bisherige Preisverleihung hat Menschen gewürdigt, die sich aussergewöhnlich für die Berufsbildung engagieren. Daran knüpfen wir an. Gleichzeitig wird der Wettbewerb um Talente intensiver, und Berufsbilder verändern sich schneller. Mit «Best of Class» stellen wir deshalb zusätzlich die jungen Berufsleute ins Zentrum. Wir verbinden Vorbilder, Leistung und Zukunft und schaffen eine Plattform, die Wirtschaft, Bildung, Eltern und junge Menschen zusammenbringt.





Jens Breu: «Berufsbildung ist Teil unserer Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit.»

>

Im Zentrum der Gala stand die «Exzellenz in der dualen Berufsbildung». Was verstehen Sie darunter?

Exzellenz lässt sich nicht auf eine Abschlussnote reduzieren. Im Berufsleben zeigt sich Qualität in mehreren Dimensionen: Fachliches Können gehört ebenso dazu wie Zuverlässigkeit, Lernbereitschaft, Eigeninitiative und die Fähigkeit, gemeinsam Lösungen zu entwickeln. Für mich bedeutet Exzellenz, aus den eigenen Möglichkeiten sehr viel zu machen und Verantwortung zu übernehmen. Junge Menschen können sich während einer Lehre enorm entwickeln und über sich hinauswachsen.

■ **«Eure Leistung zählt.»**

Erstmals wurden neben Persönlichkeiten auch die besten Lernenden der Ostschweiz aus neun Interessenfeldern geehrt. Welche Botschaft verbindet die Stiftung damit?

Ganz einfach: Eure Leistung zählt. Und sie verdient die gleiche öffentliche Anerkennung wie hervorragende Leistungen in anderen Bildungswegen, im Sport oder in der Kultur. Wer eine anspruchsvolle Berufslehre absolviert, verbindet Theorie und Praxis und bewährt sich gleichzeitig im Betrieb. Die Auszeichnung ist dabei kein Schlusspunkt, sondern markiert einen Anfang. Ich wünsche mir, dass die Ausgezeichneten neugierig bleiben, Verantwortung übernehmen und später vielleicht selbst junge Menschen ausbilden.

Die Berufslehre gilt als tragende Säule des Schweizer Erfolgsmodells. Wird ihr Potenzial ausreichend wahrgenommen?

Teilweise ja. Vielleicht gerade deshalb, weil das System so gut funktioniert. Wir haben uns daran gewöhnt, dass Unternehmen Nachwuchs ausbilden, Berufsschulen Wissen vermitteln und junge Menschen früh in reale Arbeitsprozesse eingebunden werden. International ist das keineswegs selbstverständlich. Die duale Berufsbildung schafft einen direkten Wissenstransfer zwischen Schule und Unternehmen. Neue Technologien gelangen rasch in die Ausbildung und in die Betriebe. Berufsbildung ist deshalb mehr als ein Instrument gegen den Fachkräftemangel: Sie ist Teil unserer Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit.

Viele Eltern betrachten das Gymnasium noch immer als den sichereren oder prestigeträchtigeren Bildungsweg. Wie lässt sich die Vielfalt beruflicher Laufbahnen besser vermitteln?

Gesellschaftliche Bilder sind häufig langlebiger als Bildungsrealitäten. Die Vorstellung, ein akademischer Weg führe automatisch «weiter nach oben», sitzt tief. Eine solche Hierarchie greift jedoch zu kurz. Im Zentrum steht die Frage, welcher Bildungsweg zu den Fähigkeiten, Interessen und zur Persönlichkeit eines jungen Menschen passt. Es geht nicht darum, Gymnasium und Berufslehre gegeneinander auszuspielen. Beide Wege sind wichtig und bieten hervorragende Perspektiven. Potenzial geht aber verloren, wenn Prestige stärker gewichtet wird als Begabung und Motivation. Zudem wird die Durchlässigkeit unseres Bildungssystems oft unterschätzt. Eine Berufslehre verbaut keine Zukunft, sondern eröffnet viele Wege.

Ausbildung ist mit erheblichem Aufwand verbunden. Welche Chancen eröffnet sie den Unternehmen bei der Sicherung ihres Fachkräftebedarfs?

Viele Unternehmen leisten bereits Hervorragendes. Berufsbildung erfordert Zeit, Geld und Aufmerksamkeit. Ein Lehrbetrieb stellt Fachleute frei und begleitet junge Menschen intensiv. Gerade darin liegt für Unternehmen aber eine grosse Chance: Wer selbst ausbildet, kann früh jene Kompetenzen entwickeln, die für die eigene Zukunft besonders wertvoll sind.

Bei SFS ist die Ausbildung seit Jahrzehnten Teil der langfristigen Personalentwicklung. Sie ist kein gesellschaftliches Nebenprojekt, sondern unternehmerische Vorsorge. Wer heute ausbildet, gewinnt Fachkräfte, entwickelt künftige Führungskräfte und hält wichtiges Wissen im Unternehmen. Gleich-

zeitig entsteht eine Bindung zu jungen Menschen, die den Betrieb, seine Kultur und seine Arbeitsweise von Grund auf kennenlernen.

Künstliche Intelligenz, Automatisierung und neue Berufsbilder verändern die Arbeitswelt rasant. Wie kann die duale Berufsbildung diese Entwicklung für sich nutzen?

Die Antwort auf neue Technologien kann nicht allein darin bestehen, immer weitere Inhalte in bestehende Lehrpläne aufzunehmen. Wissen verändert sich teilweise schneller, als Bildungspläne angepasst werden können. Umso wichtiger werden langfristig relevante Fähigkeiten: fachliche Grundlagen, Problemlösungskompetenz, vernetztes Denken, Datenverständnis und der kompetente Umgang mit digitalen Werkzeugen und KI.

Ebenso gewinnt die Fähigkeit an Bedeutung, Ergebnisse kritisch zu beurteilen und Technologie verantwortungsvoll einzusetzen. KI kann Antworten erzeugen, übernimmt aber keine Verantwortung dafür, ob sie im betrieblichen Kontext richtig sind. Die duale Berufsbildung bietet hier einen besonderen Vorteil: Neue Technologien kommen unmittelbar in Unternehmen zum Einsatz und können dadurch rasch Teil der Ausbildung werden. Lernende erleben nicht nur, wie eine Technologie funktioniert, sondern auch, wo sie sinnvoll eingesetzt wird und welche Verantwortung damit verbunden ist.

Die Hans Huber Stiftung zeichnet seit 1998 besonderes Engagement für die Berufsbildung aus. Wo hat sie konkret etwas bewirkt, und welches weitere Potenzial sehen Sie?

Die Stiftung hat Menschen und Unternehmen sichtbar gemacht, die sich weit über das Selbstverständliche hinaus für die Berufsbildung engagieren. Mit Auszeichnungen, Workshops und dem Nationalen Bildungspreis haben wir gezeigt, dass gute Berufsbildung Vorbilder braucht.

Gleichzeitig sehen wir viel Potenzial, Eltern früher zu erreichen, jungen Menschen die Vielfalt beruflicher Laufbahnen besser aufzuzeigen und den Austausch zwischen Schulen und Wirtschaft weiter zu intensivieren. Die Stiftung kann zudem noch stärker als Plattform wirken, Debatten anstossen und Akteure zusammenbringen. «Best of Class» eröffnet uns dafür neue Möglichkeiten, weil die ausgezeichneten jungen Berufsleute selbst zu glaubwürdigen Botschaftern der Berufsbildung werden können.

«Eine Berufslehre verbaut keine Zukunft, sondern eröffnet viele Wege.»

Wenn wir in zehn Jahren auf die Premiere von «Best of Class» zurückblicken: Woran möchten Sie erkennen, dass daraus eine Bewegung mit nachhaltiger Wirkung entstanden ist?

Für mich zeigt sich die Wirkung nicht in erster Linie daran, wie gross die Gala geworden ist, sondern daran, was sie ausgelöst hat. Ich wünsche mir, dass «Best of Class» zu einem anerkannten Qualitätszeichen für berufliche Exzellenz wird und frühere Preisträger zu Vorbildern werden.

Besonders wertvoll wäre ein Netzwerk aus jungen Berufsleuten, Berufsbildnern, Unternehmen und Schulen, das Wissen weitergibt und neue Initiativen hervorbringt. Und ich würde gerne erleben, dass bei einem talentierten 15-Jährigen nicht reflexartig gefragt wird, weshalb er «nur» eine Lehre macht, sondern welche Chancen ihm dieser Weg eröffnet. Dann hätten wir mehr erreicht als einen gelungenen Galaabend.

Anzeige

FLUIDLYNX COMPACT

AUTOMATED FLUID SYSTEM

Das System für wassermischbare Kühlschmierstoffe überwacht und steuert Konzentration sowie Füllstände vollautomatisch.

- Autonomes Mischen, Dosieren und Messen von bis zu zehn Maschinen
- Einsparung von bis zu 15 % Kühlschmierstoff-Konzentrat
- Online-Monitoring von Konzentration, Temperatur, pH-Wert, elektrischer Leitfähigkeit sowie Wasser- und Konzentratverbrauch







SWISS QUALITY SINCE 1917

«Handwerkliche Berufe werden eine Renaissance erleben»

Vom Elektromechaniker-Lehrling bei ABB zum Gründer eines der grössten Schweizer Handelsunternehmen: Roland Brack hat selbst erlebt, welche Basis eine Berufslehre schaffen kann. Der Gewinner des Lifetime Awards erklärt, weshalb die Ausbildung eigener Fachkräfte für sein Unternehmen schon früh entscheidend war und warum Künstliche Intelligenz die Arbeitswelt grundlegend verändern wird.

Roland Brack, was bedeutet Ihnen der Lifetime Award der Hans Huber Stiftung persönlich?

Er ist für mich eine grosse Ehre. Ich nehme ihn aber nur stellvertretend für all unsere Auszubildenden und Lehrlinge entgegen, die jeden Tag ihr Bestes geben.

Sie haben Ihre Laufbahn mit einer Berufslehre begonnen. Wie hat diese Ihren weiteren Weg geprägt?

Ich habe bei ABB in einem Grossbetrieb gelernt. Neben einer fundierten handwerklichen Ausbildung als Elektromechaniker habe ich viel praktische Erfahrung in Organisations- und Führungsthemen mitgenommen. Für den späteren Aufbau von Brack konnte ich einiges davon übernehmen und auch bei uns einführen, beispielsweise ein gleitendes Arbeitszeitmodell oder viele Aspekte einer professionellen Lehrlingsausbildung.

Aus einer Einzelfirma ist eines der grössten Handelsunternehmen der Schweiz entstanden. Welche Rolle

spielte die Berufsbildung auf diesem Weg?

Eine wichtige. In den ersten Jahren gab es praktisch keine ausgebildeten Fachleute im IT-Bereich. Also mussten wir die Leute entweder durch Umschulungen aus anderen Berufen oder durch die eigene Lehrlingsausbildung fördern.

Weshalb war es Ihnen immer wichtig, in die Ausbildung junger Menschen zu investieren?

Die Jungen sind unsere Zukunft. Keine Frage, dass wir dort investieren müssen.

Wie stark haben sich die Voraussetzungen von Lernenden in den vergangenen Jahrzehnten verändert?

Ich glaube, nur sehr wenig. Gleichzeitig ist gerade im IT-Bereich das Wissen, das während einer Lehre vermittelt werden muss, stark gewachsen. In der Schule gibt es aus meiner Sicht noch immer zu wenig IT-Ausbildung. Dadurch wird es zunehmend anspruchsvoller, den Ein-

stieg zu schaffen und während einer vierjährigen Lehre alles notwendige Wissen zu vermitteln.

Was zeichnet aus Ihrer Sicht einen Lehrbetrieb aus, der seine Verantwortung wirklich wahrnimmt?

Das Allerwichtigste ist, den ersten Schritt zu gehen und sich für die Ausbildung von Lernenden zu entscheiden.

Digitalisierung und Künstliche Intelligenz verändern viele Berufe. Welche Kompetenzen werden künftig besonders wichtig?

Es wird zunehmend entscheidend, zwischen Wahrheit und Fake unterscheiden zu können.





Roland Brack ist Gründer, Inhaber und Verwaltungsratspräsident von Brack.Alltron. Nach einer Berufslehre als Elektromechaniker bei ABB studierte er Elektrotechnik an der HTL Brugg-Windisch und gründete 1994 die Einzelfirma Brack Consulting. Daraus entwickelte sich die heutige Unternehmensgruppe Brack.Alltron mit rund 1300 Mitarbeitern. Einer breiten Öffentlichkeit ist Brack zudem als Investor in der TV-Sendung «Die Höhle der Löwen Schweiz» bekannt. Er engagiert sich auch für die Förderung der IT- und Berufsbildung.

Wo sehen Sie heute die grössten Herausforderungen für die duale Berufsbildung?

Tatsächlich sehe ich sie bei allen Büroberufen in der Künstlichen Intelligenz. Viele administrative Aufgaben werden künftig durch KI erledigt. Es braucht dort weniger Menschen, und gleichzeitig verändern sich die Anforderungen rasant und fundamental. Handwerkliche Berufe werden eine Renaissance erleben.

Worauf sind Sie mit Blick auf Ihr Engagement für die Berufsbildung besonders stolz?

In der Berufsbildung gibt es für mich keinen Punkt, an dem man sagen kann: Jetzt sind wir fertig. Zu viel Stolz auf das Erreichte birgt die Gefahr, dass man aufhört, besser werden zu wollen. Was mich aber wirklich freut, ist zu sehen, wie junge Menschen ihren Weg finden, Verantwortung überneh-

men und über sich hinauswachsen. Dazu einen Beitrag zu leisten, bedeutet mir sehr viel.

«Man darf nicht aufhören, besser werden zu wollen.»

Welchen Rat möchten Sie jungen Menschen mitgeben, die heute vor der Berufswahl stehen?

Seid offen für Neues und habt den Mut, auch Wege auszuprobieren, die ihr heute noch nicht kennt. Man muss nicht von Anfang an genau wissen, wo man einmal landen will. Wer neugierig bleibt und Chancen ergreift, für den kommt es meistens gut.

«Jugendliche fordern, aber nicht allein lassen»

Alessandro Borghi begleitet als Leiter Berufsbildung bei Bartholet in Flums seit vielen Jahren junge Menschen auf dem Weg ins Berufsleben. Für dieses Engagement wird er mit dem Inspiration Award der Hans Huber Stiftung ausgezeichnet. Im Interview spricht er darüber, was gute Berufsbildung ausmacht, weshalb Praxis der Schlüssel zur Begeisterung für technische Berufe ist und warum eine Lehre alles andere als zweite Wahl ist.

Alessandro Borghi, was ging Ihnen durch den Kopf, als Sie erfuhren, dass Sie den Inspiration Award erhalten?

Ich war zuerst überrascht und habe mich natürlich sehr gefreut. Für mich ist die Auszeichnung aber vor allem eine Wertschätzung für die ganze Berufsbildung und unser Team.

Sie begleiten Lernende täglich auf ihrem Weg ins Berufsleben. Was motiviert Sie an dieser Aufgabe?

Mich motiviert zu sehen, wie sich junge Menschen entwickeln. Besonders schön ist es, wenn sie selbstständiger werden, Verantwortung übernehmen und am Ende stolz auf ihre Arbeit sind.

«Praxis ist der Schlüssel zur Begeisterung für technische Berufe.»

Was macht für Sie einen guten Berufsbildner aus?

Ein guter Berufsbildner muss fachlich kompetent sein, zuhören können und den Lernenden etwas zutrauen. Gleichzeitig braucht es klare Regeln und Erwartungen. Wichtig ist, die Jugendlichen zu fordern, aber nicht allein zu lassen.

Wie schaffen Sie es, junge Menschen für technische Berufe zu begeistern?

Indem wir ihnen die Berufe direkt zeigen. Wir laden Schulklassen zu uns ein, zeigen ihnen unsere Maschinen und lassen sie selbst etwas ausprobieren. Wenn sie erleben, wie aus Rohmaterial ein fertiges

Werkstück entsteht, entsteht Begeisterung. Praxis ist für mich der Schlüssel.

Welche Entwicklung beobachten Sie bei Jugendlichen, die heute eine Lehre beginnen?

Die Jugendlichen kommen heute mit unterschiedlichen Voraussetzungen und Erwartungen. Sie sind stark mit digitalen Medien aufgewachsen, weshalb wir teilweise anders erklären und ausbilden müssen. Wichtig ist aber nach wie vor, dass sie ernst genommen werden und den Sinn ihrer Arbeit sehen.

Was ist Lernenden bei einem Ausbildungsbetrieb heute wichtiger als noch vor zehn Jahren?

Die persönliche Betreuung und das Arbeitsumfeld sind heute besonders wichtig. Lernende wollen als Person wahrgenommen werden, gute Kommunikation und moderne Arbeitsmittel erleben. Sie möchten zudem verstehen, warum etwas gemacht wird.

Wie gehen Sie mit Lernenden um, die zunächst Mühe haben, ihr Potenzial zu entfalten?

Zuerst versuche ich herauszufinden, woran es wirklich liegt. Nicht jeder Lernende zeigt sein Potenzial sofort. Manchmal fehlt es an Motivation, manchmal am Selbstvertrauen und manchmal braucht es einfach mehr Zeit. Wichtig ist, nicht zu schnell aufzugeben. Wir versuchen, klare Ziele zu setzen, Fortschritte sichtbar zu machen und dem Lernenden Verantwortung zu geben.

Welche Bedeutung haben Werte wie Verantwortung, Teamarbeit und Eigeninitiative in der Ausbildung?

Eine sehr grosse. Fachwissen allein reicht nicht. Die Lernenden müssen Verantwortung übernehmen,



Alessandro Borghi ist Leiter Berufsbildung bei der Bartholet Ropeways AG in Flums und engagiert sich seit vielen Jahren für die Ausbildung des Berufsnachwuchses. Seit 2005 haben unter seiner Leitung 150 Lernende bei Bartholet einen Abschluss erlangt. Aktuell bildet das Unternehmen mehr als 30 Lernende in verschiedenen technischen Berufen aus. Rund die Hälfte der Absolventen bleibt nach der Ausbildung im Unternehmen.

sich ins Team einbringen und Probleme möglichst selbstständig lösen. Diese Fähigkeiten brauchen sie später täglich.

Welche Innovationen oder Ideen haben Sie in der Berufsbildung bei Bartholet umgesetzt?

Wir gestalten die Ausbildung möglichst praxisnah und modern. Die Lernenden sollen nicht nur Arbeitsschritte lernen, sondern auch verstehen, wie die verschiedenen Bereiche zusammenspielen. Moderne Maschinen, digitale Hilfsmittel und mehr Eigenverantwortung gehören für mich dazu.

Was wünschen Sie sich für die Zukunft der dualen Berufsbildung in der Schweiz?

Ich wünsche mir, dass die Berufsbildung weiterhin den Stellenwert erhält, den sie verdient. Eine Lehre ist keine zweite Wahl, sondern ein direkter Weg ins Berufsleben. Gerade in technischen Berufen brauchen wir gut ausgebildete Fachkräfte. Dafür müssen wir zeigen, wie vielseitig und modern diese Berufe sind.

«Die Berufslehre ist erst der Anfang»

Die duale Berufsbildung ist für Marco Cellere weit mehr als ein Instrument gegen den Fachkräftemangel. Der Gewinner des Inspiration Awards sieht darin einen Bildungsweg mit vielfältigen Karrierechancen. Gleichzeitig ortet er Handlungsbedarf bei der Wahrnehmung der Berufslehre und bei den Rahmenbedingungen für Ausbildungsbetriebe.

Marco Cellere, welche Bedeutung hat der Inspiration Award für Sie und Ihr Unternehmen?

Es ist eine grosse Ehre und Wertschätzung unseres Engagements in der Berufsbildung. Es erfüllt uns mit Stolz und spornt uns an, den eingeschlagenen Weg konsequent weiterzugehen.

Weshalb ist die Berufsbildung für Sie als CEO Chefsache?

Mein Einstieg in die Arbeitswelt hat auch mit einer Berufslehre begonnen. Erst mit drei weiteren Jahren Praxiserfahrung habe ich mein Studium in Betriebswirtschaft in Angriff genommen. Im Rahmen meines Austauschsemesters wurde mir bewusst, was für eine geniale Sache das duale Bildungssystem ist. Viele Nationen beneiden uns darum. Dank meiner bereits gesammelten Praxiserfahrung fiel mir auch das Verständnis im Studium weniger schwer.

Der Fachkräftemangel beschäftigt die Baubranche stark. Welche Rolle spielt die Ausbildung bei der Lösung dieses Problems?

Die Förderung eigener Fachkräfte ist eine proaktive Massnahme gegen den Fachkräftemangel. Meiner Meinung

nach wird die Attraktivität unserer Berufe noch immer unter Wert verkauft. Hier müssen wir mutiger werden und unsere Karrieremöglichkeiten aktiv bewerben.

Was erwarten Sie heute von jungen Menschen, die eine Lehre im Baugewerbe beginnen?

Neugier, Engagement und der Glaube an die eigenen Fähigkeiten sind entscheidend. Wer eine Lehre im Baugewerbe beginnt, erkennt rasch die vielfältigen Karrierechancen, die sich mit Einsatz und guten Leistungen eröffnen.

Wie gelingt es Ihnen, Jugendliche für Bauberufe zu begeistern?

Unsere Mitarbeitenden in der Lehrlingsbetreuung leisten einen grossartigen Job in der Ansprache junger Leute, die sich mit der Berufswahl auseinandersetzen.

Welche Verantwortung tragen Unternehmen gegenüber der nächsten Generation von Berufsleuten?

Unternehmen haben die Verantwortung, jungen Menschen nicht nur Fachwissen zu vermitteln, sondern ihnen auch den Sinn ihrer Arbeit aufzuzeigen.

Sie sollen verstehen, welchen Beitrag ihre Arbeit leistet und wofür das Unternehmen steht. So schaffen wir die Grundlage dafür, dass sich auch die nächste Generation mit ihrer Aufgabe identifizieren kann.

Wie wichtig ist es, Lernenden bereits früh Verantwortung zu übertragen?

Das ist sehr wichtig und einer der grossen Unterschiede zwischen einer Berufslehre und dem Studium. Unsere Auszubildenden tragen schon mit 16, 17 Jahren Verantwortung auf ihren Schultern und wachsen daran auch menschlich.





Marco Cellere ist CEO der Cellere Bau AG und führt die Cellere-Gruppe in vierter Generation. Seinen beruflichen Weg begann er mit einer Berufslehre. Nach drei weiteren Jahren Berufspraxis studierte er Betriebswirtschaft und schloss als Bachelor of Science FH in International Management ab. Die Cellere-Gruppe mit Hauptsitz in St.Gallen beschäftigt rund 600 Mitarbeiter und ist im Strassen- und Tiefbau, in der Instandsetzung, als Baumeister sowie im Immobilienbereich tätig. Das 1909 gegründete Familienunternehmen bietet heute bis zu 60 Lehrstellen in verschiedenen Regionen der Deutschschweiz und im Tessin an.

Welche Eigenschaften zeichnen aus Ihrer Sicht erfolgreiche Lernende aus?

Neugier, Leistungsbereitschaft und der Glaube an sich selbst.

«Unsere Branche verkauft ihre Berufe noch immer unter Wert.»

Wo sehen Sie den grössten Handlungsbedarf, damit die duale Berufsbildung auch künftig ein Erfolgsmodell bleibt?

Dem Image der dualen Berufsbildung muss Sorge getragen werden, sonst entsteht in der heutigen

Gesellschaft der Eindruck von einer Zwei-Klassen-Gesellschaft. Dass dies gelingt, braucht es aber auch vermehrt Anreize. Lehrlinge auszubilden, muss sich für die Unternehmen lohnen.

Was möchten Sie jungen Menschen mit auf den Weg geben, die sich heute für eine Berufslehre entscheiden?

Die Berufslehre ist erst der Anfang. Informiert euch früh über die Karrieremöglichkeiten in euren Branchen und ihr erkennt schnell, dass auch ohne Studium eine tolle Berufskarriere möglich ist.

Neun Talente, neun Berufswelten

Der NextGen Award der Hans Huber Stiftung macht sichtbar, was in der Berufsbildung oft im Alltag verborgen bleibt: Spitzenleistung. An der «Best of Class Award Night» werden neun junge Berufsleute aus der Ostschweiz und dem Fürstentum Liechtenstein ausgezeichnet – aus den neun Interessensfeldern der Berufswelt. Dabei zählen nicht nur Noten. Entscheidend sind Leistung, Engagement und Persönlichkeit. Der Preis will damit ein neues Qualitätssignal für die duale Ausbildung setzen.

Wenn in der Schweiz von Exzellenz gesprochen wird, fallen schnell Begriffe wie Hochschulen oder Forschung. Weniger selbstverständlich ist dieselbe Sprache für eine Berufslehre. Genau hier setzt der NextGen Award an. Er rückt junge Menschen ins Zentrum, die am Ende ihrer Ausbildung gezeigt haben, dass berufliche Grundbildung weit mehr sein kann als ein solider Einstieg ins Erwerbsleben. Die Hans Huber Stiftung zeichnet mit dem NextGen-Preis jährlich herausragende Lehrabsolventen aus der Ostschweiz und dem Fürstentum Liechtenstein aus. Neun junge Berufsleute werden prämiert. Die Auszeichnung orientiert sich nicht an einzelnen Branchen, sondern an neun Interessensfeldern, wie sie auch in der St.Galler Berufsorientierung verwendet werden. Damit wird die ganze Breite der Berufswelt sichtbar.

Von Natur bis Menschenkontakt

Die neun Felder reichen von Natur und Landwirtschaft über Nahrung und Gastgewerbe, Gestaltung und Lifestyle, Bau und Gebäudetechnik sowie Maschinen, Fahrzeuge und Elektrotechnik bis zu Planung, Konstruktion und Labor. Hinzu kommen Wirtschaft, Verkauf, IT und Verkehr, Sprache, Kultur und Kunst sowie Tätigkeiten in Gesundheit, Bildung, Betreuung und Beratung. Die Einteilung zeigt die Vielfalt von Begabungen. Wer einen komplexen technischen Prozess beherrscht, leistet nicht grundsätzlich mehr oder weniger als jemand, der Menschen pflegt, Lebensmittel veredelt, ein Gebäude erstellt oder Kunden berät. Exzellenz hat viele Formen. Genau diese Gleichwertigkeit gehört zu den Botschaften des Awards.

Bemerkenswert ist auch das Auswahlprinzip. Für den NextGen Award bewerben sich die jungen Berufsleute selbst. Gefragt sind Leistung, Engagement und Persönlichkeit. Damit löst sich die Auszeichnung von einer reinen Rangliste nach Abschlussnoten. Fachliche Qualität bleibt zentral, wird aber ergänzt durch Eigeninitiative, Verantwortungsbewusstsein und Einsatzbereitschaft.

Mehr als ein Lehrabschluss

Das passt zum Wesen der dualen Berufsbildung. Eine Lehre verlangt von jungen Menschen früh, zwischen unterschiedlichen Welten zu wechseln: Berufsfachschule, Betrieb und überbetriebliche Kurse. Ein erfolgreicher Abschluss dokumentiert deshalb nicht nur Wissen, sondern auch mehrere Jahre praktischer Erfahrung.

**Exzellenz hat viele Formen –
und berufliche Leistung einen
eigenen Wert.**

Das Nahtstellenbarometer 2026 des Bundes zeigt, wie wichtig dieser Weg bleibt: 63 Prozent der Jugendlichen ziehen nach der obligatorischen Schule eine Berufslehre in Betracht. Bis Ende Mai standen schweizweit rund 74'000 Lehrstellen zur Verfügung. Die berufliche Grundbildung bleibt damit für viele erste Wahl.

Dass das System stark ist, bedeutet allerdings nicht, dass sein Stellenwert selbstverständlich bleibt. Der Bundesrat kam in seinem im Mai 2026





BOHRER, FRÄSEN, BESCHICHTUNGEN

Wir erstellen Ihnen das perfekte Werkzeug



Felbenmaadweg 6
9463 Oberriet
Tel. 071 525 16 27
info@aaltool.ch
www.altool.ch

Ein erster Schritt in eine erfolgreiche Zukunft



Für uns sind Lernende die Fachkräfte von morgen.

Seit Jahrzehnten engagieren wir uns mit Überzeugung für die Berufsbildung und begleiten junge Menschen auf ihrem Weg ins Berufsleben. Viele ehemalige Lernende sind unserem Unternehmen treu geblieben und haben sich bis in Fach- und Führungsfunktionen weiterentwickelt.

In einem modernen Arbeitsumfeld vermitteln unsere erfahrenen Berufsbildnerinnen und Berufsbildner praxisnahes Know-how und fördern die fachliche wie persönliche Entwicklung. Ein besonderes Highlight ist unsere jährliche Lehrlingsprojektwoche, in der die Lernenden ausserhalb des Berufsalltags gemeinsam neue Erfahrungen sammeln und den Teamgeist stärken.

Der Mensch steht bei PLASTON im Mittelpunkt. Mit einer wertschätzenden Unternehmenskultur und attraktiven Entwicklungsmöglichkeiten schaffen wir beste Voraussetzungen für einen erfolgreichen Start ins Berufsleben.

www.plaston.com

GEMEINSAM ENTSTEHT GROSSES.

STARKES TEAM.
PERFEKTES DRUCKPRODUKT.
IHR ERFOLG.



JETZT SCANNEN.

EINDRUCK MACHEN.

OSTSCHWEIZ DRUCK

ostschweizdruck.ch | info@ostschweizdruck.ch | +41 71 292 29 29



NextGen-Preisträger (von links): Nikita Zinovjev, Myakka van Rooijen, David Scheidmann, Pascal Müller, Livia Kehl, Noemi Hollenstein, Severin Bruggner, Jeruscha Brändli, Stefan Ackermann



verabschiedeten Bericht zur Attraktivität der Berufsbildung zum Schluss, dass sie gut aufgestellt ist, aber gezielt weiterentwickelt werden muss. Demografischer Wandel, Fachkräftebedarf, Digitalisierung und neue Berufsbilder verschärfen zugleich den Wettbewerb um leistungsstarke Jugendliche.

Prestige ist kein Nebenthema

Deshalb ist öffentliche Anerkennung beruflicher Spitzenleistungen mehr als Symbolpolitik. Bildungsentscheide werden nicht allein nach Arbeitsmarktchancen gefällt. Auch Prestige und Vorbilder spielen eine Rolle. Wer junge Talente für eine Lehre gewinnen will, muss zeigen, wohin dieser Weg führen kann.

Spitzenleistung hat viele Wege – einer davon beginnt mit einer Lehre.

Die Berufsbildung bietet heute eine hohe Durchlässigkeit: Vom EFZ führen Wege über Berufsmaturität und höhere Berufsbildung bis an Fachhochschulen und weitere Hochschulen. Ab Oktober 2026 werden zudem die Titelzusätze «Professional Bachelor» und «Professional Master» für Abschlüsse der höheren Berufsbildung eingeführt. Damit soll deren Position innerhalb der Tertiärstufe sichtbarer werden.

Der NextGen Award setzt früher an. Er würdigt bereits am Ende der beruflichen Grundbildung jene, die sich besonders hervorgetan haben. Eine Lehre soll nicht erst dann als Erfolgsgeschichte gelten, wenn später ein Studium, eine Führungsposition

oder eine Unternehmensgründung folgt. Hervorragende berufliche Leistung besitzt einen eigenen Wert.

Ein Preis mit Signalwirkung

Für die Hans Huber Stiftung ist der NextGen Award Teil einer strategischen Neuausrichtung. Seit 1998 würdigt sie Menschen und Initiativen, die sich besonders für die duale Berufsbildung einsetzen. Mit «Best of Class» erweitert sie diesen Fokus ab 2026 und stellt neben Ausbildern, Förderern und Persönlichkeiten die jungen Berufsleute selbst ins Rampenlicht.

Die neun Preisträger stehen damit für mehr als neun hervorragende Lehrabschlüsse. Hinter ihnen stehen Lehrbetriebe, Berufsbildner, Lehrpersonen und Familien – und ein Ausbildungssystem, das jungen Menschen früh Verantwortung zutraut. Gleichzeitig steckt hinter jedem Erfolg die Bereitschaft eines jungen Menschen, sich auf diese Verantwortung einzulassen.

Vielleicht liegt darin die stärkste Botschaft des NextGen Awards: Die duale Berufsbildung braucht keine defensive Rechtfertigung gegenüber anderen Bildungswegen. Sie braucht Sichtbarkeit für das, was sie hervorbringt. Wer Exzellenz sucht, findet sie nicht nur in Hörsälen und Forschungslabors, sondern ebenso in Werkstätten, Küchen, Büros, Pflegeinstitutionen, Ateliers, auf Baustellen und in Produktionshallen.

Neun junge Berufsleute erhalten dafür bei «Best of Class» eine Bühne. Für sie ist die Auszeichnung Anerkennung für das Geleistete. Für die Berufsbildung ist sie ein Signal: Spitzenleistung hat viele Wege – und einer davon beginnt mit einer Lehre.

Award Night



zur Bildergalerie





«Eine gute Bewerbung muss nach einem Menschen klingen»

Eine Lehrstelle gewinnt man nicht allein mit guten Noten. Auftreten, Respekt und die richtige Einstellung entscheiden oft ebenso stark über den Einstieg ins Berufsleben. Gregor Loser vermittelt diese Grundlagen in Workshops und Büchern, unterstützt von der Hans Huber Stiftung. Mehr als 32'000 Jugendliche haben «Fit für die Lehre» bereits besucht. Im Interview erklärt der Autor, woran Bewerbungen scheitern, weshalb auch Eltern und Lehrbetriebe gefordert sind und was Jugendliche auf den Berufsalltag vorbereitet.

Gregor Loser, mehr als 32'000 Jugendliche haben «Fit für die Lehre» bereits besucht. Was hat sich bei Schülern und Lehrstellensuche seit den ersten Workshops am stärksten verändert?

Die Jugendlichen sind nicht schlechter geworden, aber ihre Welt ist komplexer. Sie haben mehr Informationen und Möglichkeiten, sind gleichzeitig mit Erwartungen und Vergleichen konfrontiert. Die Lehrstellensuche ist digitaler, schneller und teilweise unpersönlicher geworden. Die Grundlagen haben sich kaum verändert: Ein Betrieb möchte spüren, dass ein junger Mensch interessiert und zuverlässig ist und wissen will, worauf er sich einlässt. Gerade diese einfachen Dinge werden in einer digitalisierten Bewerbung wichtiger.

Gute Zeugnisnoten allein reichen nicht. Was entscheidet besonders häufig über Zusage oder Absage?

Oft sind es Kleinigkeiten, die zusammen ein Bild ergeben: Wie begrüsst jemand sein Gegenüber? Ist er pünktlich? Kennt er den Betrieb? Kann er erklären, weshalb ihn gerade dieser Beruf interessiert? Es geht nicht darum, dass ein 15-Jähriger wie ein erfahrener Bewerber auftritt, sondern um Aufmerksamkeit und Haltung. Ein ehrliches «Das weiss ich noch nicht» kann stärker sein als eine einstudierte Antwort. Freundlichkeit, Respekt und Interesse wirken stärker, als viele denken.

Viele Jugendliche sind bei der Berufswahl erst 14 oder 15, sollen aber bereits selbstbewusst und zuverlässig auftreten. Erwarten Lehrbetriebe manchmal zu früh zu viel Reife?

Ja, das kommt vor. Wir sprechen über Jugendliche in ihrer Entwicklung. Ein Lehrbetrieb stellt keinen fertigen Erwachsenen ein, sondern übernimmt eine Entwicklungsaufgabe. Pünktlichkeit, Anstand und Verbindlichkeit darf er erwarten. Unsicherheit, Nervosität oder fehlende Routine sind in diesem Alter aber normal. Gute Lehrbetriebe unterscheiden zwischen Eigenschaften, die für die Zusammenarbeit grundlegend sind, und Fähigkeiten, die ein junger Mensch erst lernen muss. Eine Lehre ist auch dafür da, Persönlichkeit zu entwickeln.

«Freundlichkeit, Respekt und Interesse wirken stärker, als viele denken.»

Bewerbungen können heute mit Vorlagen und künstlicher Intelligenz beinahe auf Knopfdruck erstellt werden. Wie erkennen Lehrbetriebe, ob hinter einem perfekten Schreiben auch eine passende Persönlichkeit steht?

Indem sie das Dossier als Eintrittskarte zum Kennenlernen betrachten, nicht als die Person selbst. KI kann helfen, Texte zu strukturieren oder Fehler zu



Gregor Loser ist Jugend- und Erwachsenenbildner, Referent und Autor. Der ausgebildete Primarlehrer arbeitete unter anderem als Radiojournalist und leitete eine Kommunikationsagentur. Er veröffentlichte die Bücher «Fit für die Lehre», «Fit für den Berufsalltag» und «Fit für die Berufsbildung». Heute führt er die Denkfit GmbH.

korrigieren. Problematisch wird es, wenn ein Schreiben Motivation oder Sprache vortäuscht, die nicht zum Jugendlichen passen. Das zeigt sich spätestens im Gespräch oder beim Schnuppern. Gute Recruiter fragen konkret nach Erfahrungen, Fehlern und Reaktionen. Darauf gibt es keine Vorlage. Eine Bewerbung darf sauber sein – sie muss aber nach einem Menschen klingen.

Sie beziehen in Ihre Workshops auch Lehrlinge ein, die von ihren Erfahrungen berichten. Weshalb erreichen Gleichaltrige die Schüler manchmal besser als Lehrer, Eltern oder Berufsberater? Weil ihre Erfahrung noch sehr nahe ist. Ein Lernender kann sagen: «Vor zwei Jahren sass ich genau dort, wo ihr heute sitzt.» Jugendliche hören, welche Fehler jemand gemacht hat und was ihm

beim Schnuppern geholfen hat. Das wirkt nicht wie eine Regel von oben, sondern wie Erfahrung aus ihrer Lebenswelt. Erwachsene bleiben wichtig. Die Stärke liegt in der Kombination von Orientierung und unmittelbarer Erfahrung Gleichaltriger.

Eltern möchten ihre Kinder unterstützen, können mit ihren Erwartungen aber auch Druck erzeugen. Wo endet hilfreiche Begleitung, und wo beginnt Einmischung?

Eltern sollten Begleiter und nicht Projektleiter der Berufswahl sein. Hilfreich ist, Fragen zu stellen, zuzuhören, Möglichkeiten anzuschauen oder eine Bewerbung gegenzulesen. Schwierig wird es, wenn Eltern den Beruf auswählen, Bewerbungen schreiben oder für ihr Kind im Betrieb anrufen.

>



VK KRIESSERN

Verzinkerei Kriessern AG
Metallische Oberflächenbearbeitung
vkkriessern.ch

wasch-haertetechnik.ch

WHT

**WASCH & HÄRTE TECHNIK
OBERRIET AG**



HÄRTEREI SCHMID AG

Ihre kompetenten Partner in der Wärmebehandlung

>

Dann nehmen sie ihm genau jene Verantwortung ab, die es für den nächsten Schritt braucht. Eltern müssen auch aushalten, dass ihr Kind einen anderen Weg wählt. Die entscheidende Frage lautet nicht: «Was halte ich für richtig?», sondern: «Was passt zu meinem Kind?»

Lehrbetriebe beklagen mangelnden Anstand, geringe Belastbarkeit oder fehlende Motivation. Müssen sich auch Unternehmen fragen, ob ihre Erwartungen und ihre Führung noch zeitgemäss sind?

Unbedingt. Berufsbildung ist keine Einbahnstrasse. Jugendliche müssen lernen, dass Arbeit Verbindlichkeit verlangt und nicht jeder Tag Spass macht. Betriebe wiederum müssen erklären, klare Erwartungen formulieren und Rückmeldung geben. Wer Verantwortung verlangt, muss sie auch zutrauen. Junge Menschen wollen verstehen, weshalb etwas wichtig ist. Gute Führung bedeutet nicht, Anforderungen zu senken, sondern sie nachvollziehbar zu machen. Wer über den Nachwuchs klagt, sollte deshalb auch die eigene Ausbildungskultur hinterfragen.

«Eltern sollten Begleiter und nicht Projektleiter der Berufswahl sein.»

Nicht alle Jugendlichen starten mit denselben sprachlichen, familiären und sozialen Voraussetzungen. Wie lässt sich verhindern, dass der erste Eindruck Ungleichheiten verstärkt?

Indem wir ungeschriebene Regeln sichtbar machen und den ersten Eindruck nicht zum einzigen Kriterium erklären. Was manche Jugendliche zu Hause selbstverständlich lernen, müssen andere erst kennenlernen: Wie trete ich auf? Wie bereite ich mich vor? Welche Fragen darf ich stellen? Das kann man

lernen. Auch Betriebe sind gefordert. Wer Potenzial sucht, sollte mehrere Begegnungen ermöglichen, Schnupperlehren ernst nehmen und nicht nur jene auswählen, die den Bewerbungscode bereits perfekt beherrschen. Ein guter Auswahlprozess erkennt Entwicklungsmöglichkeiten, nicht bloss Routine im Bewerben.

Die «Best of Class»-Gala zeichnet Exzellenz aus, während Ihre Arbeit vor dem Beginn der Lehre ansetzt. Kann man Exzellenz lernen?

Zu einem grossen Teil ja. Begabung hilft, entscheidet aber selten allein. Exzellenz entsteht aus kleinen Verhaltensweisen: Interesse zeigen, üben, Fragen stellen, Feedback annehmen, nach Fehlern nochmals versuchen und Verantwortung übernehmen. Das lässt sich entwickeln. Jugendliche sollen nicht glauben, sie müssten mit 15 bereits «Best of Class» sein. Entscheidend ist die Bereitschaft, besser werden zu wollen. Exzellenz bedeutet nicht Fehlerlosigkeit; sie zeigt sich oft darin, wie jemand mit Fehlern umgeht.

Die Hans Huber Stiftung unterstützt Ihre Workshops und Bücher seit Jahren. Was ermöglicht dieses Engagement konkret, und weshalb braucht eine zentrale Aufgabe wie die Vorbereitung auf die Berufswelt private Initiativen?

Reichweite und Kontinuität. Wir können Jugendliche erreichen, unabhängig vom Budget einer einzelnen Schule, und Inhalte laufend weiterentwickeln. Private Initiativen ersetzen aber weder Schule und Berufsberatung noch die Verantwortung der Unternehmen. Sie können ergänzen, neue Ideen ausprobieren und Akteure zusammenbringen. Darin liegt die Stärke der Hans Huber Stiftung. Berufsbildung funktioniert, weil viele Verantwortung übernehmen. Wenn Schulen, Wirtschaft, Eltern, Staat und private Initiativen ihre Stärken einbringen, entsteht mehr, als jeder allein leisten könnte.

Anzeige



Milwaukee

SOLUTIONS PROVIDER

milwaukeetool.ch
MILWAUKEETOOLDACH



Berufsbildung ins Rampenlicht

Mit der Initiative «GENIAL-DUAL» will die Hans Huber Stiftung der dualen Berufsbildung mehr gesellschaftliche Sichtbarkeit verschaffen. Die erstmals in dieser Form durchgeführten Best of Class Awards bilden den jährlichen Höhepunkt. Begleitet werden sie von einer OOH- und Digitalkampagne, die in der Ostschweiz und Liechtenstein über 300'000 Menschen erreichen soll.

Die Hans Huber Stiftung will sich künftig noch aktiver in die gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Diskussionen in der Ostschweiz einbringen. Im Zentrum ihrer Tätigkeit bleibt dabei die duale Berufsbildung. Diese verbindet fundiertes Wissen mit praktischer Erfahrung, eröffnet jungen Menschen vielfältige Perspektiven und bildet die Fachkräfte von morgen aus.

Gleichzeitig will die Stiftung den Austausch zwischen Wirtschaft, Schulen und Eltern stärken und den Werkplatz Ostschweiz stärker ins Bewusstsein der Öffentlichkeit rücken. Vorerst liegt der Fokus auf der Ostschweiz, künftig sollen die Aktivitäten auch ins Schweizer Mittelland und darüber hinaus ausgeweitet werden. «Eine erfolgreiche Berufsbildung braucht das Zusammenspiel aller Beteiligten und ein Umfeld, das jungen Menschen Perspektiven bietet und ihre Talente fördert», sagt Arthur Blank, Geschäftsführer der Hans Huber Stiftung.

Eine Plattform für Leistungen und Engagement

Um ihre Aktivitäten zur Förderung und Weiterentwicklung der dualen Ausbildung zu bündeln und sichtbar zu machen, hat die Stiftung die Initiative «GENIAL-DUAL» ins Leben gerufen. Sie schafft eine Plattform für herausragende Leistungen, engagierte Ausbildungsbetriebe und Persönlichkeiten, die sich für die berufliche Zukunft junger Menschen einsetzen.

Jährlicher Höhepunkt der Aktivitäten ist die Best of Class Award Night. An diesem Abend werden die besten Lehrabsolventen für ihre Leistungen ausgezeichnet, verdiente Persönlichkeiten für ihr Lebenswerk geehrt sowie Unternehmen und engagierte Persönlichkeiten für ihren Einsatz in der Lehrlingsausbildung gewürdigt. «Die Best of Class Award Night ist mehr als eine Preisverleihung: Sie

ist ein Zeichen der Wertschätzung für hervorragende Leistungen und eine Bühne für Vorbilder», sagt Blank.

Vier Auszeichnungen werden jährlich im Rahmen der Award Night vergeben. Der *NextGen Award* zeichnet die besten Lehrabsolventen im Einzugsgebiet der Hans Huber Stiftung aus. Dieses umfasst die Kantone Thurgau, St.Gallen, Appenzell Auser rhoden und Appenzell Innerrhoden sowie Graubünden und Liechtenstein. Der *Inspiration Award* würdigt Personen und Unternehmen, die sich mit besonderem Engagement für die duale Berufsbildung einsetzen und inspirierende Impulse geben. Mit dem *Lifetime Award* werden Persönlichkeiten für langjähriges Engagement und nachhaltige Wirkung in der Berufsbildung ausgezeichnet. Der *Coach Award* richtet sich an Trainer, die junge Berufsleute auf dem Weg zu erfolgreichen Teilnahmen an Berufsmeisterschaften begleiten. Der Award wird ausschliesslich in Jahren vergeben, in denen Berufsmeisterschaften stattfinden.

Hinzu kommt der *Nationale Bildungspreis*, den die Hans Huber Stiftung gemeinsam mit der Stiftung FH SCHWEIZ vergibt. Im Mittelpunkt steht jeweils ein Unternehmen, das sich durch besonderes und nachhaltiges Engagement für die Berufsbildung auszeichnet.

Vorbilder zeigen mögliche Wege

Damit verfolgen die Best of Class Awards einen bewusst breiten Ansatz. Sie rücken nicht nur herausragende Lehrabsolventen ins Zentrum, sondern auch das Umfeld, das erfolgreiche Berufsausbildungen ermöglicht. Ausbildungsbetriebe, Coaches und Persönlichkeiten mit langjährigem Engagement werden ebenso sichtbar gemacht.

Eine besondere Bedeutung kommt dabei Vorbildern zu. Persönlichkeiten wie Roland Brack, Jens Breu



Arthur Blank:
Berufsbildung sichtbar
machen.

oder Alessia Schrepfer sollen mit ihren unterschiedlichen Werdegängen verdeutlichen, welche Möglichkeiten eine Berufslehre eröffnet. «Eine Lehre ist nicht das Ende einer Karriere, sie ist deren Startpunkt», sagt Blank. Sie vermittele praktische Erfahrung und Fachwissen, schaffe eine solide Grundlage für die weitere berufliche Entwicklung und halte viele Türen offen.

Breite Sichtbarkeit für die Berufsbildung

Über die Awards hinaus soll eine breit angelegte Kampagne der Initiative «genial dual» zusätzliche Aufmerksamkeit für die duale Berufsbildung schaffen. Sie richtet sich an Schüler, Eltern, Lehrpersonen, Berufsbildner, Unternehmen und die Öffentlichkeit. Im Zentrum steht die Botschaft: «Eine Lehre hält alle Zukünfte offen.» Dafür verbindet die Kampagne klassische Aussenwerbung mit digitalen Kanälen. Plakate und digitale Screens an stark frequentierten Standorten sorgen für eine sichtbare Präsenz im öffentlichen Raum. Ergänzend wird die Botschaft über Online-News-Portale, Connected TV und Social Media ausgespielt. Während sich die Social-Media-Aktivitäten insbesondere an Eltern richten, spricht die

Stiftung über LinkedIn gezielt Entscheidungsträger aus Wirtschaft und Politik an.

Nicht nur Klicks und Reichweite

Den Erfolg der Kampagne will die Hans Huber Stiftung nicht allein an Reichweiten und Klickzahlen messen. Entscheidend ist für sie, ob die Botschaft in der Gesellschaft ankommt und etwas bewegt. Als Erfolg wertet die Stiftung, wenn über die duale Berufsbildung gesprochen wird, Unternehmen, Institutionen und weitere Partner die Initiative aufgreifen und eigene Aktivitäten entwickeln und auch die Politik die Bedeutung der Berufsbildung stärker in den Fokus rückt.

Letztlich soll sich die Wirkung vor allem bei den jungen Menschen zeigen. Entscheiden sich weiterhin viele Jugendliche für eine Berufslehre oder steigt ihr Anteil sogar, wäre dies für die Stiftung ein wichtiges Zeichen, dass ihre Botschaft Wirkung entfaltet. «Wir wollen nicht nur Aufmerksamkeit schaffen, sondern eine Bewegung auslösen», sagt Blank. 2026 soll dabei erst der Anfang sein. Die Kampagne soll auch über das laufende Jahr hinaus weitergeführt und ausgebaut werden.

Die Gäste der Gala

Die Premiere der «Best of Class Award Night» bot nicht nur den Auszeichnungen eine Bühne. Auch die Gäste des Abends hatten auf dem blauen Teppich ihren Auftritt.

















Wer ausbildet, investiert in die Zukunft

Wenn wir über die Wettbewerbsfähigkeit des Wirtschaftsstandorts St.Gallen sprechen, geht es oft um Innovation, Digitalisierung, Infrastruktur und attraktive Rahmenbedingungen. Ebenso wichtig sind Menschen, die ihr Handwerk verstehen, Verantwortung übernehmen und Neues lernen. Darin liegt die Bedeutung unserer Berufsbildung.



Beat Tinner, Regierungsrat und
Vorsteher des Volkswirtschaftsdepartements
des Kantons St.Gallen

Die duale Berufsbildung ist ein entscheidender Standortvorteil der Schweiz. Qualifikationen entstehen dort, wo sie später gebraucht werden. Lernende arbeiten an realen Aufgaben, profitieren von erfahrenen Berufsleuten und bringen neue Ideen in ihre Betriebe.

Ich selbst begann meinen Berufsweg mit einer kaufmännischen Lehre. Deshalb weiss ich, dass eine Berufslehre weit mehr als Fachwissen vermittelt. Sie lehrt junge Menschen, Verantwortung zu übernehmen, sich im Team zu bewähren und ihren Weg zu finden. Berufslehre und akademische Bildung stärken gemeinsam unseren Standort.

Digitalisierung, künstliche Intelligenz und neue Geschäftsmodelle verändern Berufsbilder in hohem Tempo. Gleichzeitig fehlen in vielen Branchen Fachkräfte. Das lässt sich nicht allein durch Rekrutierung lösen. Unternehmen müssen ihren Nachwuchs selbst ausbilden und ihm Perspektiven eröffnen.

Den Lehrbetrieben und Berufsbildnern gebührt grosser Respekt. Im Kanton St.Gallen bilden rund 6500 Lehrbetriebe etwa 15'000 Lernende aus. Dahinter stehen engagierte Menschen, die Wissen weitergeben. Wer einen Ausbildungsplatz schafft, übernimmt Verantwortung über den eigenen Betrieb hinaus.

Die Hans Huber Stiftung macht dieses Engagement sichtbar. Mit «Best of Class» würdigt sie junge Berufsleute, die das Potenzial der Berufsbildung zeigen. Bei der Premiere werden die besten Lernenden der Ostschweiz in neun Interessensfeldern geehrt. Anerkennung erhalten auch Persönlichkeiten, die sich besonders für die Berufsbildung einsetzen. Spitzenleistungen entstehen dank Menschen und Betrieben, die Talente erkennen und fördern.

Den ausgezeichneten Berufsleuten gratuliere ich herzlich. Ich ermuntere die Unternehmen unserer Region, weiterhin mit Überzeugung auszubilden. Die Innovationskraft der Ostschweiz entsteht nicht nur in Forschung und Start-ups, sondern ebenso in Werkstätten, Produktionshallen, Büros, Labors, Küchen und auf Baustellen.

Eine starke Wirtschaft braucht starke Berufsleute. Diese brauchen Unternehmen, die ihnen eine Chance geben.

SFS

Join us!



**we
perform
together**

Gestalte Fortschritt.



HWT

**Der Haustechnik-
Experte**

QUALITÄT SEIT 1987



SANITÄR



HEIZUNG



SCHWIMMBAD

HWT Haus- und Wassertechnik AG

Industriestrasse 26

9434 Au

+41 71 747 50 50

hwt.ch





Hans Huber Stiftung

Bahnhofstrasse 2
CH-9435 Heerbrugg
T +41 71 726 77 77

info@hanshuberstiftung.org
hanshuberstiftung.org

