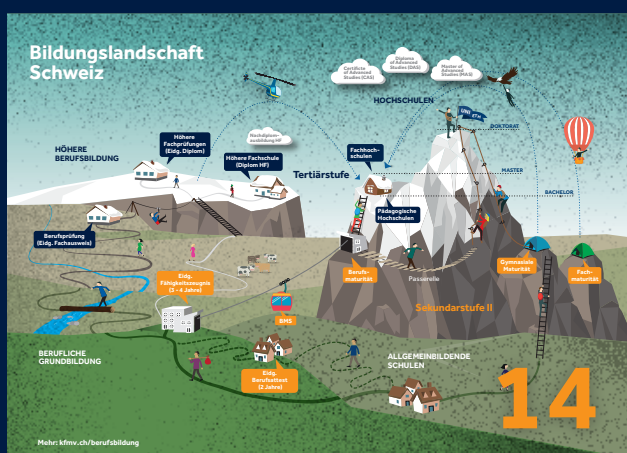




**mehr news.**  
**für mich.**



## Mitgliederangebot Bewerbungstraining



## Bildungslandschaft Schweiz

4

## Die Zukunft des Arbeitsmarkts



## Berufsfachschule kv plus: KV-Lehre mit internationalem Plus

|                                                       |    |
|-------------------------------------------------------|----|
| Die Zukunft des Arbeitsmarkts                         | 4  |
| Mitgliederangebot Bewerbungstraining                  | 6  |
| Hard Skills versus Soft Skills                        | 8  |
| kv plus – Deine KV-Lehre mit internationalem Plus     | 10 |
| Zwei Abschlüsse, ein Ziel: Sira Ziswiler im Interview | 12 |

|                                                                                    |    |
|------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Bildungslandschaft Schweiz: Die Berufslehre als Zwischenschritt zur Tertiärbildung | 14 |
| Künstliche Intelligenz – ein Blick hinter die Kulissen                             | 16 |
| Alle Partnerangebote auf einen Blick                                               | 18 |
| Finden Sie die Unterschiede?                                                       | 19 |

# Es lohnt sich!



## Liebe Leser: innen

Die Zielgerade zur Umsetzung der Berufsreformen im Detailhandel und KV ist erreicht. In diesem Jahr konnten die ersten EFZ-Lernenden aus dem Detailhandel ihre Lehre gemäss der neuen Reform «Verkauf 2022+» abschliessen. Im Sommer 2026 wird dies auch bei den EFZ-Lernenden im kaufmännischen Bereich der Fall sein. Damit neigt sich ein Grossprojekt dem Ende entgegen, welches uns als KV Luzern in den letzten Jahren stark beansprucht und von allen Involvierten einen grossen Sondereffort abverlangt hat.

Doch es lohnt sich. Denn die Reform trägt den stark veränderten Anforderungen, mit denen die jungen Berufsleute am Arbeitsmarkt konfrontiert sind, Rechnung. Dazu zählen unabdingbare Kompetenzen wie «das Handeln in agilen Arbeitsformen» oder «der Einsatz von Technologien der digitalen Arbeitswelt». Nun sind wir gefordert, die gemachten Erfahrungen der Reformen zu überdenken, die schulische Ausbildung zu optimieren und weiterzuentwickeln.

Ein Lehrabschluss am KV Luzern ist nach wie vor eine hervorragende Basis für eine erfolgreiche und erfüllende berufliche Karriere. Die Möglichkeiten zur kontinuierlichen Entwicklung und zum Erlangen eines Weiterbildungs-

abschlusses sind fast unerschöpflich, was ein Blick auf die Bildungslandschaft verdeutlicht. Dazu zählen unter anderem der eidgenössische Fachausweis, das eidgenössische Diplom oder das Diplom der Höheren Fachschule (HF). Dass sich eine Ausbildung an einer Höheren Fachschule lohnt, unterstreicht auch die Studie «Bildungsrenditen an den Höheren Fachschulen», welche diesen Sommer im Auftrag von edu-suisse veröffentlicht worden ist. Dabei wurden die Kosten einer Ausbildung mit dem zu erwartenden Nutzen gegenübergestellt. Die Studie kommt unter anderem zur Erkenntnis, dass im Bereich Wirtschaft die Bildungsrenditen eines HF-Studiums über denen eines Fachhochschul (FH)-Studiums liegen.

Auch künftig wird die KV Luzern Berufsakademie der führende praxisorientierte Weiterbildungspartner in der Zentralschweiz sein und so zahlreichen jungen Berufsleuten den Weg für ihre vielversprechende berufliche Karriere ebnen.

In dieser Ausgabe von «mehr news. für mich» finden Sie spannende Beiträge zur Aus- und Weiterbildung sowie eine Vielzahl von Informationen rund um das kaufmännische Berufsbild und den KV Luzern. Aber auch zahlreiche Hinweise zum abwechslungsreichen Angebot für unsere Verbandsmitglieder können Sie auf den folgenden Seiten entdecken. Wir werden unsere Produktpalette für Sie fokussiert weiterentwickeln, immer mit dem Ziel, Ihnen ein Angebot nach Ihren Bedürfnissen und Wünschen zu offerieren. So können Sie auch in Zukunft von einem reichen Fundus an Mitgliederangeboten und Vergünstigungen profitieren.

**Ich danke Ihnen für Ihre Treue und wünsche Ihnen viel Vergnügen beim Lesen!**

Herzlichst

**Christian Wipfli**

Vorsitzender der Geschäftsleitung  
KV Luzern



**Die Zukunft des Arbeitsmarkts**

# Digitalisierung, Demografie und Chancengleichheit

Die Arbeitswelt der Zukunft wird von zwei Kräften geprägt: der Digitalisierung und dem demografischen Wandel. Inmitten dieser Transformation behalten die bestehenden Forderungen der Arbeitnehmendenverbände – wie Gesundheitsschutz, Chancengleichheit oder die Vereinbarkeit von Beruf und Familie – ihren hohen Stellenwert. Gleichzeitig rücken neue Konzepte, etwa das kompetenzbasierte Rekrutieren, verstärkt in den Fokus. Sie könnten entscheidend dazu beitragen, den Arbeitsmarkt gerechter zu gestalten und Diskriminierung zu verringern.

Die Arbeitswelt wandelt sich grundlegend. Berufsbilder verschwinden, während neue entstehen. Geforderte Kompetenzen verändern sich laufend und nahezu alle Branchen verlangen heute digitale Fähigkeiten. Diese Entwicklung betrifft nicht nur Jugendliche, die gezielt auf die Arbeitswelt

vorbereitet werden müssen. Auch erwachsene Arbeitnehmende müssen sich kontinuierlich mit ihrem Kompetenzen-Portfolio auseinandersetzen und weiterentwickeln, um arbeitsmarktfähig zu bleiben. Bei der Finanzierung von Laufbahnplanungen und Weiterbildungen müssen auch Arbeitgebende in die

**Text** Sabina Erni, Leiterin  
Beruf & Innovation,  
Kaufmännischer  
Verband Zürich



Pflicht genommen werden. Darauf sollte bei Weiterentwicklungen von Gesamtarbeitsverträgen verstärkt ein Fokus gelegt werden. Gleichzeitig muss der Arbeitsmarkt insofern flexibler werden, dass er Arbeitnehmenden ermöglicht, problemlos zwischen Branchen zu wechseln, ohne Nachteile zu erleiden. Der Schlüssel dazu ist kompetenzbasiertes Rekrutieren.

Auch die **Alterung der Gesellschaft** stellt eine gesellschaftliche Herausforderung dar. Der Altersdurchschnitt in der Schweiz steigt trotz Zuwanderung stetig an. In den kommenden Jahren wird die Zahl der Erwerbstätigen durch das Ausscheiden älterer Arbeitnehmenden deutlich sinken. Das setzt vor allem Branchen wie Pflege und Gesundheitsversorgung unter enormem Druck. Die demografische Entwicklung führt zu einer steigenden Nachfrage nach Pflege- und Altersvorsorgediensten. Gleichzeitig wird die Rekrutierung von Arbeitstätigen aus dem Ausland schwieriger, da auch die Nachbarländer vor ähnlichen demografischen Problemen stehen.

## «Der Schlüssel dazu ist kompetenzbasiertes Rekrutieren.»

Um diesem Wandel zu begegnen, muss einerseits **das Potenzial der in der Schweiz lebenden Arbeitskräfte** besser genutzt werden. Themen wie Zuwanderung dürfen andererseits nicht einzelnen Parteien überlassen werden. Massnahmen wie eine Elternzeit sowie bezahlbare und qualitativ hochstehende Betreuungsangebote sind an die Hand zu nehmen, um Eltern und vor allem Frauen Anreize zu bieten, stärker am Berufsleben teilzunehmen. Gleichzeitig sind die zur Diskussion stehenden Ideen einer flexibleren Arbeitszeitgestaltung kritisch zu prüfen.

Flexible Arbeitsmodelle sind ausschliesslich für gesunde Menschen in ausgewählten Branchen möglich. In körperlich oder mental anspruchsvollen Berufen oder Lebenssituationen sowie für Menschen in prekären

## «Der Fokus muss dabei auf Chancengleichheit, Fairness, Gesundheitsschutz, fortlaufender Laufbahnplanung und Kompetenzerweiterung liegen.»

Arbeitsverhältnissen ist ein flexibleres Arbeitsgesetz mit verkürzten Ruhezeiten oder das Modell einer Lebensarbeitszeit keine tragfähige Lösung. Ein starkes Augenmerk auf Gesundheitsschutz und soziale Gerechtigkeit ist zwingend, um nicht nur oberflächlich Lösungen zu diskutieren, sondern nachhaltige und gerechte Arbeitsmarktstrategien zu entwickeln.

Ein weiteres Konzept ist das **kompetenzbasierte Rekrutieren**. Anstatt wie bisher auf ausschliesslich berufs- und branchenspezifische Abschlüsse und Berufserfahrungen zu setzen, sollte der Fokus auf den tatsächlichen Fähigkeiten und Kompetenzen der bewerbenden Person liegen. Dies ermöglicht eine bessere Nutzung des vorhandenen Arbeitskräftepotenzials und reduziert ausserdem Diskriminierung aufgrund von Alter, Geschlecht, Herkunft oder mangels eines berufsspezifischen Titels. Unternehmen, die ihre Personalstrategie an den Fähigkeiten der Mitarbeitenden ausrichten, öffnen den Zugang zu Arbeitsplätzen für eine breitere und vielfältigere Gruppe.

Es ist entscheidend, dass sowohl Bildungsinstitutionen als auch politische Entscheidungsträger Lösungen angehen, die den Arbeitsmarkt fit für die Herausforderungen der Zukunft machen. Der Fokus muss dabei auf Chancengleichheit, Fairness, Gesundheitsschutz, fortlaufender Laufbahnplanung und Kompetenzerweiterung liegen.

Nur so kann eine inklusive, gerechte und zukunftsfähige Arbeitswelt entstehen, die den herausfordernden Trends Digitalisierung und Demografie wirksam und tragbar begegnet.

# Mit «No More Worries» zu mehr Sicherheit und Erfolg im Bewerbungsprozess

An eine Beratungssituation erinnere ich mich noch heute sehr gut: Eine junge Frau hatte ihre kaufmännische Ausbildung erfolgreich abgeschlossen und ein Praktikum absolviert. Voller Zuversicht begann sie mit der Stellensuche. Doch trotz guter Voraussetzungen erhielt sie nur Absagen.



## Kremena Doynov

Zertifizierte Bewerbungs- und Karriereberaterin, die seit 10 Jahren Wissen und Können rund um den Bewerbungsprozess vermittelt. Mit ihrer umfassenden Erfahrung, die sich über verschiedene Branchen, Hierarchiestufen und Altersgruppen erstreckt, unterstützt sie ihre KundInnen erfolgreich bei der Stellensuche.

Als sie mir ihre Unterlagen zeigte, wurde klar: Ihr Lebenslauf stellte ihre Stärken nicht heraus, sondern liess sie beinahe untergehen. Dabei brachte sie Eigenschaften mit, die viele Arbeitgeber suchen – Engagement, Lernbereitschaft und Motivation. Was fehlte, war das Wissen, wie man diese Qualitäten überzeugend darstellt.

Solche Fälle begegnen mir bis heute regelmässig. Junge Menschen stehen am Übergang von der Ausbildung ins Berufsleben, doch die Anforderungen sind komplexer geworden. Sie wissen oft nicht, was Personalverantwortliche wirklich erwarten, und wie sie sich im Wettbewerb richtig positionieren können. Fragen wie «Wie mache ich auf mich aufmerksam?», «Welche Pluspunkte zählen?» oder «Wie überzeuge ich im Gespräch?» bleiben unbeantwortet.

Aus diesen Erfahrungen entstand die Idee, jungen Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteigern eine strukturierte, praxisnahe Unterstützung anzubieten.

So entwickelte ich den Onlinekurs «No More Worries». Er greift typische Stolpersteine auf, die in Beratungen immer wieder sichtbar werden: unklare Bewerbungsunterlagen, mangelnde Vorbereitung auf Gespräche oder Unsicherheit im Umgang mit digitalen Bewerbungsprozessen.

Der Kurs bietet jungen Menschen nicht nur Fachwissen, sondern stärkt auch Selbstorganisation, Zeitmanagement und Eigenverantwortung – Kompetenzen, die im Berufsalltag ebenso entscheidend sind wie fachliche Qualifikationen. Besonders hilfreich ist, dass die Inhalte online und damit zeit- und ortsunabhängig zugänglich sind.

## Ein erster, praktischer Tipp:

Es gibt zwei Warnsignale in der eigenen Bewerbungsbilanz, die Sie kritisch im Auge behalten sollten.



- Erhält man nach etwa acht bis zehn Bewerbungen nur Absagen, liegt es in der Regel an den Bewerbungsunterlagen und/oder am Vorgehen – die eigenen, konkreten Pluspunkte für die angestrebte Position sind nicht klar und sofort erkennbar.
- Wird man zwar zu Vorstellungsgesprächen eingeladen, erhält aber kurz danach Absagen, liegt die Herausforderung meist am persönlichen Auftritt im Gespräch.

**Beides lässt sich verbessern – mit klaren Strategien, gezielter Vorbereitung und dem richtigen Fokus.**

Gerade deshalb kann ein strukturiertes Angebot wie «No More Worries» eine wertvolle Ergänzung sein. Es vermittelt Orientierung, gibt konkrete Werkzeuge an die Hand und zeigt jungen Menschen, dass sie ihre Chancen aktiv beeinflussen können.



Ein Teilnehmer fasste es so zusammen:

**«Ich dachte, mit meinem Diplom in der Tasche steht mir die Welt offen. Nach den ersten Absagen war ich ziemlich entmutigt. Durch den Kurs habe ich gelernt, meine Stärken klarer zu sehen und im Gespräch authentisch zu vermitteln. Das hat den Unterschied gemacht.»**



### Profitieren Sie als Mitglied von exklusiven Konditionen

Geschenktipp: Ein Bewerbungstraining für eine junge Person im Familien- oder Bekanntenkreis. So ist auch der Nachwuchs bestens auf den Berufseinstieg vorbereitet.



Zum Angebot

Aber auch Eltern, Mentor:innen oder erfahrene Personen erleben oft hautnah mit, wie schwierig diese Übergangsphase sein kann. Absagen verunsichern, Selbstzweifel schleichen sich ein – genau in dieser Phase braucht es Ermutigung und praktische Unterstützung.

Ein Angebot wie dieser Kurs kann eine wichtige Empfehlung sein – sei es für das eigene Kind, ein Patenkind oder eine

junge Person im Bekanntenkreis. Wer andere ermutigen möchte, kann mit einem solchen Hinweis konkret helfen. Denn Fakt ist: Wer ohne Erfahrung startet, muss anders überzeugen. Nicht durch jahrelange Praxis, sondern durch Lernbereitschaft, Energie, frische Perspektiven und Zukunftsorientierung. Wenn diese Qualitäten sichtbar werden, gelingt der Einstieg – und genau das ist das Ziel des Kurses.

# Hard Skills versus Soft Skills

Welches sind die wichtigsten Skills 2025? Das World Economic Forum hat dazu eine Umfrage bei internationalen Firmen durchgeführt. Unter den zehn wichtigsten werden Flexibilität, Empathie, Kreativität, Neugier und Selbsterkenntnis genannt. Sie gehören zu den Soft Skills, zu denen zum Beispiel auch Problemlösungs- und Anpassungsfähigkeit zählen.

## Skills 2025

Alle Umfrageergebnisse zu den wichtigsten Skills finden sich via QR-Code (nur in englischer Sprache verfügbar).



Hard Skills umfassen das Wissen, das wir uns angeeignet haben. Beispiele dafür sind Programmierfähigkeiten, Kochkünste, aber auch das Beherrschen von Fremdsprachen. Dieses Wissen ist häufig durch Tests messbar. Soft Skills hingegen sind schwieriger zu überprüfen.

Oft wird gesagt: Hard Skills bringen eine Person in den Beruf. Die Soft Skills entscheiden danach über den beruflichen Erfolg.



## Identifikation Ihrer Soft Skills

Bevor Sie Ihre Soft Skills im CV aufführen und potenzielle Arbeitgebende in einem Interview von Ihren Fähigkeiten überzeugen können, sollten Sie wissen, was Sie auszeichnet. Folgende Fragen können Ihnen dabei helfen:

- Welche persönlichen Fähigkeiten schätzen Freunde an Ihnen?
- Welche Kompetenzen haben Sie bisher eingesetzt, um Ihre Ziele zu erreichen?
- Was steht in Ihren Arbeitszeugnissen dazu?

## Fragebogen

Ein kurzer Test, der helfen kann, Soft Skills zu identifizieren, findet sich via QR-Code.



## Soft Skills im CV

Präsentieren Sie Ihre persönlichen Fähigkeiten auf einen Blick.

- Listen Sie unter «Talente» beispielsweise «Interkulturelle Kompetenz, Planung und Organisation, Gewissenhaftigkeit oder Anpassungsfähigkeit» auf.
- Veranschaulichen Sie die genannten Soft Skills in Ihrem Kurzprofil: «Finanzexpertin mit internationaler Erfahrung (interkulturelle Kompetenz), exakter Arbeitsweise... (Gewissenhaftigkeit)».
- Verknüpfen Sie Ihre Soft Skills mit Ihren Berufserfahrungen: «Organisation von Kundenanlässen... (Planung und Organisation)».

## Soft Skills im LinkedIn-Profil

Ein vollständiges LinkedIn-Profil zu haben, das auch über Ihre Soft Skills informiert, ist wichtig. Es ist Ihre persönliche Visitenkarte für alle potenziellen Arbeitgebenden.

- Beschreiben Sie diese im Abschnitt «Info» anhand von Beispielen und Erfolgserlebnissen.
- Beschreiben Sie analog zu Ihrem CV unter «Berufserfahrung» Tätigkeiten, welche die von Ihnen eingesetzten Soft Skills anschaulich aufzeigen.
- Bitten Sie Arbeitskollegen und Arbeitskolleginnen Empfehlungen abzugeben, die Ihre Soft Skills bestätigen.

### Soft Skills im Interview

Wer seine Soft Skills kennt und sie im CV und LinkedIn-Profil vermerkt hat, ist schon gut fürs Job-Interview vorbereitet.

- Üben Sie Ihr Job-Interview und beachten Sie, dass Sie Ihre Soft Skills anhand konkreter Situationen anschaulich schildern.
- Nutzen Sie die Standardfragen wie «Warum sind Sie die richtige Person für die angestrebte Stelle?» und «Was interessiert Sie an der Stelle?» dafür, das Gegenüber von Ihren Soft Skills zu überzeugen.
- Verlassen Sie sich während dem Interview auf Ihre Soft Skills.

Wichtig: Bereiten Sie konkrete Beispiele vor, die Ihre Soft Skills durch konkrete Handlungen und Ergebnisse im Berufsleben belegen.

Wir wünschen Ihnen viel Glück beim Identifizieren und Kommunizieren Ihrer Fähigkeiten. Gerne hilft Ihnen das Laufbahn- und Karriereberatungs-Team des Kaufmännischen Verbands Zürich bei der Identifikation Ihrer persönlichen Stärken und bei vielen weiteren Fragen zu Bewerbungsunterlagen und Karriere.

Als Mitglied profitieren Sie von einer kostenlosen Beratungsstunde der Laufbahn- und Karriereberatung.





**ELLA  
EXAMPLE**  
MEINE BEZEICHNUNG/LABEL

**KURZPROFIL / EXPERTISE**  
Finanzexpertin mit internationaler Erfahrung, exakter Arbeitsweise und Organisationstalent ...

**KONTAKT**  
Musterstrasse 10  
8001 Zürich  
+41 79 777 77 77  
ella.example@gmx.ch  
Geburtsdatum  
Nationalität  


**TALENTE/  
SOFT SKILLS**

- Interkulturelle Kompetenz
- Planung und Organisation
- Gewissenhaftigkeit
- Anpassungsfähigkeit
- Skill 5
- Skill 6

**BERUFSERFAHRUNG**

**Funktionsbezeichnung**  
Arbeitgeberin | von Monat/Jahr - bis Monat/Jahr

- Organisation von Anlässen in Zusammenarbeit mit dem Event-Team
- Haupttätigkeit 2
- Haupttätigkeit 3

**Funktionsbezeichnung**  
Arbeitgeberin | von Monat/Jahr - bis Monat/Jahr

- Haupttätigkeit 1
- Haupttätigkeit 2
- Haupttätigkeit 3

**Funktionsbezeichnung**  
Arbeitgeberin | von Monat/Jahr - bis Monat/Jahr

- Haupttätigkeit 1
- Haupttätigkeit 2
- Haupttätigkeit 3

**Funktionsbezeichnung**  
Arbeitgeberin | von Monat/Jahr - bis Monat/Jahr

- Haupttätigkeit 1
- Haupttätigkeit 2
- Haupttätigkeit 3

**Bildungsangebote**

# kv plus – Deine KV-Lehre mit internationalem Plus

Stell dir vor: Du machst nicht nur eine ganz normale KV-Lehre, sondern sammelst gleichzeitig wertvolle Sprach- und Auslandserfahrungen. Genau das bietet dir kv plus!



## kv plus

### Sprach- und Auslandserfahrungen

Nach zwei Lehrjahren in deinem Betrieb und an der Schule packst du deinen Koffer und tauchst während eines Jahres in zwei neue Sprachregionen ein – zum Beispiel in Irland, Frankreich oder Italien.

Du lebst in einer Gastfamilie, besuchst eine Sprachschule und arbeitest in einem Betrieb vor Ort. So lernst du nicht nur die Sprache, sondern erlebst auch den Alltag und die Kultur hautnah.

#### Erfahrungsberichte

Erfahrungsberichte von kv plus-Lernenden finden Sie auf unserer Website unter «Aktuell».



### Das Ziel von kv plus ist klar: Dich stark machen für deine Zukunft.

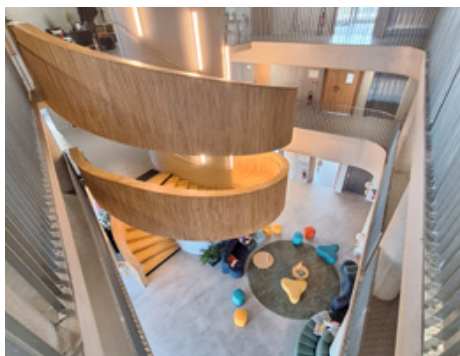
Du wirst selbstständiger, lösungsorientierter und sammelst internationale Erfahrungen, die dich von anderen unterscheiden. Zwei Fremdsprachen auf B2-Niveau oder höher, ein aussagekräftiger Kompetenznachweis im Lebenslauf und dein gestärktes Durchhaltevermögen erhöhen deine Chancen auf dem Arbeitsmarkt enorm.

#### Das Plus?

- ✓ Ein Jahr Auslandserfahrung
- ✓ Zwei Sprachzertifikate
- ✓ Einzigartige persönliche Entwicklung
- ✓ Ein überzeugendes Portfolio für deine Karriere

#### Mehr Informationen

[kvlu.ch/berufsfachschule](http://kvlu.ch/berufsfachschule)



## Eindrücke direkt vom kv plus aus Bordeaux

Vom 17. bis 19. September besuchten Anja Pfeiffer, Schulleitungsmitglied der KV Luzern Berufsfachschule, und Monika Heinen, administrative Verantwortliche für das Projekt der KV Luzern Berufsfachschule die Gruppe in Bordeaux, Frankreich. Dort absolvieren derzeit 17 Lernende ihr kv plus Programm.

Sie sind in Praktikumsbetrieben mit kaufmännisch-administrativen Aufgaben tätig, besuchen regelmässig die Sprachschule und leben in französischen Gastfamilien. Dieser Aufenthalt bietet den Lernenden wertvolle Impulse für ihre persönliche und berufliche Weiterentwicklung.

Ende Oktober folgt der Besuch der Gruppe in Tralee, Irland, wo neun Lernende das Programm absolvieren. Auch dort steht der Austausch mit Institutionen, Praktikumsbetrieben und Lernenden im Vordergrund, um die Qualität und den Mehrwert von kv plus kontinuierlich sicherzustellen.

«Mit kv plus investierst du in dich selbst – und in eine Zukunft, die dir viele Türen öffnet.»

kv plus ist ein einzigartiges Programm für kaufmännische Lernende in der gesamten Deutschschweiz, das ihnen während ihres dritten Ausbildungsjahres ermöglicht, wertvolle Auslandserfahrungen zu sammeln. Die KV Luzern Berufsfachschule ist Projektträgerin und organisiert das Programm. Lernende aus verschiedenen Berufsfachschulen der Deutschschweiz können daran teilnehmen.



**Interview**

# **Zwei Abschlüsse, ein Ziel: Sira Ziswiler über ihre Weiter- bildung zur Finanzplanerin mit eidg. Fachausweis**

Was braucht es, um Kundinnen und Kunden auch bei komplexen Finanzfragen kompetent zu begleiten? Für Sira Ziswiler, Privatkundenberaterin bei der Raiffeisenbank, war die Ausbildung zur dipl. Finanzberaterin IAF der erste entscheidende Schritt. Im Interview erzählt sie, warum sie sich im Anschluss auch für die Weiterbildung zur Finanzplanerin mit eidg. Fachausweis entschied, wie sie das Gelernte im Berufsalltag anwendet und weshalb sich beide Lehrgänge für sie gelohnt haben.



**Warum hast du dich für die Ausbildung zum dipl. Finanzberater IAF entschieden?**

Ich habe mich für diese Weiterbildung entschieden, weil ich meine fundierten Kenntnisse im Finanzbereich gezielt vertiefen wollte. Die Kombination aus theoretischem Fachwissen und praxisorientierter Anwendung bietet mir die ideale Grundlage, um Kundinnen und Kunden ganzheitlich und kompetent zu beraten. Zudem entspricht diese Ausbildung meinem beruflichen Ziel, mich langfristig als vertrauensvolle Finanzplanerin zu etablieren und individuelle Lösungen für komplexe finanzielle Anliegen zu entwickeln.

**«Die Ausbildungen bieten eine fundierte Grundlage in allen relevanten Finanzthemen.»**

**Welches Wissen aus der Ausbildung  
konntest du direkt in deinem Berufs-  
alltag anwenden?**

Bereits während der Ausbildung konnte ich viele Inhalte direkt in meinem Berufsalltag umsetzen. Besonders hilfreich war das Fachwissen in der Vorsorge- und Nachlassplanung, der Steuerberatung, der Vermögensstrukturierung sowie das Verständnis der relevanten rechtlichen Rahmenbedingungen. Mit diesem Sachverstand bin ich in der Lage, individuelle Kundenbedürfnisse gezielt zu analysieren und professionelle, gesetzeskonforme Lösungen zu erarbeiten.

**Warum hast du dich entschieden,  
im Anschluss die Weiterbildung zur  
Finanzplanerin mit eidg. Fachausweis  
zu starten?**

Die Ausbildung zur dipl. Finanzberaterin IAF hat mir grosse Freude bereitet und mein Interesse an finanziellen Zusammenhängen weiter gestärkt. Ich wollte das erlernte Wissen vertiefen und meine Beratungskompetenz gezielt erweitern. Die Weiterbildung zur Finanzplanerin war für mich der nächste schlüssige Schritt, um Kundinnen und Kunden noch kompetenter, umfassender und zielorientierter begleiten zu können – insbesondere bei komplexen Fragestellungen rund um Vorsorge, Steuern, Vermögen und Nachfolgeplanung.

**Alle Infos zum Lehrgang**

**Dipl. Finanz-  
berater:in IAF**



**Finanzplaner:in  
mit eidg. Fachausweis**



**«Ich habe die praxisnahe  
Vermittlung der Inhalte  
und den direkten Bezug  
zum Arbeitsalltag sehr  
geschätzt.»**

**Was war für dich der grösste  
Mehrwert der Weiterbildungen?**

Ich habe die praxisnahe Vermittlung der Inhalte und den direkten Bezug zum Arbeitsalltag sehr geschätzt. So konnte ich das Wissen unmittelbar in der Beratung anwenden. Die Weiterbildung fördert zudem mein vernetztes Denken, was für eine umfassende Finanzplanung essenziell ist. Auch die Organisation durch die KV Luzern Berufsakademie und die Mendo AG war sowohl inhaltlich als auch administrativ hervorragend. Besonders positiv hervorheben möchte ich die hohe Qualität der Dozierenden sowie den offenen, bereichernden Austausch mit den anderen Teilnehmenden – er hat die Lernatmosphäre spürbar gestärkt.

**Wem würdest du die beiden  
Lehrgänge empfehlen und warum?**

Ich würde beide Lehrgänge (dipl. Finanzberater:in IAF und Finanzplaner:in mit eidg. Fachausweis) allen Beraterinnen und Beratern empfehlen, die sich fachlich weiterentwickeln und ihre Beratungskompetenz gezielt ausbauen möchten. Die Ausbildungen bieten eine fundierte Grundlage in allen relevanten Finanzthemen und fördern das systematische Denken, das für eine ganzheitliche Kundenberatung unerlässlich ist. Besonders wertvoll ist der direkte Praxisbezug, der es ermöglicht, das Gelernte unmittelbar im Berufsalltag anzuwenden. Wer Freude am Kundenkontakt hat und seine Kundschaft professionell und nachhaltig begleiten möchte, profitiert in hohem Mass von diesen Weiterbildungen.

# Bildungslandschaft Schweiz: Die Berufslehre als Zwischenschritt zur Tertiärbildung

Hoch hinaus! Für viele ist die Berufslehre heute nicht mehr der Endpunkt, sondern ein Zwischenziel auf dem Berufsweg. Eine Mehrheit der jungen Menschen klettert die Karriereleiter weiter hoch. Das Ziel: ein Tertiärabschluss.

Die Berufslehre dient zunehmend als Sprungbrett zu weiteren Bildungswegen. In Zukunft werden daher die Berufsmaturität und die Stärkung der Grundkompetenzen während der Berufslehre wichtiger. Zudem stellt sich die Frage des Aufbaus dualer Studiengänge.

Der Bedarf und das Angebot an höher qualifizierten Arbeitskräften ist stark gestiegen. Verfügt im Jahr 2000 26 Prozent der jungen Erwachsenen zwischen 25 bis 34 Jahren über einen Abschluss einer Hochschule oder einer Höheren Berufsbildung, waren es 2023 doppelt so viele. Der Bundesrat rechnet damit, dass ab 2028 mehr Personen mit einem Tertiärabschluss erwerbstätig sein werden als mit einem Abschluss auf Sekundarstufe II.

## **Tertiärabschluss als neue Norm**

Für die Zugewanderten der letzten zehn Jahre gilt dies bereits heute: Mehr als die Hälfte verfügt über einen Tertiärabschluss, in der Regel von einer Hochschule. Vor diesem Hintergrund erstaunt es nicht, dass die Jugendlichen immer häufiger eine tertiäre Ausbildung anstreben.

Dies bedeutet keineswegs, dass die Berufslehre ausgedient hat. Sie wird jedoch zu einer Zwischenstufe auf dem Weg zur Höheren Berufsbildung oder zur Hochschule. In der Folge wächst der Anspruch an die berufliche Grundbildung: Sie muss nicht nur die Lernenden auf einen Beruf vorbereiten, sondern auch deren Anschlussfähigkeit an

weiterführende Bildungsgänge sicherstellen. Die Attraktivität der Berufslehre wird in Zukunft stark davon abhängen, wie gut ihr diese zweite Aufgabe gelingt.

## **Stärkung der Berufsmatura und Grundkompetenzen**

Die Berufsmaturität hat sich als alternativer Weg an die Hochschulen bewährt, wird aber noch zu wenig genutzt. Dies gilt insbesondere für die Berufsmaturität während der Lehre (BM1), die nur von rund 10 Prozent der Lernenden absolviert wird. Wollen Lehrbetriebe auch in Zukunft schulisch starke Jugendliche gewinnen, müssen sie die lehrbegleitende Berufsmaturität stärker unterstützen.

Die Berufsmaturität ist nur für einen Teil der Lernenden realistisch. Daher führt kein Weg an einer Stärkung der Grundkompetenzen vorbei. Ohne solide Kenntnisse in Englisch und Mathematik sind Aus- und Weiterbildungen in vielen Berufsfeldern, von der Kommunikation über Technik und Verwaltung, schwierig. Es gilt, innovative Instrumente zur Stärkung der Grundkompetenzen während der Lehre zu entwickeln: von Ausland- und Sprachaufenthalten zu Programmierwochen und Wissenschaftswettbewerben.

**«Dies bedeutet keineswegs, dass die Berufslehre ausgedient hat.»**

Für viele ist die Berufslehre nicht mehr End-, sondern Zwischenziel. Eine Mehrheit ist auf dem Weg zu einem Tertiärabschluss. Dafür benötigen sie mehr Grundkompetenzen – Bildung auf Vorrat – und wären wohl in breiteren Berufsprofilen als den aktuell 240 Lehrberufen der Schweiz besser aufgehoben. Eine geringere Zahl von Lehrberufen würde zugleich die Professionalisierung der Organisationen der Arbeitswelt (OdA) fördern.

Deutschland mit dem Aufbau dualer Studiengänge genutzt wurden. Sie verbinden Allgemeinbildung und berufspraktisches Wissen auf Hochschulebene. Der Einsatz älterer Lernender im Betrieb trägt zudem der Tatsache Rechnung, dass Jugendliche heute später von zu Hause ausziehen, später eine feste Stelle haben und später Eltern werden.

Für die Zukunft erscheint wahrscheinlich, dass die Bildungsaspirationen der Jugendlichen weiter steigen. Die Berufsbildungspolitik kann diese Entwicklung ignorieren.

Oder sie kann diesen Prozess mitgestalten, indem sie die Bildungsexpansion auch innerhalb der Berufsbildung aktiv mitvollzieht.





# Künstliche Intelligenz – ein Blick hinter die Kulissen

Künstliche Intelligenz (KI) ist aus unserem Alltag kaum mehr wegzu-denken. Doch was steckt hinter «Copilot», «ChatGPT» und Co.? Wer oder was sind sie tatsächlich? Diesen Fragen sind wir am 16. September 2025 im Webinar mit Primo Amrein, AI Skills Director bei Microsoft Philanthropies, auf den Grund gegangen.

Man kann wohl davon ausgehen, dass bis zum heutigen Tag jede und jeder in irgendeiner Form mit KI in Kontakt gekommen ist. Ganz egal, ob Enthusiast oder Skeptiker, in einem sind wir uns wohl einig: KI hat grosse Auswirkungen auf uns und unser Leben. Sei es privat, öffentlich oder bei der Arbeit.

Was heute als neumodische Erscheinung anmuten kann, ist tatsächlich bereits fast 70 Jahre alt. Also keinesfalls eine neue Erfindung. Vielmehr ist sie eine Entwicklung, die erst heute der ganzen Bevölkerung zur Verfügung steht. Aber eines darf den letzten neun Jahren zugestanden werden: die rasante Weiterentwicklung der KI.



### Was ist KI und was ist sie nicht?

Primo Amrein von Microsoft hat es eindrücklich erklärt: KI ist eine Unterstützung und nimmt uns keinerlei Verantwortung ab. Nicht umsonst hat Microsoft ihre KI als «Copilot» veröffentlicht und nicht etwa als «Pilot» oder gar «Autopilot». Sie steht uns als Unterstützung zur Seite, hilft uns bei textlichen, auditiven oder bildlichen Aufgaben und berät uns in Wahrscheinlichkeiten. Doch sie kann uns nicht die Verantwortung gegenüber Ethik und Moral, dem Recht, der Vollständigkeit oder gar zwischenmenschlichen Beziehungen abnehmen. Auch wenn die Resultate zuweilen äusserst beeindruckend sein können.

Es sind die Resultate, die uns an menschliche Interaktionen erinnern. KI ist darauf trainiert Menschen zu interpretieren, sogar viele gesprochene Sprachen zu verstehen und die Ausgabe entsprechend wie ein Spiegel wiederzugeben.

Künstliche Intelligenz wird unseren Arbeits- und Lebensalltag weiter prägen. Entscheidend ist jedoch, wie wir sie nutzen. Sie kann uns unterstützen, Prozesse vereinfachen und neue Perspektiven eröffnen, aber sie ersetzt nicht unsere Verantwortung, unser Denken und unser Handeln.

Die Zukunft liegt also nicht in der KI selbst, sondern in der Art, wie wir mit ihr umgehen.

## Wissenswertes

Im Allgemeingebrauch sprechen wir von KI. Doch KI ist nicht gleich KI und hat sich in den Jahren seit 1956 weiterentwickelt.

### 1956 – Künstliche Intelligenz

Die Künstliche Intelligenz wurde als Maschine entwickelt, um die menschliche Intelligenz nachzuahmen oder übertreffen zu können.

### 1997 – Maschinelles Lernen

Rund 20 Jahre später kam das maschinelle Lernen hinzu. Es ermöglicht, aus vorhandenen Daten zu lernen und sich zu verbessern, um Entscheidungen oder Vorhersagen zu treffen.

### 2012 – Deep Learning

Hier kamen vielschichtige künstliche neuronale Netze hinzu. KI konnte von nun an selbständig aus Daten lernen.

### 2021 – Generative KI

Seit 2021 hat die generative Künstliche Intelligenz Einzug gehalten. Anhand von Vorgaben und Daten ist sie nun in der Lage, neue schriftliche, visuelle und auditive Inhalte zu generieren.



## Sie möchten die Vorzüge von KI im Arbeitsalltag kennenlernen und effizient nutzen?

Besuchen Sie unser nächstes Webinar mit Primo Amrein:

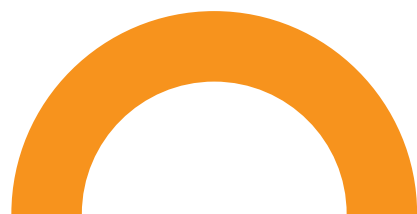
### KI – Nutzung im Arbeitsalltag mit Microsoft Copilot

Mittwoch, 21. Januar 2026

12:00 – 13:00 Uhr, online

Für Mitglieder ist die Teilnahme kostenlos.

Für Nichtmitglieder CHF 90.–.



## Partnerangebot

# Alle Partnerangebote auf einen Blick

Als Mitglied profitieren Sie weit mehr als nur von politischem und arbeitsrechtlichem Engagement. Wir bieten Ihnen exklusive und attraktive Vergünstigungen. Werfen Sie einen Blick auf unsere vielfältigen Angebote und entdecken Sie, welche Vorteile Ihnen als Mitglied zur Verfügung stehen.



**Boa Lingua**  
**Sprachaufenthalte**  
10% Rabatt auf das gesamte Angebot



**LUEG AG**  
Exklusive Sonderkonditionen (Mercedes-Benz, Mercedes-AMG)



**Bourbaki Panorama**  
**Luzern**  
CHF 5.- Ermässigung auf den Museumseintritt



**Markthalle Luzern**  
10% Rabatt auf das gesamte Sortiment



**BRACK.CH Plus**  
Zugriff auf den Mitgliedershop von Brack.ch



**Reka-Card**  
Einkaufsrabatte und vergünstigte jährliche Kontoführungsgebühr



**CabriO**  
**Stanserhorn-Bahn**  
20% Rabatt auf ausgewählte Tickets



**Roman Beer**  
**Fotografie**  
15% Rabatt auf das Produktportfolio



**CARPLANET AUTO**  
**ABO**  
Exklusive Sonderkonditionen



**Stöckli**  
**Manufakturführung**  
50% Rabatt auf Stöckli Manufakturführung



**Delivros Orell**  
**Füssli AG**  
10% Rabatt auf Ihre Bestellung



**SGV Tageskarten**  
2 Tageskarten der SGV, 1. Klasse, kostenlos gegen Reservation



**Gameorama**  
20% auf den Museumseintritt

**Alle Vergünstigungen im Detail**  
Eine vollständige Übersicht der Vorteile und Einlösmöglichkeiten finden Sie hier:



Wettbewerb: Der Kaufmännische Verband Luzern lädt Sie herzlich zum Mitmachen ein!

# Finden Sie die Unterschiede?



Rätsel lösen hält geistig fit: Wer Unterschiede sucht, stärkt Wahrnehmung, Konzentration und Gedächtnis. Ganz nebenbei fördert es das logische Denken. Fähigkeiten, die auch im Berufsalltag gefragt sind.

Neu finden Sie in unserer Mitgliederzeitschrift das Rätsel «Finden Sie die Unterschiede?». Mitmachen lohnt sich doppelt: Sie trainieren Ihren Verstand und mit etwas Glück gewinnen Sie eine Gutscheinkarte von Migros.

**So geht's:** Auf unserem Bild der Migros haben sich kleine Fehler eingeschlichen. Finden Sie alle Unterschiede und geben Sie die Anzahl mittels QR-Code an.



Viel Erfolg und Glück beim Suchen und Gewinnen!



## Mitmachen und Gewinnen!

Unter allen Teilnehmenden, die mit der Anzahl der Unterschiede richtig liegen, verlosen wir Migros-Gutscheine im Wert von jeweils 20 × CHF 50.– und 10 × CHF 100.–.

Original

Fehlerbild

# Die Adventszeit steht vor der Tür!

Als Dankeschön für Ihre Mitgliedschaft schenken wir Ihnen einen Konsumationsgutschein von **CHF 5.–** für den **Dorf-Advent in Hergiswil am See**.

Nutzen Sie den Coupon und geniessen Sie die stimmungsvolle Atmosphäre und feine Leckereien beim «Hüsli 98».



Bon via QR-Code bestellen.



Kaufmännischer Verband Luzern  
Landenbergstrasse 37, Postfach  
6005 Luzern

**041 210 20 44**  
**info@kvlu.ch**

Die Geschäftsstelle des Kaufmännischen Verbands Luzern ist vom 22. Dezember 2025 bis 2. Januar 2026 wegen Feiertagen nur eingeschränkt per E-Mail erreichbar.



## Impressum

Erscheint zweimal im Jahr  
Auflage 5800 Ex.

## Herausgeber

Kaufmännischer Verband Luzern

## Redaktion

Andrea Sameli  
Kathrin Santacatterina  
Nora Belcinovski

## Realisation

Agentur Frontal AG, Willisau  
frontal.ch

## Druck

Druckerei Odermatt AG, Dallenwil  
dod.ch

## Abonnementspreise

Nichtmitglieder CHF 20.– pro Jahr  
Einzelnummer CHF 5.–