

Hauptsitz:

SIU im Detailhandel Zürich Verena Konzett-Strasse 23 · Postfach 8419 · 8036 Zürich
Tel. +41 (0) 43 243 46 66 · Fax +41 (0) 43 243 46 60 · detailhandel-zh@siu.ch · www.siu.ch

SIU im Detailhandel Bern Falkenplatz 1 · Postfach 8159 · 3001 Bern

Tel. +41 (0) 31 302 37 47 · Fax +41 (0) 31 302 82 42 · detailhandel-be@siu.ch · www.siu.ch

IFCAM Commerce de détail Lausanne · IFCAM Commercio al dettaglio Lugano

Jahresprogramm 2011

Die Schweizer Weiterbildung im Handel

Inhalt

Hauptsitz:

SIU im Detailhandel

Verena Conzett-Strasse 23

Postfach 8419

8036 Zürich

Tel. +41 (0) 43 243 46 66

Fax +41 (0) 43 243 46 60

detailhandel-zh@siu.ch

www.siu.ch

SIU im Detailhandel

Falkenplatz 1

Postfach 8159

3001 Bern

Tel. +41 (0) 31 302 37 47

Fax +41 (0) 31 302 82 42

detailhandel-be@siu.ch

www.siu.ch

IFCAM Commerce de détail

Route du Lac 2

Case postale 1215

1094 Paudex/Lausanne

Tél. +41 (0) 21 796 33 25

Fax +41 (0) 848 888 456

b.tschappat@ifcam.ch

www.ifcamsiu.ch

IFCAM Commercio al dettaglio

Corso Elvezia 16

6901 Lugano

Tel. +41 (0) 91 911 51 18

Fax +41 (0) 91 911 51 12

corsi@cci.ch

www.ifcamsiu.ch

www.cciati.ch



Impressum

Herausgeber: SIU im Detailhandel, Postfach 8419, 8036 Zürich

Konzept/Redaktion: Thomas Tobler, Bremgarten/BE

Gestaltung: Vides Visual Design, Rapperswil-Jona

Fotos: Stephan Hanslin, Zürich

Druck: Kalt-Zehnder-Druck AG, Zug

Weiterbildung im Detailhandel Karriereplanung und Selbstmanagement	4
Karrieren im Detailhandel Michel Sigron und Regula von Flüe	10
Weiterbildung im Detailhandel Weiterbildung als strategischer Wettbewerbsvorteil	12

Detailhandelsspezialist/in

Die modulare Weiterbildung in SIU-Qualität	14
Reformprozess ist gut auf Kurs	20

Textildetailhandelsspezialist/in Sehr gute Chancen für interessante Karrieren	22
Pharma-Betriebsassistent/in Aktuelles Detailhandelswissen für Schweizer Apotheken	29

Eidg. dipl. Detailhandelsökonom/in

Die Top-Ausbildungsstufe im Schweizer Detailhandel	31
Termine, Reglement, Kosten	33

Kurs für Berufsbildner/innen Lehren und Lernen im Betrieb	35
--	----

Nachträglicher Lehrabschluss nach BBV Art. 32

Detailhandelsfachmann/fachfrau	36
Detailhandelsassistent/in	38

Das SIU-Team Wann immer Sie uns brauchen: Wir sind gern für Sie da!	40
Persönliche Betreuung Wir unterstützen Sie auf Ihrem Weg zur Prüfung	41
Qualitäts-Zertifikate Ausbildungs-Qualität mit Gütesiegel	42
Vision und Leitbild Die hohe Messlatte des SIU im Detailhandel	44
Referentinnen und Referenten Im Quervergleich deutlich bessere Prüfungserfolge	45
Referenten und Lehrmittel Klar bessere Prüfungserfolge dank hoher Fachkompetenz	46
Kursorte	48
Geschäftsbedingungen Wir schaffen klare Verhältnisse	49
Informationsabende 2011	50

Karriereplanung und Selbstmanagement

Nach gängiger Meinung der Sprachforscher wurde der Begriff «Karriere» vor ein paar hundert Jahren aus dem Französischen eingedeutscht. Dort bedeutet *la carrière* beruflicher Werdegang, Lauf- oder Rennbahn und interessanterweise auch Steinbruch.

«Ich gehe pickeln», hört man hierzulande, wenn jemand zur Arbeit geht und dort den Karriereweg zu ebnen versucht – meistens ohne Pickel in der Hand. Von Thomas Tobler.

Das 19-jährige Fussballtalent Xherdan Shaqiri wird nicht nur in Basel als Senkrechtstarter bejubelt. «Shootingstars» sind selten. Die allermeisten nehmen auf ihrem Weg nach oben nicht den Expresslift, sondern das Treppenhaus. Stufe um Stufe versuchen sie, ihre Talente möglichst gut zu nutzen und sich persönlich und beruflich weiterzuentwickeln. Dann und wann gibt

es auch Quereinsteiger, die ihre fehlende Berufsausbildung und Erfahrung mit anderen Fähigkeiten und Kompetenzen wettmachen. Der kürzlich verstorbene Nicolas Hayek wird immer wieder als typischer Quereinsteiger gewürdigt. So unterschiedlich die Menschen sind, so individuell verlaufen ihre Karrieren. Die einen treiben sie mit ausgefahrenen Ellenbogen und ohne Rücksicht auf eigene und fremde Verluste voran, andere suchen ihr Karrierestreben mit weiteren für sie wichtigen Visionen und Werten in Einklang zu bringen. Oft spricht man in diesem Zusammenhang von einer ganzheitlichen Betrachtung oder neudeutsch von der «Work-Life-Balance».

Senkrechtstarter, Quereinsteiger und Normalos können gleichermassen einen «Karriereknick» erleben oder in eine «Karrierefalle» tappen. Das berufliche Vorwärtskommen gerät ins Stocken, weil zum Beispiel eine Position oder Tätigkeit an Bedeutung und Entwicklungschancen verliert. Es kann auch sein, dass die eigenen Leistungen, Kompetenzen und Fähigkeiten nicht mehr den veränderten Anforderungen entsprechen oder imageschädigende Fehler das berufliche Fortkommen tangieren.



Karrierefördernd: Gute Weiterbildung bringt von aussen kommende, sonst kaum zu erhaltende Sichtweisen, Impulse, Erfahrungen und Einsichten.

Früher wurde «Karriere machen» als das erfolgreiche, möglichst rasche und konfliktarme berufliche Vorwärtskommen definiert. Diese Beschreibung basierte auf klaren, langfristig gültigen Strukturen und Berufsbildern sowie auf zuverlässigen Prognosen der internen und externen Entwicklungen. Auf dieser soliden Basis liessen sich die Ausgangslage, Entwicklungsstadien und Endpunkte einer beruflichen Karriere recht genau fixieren.

Der gut zu planende berufliche Werdegang ist längst zum Relikt vergangener Zeiten geworden. Heute muss die Karriereplanung davon ausgehen, dass in fünf bis zehn Jahren Berufsbilder wichtig sein werden, die es jetzt noch nicht gibt. Die Dynamik im beruflichen Umfeld wird dazu führen, dass heutige Schulabgänger vor Erreichen des vierzigsten Altersjahrs auf mehrere Jobs zurückblicken werden.

Geforderte Wettbewerbsfähigkeit

Lange Planungshorizonte und schnurgerade Karrieren gehören der Vergangenheit an. In Zukunft werden Branchen, Unternehmen und deren Mitarbeitende sich immer wieder neu orientieren müssen. Momentane Fähigkeiten und Kompetenzen sowie der Aktualisierungsgrad des im Unternehmen vorhandenen Wissens müssen systematisch überprüft und angepasst werden. **An dieser Daueraufgabe müssen Unternehmen wie Mitarbeitende gleichermassen interessiert sein, geht es doch für beide Seiten um die Sicherung ihrer Marktfähigkeit. Nur gut ausgebildete Mitarbeitende bleiben arbeitsmarktfähig und tragen zu einer nachhaltigen Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmung bei.**

Völlig unabhängig von ihrer Grösse müssen Unternehmen und ihre Beschäftigten offen für Neues bleiben, auf überraschende Entwicklungen und Veränderungen gefasst sein und diese bei ihrem Eintreffen akzeptieren wollen. **Auch wenn Karrierepfade mit Unwägbarkeiten, Zufälligkeiten und dann und wann mit einem Quäntchen Glück gepflastert sind, bleibt die langfristige Optik für beide Seiten wichtig.** Die Unternehmensführung muss trotz schwierigen Prognosen den zukünftigen Personalbedarf sicherstellen und die Mitarbeitenden müssen befähigt sein, diesen Bedürfnissen entsprechen zu können.

Die Karriereplanung bleibt Teil der langfristigen Personalplanung, die rechtzeitige personalpolitische Entscheide nötig macht. Wichtige

Instrumente der Karriereplanung sind und bleiben die Mitarbeiterbeurteilung und davon ausgehend die individuell angepasste Mitarbeiterentwicklung mit konkreten Fördermassnahmen wie Aus- und Weiterbildung usw. Diese sehr systematisch durchgeführten Soll-/Ist-Analysen sollen der Unternehmensführung und den Mitarbeitenden helfen, objektive Standortbestimmungen vorzunehmen und angepasste Ziele, Massnahmen und Etappierungen zu formulieren. Idealerweise wird diese instrumentale, personenbezogene Karriereplanung durch normierte, unternehmensbezogene Laufbahnmodelle ergänzt. Zur Karriereplanung zählt auch die rechtzeitige, Sicherheit und Stabilität bietende Nachfolgeplanung.

Einsicht und Klugheit

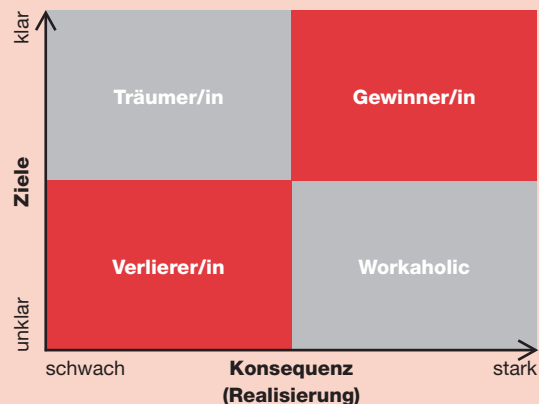
«Damit Sie von A–Z die richtigen Entscheidungen treffen und Ihre Karriereplanung zu einem Kinderspiel wird, gibt es uns!», preist eine Job-Beratungsfirma ihre «Dienste» vollmundig im Internet an. Was hier jenseits des gesunden Menschenverstands als «Kinderspiel» vorgegaukelt wird, ist in der Praxis viel komplexer und schwieriger. **Zur Auseinandersetzung mit seiner Karriere gehört nämlich die kluge Einsicht, dass erst am letzten Arbeitstag unveränderbar feststeht, wie sich die bisherigen Fragmente einer Laufbahn zusammengefügt haben.** Viele Aspekte und Entwicklungen konnten zum gegebenen Zeitpunkt noch nicht genügend überblickt und deren Fortsetzung nicht zuverlässig vorhergesehen werden. Was zu einer bestimmten Zeit als wichtig bewertet worden war, kann sich im Rückblick als nebensächlich entpuppen und vermutete Nebensächlichkeiten als veritable Turbomoto-

ren der Karriere. **Eine Karriere ist eben nur teilweise planbar. Trotzdem sollte man es tun, damit nicht ausschliesslich Glück und Zufall die Zukunft prägen.**

Zur erwähnten Klugheit gehört bei der persönlichen Karriereplanung auch die Einsicht, sich weniger mit den Umständen einer beruflichen Situation zu befassen, sondern mit den tatsächlichen Ursachen, die dazu geführt haben. Im Zentrum dieser strategischen Auslegung stehen die Antworten auf Fragen wie: Wo will ich hin? Was ist dazu nötig? Was kann ich? Was bin ich bereit, dafür zu tun? **Oder anders gefragt: Wie steht es tatsächlich mit meiner festen Bereitschaft, etwas zu tun, zu verändern und mich persönlich und beruflich weiterzuentwickeln?**

Sehr verkürzt und vielleicht sogar recht radikal lässt sich die eigene Standortbestimmung als Portfolio-Analyse darstellen:

Persönliche Standortbestimmung



Die erfolgreiche Karriere steht oder fällt mit klaren Zielen und deren Realisierung! Wer weder klare Ziele hat noch bereit ist, etwas dafür zu tun, wird die Karriere in die Sackgasse fahren. Hochtrabende Ziele und andere Luftschlösser mögen für angenehme Träume sorgen, nicht aber für eine erfolgreiche Karriere. Der Frage, ob Träumereien nicht weit angenehmer sind als das ziellose Schuffen der Workaholics soll an dieser Stelle offen bleiben. Fakt ist, dass weder das eine noch das andere karrierefördernd ist.

Pleiten und Pannen bei der Karriereplanung

Es ist eine zutiefst menschliche Eigenschaft, das zu sehen, was man sehen will. Die Hirnforscher haben nachgewiesen, dass unser Denken wie über eine Art Schutzmechanismus gesteuert wird, der die Realität laufend jenen Vorstellungen und Ideen anzupassen versucht, die uns in den Kram passen. Was nicht sein darf, kann nicht sein, sagt der Volksmund. Dieser «Tunnelblick» führt dazu, dass wir gewisse, uns unangenehme Dinge des täglichen Lebens beiseiteschieben oder kleinreden, bis sie ganz verschwunden oder wenigstens auf ein erträgliches Mass reduziert worden sind. Dazu zählen persönliche Niederlagen, gescheiterte Projekte, enttäuschende Leistungen und all jene grösseren und kleineren Pleiten und Pannen, wie sie zum ganz normalen Leben gehören.

Niederlagen und Rückschläge sind in unserer Gesellschaft möglichst zu vermeiden oder zu verbergen. Damit werden jedoch die positiven Lerneffekte aus diesen Negativerfahrungen ungenutzt gelassen, wie es der bekannte deutsche Bestsellerautor und Unternehmensberater Reinhard K. Sprenger ausdrückt: «Es kommt darauf an, wie man mit Fehlern umgeht und wie gut man sie als Lernchance nutzt.» **Wenn Dinge schief gegangen sind, wird man plötzlich zum Opfer und macht Umstände und Pech dafür verantwortlich.** «Viele Opfergeschichten sind nichts anderes als der Versuch, die Verantwortung abzuschieben statt sie zu übernehmen und daraus die richtigen

Schlüsse zu ziehen», sagt Sprenger und zitiert den ehemaligen Bundesligaspieler Uwe Wegmann: «Zuerst hatten wir kein Glück und dann kam noch Pech dazu.»¹

Objektivität statt Tunnelblick

Eine Hauptursache für mangelhafte Karriereplanungen liegt im Verdrängen und Zurechtbiegen von Fehlern, Niederlagen und anderen Pannen. «Man inszeniert sich als lebendig begraben unter der Geröllhalde der Umstände.» (Reinhard K. Sprenger).

Darum ist es klug und sehr häufig erfolgreich, die objektive Aussensicht von kritisch-konstruktiven Personen zu nutzen (Freunde, Familie, Arbeitskollegen, externe Fachleute). Solche Zweitmeinungen führen oft zu überraschenden, gewinnbringenden neuen Einsichten und zu wertvollen Impulsen für die Karriereförderung.

Treppe rauf und wieder runter

Ende der 1960er-Jahre untersuchten der amerikanische Psychologe Laurence J. Peter und der Schriftsteller Raymond Hull die Gründe für Pfusch und Inkompetenz in der Wirtschaft. Ihre Erkenntnisse und Verbesserungsvorschläge veröffentlichten sie in ihrem Management-Klassiker «Das Peter-Prinzip oder die Hierarchie der Unfähigen».²

Haupterkenntnisse des Peter-Prinzips

In einer Hierarchie neigen Beschäftigte dazu, bis zu jener Stufe aufzusteigen, auf der sie unfähig werden. Nach einer gewissen Zeit wird jede Position von einer Person besetzt, die unfähig ist, ihre Aufgabe korrekt zu erfüllen. Die Arbeit wird von jenen Mitarbeitenden erledigt, die ihre Stufe der Unfähigkeit noch nicht erreicht haben.

¹Reinhard K. Sprenger: Gut aufgestellt – Fussballstrategien für Manager, 2010, 224 Seiten, Campus Verlag, ISBN-10: 3-593-39199-6, CHF 47.90

²Laurence J. Peter/Raymond Hull: Das Peter-Prinzip oder die Hierarchie der Unfähigkeit, 10. Auflage, 2001, 192 Seiten, Rowohlt Taschenbuch, ISBN 3-499-61351-4, CHF 15.90

Das Peter-Prinzip wurde in rund 40 Sprachen übersetzt und immer wieder neu aufgelegt. Aus gutem Grund, wie uns die dramatischen Krisen der jüngsten Vergangenheit, beziehungsweise die dafür verantwortlichen Menschen und deren Unzulänglichkeiten überdeutlich aufgezeigt haben.

Peter-Prinzip und Karriere

Hervorragende Leistungen in einer bestimmten Funktion dürfen nicht einfach als automatische Voraussetzung für gleichgute Leistungen auf der nächsthöheren Karrierestufe betrachtet werden.

Das Anforderungsprofil der neuen Funktion ist für Beförderungentscheide aber auch für die realistische Einschätzung der eigenen beruflichen und privaten Auswirkungen dieser Beförderung sehr viel wesentlicher als der Erfolgsausweis auf der früheren hierarchischen Stufe.

Reale und virtuelle Netzwerke

Um nicht in die Falle des reinen Wunschenkens zu tappen und Illusionen von Realitäten zu trennen, brauchen Stellenbietende und Stellensuchende gleichermaßen zuverlässige Anhaltspunkte. Jede zielführende Stellenbesetzung und Karriereplanung steht oder fällt mit der Objektivität und Qualität der ihr zu Grunde liegenden Informationen. In beiden Fällen können die Radarschirme gar nicht weit genug geöffnet, die beruflichen und privaten Netzwerke nicht intensiv genug genutzt werden: Ein weiterführendes Gespräch mit einer früheren Arbeitskollegin kann eine vielleicht verzerrte Innensicht korrigieren. Der Erfahrungsaustausch unter Brancheninsidern zeigt jetzige und zu erwartende Anforderungen auf. Bei einem anregenden Espresso werden neue Perspektiven und Chancen deutlich. Der wohl-

meinende Ratschlag einer Fachfrau kann Risiken aufzeigen, die sonst verborgen blieben.

Mit dem Internet als zusätzlichem Informations-, Such- und Bewerbungskanal ist der Radarschirm noch viel, viel weiter aufgegangen. Der tatsächliche Nutzen, der sich aus Informationsplattformen und Netzwerkgemeinschaften ziehen lässt, ist indessen nicht zwangsläufig grösser geworden. **Im Netz der Netze gilt genau das gleiche wie im ganz normalen persönlichen Netzwerk: Wer den Ausgangspunkt und das Ziel der Karrierereise nicht kennt und folglich nicht weiss, welche persönliche und berufliche Ausrüstung dafür gebraucht wird, darf sich nicht wundern, am falschen Ort zu stranden oder überhaupt nicht anzukommen. ■**

www.tobler-tobler.ch



Thomas Tobler ist seit 1991 selbständiger Detailhandelsberater, Referent und Publizist in Bremgarten bei Bern. Er arbeitet für Detaillisten und Organisationen im In- und Ausland und seit vielen Jahren auch für das SIU im Detailhandel.

Karriereplanung

Einfach über seine Karriere nachzudenken ist die eine, sie korrekt einzuschätzen, um sie selber beeinflussen zu können, eine ganz andere Sache. Die Checkliste will dazu Gedankenanstösse geben, aber auch Mut machen, das Visier zu öffnen, sich weiterführende Fragen zu stellen und Antworten zu suchen. **Viel Erfolg!**

Ziele und Planung

Standortbestimmung

- Wer bin ich? Was kann/mache ich? *Alter, Aus-/Weiterbildung, berufliche Erfahrungen/Fähigkeiten, persönliche Merkmale («Softskills») persönliche/berufliche Wertvorstellungen usw.*
- Auf was bin ich am meisten stolz?
- *Fertigkeiten/Fähigkeiten, erreichte Ziele usw.*
- Was fällt mir besonders leicht, was nicht?
- Was hat mich weiter gebracht, reifer gemacht?
- Was gefällt mir an der jetzigen Situation am besten? Wie dauerhaft kann das sein?
- In welcher Lebensphase stehe ich? (*familiäres Umfeld, Sicherheit, Motivation, Schaffenskraft usw.*)
- Wie gut schöpfe ich meine Talente/Potenziale aus?
- Welche beruflichen Möglichkeiten habe ich überhaupt?
- Verfüge ich schon jetzt über die dafür nötigen Schlüsselqualifikationen? *Berufliche/persönliche/fachliche Fähigkeiten/Kenntnisse, Erfahrungsschatz, spezifisches Wissen usw.*
- Wie gut entspreche ich dem Anforderungsprofil meiner jetzigen/geplanten Stelle?
- Welche Einschränkungen muss ich berücksichtigen? *Familie, Gesundheit, Finanzen, Lebensumstände, Alter, Risikobereitschaft, Verpflichtungen, Bindungen usw.*
- Wer kann mich bei der Standortbestimmung objektiv unterstützen? *Vorgesetzte, Personalabteilung, Personalberater, Berufskollegen, Familie, Freunde, Internetforen, Social Networks usw.*
- Wo möchte ich kurz-/mittel-/langfristig stehen?
- Wie konkret sind meine ganzheitlichen Zielvorstellungen? *Beruf/Privat/Werte/Visionen usw.*
- Wo stehe ich im Vergleich zu früher fixierten Zielen?
- Welche Defizite bestehen und wie gravierend sind diese?

- Wo möchte ich jenseits meines 40., 50. Geburtstags stehen? *Ziele, Planung, Strategie, Mittel, Termine*
- Kann ich das im jetzigen Umfeld erreichen? *Stelle, Funktion, Firma, Branche, Region*
- Falls nein: Wie schnell muss ich eine Änderung anstreben?
- Würde mir diese Änderung etwas nützen oder verlagere ich Probleme nur an einen anderen Ort?
- Was muss ich tun, um dazu allfällige Defizite abzubauen? Welche Ziele und Termine muss ich mir dazu stecken?
- Kann ich diese Lagebeurteilung selber vornehmen oder brauche ich professionelle Inputs?

Weiterbildung

- Welche Wissensdefizite will und muss ich bis wann abbauen?
- Welche konkreten Bildungsziele sind in meiner Situation realistisch?
- Welche Zwischenziele sind sinnvoll? *Vor und nach Stellenantritt*
- Welche Formen der Weiterbildung helfen mir dabei?
- Welche Voraussetzungen muss ich mitbringen? *Ausweise, Berufspraxis, Vorkenntnisse usw.*
- Mit welchen Kosten muss ich rechnen?
- Welche finanziellen Mittel stehen mir zur Verfügung?
- Sind andere Massnahmen besser als zusätzliche Ausbildung? *Job Rotation, zusätzliche Verantwortungen, Förderung/Coaching im Betrieb usw.*
- Wie kann mein tägliches, wöchentliches, monatliches Zeitbudget aussehen?
- Welche Lernsituation/Lernorte/Lerntechniken sind für mich ideal?
- Wie viel äussere Motivation und Unterstützung brauche ich?
- Wen kann ich unterstützend in Anspruch nehmen?
- Wer kann mich bei Alltagsaufgaben entlasten?

Die obigen Prüfpunkte sind Auszüge aus einer detaillierten SIU-Checkliste, die Sie in der Komplettfassung bequem herunterladen können: www.siu.ch/publikationen

Michel Sigron

Direktor Manor-Warenhaus,
Kreuzlingen

Wer täglich zwischen der Familie im Bündnerland und dem Arbeitsplatz am Bodensee pendelt, muss ein inniges Verhältnis zur Flexibilität und Mobilität entwickelt haben. «Halb so wild», winkt Michel Sigron lächelnd ab. «Manor ist sehr innovativ. Das ist spannend und verlangt neben beruflichen Talenten auch spontane Beweglichkeit.» Agile, schnelle Läufe legt der begeisterte Hockeyspieler auch neben dem Eis hin: Lehre bei Manor als Lebensmittelverkäufer. Mit 19 Jahren Wechsel nach Emmen. Assistent Rayonchef, später Rayonchef. Einjähriger Seitenwechsel zur Konkurrenz. «Dort fehlte mir das frühere Umfeld, in dem ich selber viel bewegen konnte.» Darum fliegender Wechsel zurück zu Manor: Einkaufsassistent, interne Weiterbildung zum Supermarktleiter, Verkaufschef Food Deutsch- und Westschweiz, Manor-Kaderschule, 2007 Direktionsassistent, 2008 Vizedirektor. Seit 2009 steht auf seiner Visitenkarte «Direktor Manor Kreuzlingen».

Die Frage, wie Direktor Sigron von seinem 50-köpfigen Team wahrgenommen werden möchte, quittiert er mit schallendem Lachen. «Der Direktor bleibt auf dem Kärtli! Aber fragen Sie das besser meine Leute im Haus.» Diese Frage stelle er ihnen regelmässig. «Es ist für mich wichtig zu wissen, wo ich stehe und wie mich andere sehen. Daraus lerne ich immer wieder viel.» In seinem Führungsverständnis rangieren Offenheit, Ehrlichkeit und Berechenbarkeit weit oben. «Dazu brauchen wir klare Spielregeln.» Diese Leitplanken brauche es als Orientierungshilfe nicht als Einschränkung. «Bei Manor ist es wichtig, dass die Menschen



Authentisch und dadurch gegenseitig berechenbar sein, ist für Michel Sigron eine wichtige Führungsmaxime.

ihre Freiräume nutzen, sich selber bleiben, eigene Ideen einbringen und viel bewegen können.»

Michel Sigron ist begeisterter Detailhändler. «Wir müssen die öffentliche Wahrnehmung weiter schärfen und die Chancen in unserer Branche verdeutlichen. Um Talente gewinnen und binden zu können, muss die Aus- und Weiterbildung im ganzen Detailhandel mit aller Kraft gefördert werden», ist Sigron überzeugt. Für diese Mitarbeiterförderung brauche es natürlich auch den Willen der Betroffenen selber. Kein leeres Wort für einen, der sich seit seiner Meisterprüfung kontinuierlich weitergebildet hat und heute als SIU-Referent selber weiterbildet. Sein Tipp für den Weiterbildungserfolg: «Das Wichtigste ist die eigene eindeutige Einstellung. Weiterbildung darf nicht Opfergabe oder Anpassung sein, sie muss auf überzeugter Eigenverantwortung basieren. Nur so wird man die nötige Zeit und Energie aufbringen und am Schluss stolz sein können, im Leben ein gutes Stück weitergekommen zu sein.» ■

Regula von Flüe

Marktleiterin Migros Markt,
Romanshorn

Ihr Bestes – mehr könne sie nicht und weniger wolle sie nicht geben, sagt Regula von Flüe auf die Frage nach ihrer Grundeinstellung im Leben. Verschmitzt lächelnd fügt sie noch an, dass sie immer einen Zettel dabei habe, auf dem zwei Notizen aus einem Referat stünden: Sei neugierig! Mische dich ein! Eine positive Portion «Gwunder» sei im Detailhandel nötig und wichtig. Die zweite Notiz ermutige sie, das zu verändern, was sie verändern könne. «Ich will mir im Nachhinein nicht vorwerfen müssen, etwas Wichtiges nicht getan oder gesagt zu haben.»

Diese Geradlinigkeit ist Regula von Flüe auch in ihrem beruflichen Führungsalltag wichtig, damit ihre 42 Mitarbeitenden mit ihren verschiedenen Charakteren sich innerhalb von klaren Strukturen und Richtlinien gut bewegen und entwickeln können. Nur so könnten Probleme verschlicht werden, ohne dass die ganze Gefühlsebene ins Wanken komme, ist die Migros-Kaderfrau überzeugt. «Klare Regelungen sind für mich die Voraussetzung für die im Detailhandel immer wichtiger werdende Sozialkompetenz.» Es sei gut, dass man heute viel offener darüber diskutiere als früher, denn die Balance zwischen den hohen Leistungserwartungen im Detailhandel und den «weichen Faktoren» der Sozialkompetenz zu finden, stelle hohe Anforderungen an die Führungsleute. «Je mehr Erfahrungen und Wissen jemand mitbringt, desto besser gelingt es.» Ihren eigenen Erfahrungsrucksack hat Regula von Flüe zielstrebig aber auch mit der nötigen Umsicht gefüllt. Seit rund 20 Jahren



Die SIU-Weiterbildung habe nebst neuem Wissen sehr gute Inputs aus der Klasse gebracht, sagt Regula von Flüe.

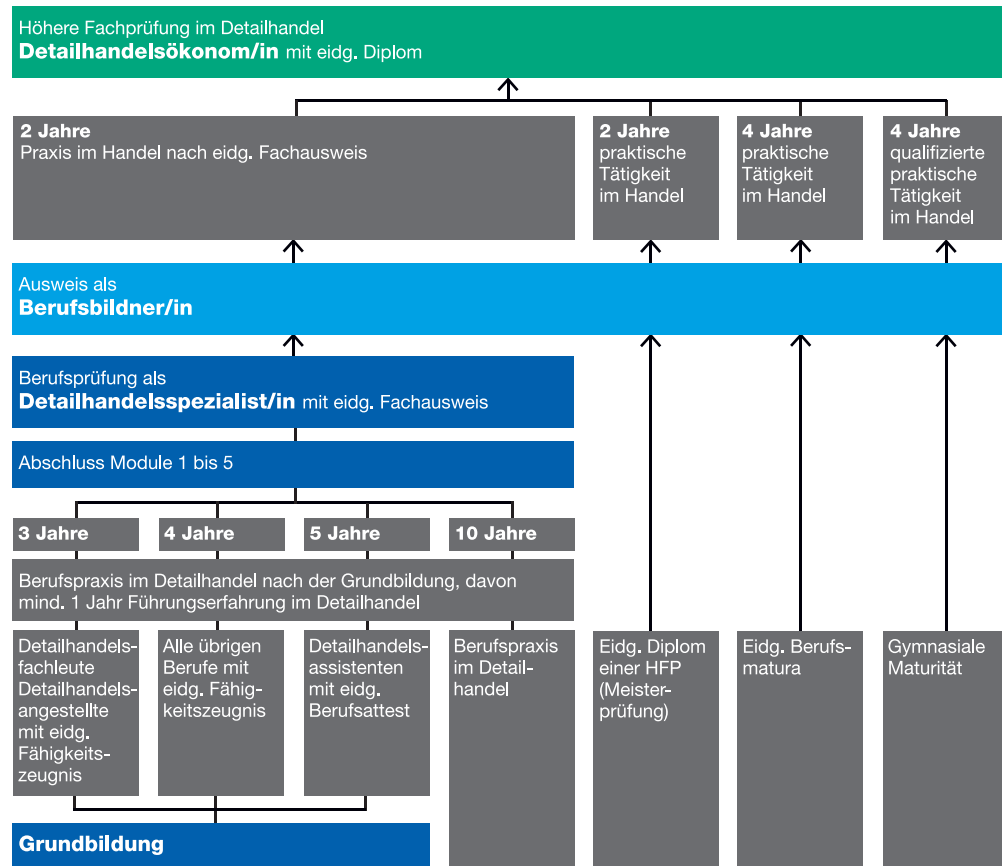
arbeitet sie bei der Migros, wo sie nach der Realschule ihre Verkaufslehre absolvierte. Unterstützt durch die internen Förderprogramme stieg sie sukzessive zur Filialleiter-Stellvertreterin, Filialleiterin und späteren Geschäftsleiterin auf. «Die stufengerechten Aus- und Weiterbildungen haben mir dabei viel geholfen. Im Rückblick war es für mich richtig, zwischen den einzelnen Weiterbildungen genügend Zeiträume einzubauen.» Zwischen ihrem Vorbereitungskurs auf die Prüfung als Detailhandelspezialistin im 2001 und der Weiterbildung zur Detailhandelsökonomin liess sie bewusst fünf Jahre verstreichen, um das gewonnene Wissen in der täglichen Praxis erproben und verdichten zu können. «Aber auch um durchzuschlafen», schmunzelt Regula von Flüe. «Ich möchte als positiver Mensch wahrgenommen werden. Dafür brauche ich die nötige Energie.» Die findet die aufgestellte Kaderfrau und leidenschaftliche Ski- und Velofahrerin auf Reisen und in der Lektüre. «Mich interessieren speziell Biografien von interessanten Menschen und kulturelle Themen.» ■

Weiterbildung als strategischer Wettbewerbsvorteil

In der heutigen Wissensgesellschaft ist selbst die aktuellste Bildung immer nur ein Zwischenstand. Wissen und Fertigkeiten veralten rasch und verlieren ohne Weiterentwicklung an Wert. Bildung ist längst kein stabiler Wert mehr.

Die permanente Weiterentwicklung beruflicher Kompetenzen und Fähigkeiten wird für Unternehmen wie für deren Mitarbeitende immer wichtiger.

Schliesslich geht es um nicht weniger als die Sicherung der Marktfähigkeit für die einen und um die Beschäftigungsfähigkeit der anderen. Stillstand heisst auch in der



© SIU im Detailhandel

Weiterbildung Rückschritt und Schwächung der eigenen Position. Fehlende Investitionen in aktuelles Fachwissen reduzieren nicht nur das Betriebsvermögen und die Wettbewerbsfähigkeit; sie verbessern gleichzeitig die Position des besser ausgebildeten Konkurrenten.

Gut geplante Weiterbildung

Am Anfang jeder sinnvollen Weiterbildung steht die vernünftige Planung. Nur wenn die richtigen Leute die ihnen und dem Unternehmen angemessene Weiterbildung erhalten, wird die Lernbereitschaft gefördert und ein optimales Kosten-Nutzen-Verhältnis erreicht. Dazu ist grundsätzlich abzuklären, welche Stellen im Unternehmen mit welcher Weiterbildung gefördert werden sollen. Nachdem die internen Weiterbildungsziele und -bedürfnisse definiert sind, wird geprüft, was intern und was sinnvoller Weise durch externe Fachleute geschult werden soll. Daran schliessen sich die Budgetierung der Schulungskosten und die Planung der organisatorischen Massnahmen (Abwesenheiten, Stellvertretungen usw.) an.

Individuelle Weiterbildungswege

Detailhandlungsökonom/in ist die höchste nichtakademische Ausbildung im Detailhandel. Wichtige Voraussetzungen für diesen anspruchsvollen Bildungsweg sind eine langjährige Erfahrung in führender Position, Lernbereitschaft und Selbstdisziplin aber auch Denkvermögen und die Fähigkeit, erworbenes Wissen praktisch umzusetzen. Das gewonnene Managementwissen öffnet die Türen in höhere und höchste Führungspositionen. (Siehe Seiten 31–34.)



Weiterbildung auf dem Prüfstand: Umsichtige Abklärungen und eine sorgfältige Planung sorgen dafür, dass die richtigen Leute die ihnen und dem Unternehmen angemessene Weiterbildung erhalten.

Für Detailhandlungsangestellte und Verkäufer/innen öffnet sich der Weg zum Detailhandlungsökonom grundsätzlich über die **eidg. Berufsprüfung als Detailhandlungsspezialist/in** oder eine andere Berufsprüfung. Die Ausbildung richtet sich an Führungsleute des Detailhandels, die anspruchsvollere berufliche Aufgaben übernehmen und sich dazu ein branchenneutrales, fundiertes und praxisbezogenes Wissen aneignen wollen. (Siehe Seiten 14–21.)

Es werden auch branchenspezifische eidg. Berufsprüfungen im Detailhandel wie **Pharma-Betriebsassistentin** oder **Textildetailhandlungsspezialist/in** angeboten. Wer den Detailhandel von der Pike auf verstehen will, kann **nachträglich das eidg. Fähigkeitszeugnis als Detailhandlungsfachfrau/fachmann** oder **Detailhandlungsassistent/in** erwerben. (Siehe Seiten 36–37.) ■

Weitere Infos zur Weiterbildungsplanung: www.siu.ch/weiterbildungsplanung

Detailhandelsspezialist/in

Die modulare Weiterbildung in SIU-Qualität

Erfahrung zählt: Kein anderes Schweizer Weiterbildungsinstitut hat bisher mehr Berufsleute erfolgreich auf die eidg. Berufsprüfung «Detailhandelsspezialist/in» vorbereiten dürfen als das SIU im Detailhandel. Dieses Know-how wird auch in der modularen Form dieses Erfolgsmodells in der Schweizer Detailhandelsweiterbildung zur Verfügung gestellt. Praxisorientiert, tagesaktuell, in zertifizierter Qualität.

Das während vielen Jahren äusserst erfolgreiche Weiterbildungskonzept «Detailhandelsspezialist/in mit eidg. Fachausweis» wurde auf nationaler Ebene umfangreichen Kompetenzanalysen unterzogen und auf die neuen Anforderungen an die Kaderleute im Detailhandel ausgerichtet. Mit dieser Reform soll die hohe Akzeptanz der Detailhandelspezialistinnen und -spezialisten im Schweizer Detailhandel und der hohe, international anerkannte Stellenwert der eidgenössischen Diplome auch in Zukunft sichergestellt bleiben.

Was übergeordnet nötig und richtig ist, wirkt sich folgerichtig auch auf der individuellen Ebene positiv aus. Nur dynamisch ausgerichtetes Wissen kann auch in Zukunft dazu beitragen, berufliche Positionen zu sichern und die solide Grundlage für berufliche Veränderungen schaffen. Das SIU im Detailhandel ist dafür bereit. Sie auch?

Aufstiegschancen

Der/die Detailhandelsspezialist/in ist in der Lage, eine grosse Abteilung zu leiten, Filialleiter/in zu werden oder selbständig einen Laden zu führen.

Berufsbild

Detailhandelsspezialisten/Detailhandelspezialistinnen sind Detailhandels-Generalisten mit breiten, vernetzten, handlungspraktischen Fach- und Führungskompetenzen. Sie übernehmen Verantwortung und Führungsaufgaben in Detailhandelsbetrieben, Handelsabteilungen von Grossbetrieben und in kleineren und mittleren Detailhandelsfilialen.

Titel

Die Fachausweisinhaberinnen und -inhaber sind berechtigt, den geschützten Titel «Detailhandelsspezialist/in mit eidgenössischem Fachausweis» zu führen.

Ausbildungsnutzen

Detailhandelsspezialisten/Detailhandelspezialistinnen gehen anspruchsvolle Praxissituationen aus einer betriebswirtschaftlich abgestützten Prozessoptik an und kommunizieren gewandt mit den relevanten internen und externen Anspruchsgruppen. Ihr Kerngeschäft ist der Verkauf und alles was diesen Prozess begünstigt und unterstützt. Sie führen Projekte und Mitarbeitende, koordinieren, unterstützen und

motivieren die am Verkaufsgeschäft Beteiligten zur Erreichung der Unternehmensziele.

Die durch ihre Grundausbildung und Berufserfahrung stark arbeitsmarkt-, handlungs- und umsetzungsorientierten Detailhandelsspezialisten/Detailhandelspezialistinnen können anschliessend an ihre generalistische Ausbildung und die Berufsprüfung in weiterführenden Lehrgängen (z.B. Detailhandelsökonom usw.) ihre Kenntnisse vertiefen oder sich in einem Bereich spezialisieren.

Gut gerüstet für die Berufsprüfung im Detailhandel

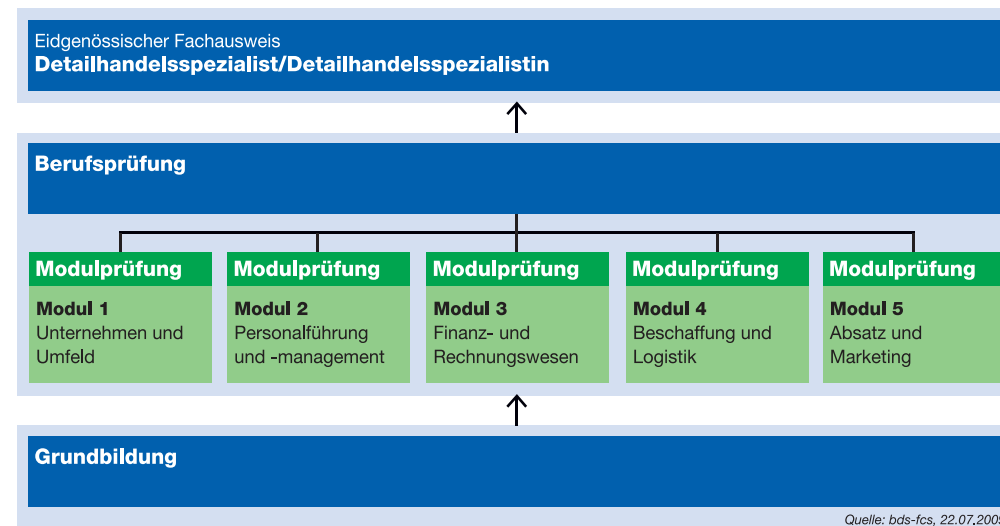
Das SIU im Detailhandel hat sich von allem Anfang an intensiv und umfas-

send auf die Änderungen in der Berufsprüfung vorbereitet und war fristgerecht bereit, die neue modular aufgebaute Vorbereitung auf die eidgenössische Berufsprüfung anzubieten.

Es ist für das SIU im Detailhandel selbstverständlich, dass auch dieses Weiterbildungsangebot in allen Belangen auf dem anerkannt hohen Qualitätsniveau und mit der professionellen Zuverlässigkeit des grössten detailhandelsorientierten Weiterbildungsinstituts der Schweiz zur Verfügung gestellt wird.

Der Weg zum eidgenössischen Fachausweis «Detailhandelsspezialist/in/Detailhandelsspezialist»:

Übersicht Modulsystem

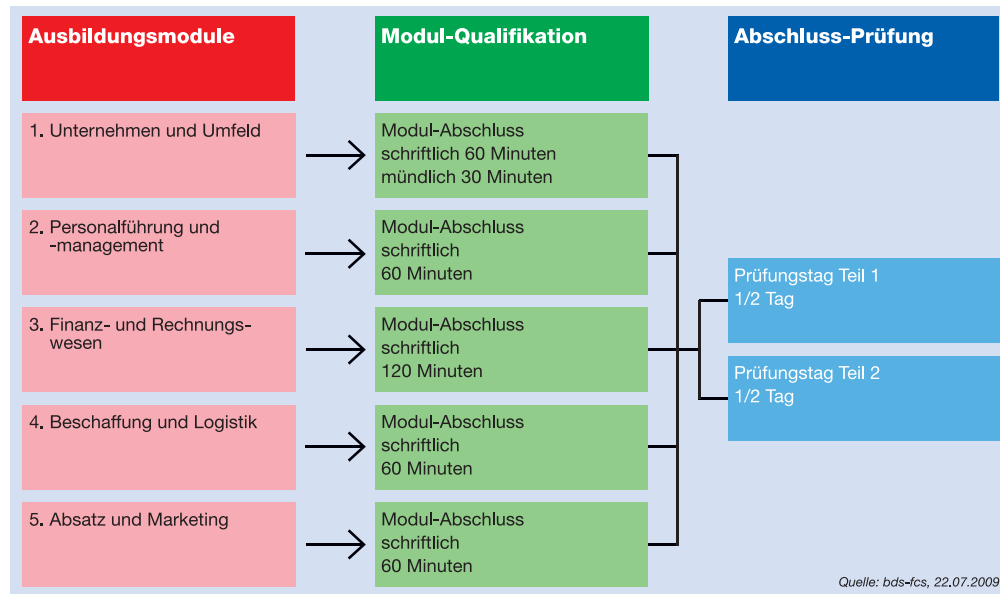


Quelle: bds-fcs, 22.07.2009

Berufliche Handlungskompetenzen: Die fünf Module (vgl. auch die Grafik auf Seite 16) entsprechen den Handlungsfeldern der Detailhandelsspezialistinnen und -spezialisten.

Detaillierte Informationen finden Sie unter www.bds-fcs.ch

Übersicht Prüfungssystem



Allgemeine Rahmenbedingungen: Das Prüfungssystem für den/die Detailhandelsspezialist/in setzt sich aus fünf Modulqualifikationen und einer Abschlussprüfung zusammen.

Detaillierte Informationen finden Sie unter www.bds-fcs.ch

Für die modulare Vorbereitung auf die Berufsprüfung stehen **zwei Varianten** zur Verfügung:

Variante 1

«Kompakt»

- **5 Ausbildungsmodule** in vorgegebener Reihenfolge inkl. begleiteter Miniprojektarbeit
- **5 Modulprüfungen** und **Prüfungsworkshop** (fakultativ) Vorbereitung auf die eidg. Abschlussprüfungen.

Lektionen

5 Module: **340 Lektionen/Ca. 12 Monate**
Prüfungsworkshop (fakultativ): 40 Lektionen

Variante 2

«Einzelne Module mit Modulprüfungen»

- **Modul 1** (76 Lektionen) **Unternehmen und Umfeld**
- **Modul 2** (60 Lektionen) **Personalführung und -management**
- **Modul 3** (72 Lektionen) **Finanz- und Rechnungswesen**
- **Modul 4** (60 Lektionen) **Beschaffung und Logistik**
- **Modul 5** (72 Lektionen) **Absatz und Marketing**

Modul 1: Unternehmen und Umfeld

Der Detailhandelsspezialist/Die Detailhandelsspezialistin beachtet bei der Ausübung seiner/ihrer Funktion den Veränderungs- und Innovationsdruck des Detailhandels. Dieser zeichnet sich durch intensive Konkurrenzbeziehungen, technologische Entwicklungen, zunehmende Unternehmenskonzentration, Entwicklungen im Multimedia-Bereich, neue gesetzliche Rahmenbedingungen und Wandel im Freizeit- und Konsumentenverhalten aus. Auch die veränderten Werte und Erwartungen der Mitarbeiter/innen fordern die Handelsunternehmen und ihre Detailhandelsspezialist/innen.

Modul 2: Personalführung und -management

Der Detailhandelsspezialist/Die Detailhandelsspezialistin ist um eine wirkungsvolle Umsetzung einer modernen Personalführung im Spannungsfeld von wirtschaftlichen und sozialen Zielen besorgt.

Modul 3: Finanz- und Rechnungswesen

Der Detailhandelsspezialist/Die Detailhandelsspezialistin versteht es, die Instrumente des Rechnungs- und Finanzwesens für die eigene Arbeit zielführend zu nutzen. Er/Sie überwacht für den eigenen Wirkungskreis Budgets und arbeitet dabei mit Kennzahlen. Regelmässige Überprüfungen der verantworteten Aktivitäten auf ihre Wirtschaftlichkeit hin und finanzielle Berichterstattungen gehören ebenfalls zu seinem/ihrer Tätigkeitsrepertoire.

Falls Sie über keine Grundkenntnisse auf diesen Gebieten verfügen oder Ihre Kenntnisse etwas auffrischen möchten empfehlen wir Ihnen den Kurs Finanzbuchhaltung 1 unter www.klubschule.ch/business.

Modul 4: Beschaffung und Logistik

Der Detailhandelsspezialist/Die Detailhandelsspezialistin kennt die betriebswirtschaftliche Bedeutung von Beschaffung und Logistik. Er/Sie durchschaut die Eigenheiten der verschiedenen Beschaffungsmärkte und nützt diese in den verschiedenen Branchen. Er/Sie beachtet die Zusammenhänge zwischen Beschaffung und Absatz und weiss, wie diese sich auf Kosten, Preise, Sortiment und Warenverfügbarkeit auswirken. Er/Sie analysiert die Prozesse und Abläufe der Verkaufsstellen-Logistik und optimiert dieses unter Berücksichtigung der gesetzlichen Rahmenbedingungen und Sicherheitsvorschriften.

Modul 5: Absatz und Marketing

Der Detailhandelsspezialist/Die Detailhandelsspezialistin anerkennt die betriebswirtschaftliche Bedeutung des Marketings im Detailhandel. Er/Sie wendet die Instrumente des Marketing-Mix unter Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen erfolgreich an. Er/Sie weiss, welche Leistungen das Kaufverhalten der Kundinnen und Kunden beeinflussen und leitet daraus Massnahmen und kundenorientiertes Handeln ab.



Gut vorbereitet: Dank der generalistischen Ausbildung können die erworbenen Kenntnisse in weiterführenden Lehrgängen (z. B. Detailhandelsökonom/in, Verkaufsführer/in) vertieft oder bei der Spezialisierung in weiteren Bereichen genutzt werden.

Abschlussprüfung

Die erste Abschlussprüfung nach neuem Reglement wird im Sommer 2011 durchgeführt.

Zulassung zur eidg. Abschlussprüfung

1. Zur Abschlussprüfung wird zugelassen, wer:
 - a) über das eidgenössische **Fähigkeitszeugnis als Detailhandelsfachmann/Detailhandelsfachfrau** oder als **Detailhandelsangestellter/Detailhandelsangestellte** oder einen mindestens gleichwertigen Ausweis verfügt und nach bestandener Lehrabschlussprüfung mindestens drei Jahre Berufspraxis im Detailhandel vorweisen kann; oder
 - b) ein eidgenössisches Fähigkeitszeugnis oder einen mindestens **gleichwertigen Ausweis** besitzt und seit dessen Erwerb mindestens vier Jahre Berufspraxis im Detailhandel vorweisen kann; oder

- c) über das **eidgenössische Berufsattest als Detailhandelsassistent/Detailhandelsassistentin** in verfügt und nach Abschluss der Grundbildung mindestens fünf Jahre Berufspraxis im Detailhandel vorweisen kann; oder
 - d) mindestens **zehn Jahre Berufspraxis im Detailhandel** vorweisen kann; und
 - e) mindestens **ein Jahr im Detailhandel in einer Führungsfunktion** tätig gewesen ist; und
 - f) über die **erforderlichen Modulabschlüsse**, bzw. Gleichwertigkeitsbestätigungen verfügt.
2. Vorbehalten bleibt die fristgerechte Überweisung der Prüfungsgebühr
 3. und die vollständige sowie rechtzeitige Abgabe der Fallarbeit.
 4. Folgende Modulabschlüsse müssen für die Zulassung zur Abschlussprüfung vorliegen:
 - Modul 1: Unternehmen und Umfeld
 - Modul 2: Personalführung und -management
 - Modul 3: Finanz- und Rechnungswesen
 - Modul 4: Beschaffung und Logistik
 - Modul 5: Absatz und Marketing

Detaillierte Informationen über Inhalt, Anforderungen und Beurteilungsdimensionen der einzelnen Module siehe unter www.bds-fcs.ch.

Modulprüfungen/Kompetenznachweis

Für jedes unterrichtete Modul wird innerhalb von drei Monaten nach Abschluss des Kurses eine Prüfung durchgeführt.

Der erfolgreiche Abschluss eines Moduls ist während fünf Jahren als Zulassung zur eidg. Abschlussprüfung gültig.

Prüfungsort und -zeiten werden spätestens bei der Anmeldung bekanntgegeben (Zürich, Bern oder St. Gallen, andere nach Bedarf!)

Prüfungen werden mit mindestens 12 Anmeldungen durchgeführt!

Absichtserklärung

Die Wohnkantone unterstützen diese Weiterbildung mit Subvention nur, wenn der eidgenössisch anerkannte Abschluss angestrebt wird. Dazu ist Ihre Unterschrift auf der Anmeldung notwendig.

Stundenpläne

Die Stundenpläne sind auf die Bedürfnisse des Detailhandels ausgerichtet und berücksichtigen die Feiertage sowie die Spitzenzeiten im Verkauf (Ostern, Weihnachten usw.).

Der spezielle SIU-Mehrwert

Um eine optimale Koordination mit der eigenen Terminplanung (Beruf, Militär u. a.) zu ermöglichen, können einzelne Lektionen der Variante 1 («Kompakt») nach Absprache mit dem SIU-Sekretariat bei Bedarf an einem anderen Unterrichtstag oder -ort belegt werden.

Selbststudium

Nebst dem Besuch der Lektionen ist mit einem Zeitaufwand von vier bis sechs Stunden wöchentlich für Selbststudium zu rechnen (Übungen für den Praxistransfer und Onlinetests für die Kontrolle des persönlichen Theoriewissens).

SIU-Informationsabende

Zusätzlich zum Spezialprospekt bieten wir Ihnen die Möglichkeit, sich aus erster Hand über alles Wissenswerte zur Berufsprüfung und zu weiteren SIU-Angeboten informieren zu lassen. Dazu organisieren wir Informationsabende in verschiedenen Schweizer Städten. Anmeldungen zu allen Informationsabenden nehmen die beiden SIU-Sekretariate in Zürich (043 243 46 66) und Bern (031 302 37 37) gerne entgegen.

Sie können sich auch via Internet anmelden: www.siu.ch ■

Weitere Informationen

Für weitere Informationen, speziell zu den Terminen und Kurskosten, können Sie den **Spezialprospekt «Detailhandelspezialist/in»** mit der **Bestellkarte** in der Heftmitte anfordern.

Reformprozess ist gut auf Kurs

Die Dachorganisation Bildung Detailhandel Schweiz (BDS) vertritt die Bildungsinteressen des Schweizer Detailhandels auf nationaler und branchenübergreifender Ebene und ist für die Reform der Weiterbildung «Detailhandelsspezialist/in» verantwortlich. Die damit verbundenen Qualitätserwartungen sind sehr hoch. Wir haben bei Jürg Loosli, Präsident der Qualitätssicherungs-Kommission (QSK), nachgefragt.

Herr Loosli, wo steht der Reformprozess der Weiterbildung «Detailhandelsspezialist/in» heute?

Die wichtigsten Basisdokumente wie die Prüfungsordnung und Wegleitung, die Richtlinien über die Durchführung von Modulprüfungen sowie das Detailkonzept der Abschlussprüfung sind erarbeitet und vorhanden. Die kompetente Unterstützung und Zusammenarbeit mit BDS und Ectaveo AG Zürich, haben zu der Erarbeitung dieser Dokumente und zum guten Projektstart wesentlich beigetragen. Um die Reform zügig und fachlich kompetent vollziehen zu können, war es unter anderem vordringlich, die Konstituierung der Qualitätssicherungs-Kommission voranzutreiben. Glücklicherweise ist es uns gelungen, hervorragende Persönlichkeiten mit den entsprechenden Fach-, Methoden- und Sozialkompetenzen zu verpflichten. Ebenso sind die Prüfungsexpertinnen und -experten in genügender Anzahl gefunden und rekrutiert worden.

Was steht noch auf der Agenda?

Nach einer sehr umfangreichen Kompetenzanalyse im Detailhandel sind wir nun daran, die Anforderungen an die künftigen Detailhandelsspezialistinnen und -spezialisten in

die Detailkonzepte der Prüfungen einzubauen. Unser Blickwinkel richtet sich dabei konkret auf die inhaltliche und qualitative Absicherung der Modulprüfungen und später auf die eidgenössische Berufsprüfung. Aktuell sind wir daran, die «Null-Serie» zu verfassen und den Weiterbildungsinstituten so rasch wie möglich zur Verfügung zu stellen. Ein grosser und wichtiger Schritt im Prozess ist die Entwicklung der «scharfen Prüfung», an der mehrere Arbeitsgruppen arbeiten. Später werden noch andere schergewichtige Aufgaben zu lösen sein. Zum Beispiel die Checklisten für die Beobachtungs- und Bewertungsprozesse an den eidgenössischen Prüfungen sowie die rechtzeitigen Experten-schulungen.

Sie scheinen zeitlich gut im Rennen zu liegen.

Wir sind gut auf Kurs und ich bin sehr zuversichtlich. Ich bin überzeugt, dass die Arbeiten fristgerecht bis zu den bevorstehenden neuen Prüfungen abgeschlossen sind.

Welche Ziele und Aufgaben verfolgt dabei die von Ihnen präsierte QSK?

Unser oberstes Ziel ist die qualitativ richtige Umsetzung der Prüfungsordnung. In der Gewichtung sind zwei Hauptziele ausein-

ander zu halten, die Modulprüfungen und die Abschlussprüfung. Bei den Modulen ist die QSK für die Bestimmung der Inhalte und die Festlegung der Anforderungen der Modulprüfungen zuständig. Weitere Hauptaufgaben sind die Überprüfung der Modulabschlüsse, die Aktualität der Module sowie die Überwachung und Einhaltung der Richtlinien für die Modulprüfungen. Bei der Abschlussprüfung geht es primär um die Bereitstellen der Prüfungsaufgaben sowie um die Organisation, Durchführung und Beurteilung der Abschlussprüfung und um die Wahl und Ausbildung der Experten.

Dann gibt es sicher noch eine ganze Reihe von Teilzielen.

In der Tat ist eine Vielzahl von Teilzielen und zusätzlichen Aufgaben zu erfüllen. Zum Beispiel die Entscheide bezüglich Zulassung zur Abschlussprüfung und Prüfungsausschluss, die Berichterstattungen an das Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT), die Qualitätsentwicklung und -sicherung. Es ist unsere Aufgabe, diese Teilziele zu formulieren, zu einem Ganzen zusammenzuführen und dafür zu sorgen, dass alles richtig umgesetzt wird.

In welchen Bereichen ist die Qualitätssicherung speziell wichtig?

Wir sind es unseren Ausbildungspartnern im Detailhandel schuldig, dass die Anforderungen an die zukünftigen Kader den gewünschten Kompetenzprofilen entsprechen. Es ist zudem absolut erste Priorität, die von BDS erarbeitete und vom BBT erlassene Prüfungsordnung richtig umzusetzen. Die Überprüfbarkeit und Sicherstellung der geforderten Normen und Richtlinien vor,



«Wir sind es den Ausbildungspartnern im Detailhandel schuldig, dass die Anforderungen an die zukünftigen Kader den gewünschten Kompetenzprofilen entsprechen.»

während und nach den Prüfungen sind wichtig. Und natürlich ist es unbedingt zwingend, dass die Kandidaten faire, nach einheitlichen Rahmenbedingungen und Voraussetzungen organisierte Prüfungen ablegen können. Dafür ist auch eine klare und transparente Taxonomie notwendig. Die Qualitätssicherung soll schliesslich auch dafür sorgen, dass möglichst keine Pannen vor, während und nach den Prüfungen auftreten und damit Rekurse soweit wie möglich ausgeschlossen werden.

Wie fliessen die qualitativen Anforderungen aus der Praxis in Ihre Arbeit ein?

Die erwähnte Kompetenzanalyse im Detailhandel hat uns aufgezeigt, welche Anforderungen und Kompetenzen an die zukünftigen Kader gestellt werden. Die Bildungsinhalte, die Prüfungsform und natürlich auch die Prüfungsfragen sind breit auf die Kompetenzanalyse abgestützt. So haben wir Gewähr, dass Ausbildung und Prüfung nicht neben der Realität vorbei zielen. ■

Sehr gute Chancen für interessante Karrieren

Der erfolgreiche Unternehmer und Verbandspräsident Ulrich Stalder kennt den Schweizer Textildetailhandel sehr genau. «Wer von der Modebranche fasziniert ist und Unternehmergeist mitbringt, dem bietet diese Branche viele Möglichkeiten», ist er überzeugt.

Herr Stalder, viele, auch sehr prominente Unternehmen haben den harten Konkurrenz- und Verdrängungskampf im Schweizer Textildetailhandel nicht überlebt. Ihr Familienunternehmen wird in der fünften Generation geführt und feiert dieses Jahr sein 150 Jahre-Jubiläum. Worauf führen Sie diese Erfolgsgeschichte zurück?

In den 150 Jahren ist es mit unserem Familienunternehmen nicht immer nur aufwärts gegangen! Zwei Weltkriege und eine Weltwirtschaftskrise brachten jeweils grosse Rückschläge. Es gab Zeiten, in denen die Firma drei Familien ernähren musste, was bestimmt nicht immer einfach für alle Beteiligten war. Das Unternehmen ging ursprünglich aus einem Krämerladen hervor, wie man ihn früher kannte: Nebst Mehl, Zucker und anderen Gütern des täglichen Bedarfs wurde auch Stoff am Meter verkauft. Daraus hat sich mit der stetigen Spezialisierung schlussendlich das heutige Modegeschäft entwickelt.

Welche Erfolgsfaktoren waren wichtig?

Damit ein Unternehmen über so lange Zeit hinweg existieren kann, muss vieles zusammen passen. Hingabe und Arbeitswille, verbunden mit Freude an der Arbeit sowie etwas Glück dürften aber die wichtigsten Faktoren sein.

Wie hat sich der Textilmarkt in den knapp 20 Jahren Ihrer Geschäftsführung verändert und wie hat sich Ihr Unternehmen angepasst?

Die gesamte Branche ist viel kurzlebiger geworden, die Konsumentinnen und Konsumenten anspruchsvoller und unberechenbarer. Im Bekleidungsmarkt geben Grossanbieter in Handel und Produktion den Ton an. Früher wurde stärker auf die Wünsche eines einzelnen Einkäufers eingegangen.

Trotz rückläufigem Marktvolumen expandieren zahlreiche etablierte Modemarken und stossen neue Anbieter in den seit Jahren gesättigten Schweizer Textildetailhandel vor. Macht das überhaupt Sinn?

Über Sinn und Unsinn lässt sich streiten. Schlussendlich geht es lediglich um den Profit. Dass die Rechnung langfristig nicht für alle aufgehen wird, liegt auf der Hand. Offensichtlich herrscht vor allem im Ausland immer noch die Meinung, in der reichen Schweiz müsse man um jeden Preis im Handel präsent sein, um von der hohen Kaufkraft profitieren zu können. Dabei geht oft vergessen, dass die Kosten hier eben auch entsprechend höher ausfallen.



Ulrich Stalder ist Präsident von Swiss Fashion Stores, dem Branchenverband der selbständigen Schweizer Textildetailisten, die rund 25 Prozent des nationalen Textildetailhandels abdecken. Hauptaufgaben des Verbands sind Nachwuchsförderung und Stärkung der wirtschaftlichen Selbständigkeit der Mitglieder.

Wer verdrängt im Modegeschäft eigentlich wen?

Vertikalisierte, das heisst von der Produktion bis zum Verkauf durchorganisierte Konzepte von Grosskonzernen generieren eine hohe Margenabschöpfung. Die dadurch erarbeiteten Mittel ermöglichen diesen Konzernen eine höchst professionelle Marktbearbeitung. Den mittelständischen Fachgeschäften fehlen oft die finanziellen Mittel, um mitziehen zu können.

Mit welchen Mitteln kann der mittelständische Fachhandel aus eigener Kraft auf diese Tendenzen reagieren?

Er muss sich unbedingt von der Masse abheben, sei das in der Sortimentsgestaltung,

der Ladeneinrichtung oder in der Personalführung. Er darf nicht vergleichbar sein mit den Grosskonzernen.

Welche Rolle spielt der Preis?

Erfreulicherweise herrscht in Teilen der Bevölkerung eine relativ hohe Akzeptanz, für etwas Spezielles oder für eine Zusatzleistung einen höheren Preis zu bezahlen. Das iPhone lässt grüssen ...

Das dichte Ladennetz der Billiganbieter und die vielerorts praktisch das ganze Jahr über praktizierten Ausverkäufe drehen die Preisspirale stetig nach unten. Lässt sie sich wieder umdrehen?



Die Chronik des Familienunternehmens von Ulrich Stalder spiegelt die Entstehungsgeschichte des Schweizer Textildetailhandels. Wo heute das klar positionierte Modehaus steht, wurden Ende des 19. Jahrhunderts im damaligen Krämerladen in Hasel Rüegsau neben Stoffen auch Mehl und Zucker verkauft.

Wie bereits erwähnt, muss der Fachhandel sich dieser Preisspirale über eine Differenzierungsstrategie entziehen. Wer vergleichbar ist, setzt sich immer einem Preisdruck aus.

Auch im Modebereich nutzen immer mehr Händler die Möglichkeiten des Internets. Was bedeutet das Online-Business für den Textilhandel und welche Strategien sollte der mittelständische Fachhandel verfolgen?

Der Online-Handel setzt Versandhandelsstrukturen voraus. Eine Hose oder ein anderes Kleidungsstück über das Internet zu verkaufen, ist nicht so einfach. Man denke bloss an die anfallenden Retouren, Reklamationen, Grössenprobleme, um nur einige Beispiele zu nennen.

In den nächsten Jahren werden nicht wenige Modegeschäfte altersbedingt ihre Nachfolge regeln müssen. Können Sie als Branchenkenner einem jungen Menschen die Übernahme eines Modegeschäfts heute noch empfehlen?

Wer von der Modebranche fasziniert ist und noch etwas Unternehmergeist mitbringt, dem bietet die Branche nach wie vor viele Möglichkeiten, auch wenn dieser Job wahrscheinlich hart sein wird. Zumindest bietet die Modebranche enorm viel Abwechslung. (*schmunzelt.*) Gestern noch war ich in Düsseldorf im Einkauf und heute beschäftige ich mich der Budgetbereinigung für den Einkauf. Morgen stehen die Werbeaktivitäten für die Herbstsaison auf dem Programm, eben hatte ich eine sehr positive Begegnung an der

Verkaufsfrent und jetzt nehme ich mir die Zeit, um Ihre Fragen zu beantworten.

Was muss jemand zwingend mitbringen, um im hart umkämpften Modebusiness Erfolg zu haben?

Ganz sicher die Bereitschaft, sich für etwas aufzuopfern. Zudem ist eine fundierte, vielseitige Ausbildung bestimmt von Vorteil.

Wo sehen Sie die Möglichkeiten Ihres Verbands, seine Mitglieder im Wettbewerb zu stärken?

Als Verband können wir den wirtschaftlichen Erfolg des einzelnen Mitglieds nicht garantieren. Wir können höchstens helfen, die wirtschaftlichen und politischen Rahmenbedingungen für unsere Mitglieder zu verbessern. Sei es bei den laufenden Tarifabkommen mit den Kreditkartenunternehmungen, in den Verhandlungen bei der Einführung der neuen Saldosteuersätze der Mehrwertsteuer oder bei der doppelten Verzollung. Und nicht zu vergessen ist das wichtigste Tätigkeitsgebiet: die gesamte Lehrlings-Ausbildung.

Wo setzt Ihr Verband die Schwerpunkte bei der Nachwuchsförderung?

Mit der Umsetzung der neuen Berufsbildung wurde versucht, die Ausbildung praxisorientierter zu gestalten. Die Lernenden können heute wählen zwischen den Ausbildungsrichtungen Beratung oder Bewirtschaftung. Die ersten Erfahrungen zeigen, dass wir auf dem richtigen Weg sind.

An Arbeit wird es dem Verband auch sonst nicht fehlen.

Wenn ich die Entwicklungen in der Politik und bei den Behörden beobachte, kann ich

als amtierender Verbandspräsident versichern, dass die «Kampffelder» für unseren Verband in Zukunft nicht weniger werden!

Sie gelten als sehr engagierter Fachhändler. Was fasziniert Sie am Handel mit Mode? Ich bin wohl von einem Virus befallen: dem Modevirus... (*lacht*) ■

Interview: Thomas Tobler

Kurz-Porträt

Ulrich Stalder (45) blickt auf eine reich befrachtete Aus- und Weiterbildung zurück: Welschlandjahr, KV-Lehre in der Textilfabrikation, diverse Auslandsaufenthalte, kurzer Abstecher in Finanzbranche, Zusatzausbildung im Detailhandel und Weiterbildung am Schweizerischen Institut für Betriebsökonomie. Zur von ihm in der fünften Generation geführten Firmengruppe gehören die fünf Fachgeschäfte Stalder Mode AG in Hasle-Rüegsau und Bern sowie die Athena, Stalder Mode AG in Luzern und Basel.

Im 1860 gegründeten Gemischtwarenladen im emmentalischen Hasle-Rüegsau verkaufte die Familie Stalder neben Mercerieprodukten auch Lebensmittel und führte die Filiale der regionalen Sparkasse. Nach dem 2. Weltkrieg erfolgte die Spezialisierung auf das Stoffgeschäft mit eigenem Fertigungsatelier. In den 1950er Jahren setzte sich in ganz Europa die Fertigungskonfektion durch und zwang die Firma Stalder zur Konzentration auf die Damenmode. Mit der Eröffnung der Filiale am Berner Casinoplatz 1971 erfolgte der erste Schritt in die Filialisierung, 2000 und 2002 folgten die beiden weiteren Standorte in Luzern und Basel. Die Firma beschäftigt rund 30 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Ulrich Stalder ist Präsident des Branchenverbands Swiss Fashion Stores und vertritt in dessen Vorstand zudem den Bereich Damenmode.

Karriere im Textildetailhandel

Der Vorbereitungskurs auf die Berufsprüfung Textildetailhandelsspezialist/in

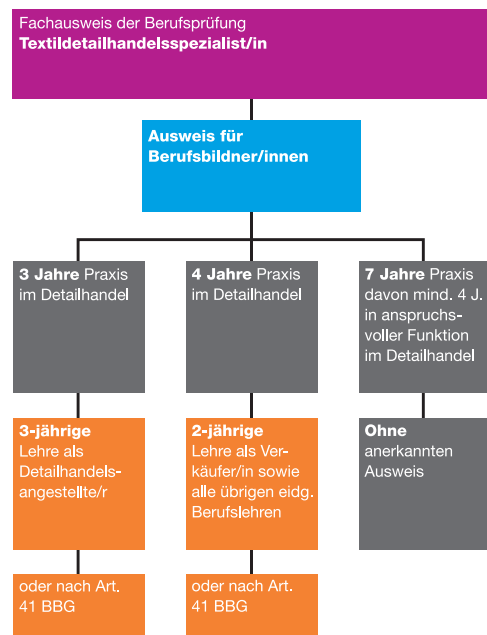
vermittelt ein fundiertes, aktuelles und kundenorientiertes Fachwissen.

Ausbildungsziel

Textildetailhandelsspezialistinnen und -spezialisten sind dank ihrer hohen Fachkompetenz befähigt, Führungsfunktionen in Fachgeschäften und Fachabteilungen von Warenhäusern, im Einkauf oder in anderen verantwortungsvollen Funktionen im Textildetailhandel zu übernehmen.

Titel

«Textildetailhandelsspezialist/in mit eidg. Fachausweis» sind geschützte Titel.



Titelinhaber/innen sind als erfolgreiche Absolventinnen und Absolventen der Berufsprüfung beim Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT) eingetragen.

Ausbildungsnutzen

Die Absolventin/der Absolvent ist befähigt,

- ein aktuelles, bedarfs- und branchengerechtes Sortiment zusammenzustellen, marktorientiert zu beschaffen, zu lagern und verkaufsaktiv zu präsentieren.
- Kennziffern aus dem Rechnungswesen aufzuarbeiten, damit deren Auswirkungen auf die Wirtschaftlichkeit der Unternehmung erkennbar werden.
- Mitarbeitende leistungs- und persönlichkeitsorientiert zu führen und zu fördern und Lernende zielgerichtet auszubilden.
- die Grundsätze der Verkaufskommunikation anzuwenden und die Mitarbeitenden am Arbeitsplatz entsprechend auszubilden.
- die einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen zuverlässig aufzuzeigen.
- Trends und Strukturen im Textildetailhandel sowie wesentliche soziale, ökonomische und ökologische Einflüsse zu interpretieren.
- Bekleidungseigenschaften und deren Kundennutzen zu kennen sowie hinsichtlich Farben und Stil zu beraten.
- wesentliche Fachkenntnisse in den Bereichen, DOB, Haka und Wäsche sowie in den entsprechenden Dienstleistungen anzuwenden.

Persönlichkeits-Entwicklung

Als spezielle Dienstleistung offeriert das SIU im Detailhandel allen Kursteilnehmenden einen ganzen Tag, an dem sie mit fachlicher Anleitung mehr über ihre eigenen Verhaltensweisen und persönlichen Stärken erfahren. Mit dem weltweit erfolgreichen **DISG®-Verhaltensprofil** lernen die Teilnehmenden ihren Arbeitsstil zu analysieren, persönliche Stärken zu erkennen und ihre Energien dort einzusetzen, wo sie am erfolgreichsten wirken.

Zwischenprüfungen und Tests

Der Lernerfolg wird mit korrigierten und benoteten Zwischenprüfungen und Tests regelmässig überprüft und persönlich besprochen. Die SIU-Zwischenprüfungen werden analog der eidgenössischen Prüfung durchgeführt. Vor den eidg. Prüfungen findet

ein Workshop zu allen Fächern statt, an dem der gesamte Stoff eines Faches in geraffter Form durchgearbeitet wird. Diese Leistung ist in den Kurskosten enthalten.

Vorausgesetzte Fachkenntnisse

Textilbranchenbezogene Fachkenntnisse auf der Stufe Lehrabschluss im Verkauf werden vorausgesetzt. Nötigenfalls können diese im Selbststudium mit den Lehrmitteln der überbetrieblichen Kurse erarbeitet oder in einem speziellen Modeberatungskurs beschafft werden. Entsprechende Kurs-Infos gibt es bei der Schweiz. Textil-, Bekleidungs- und Modefachschule STF, St. Gallen. Telefon 071 222 43 68).

Lektionen

Der Kurs dauert ein Jahr und umfasst 340 Lektionen.

Zulassungsbedingungen zur Prüfung

1. Zur Berufsprüfung wird gemäss Reglement zugelassen, wer

- a) das Fähigkeitszeugnis als Detailhandelsangestellte/r, als Verkäufer/in oder einen gleichwertigen Ausweis besitzt und
- b) als Detailhandelsangestellte/r drei, als Inhaber/in eines anderen Ausweises vier Praxisjahre im Textildetailhandel nach der Lehre nachweisen kann und
- c) einen Kurs für Berufsbilder/innen absolviert hat.

2. Personen, die nicht über einen anerkannten Ausweis verfügen, können zur Prüfung zugelassen werden, wenn sie über mindestens sieben Jahre Berufspraxis, davon mindestens vier Jahre in einer anspruchsvollen Funktion im Textildetailhandel verfügen.

Ausbildungsprogramm

- Warenbeschaffungsmarkt
- Absatzmarkt
- Logistik und Sicherheit
- Finanz- und Rechnungswesen
- Personalwesen
- Recht
- Verkaufskommunikation
- Verkaufsbezogene Materialkunde
- Fachkunde Textil
- Fallstudie

Das Ausbildungsziel

«Die Teilnehmer/innen sind auf Grund ihrer Kenntnisse und Fähigkeiten in der Lage, die Stellung eines bzw. einer Vorgesetzten zu bekleiden und eine verantwortungsvolle Funktion im Textildetailhandel auszuüben.»

Termine

■ Zürich

Montag, Beginn 12.09.2011
Kurs 2011-30-08, 08.30–16.30 Uhr

■ Bern

Montag, Beginn 29.08.2011
Kurs 2011-31-08, 08.30–16.30 Uhr

■ Lausanne

Montag, Beginn 05.09.2011
Kurs 2011-32-08, 08.30–16.30 Uhr

■ Luzern

Montag, Beginn 05.09.2011
Kurs 2011-31-25, 08.30–16.30 Uhr

■ St. Gallen

Montag, Beginn 12.09.2011
Kurs 2011-30-34, 08.30–16.30 Uhr

Kurskosten

Das Kursgeld beträgt CHF 4900.– (inkl. Lehrmittel, Kursmaterial, Tests, zwei Zwischenprüfungen mit Bewertungen, Prüfungsworkshop, Farben-Workshop, SIU-Kursattest).

Zahlungskonditionen:

- a) vor Kursbeginn CHF 4900.–
- b) vor Kursbeginn CHF 2850.–
Kursmitte CHF 2250.–
- c) vor Kursbeginn CHF 1300.–
8 Monatsraten zu CHF 500.–

Siehe auch Geschäftsbedingungen (Seite 49) sowie Termine für Informationsabende (Seite 50).

Anmeldung

Anmeldeschluss ist 3 Wochen vor Kursbeginn. Bitte verwenden Sie die Anmeldekarte in der Mitte dieser Broschüre und legen Sie die Kopien des Lehrabschlusszeugnisses und der Arbeitsbestätigungen sowie eine Wohnsitzbestätigung der letzten zwei Jahre bei.

Kurs für Berufsbildner/innen

Dieser Kurs ist nicht Bestandteil des Vorbereitungskurses aber Voraussetzung, um zur Prüfung als Textildetailhandelsspezialist/in zugelassen zu werden.

Prüfung

Die Prüfungen finden im Oktober/November 2012 statt.

Prüfungsgebühr

Die Prüfungsgebühr von ca. CHF 1500.– (Änderungen vorbehalten) für die eidg. Berufsprüfung wird bei der Anmeldung direkt vom Sekretariat der Prüfungskommission erhoben. ■

Für weitere Infos:

www.textildetailhandelsspez.ch

Aktuelles Detailhandelswissen für Schweizer Apotheken

Analog zu vielen anderen Ländern nimmt der Verkauf von nicht-rezeptpflichtigen

Produkten auch in den Schweizer Apotheken kontinuierlich zu. Neben den für den

Berufsstand unabdingbar wichtigen pharmazeutischen Kernkompetenzen gewinnt

dadurch das aktuelle und solide Detailhandelswissen der Pharma-Betriebsassistentinnen und -assistenten (PBA) immer mehr an strategischer Bedeutung.

Der Schweizer Apothekenmarkt befindet sich im Umbruch. Expandierende Ketten-geschäfte und die Vorwärtsstrategien von Coop, Migros und anderen branchenfremden Anbietern weisen auf die nach wie vor attraktiven Potenziale im Umfeld des Gesundheits- und Beautymarkts hin, speziell im Bereich des rezeptfrei erhältlichen Apothekensortiments. Gemeinsam ist diesen Mitbewerbern, dass sie über ein profundes Detailhandels-Know-how verfügen und es einsetzen. Dieses für die erfolgreiche Marktbearbeitung wichtige Fachwissen bringen die PBA dank ihrer spezifischen Weiterbildung mit. Immer mehr Apotheken nutzen diese fachlich kompetente und für die erfolgreiche Marktbearbeitung wichtige Unterstützung. Die Zahl der PBA liegt bereits weit über 300 und nimmt von Jahr zu Jahr zu.

Titel

Der Titel «Pharma-Betriebsassistent/in mit eidgenössischem Fachausweis» ist geschützt. Die Titelinhaber/innen sind als erfolgreiche Absolventen und Absolventinnen der Berufsprüfung beim Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT) registriert und haben Zugang zur höheren Fachprüfung im Detailhandel HFP (eidg. dipl. Detailhandels-ökonom/in).



Der Rückblick auf ihre Prüfungsvorbereitungen zur Pharma-Betriebsassistentin fällt für **Sarah Stucki von der TopPharm Hirsch-Apotheke in Wohlen** positiv aus. «Dank höheren Sozial- und Methodenkompetenzen und den kennengelernten Strategien in den Bereichen Marketing, Kommunikation und Personalführung habe ich heute ein grösseres Verständnis für wirtschaftliche Zusammenhänge und einen besseren Einblick in die Betriebs- und Arbeitsabläufe. Ich kann Verbesserungsideen einbringen und pflege einen bewussteren Umgang mit verschiedenen Kundentypen und Mitarbeitenden.»

Ihr neues Wissen und das effizientere Arbeiten kann Sarah Stucki im beruflichen Alltag gut einsetzen. Etwa in der Lehrlingsbetreuung, bei Buchhaltungsaufgaben und in der Planung von Marketingaktivitäten. «Ich habe mehr Selbstvertrauen, Verantwortungsgefühl und eine intensivere Identifikation mit dem Unternehmen entwickelt.» Das drücke sich in der Wertschätzung ihrer Vorgesetzten und auch in einer «Lust auf mehr Weiterbildung» aus, wie sie schmunzelnd verrät.

Ausbildungsziel

Pharma-Betriebsassistentinnen und Pharma-betriebsassistenten verfügen über praxiserprobtes Detailhandelswissen und sind in wichtigen Bereichen der marketingorientierten Führung einer Apotheke bewandert. Sie kennen und interpretieren betriebswirtschaftliche Zusammenhänge, erledigen selbständig eine Vielzahl administrativer Aufgaben und können mit Problemen und Veränderungen im Unternehmen umgehen und diese positiv beeinflussen.

Zwischenprüfungen und Tests

Der Lernerfolg wird mit korrigierten und benoteten Zwischenprüfungen und Tests regelmässig überprüft und persönlich besprochen. Die Zwischenprüfungen werden nach einheitlichen, die spätere eidgenössische Prüfung exakt wiedergebenden Bedingungen durchgeführt. Vor den Prüfungen wird ein Workshop zu allen Fächern durchgeführt, in welchem die Lerninhalte in geraffter Form durchgearbeitet werden. Diese Leistungen sind in den Kurskosten enthalten.

Termine

Der Kurs dauert 1 Jahr und umfasst 340 Lektionen.

■ Zürich

Dienstag, Beginn 16.08.2011

Kurs 2011-30-16, 08.30-16.30 Uhr

■ Bern

Dienstag, Beginn 09.08.2010

Kurs 2011-31-16, 08.30-16.30 Uhr

Prüfung

Die Prüfungen finden im September/Oktober 2012 statt.

Weitere Informationen

Für zusätzliche Informationen können Sie den Spezialprospekt «Pharma-Betriebsassistent/in» anfordern. Entweder mit der **Bestellkarte** in der Heftmitte oder noch bequemer per Internet

www.pharma-betriebsass.ch ■

Zulassungsbedingungen

Zur Prüfung zugelassen wird, wer

- a) das **Fähigkeitszeugnis als Pharma-assistent/in besitzt und mindestens 3 Jahre Praxis in einer Apotheke nachweist, wovon mindestens 2 Jahre in einer öffentlichen Apotheke;**
- b) das **Fähigkeitszeugnis als Drogist/in besitzt und mindestens 4 Jahre Praxis in einer Apotheke nachweist, wovon mindestens 3 Jahre in einer öffentlichen Apotheke.**

Mindestens die Hälfte der verlangten Praxis muss in der Schweiz ausgewiesen werden.

Lehrplan

- **Marketing**
- **Sicherheit und Arbeitsschutz am Arbeitsplatz**
- **Arbeitstechnik und Administration**
- **Kaufm. Rechnen, doppelte Buchhaltung**
- **Personalwesen**
- **Recht**
- **Verkaufskommunikation, Persönlichkeitsentfaltung**

Das Ausbildungsziel

«Diese Berufsprüfung soll der Absolventin zu einer höheren Stellung in der Apotheke verhelfen.»

Die Top-Ausbildungsstufe im Schweizer Detailhandel

Der anspruchsvolle Vorbereitungskurs zur Höheren Fachprüfung als «eidg. dipl. Detailhandelsökonom/in» vermittelt solides Managementwissen und spiegelt die hohen zukünftigen Anforderungen an die Führungsleute im Detailhandel.

Mit der sich weiter akzentuierenden Wettbewerbsintensität wird der Schweizer Detailhandel in Zukunft noch vermehrt vor Herausforderungen gestellt sein, die ohne ein professionelles, solides Management nicht mehr zu bewältigen sind. Dazu braucht es immer mehr Kaderleute, die über ein vertieftes betriebswirtschaftliches Führungswissen verfügen. Die Detailhandelsökonominnen und -ökonomInnen gehören dabei zur ersten Wahl. Während des anforderungsreichen Vorbereitungskurses haben sie sich nicht nur viel neues Wissen und einen zuverlässigen Überblick über die aktuelle Situation und die Entwicklungen im Detailhandel angeeignet, sondern auch ein wertvolles Beziehungsnetz aufgebaut. Der gesamte interdisziplinär aufgebaute Lehrgang dient der Vorbereitung auf die Höhere Fachprüfung und der zukünftigen Übernahme anspruchsvoller Aufgaben im Handel. Der Titel Detailhandelsökonom/in ist eidgenössisch geschützt. Inhaberinnen und Inhaber sind im Berufsregister des Bundesamtes für Berufsbildung und Technologie (BBT) eingetragen.

Aufstiegschancen

- **Geschäftsführer/in**
- **Marktleiter/in**

Breites Praxiswissen

Um den hohen Anforderungen des ein- oder zweijährigen Vorbereitungskurses mit seinen 600 Lektionen entsprechen zu können, werden von den Teilnehmenden solides Basiswissen und mehrjährige Praxiserfahrung erwartet. Zudem bedingen die drei Semester ein hohes Mass an Selbstdisziplin und Belastbarkeit, einen überdurchschnittlichen Lernwillen und die flexible Handhabung der Freizeitgestaltung. Der breit abgestützte Lehrstoff macht diesen Vorbereitungskurs zum eigentlichen Managementkurs. Abgedeckt werden insbesondere die folgenden zentralen Bereiche:

Marketing: Marktforschung, Unternehmensanalyse, Zielsetzungs- und Planungsprozess, Marktleistungsgestaltung.

Unternehmensführung: Problemerkennung, Analyse der Ausgangslage, normatives und strategisches Management, strategische und operative Planung.

Verhandlungs- und Vortragstechnik: Persönliche Überzeugungs- und Verhandlungskraft, Konferenztechnik.

Personalmanagement: Grundlagen, Personalplanung und Personalbedarfsermittlung, Personalbeschaffung, Personaleinsatz, Personalbeurteilung, Honorierung, Motivation, Personalentwicklung.



Praxisnähe: Zur konsequenten und regelmässigen Vertiefung und Anwendung der Theorie wird im Unterricht der Bearbeitung anspruchsvoller Problemlösungen grösste Bedeutung beigemessen.

Organisation und Informationssysteme:

Grundlagen der Organisation, Informatik im Detailhandel, Projektmanagement, Informationsmanagement.

Volkswirtschaft und Wirtschaftspolitik:

Wirtschafts- und Volkswirtschaftslehre, Wohlstand, Wohlfahrt und Wachstum, Wirtschaftsordnungen, monetäre Aspekte.

Echte Mehrwerte

Mit gut in den Unterricht eingebetteten Gastreferaten und Inputs von Spitzenleuten

Lehrplan

- Marketing
- Warenlogistik
- Unternehmensführung
- Verhandlungs- und Vortragstechnik
- Personalmanagement
- Finanzmanagement und Controlling
- Organisation, Informationsmanagement
- Volkswirtschaft und Wirtschaftspolitik

aus Detailhandel und Wissenschaft wird regelmässig für die wichtige Rückkoppelung zur Praxis gesorgt. Das gleiche Ziel verfolgt auch das realitätsnahe TOP-SIM-Planspiel. Beim Seminarstart werden die Studierenden in Gruppen eingeteilt, die sich im Marktkonkurrenzierende Firmen darstellen. Oben aus schwingen wird, wer sein Studien-Know-how, seine aktuellen Marktkenntnisse, eine geeignete Organisationsstruktur und optimale interne Prozesse am besten in echte Wettbewerbsvorteile umsetzen kann. Alle Gastreferate und das TOP-SIM-Seminar sind im Konzept als echter Mehrwert inbegriffen.

Zulassungsbedingungen

1. Zur Prüfung zugelassen wird, wer

einen der folgenden Berufsbildungsausweise besitzt, (siehe a–d)

die geforderte Praxis nachweist, wovon mindestens die Hälfte davon in der Schweiz ausgewiesen werden muss,

einen Ausweis für Berufsbildner/innen besitzt.

- a) Fachausweis einer eidg. Berufsprüfung und seither mindestens 2 Jahre praktische Tätigkeit im Handel;
- b) Diplom einer eidg. Höheren Fachprüfung und seither mindestens 2 Jahre praktische Tätigkeit im Handel;
- c) eidg. Berufsmaturitätszeugnis und seither mindestens 4 Jahre praktische Tätigkeit im Handel;
- d) gymnasialer Maturitätsausweis und seither mindestens 4 Jahre qualifizierte praktische Tätigkeit im Handel.

2. Über die Gleichwertigkeit ausländischer Ausweise entscheidet das BBT.

Zwischenprüfungen und Tests

Zur Standortbestimmung wird der Lernerfolg mit korrigierten und benoteten Zwischenprüfungen und Tests regelmässig überprüft und persönlich besprochen. Die drei Zwischenprüfungen werden zentral und nach einheitlichen, die spätere eidgenössische Prüfung exakt wiedergebenden Bedingungen durchgeführt. In die dritte Zwischenprüfung ist zusätzlich eine individuelle mündliche Prüfung eingebaut, die ebenfalls jener der Schlussprüfung entspricht.

Prüfungs-Workshop/Coaching

Rechtzeitig vor den Prüfungen wird ein Workshop zu allen Fächern durchgeführt, in welchem der gesamte Stoff eines Faches in geraffter Form durchgearbeitet wird. Diese Leistung ist in den Kurskosten enthalten.

Kursdauer

Der Kurs dauert anderthalb Jahre und umfasst 600 Lektionen.

Markant bessere Erfolgsquoten

Die Coaching-Unterstützung durch das SIU-Referenten-Team sowie die erprobten pädagogisch-didaktischen Instrumente sorgen dafür, dass jedes Jahr eine grosse Zahl von SIU-Absolventinnen und -Absolventen die anforderungsreiche Prüfung erfolgreich besteht. Die Notenwerte liegen über dem allgemeinen Durchschnitt.

Weitere Infos gibt es auch per Mausclick:

www.detailhandelssoekonom.ch

Termine

■ Zürich

Montag, Beginn 10.01.2011
Kurs 2011-20-01, 08.30–17.00 Uhr

Dienstag, Beginn 11.01.2011
Kurs 2011-20-10, 08.30–17.00 Uhr

Mittwoch, Beginn 12.01.2011
Kurs 2011-20-16, 08.30–17.00 Uhr

■ Bern

Montag, Beginn 03.01.2011
Kurs 2011-21-10, 08.30–17.00 Uhr

Dienstag, Beginn 04.01.2011
Kurs 2011-21-16, 08.30–17.00 Uhr

■ Luzern

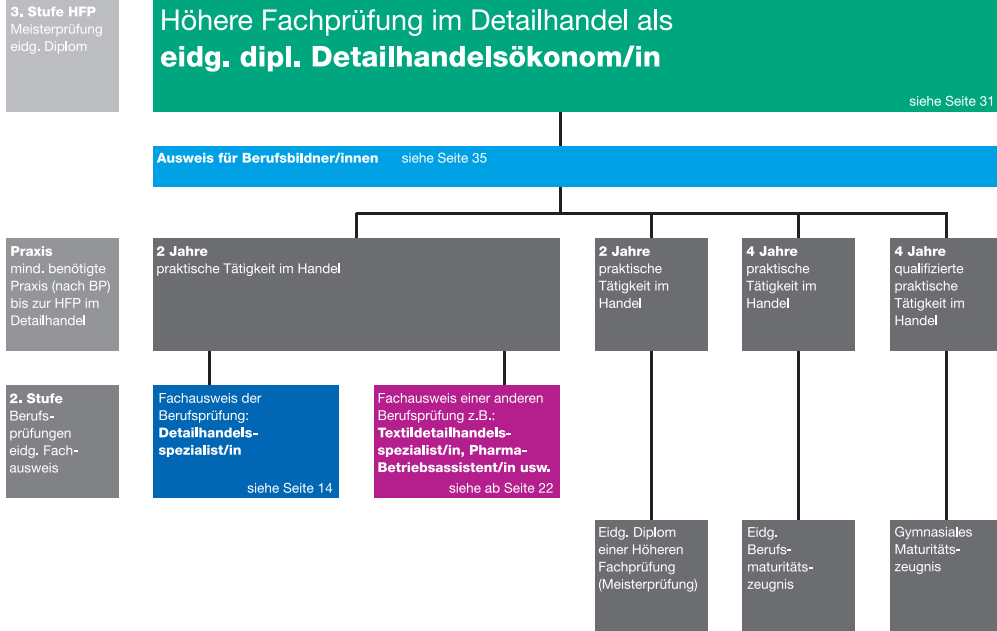
Montag, Beginn 10.01.2011
Kurs 2011-21-24, 08.30–17.00 Uhr

■ St. Gallen

Dienstag, Beginn 11.01.2011
Kurs 2011-20-32, 08.30–17.00 Uhr

Kurskosten

Das Kursgeld beträgt CHF 12400.–. Im Kursgeld sind Lehrmittel, Kursmaterial, Mini-Diplomarbeit mit Instruktion und Coaching, Tests, 3 Zwischenprüfungen inkl. Korrekturen und Benotung, Auswertungen und ERFA-Gespräche, Top-SIM-Planspiel, Gastreferate, Prüfungsworkshop, das SIU-Attest sowie die Vermittlung der Lernmethodik durch sachkundige Referenten enthalten.



Zahlungskonditionen:

- a) vor Kursbeginn CHF 12 400.–
- b) vor Kursbeginn CHF 4 500.–
vor dem 2. Teil CHF 4 200.–
vor dem 3. Teil CHF 4 200.–
- c) vor Kursbeginn CHF 1 500.–
15 Monatsraten à CHF 800.–

Vgl. auch Geschäftsbedingungen (Seite 49).

Anmeldung

Bis 3 Wochen vor Kursbeginn.

Prüfung

Die Prüfungen finden im September/Oktober 2012 statt.

Prüfungsgebühr

Die Prüfungsgebühr (zirka CHF 2 500.–, Änderungen vorbehalten) für die eidg. HFP wird bei der Anmeldung direkt vom Sekretariat der Prüfungskommission erhoben. ■

Lehren und Lernen im Betrieb

Im dualen Berufsbildungssystem der Schweiz ist die berufliche Grundbildung in den Lehrbetrieben von zentraler Bedeutung. Der Kurs für Berufsbildner/innen zeigt mit fundierten Inhalten und modernem Praxisbezug, auf was es ankommt, damit sich zwischen Lehrenden und Lernenden eine positive Einstellung einstellt, aus der eine erfolgreiche Zusammenarbeit entsteht und die Basis für zukünftige qualifizierte Berufsleute bildet.

Informationen zum Kurs

40 Lektionen als Tages-, Abend- oder Blockkurs konzipiert. Die Referenten sind Fachleute des Mittelschul- und Berufsbildungsamtes, Psychologen und Praktiker aus dem Detailhandel.

Zulassung

Dieser SIU-Kurs richtet sich an Berufsbildner/innen, die im Detailhandel tätig sind.

Abschluss

Den kantonalen, gesamtschweizerisch anerkannten Ausweis für Berufsbildner/innen erhält, wer den Kurs vollständig besucht hat. Über die Bewilligung für die Ausbildung von Lernenden entscheidet das kantonale Amt.

Kurskosten

CHF 790.– (inkl. Lehrmittel und Kursausweis für Berufsbildner/innen).

Weitere Informationen

Für weitere Informationen können Sie das Spezialprogramm «Kurse für Berufsbildner/innen» mit der Karte in der Heftmitte bestellen. ■



Marcel Suter, Berufsinspektor des Mittelschul- und Berufsbildungsamtes des Kantons Zürich, weiss um die komplexe und anspruchsvolle Ausbildung der Lernenden: «Die Kurse für Berufsbildner/innen helfen bei dieser verantwortungsvollen Aufgabe.»

Ausbildungsprogramm NEU

- **Umgang mit Lernenden**
Integration der Lernenden, Kommunikation, Vertrauensbildung, Problemlösung bei Schwierigkeiten, Führung und Motivation von Jugendlichen
- **Planung und Umsetzung der betrieblichen Bildung**
Ausbildungsplanung im Betrieb, Lernziele, Lehren und Lernen, Arbeitsmethoden, Selbst- und Fremdkontrolle
- **Berücksichtigung der individuellen Fähigkeiten**
Anforderungsprofil, Auswahl von Lernenden, Bildungsberichte, Stütz- und Fördermassnahmen
- **Rahmenbedingungen der Berufsbildung**
Berufsbildungssystem, Qualifikationsverfahren, rechtliche Grundlagen, Arbeitssicherheit und Gesundheitsförderung, Suchtprävention und Interventionsablauf

Qualifikationsverfahren nach BBV Art. 32

Detailhandelsfachleute beraten und bedienen die Kundinnen und Kunden und stellen ein optimales Warenangebot bereit. Mit umfassenden Branchenkenntnissen übernehmen sie weitere Aufgaben wie Sortimentsgestaltung und Warenbewirtschaftung. Sie erhalten während ihrer dreijährigen Grundbildung in einem der beiden Bereiche Beratung oder Bewirtschaftung vertiefte Kenntnisse und können diese Grundbildung in zahlreichen Branchen absolvieren.

Abschluss

Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis (EFZ). Das Fähigkeitszeugnis berechtigt, den gesetzlich geschützten Titel «Detailhandelsfachfrau/Detailhandelsfachmann EFZ» zu führen.

Zulassung zum Qualifikationsverfahren

- Die Zulassung zum Qualifikationsverfahren setzt eine mind. 5-jährige berufliche Erfahrung voraus, wovon **3 Jahre im Detailhandel** absolviert wurden.
- Im Qualifikationsbereich «praktische Arbeiten» zählt nur die Leistung der praktischen Prüfung. Die Note des überbetrieblichen Kurses (üK) und die Beurteilung des Betriebs fallen daher für Kandidaten/innen nach Art. 32 weg.

Qualifikationsverfahren (Abschlussprüfung)

Mai/Juni 2012

Bildungsplan

Deutsch
Fremdsprache F, I oder E
Wirtschaft
Gesellschaft
Detailhandelskenntnisse

Total: 460 Lektionen

Informationen zum Kurs

Der Kurs dauert 1½ Jahre. Das SIU im Detailhandel führt den Kurs in Zusammenarbeit mit der Berufsschule für Detailhandel Zürich durch.

Termin

- **Zürich**
Montag, Beginn 22.08.2011
Kurs 2011-55-51, 08.30–16.30 Uhr
Zusätzlich 15 Abende Textverarbeitung



Eine der Hauptaufgaben der Detailhandelsfachleute ist die fachlich kompetente, freundliche Beratung und Bedienung der Kundinnen und Kunden. Dank ihrer branchenspezifischen Kenntnisse übernehmen sie weitere wichtige Aufgaben wie beispielsweise die verkaufsfördernde Bereitstellung des optimalen Warenangebots, die Sortimentsgestaltung und die Warenbewirtschaftung.

Kurskosten

Das Kursgeld beträgt CHF 5 300.– (inkl. alle Lehrmittel, Kursmaterial und SIU-Kursattest).

Zahlungskonditionen:

vor Kursbeginn CHF 2 300.–
vor dem 2. Teil CHF 1 500.–
vor dem 3. Teil CHF 1 500.–

Anmeldung zum Vorbereitungskurs

Über die Zulassung zum Qualifikationsverfahren entscheidet das kantonale Amt für Berufsbildung Ihres Wohnkantons. Sie erhalten dort Ihre Zulassungsbestätigung. **Bitte reichen Sie diese bereits mit Ihrer Anmeldung zum Vorbereitungskurs ein.**

Anmeldeschluss

Freitag, 22. Juli 2011. ■

Qualifikationsverfahren nach BBV Art. 32

Detailhandelsassistenten und -assistentinnen bedienen und beraten die Kundinnen und Kunden im Verkaufsgeschäft. Nebst der Kundeninformation gehören das Bereitstellen, die Auszeichnung und die Lagerung der Produkte zu den Aufgaben der Detailhandelsassistentinnen und -assistenten. Sie unterstützen während ihrer zweijährigen Grundbildung die Verkaufsbereitschaft im Unternehmen, übernehmen täglich anfallende Arbeiten und führen diese kompetent aus. Diese Grundbildung ist auf eher praktisch veranlagte Jugendliche ausgerichtet und umfasst weniger Schultheorie.

Abschluss

Eidgenössisches Berufsattest (EBA).
Das Berufsattest berechtigt, den gesetzlich geschützten Titel «Detailhandelsassistentin/Detailhandelsassistent EBA» zu führen.

Zulassung zum Qualifikationsverfahren

- Die Zulassung zum Qualifikationsverfahren setzt eine mind. 5-jährige berufliche Erfahrung voraus, wovon **2 Jahre im Detailhandel** absolviert wurden.
- Im Qualifikationsbereich «praktische Arbeiten» zählt nur die Leistung der praktischen Prüfung. Die Note des überbetrieblichen Kurses (üK) und die Beurteilung des Betriebs fallen daher für Kandidaten/innen nach Art. 32 weg.

Qualifikationsverfahren (Abschlussprüfung)

Mai/Juni 2011

Bildungsplan

Deutsch
Fremdsprache F, I oder E
Wirtschaft
Gesellschaft
Detailhandelspraxis

Total: 250 Lektionen

Informationen zum Kurs

Der Kurs dauert 1 Jahr. Das SIU im Detailhandel führt den Kurs in Zusammenarbeit mit der Berufsschule für Detailhandel Zürich durch.

Termin

■ Zürich

Montag, Beginn 20.06.2011
Kurs 2011-55-55, 08.30–16.30 Uhr
Zusätzlich 12 Abende Textverarbeitung

Kurskosten

Das Kursgeld beträgt CHF 2950.–
(inkl. alle Lehrmittel, Kursmaterial und SIU-Kursattest).

Zahlungskonditionen:

vor Kursbeginn CHF 1650.–
vor dem 2. Teil CHF 1300.–

Anmeldung zum Vorbereitungskurs

Über die Zulassung zum Qualifikationsverfahren entscheidet das kantonale Amt für Berufsbildung Ihres Wohnkantons. Sie erhalten dort Ihre Zulassungsbestätigung. **Bitte reichen Sie diese bereits mit Ihrer Anmeldung zum Vorbereitungskurs ein.**

Anmeldeschluss

Freitag, 26. Mai 2011. ■



Detailhandelsassistentinnen und -assistenten kennen die Produkte ihrer Branche, können den Kundinnen und Kunden darüber Auskunft geben und spüren sehr gut, ob Beratung nötig ist oder ob die Kundschaft die Waren selber aussuchen will. Neben dem Kundenkontakt gehören das Bereitstellen, die Auszeichnung und die Lagerung der Produkte des jeweiligen Geschäfts zu den wichtigen Aufgaben der Detailhandelsassistenten und -assistentinnen.

Das SIU-Team

Wann immer Sie uns brauchen: Wir sind gern für Sie da!

Im Dialog mit Ihnen unterstützen wir Sie wirkungsvoll auf Ihrem Weg zum Lernerfolg.

So profitieren Sie von unserem Know-how und wir von Ihren Anregungen und Impulsen für weitere Verbesserungen. Damit wir auch in Zukunft gemeinsam stolz sein können auf die überdurchschnittlich hohe Erfolgsquote bei allen Prüfungen.



Attilia Chiavi
Geschäftsleiterin
a.chiavi@siu.ch



Monika Pfenninger
Assistentin
Geschäftsleiterin
m.pfenninger@siu.ch



Daniela Burger
Sekretariat über-
betriebliche Kurse
d.burger@siu.ch



Andrea Cavallari
Sekretariat
Kurswesen Zürich
a.cavallari@siu.ch



Raguel Dias
Sekretariat
Kurswesen Zürich
r.dias@siu.ch

**Ihr Erfolg
steht für uns
immer im
Zentrum.**



Manuela Gautschi
Sekretariat
Kurswesen Zürich
m.gautschi@siu.ch



Françoise Haab
Sekretariat
Kurswesen Zürich
f.haab@siu.ch



Franziska Kunz
Buchhaltung
Kurswesen Zürich
f.kunz@siu.ch



Angela Thomet
Sekretariat Bern
Chemikalien
chemikalien@siu.ch



Béatrice Tschäppät
Leiterin Sekretariat
Kurswesen Lausanne
b.tschaepaet@siu.ch



Heidi Vögeli
Sekretariat
Kurswesen Bern
h.voegeli@siu.ch

Persönliche Betreuung

Wir unterstützen Sie auf Ihrem Weg zur Prüfung!

Dank unseres seit vielen Jahren erprobten Konzepts und unserer soliden Erfahrung in der detailhandelsorientierten Weiterbildung können wir Sie umfassend auf die eidgenössischen Prüfungen vorbereiten und Sie bei der Erreichung Ihrer Ziele professionell unterstützen.

Ihre persönliche Betreuung ist uns dabei von Anfang an sehr wichtig. Wir unterstützen Sie bereits vor dem Kursbeginn und helfen Ihnen bei allen wichtigen Abklärungen, wie beispielsweise für die Prüfungszulassung. Während der Ausbildung stehen wir Ihnen bei Problemen und Fragen beratend zur Seite und helfen Ihnen bei der Planung Ihrer beruflichen Zukunft.

Gemeinsam getragene Verantwortung

Wir fördern die angenehme Unterrichts-atmosphäre und den Teamgeist über den Austausch von Ideen und Erfahrungen unter den Kursteilnehmenden. Um den individuellen Lernerfolg zu unterstützen, legen wir sehr grossen Wert auf die Eigenverantwortung der Studierenden und der gesamten Klasse.

Selbstverständlich übernehmen auch wir Verantwortung. Damit Sie Ihren Lernerfolg periodisch überprüfen können, organisieren wir regelmässige Tests, Workshops und Zwischenprüfungen, die der späteren Prüfung exakt entsprechen. Alle Ergebnisse und Erkenntnisse werden mit Ihnen persönlich besprochen.

Im Detailhandel fest verankert

Neues Wissen trägt nur dann zu mehr Leistungsfähigkeit und zur persönlichen Entwicklung bei, wenn es praxistauglich ist. Deshalb kommen alle Referentinnen und Referenten aus der Praxis und sind mit dem Detailhandel tagesaktuell vertraut.

Dank der permanenten Weiterbildung im methodisch-didaktischen Bereich ist das SIU-Referententeam in der Lage, einen interessanten, erwachsenengerechten Unterricht zu bieten und kann auch spezielle und komplexe Sachverhalte verständlich erklären und näher bringen. Dass dabei die erwähnte Praxisnähe der Referentinnen und Referenten eine tragende Rolle spielt, liegt auf der Hand. ■



«Seit vielen Jahren steht die «Marke SIU im Detailhandel» für bestmögliche Sicherheit und für die Kompetenz des grössten zertifizierten Weiterbildungsinstituts des Schweizer Detailhandels», sagt SIU-Geschäftsleiterin Attilia Chiavi.

Ausbildungs-Qualität mit Gütesiegel

Vertrauen ist gut, Kontrolle oft viel besser! Mit der sorgfältigen Auswahl des Instituts wird der Grundstein für die erfolgreiche Weiterbildung gelegt. Schauen Sie sich deshalb die Schule und ihre Angebote genau an und machen Sie eine Zusammenarbeit von geprüften und klar überprüfbaren Qualitätskriterien abhängig.

Das SIU im Detailhandel besitzt sowohl das eduQua- wie auch das ISO-Zertifikat. Mit den beiden in der ganzen Schweiz anerkannten Qualitäts-Zertifikaten werden nur nachweisbar gute Weiterbildungsinstitutionen ausgezeichnet. Die Gütesiegel bestätigen die kontinuierlichen Anstrengungen bezüglich Qualitätssicherung und -entwicklung und schaffen mehr Transparenz und Sicherheit bei der zuverlässigen Beurteilung der Schulen und Institute.

Beide Qualitätsauszeichnungen müssen regelmässig neu erworben werden. Das garantiert eine zielorientierte Weiterentwicklung des hohen Qualitätsstandards. Darum machen immer mehr Kantone und Erziehungsdirektionen ihre Beiträge vom Nachweis anerkannter Qualitäts-Zertifikate abhängig.

Permanente Weiterentwicklung

«Die für die Zertifizierungen und Rezertifizierungen nötigen Prüfverfahren werden durch neutrale Expertinnen und Experten nach strengen Kriterien durchgeführt und sind für das ganze SIU-Team immer wieder aufwändig und anspruchsvoll», sagt SIU-Geschäftsleiterin Attilia Chiavi. «Natürlich sind wir jedes Mal entsprechend stolz und auch erleichtert, wenn wir das Qualitäts-Zertifikat wieder erhalten haben», schmunzelt Attilia Chiavi.



«Wir müssen in der täglichen Praxis zuverlässig umsetzen, was uns in den strengen, regelmässig durchgeführten Prüfverfahren bezüglich schulischer Qualität und Management bescheinigt worden ist. Nur so können wir den hohen Standard halten und die nächsten Qualitäts-Zertifizierungen wieder erhalten», sagt Monika Pfenninger, Assistentin der SIU-Geschäftsleitung (rechts).

Die alle drei Jahre durchgeführten Prüfverfahren (Audits) bringen immer wieder neue Erkenntnisse und angepasste Lösungen und münden oft in neue Lehrmethoden und Lehrgängen. «So entwickeln wir uns als lernende Organisation laufend weiter und

können das Vertrauen unserer Kunden bestätigen, das sie in uns setzen. Sie vertrauen uns ihre Mitarbeitenden auch deshalb zur Weiterbildung an, weil sie um die seit Jahren bekannt hohen Prüfungserfolge wissen und diesen Leistungsausweis auch in Zukunft erwarten», sagt SIU-Schulleiterin Attilia Chiavi.

Ausschlaggebend für die anerkannt hohe Qualität der SIU-Lehrgänge seien, so Attilia Chiavi, speziell das umfassende Fachwissen und die systematische, methodisch-didaktische Ausbildung der Referentinnen und Referenten. «Sie sind es, die die Qualität unseres Instituts nach aussen tragen.»

Weiterbildung, wie sie das SIU im Detailhandel versteht und umsetzt, soll neue Horizonte eröffnen, Theoriewissen mit einschlägigem Praxiswissen verknüpfen und ein Beziehungswissen fördern, bei dem der Austausch von eigenen Erfahrungen, praxisorientierten Methoden und Lösungsprozessen zur beruflichen und persönlichen Weiterentwicklung beiträgt. ■



Schweizerisches Qualitätszertifikat für Weiterbildungsinstitutionen.
Certificat suisse de qualité pour les institutions de formation continue
Certificato svizzero di qualità per istituzioni di formazione continua

Die Zertifikate sind für das SIU im Detailhandel eine schweizweit gültige Qualitätsauszeichnung. Vor allem sind sie aber eine Garantie für die Kursteilnehmer/innen, dass für sie alles getan wird, um sie auf ihrem Weg zum Ausbildungs- und Prüfungserfolg bestmöglich zu unterstützen.

Die ISO-Qualitätskriterien

- 1. Kundenorientierung**
Kundenbedürfnisse erkennen und erfüllen.
- 2. Führung**
Schaffen einer geeigneten Unternehmens- und Führungskultur.
- 3. Mitarbeitende**
Einbezug aller Mitarbeiter/innen und ihrer Fähigkeiten zum Nutzen der Organisation.
- 4. Prozessorientierung**
Lenkung zusammengehöriger Mittel und Tätigkeiten als Prozesse.
- 5. Systemorientiertes Management**
Erkennen und Lenken des Prozessnetzwerks und der gegenseitigen Abhängigkeiten.
- 6. Ständige Verbesserung**
Permanente Aufgabe der Organisation.
- 7. Sachliche Entscheidungsfindung**
Entscheidungsfindung auf der Basis logischer und/oder intuitiver Analysen.
- 8. Lieferantenbeziehungen**
Geschäftsbeziehungen zum gegenseitigen Nutzen.

Die hohe Messlatte des SIU im Detailhandel

Vision – Unser Ziel

Wir begeistern möglichst viele Menschen im Detailhandel für die betriebswirtschaftliche Weiterbildung, indem wir ihnen die Fülle beruflicher Chancen und Entwicklungsmöglichkeiten aufzeigen und ihnen das notwendige Wissen dazu vermitteln.

Unser Qualitätsbeweis

Das SIUFCAM ist eine Marke mit einem sehr hohen Bekanntheitsgrad innerhalb des Detailhandels und ist zugleich ein zertifiziertes Qualitätssiegel.

Unser Programm

Wir verbessern laufend unsere bestehenden Kurse und entwickeln neue, zukunftsweisende Angebote.

Unsere Preise

Wir bieten unseren Kursteilnehmern eine maximale Leistung zu angemessenen Preisen.

Unser Kursangebot

Wir bieten unsere Kurse in verschiedenen Regionen an, um unseren Kursteilnehmern weite Wege zu ersparen. Damit erleichtern wir möglichst vielen Menschen die Weiterbildung.

Unser Kurskonzept

Unsere Kurse sind in hohem Masse auf die Berufspraxis und auf die jeweiligen Prüfungsanforderungen ausgerichtet. Deshalb liegt die Quote der bestandenen Prüfungen bei den Teilnehmern der SIUFCAM-Vorbereitungskurse markant über dem Durchschnitt.

Leitbild

Wir fördern den Menschen

Wir glauben an die Entfaltungsmöglichkeiten des Menschen und tun alles, um unsere Kursteilnehmenden und Mitarbeitenden in ihrer Persönlichkeitsentwicklung zu unterstützen und zu fördern.

Wir verhelfen zum Prüfungserfolg

Wir werden die überdurchschnittlich hohe Erfolgsquote unserer Kursteilnehmer/innen bei den Prüfungen weiter verbessern, indem wir die Prüfungsvorbereitungen laufend optimieren und regelmässig den sich ändernden Anforderungen anpassen.

Wir bieten Referenten aus der Praxis

Wir rekrutieren unsere Referenten unter den Fachleuten aus der Praxis, die für aktuelle Probleme praktikable Lösungen bieten. Wir bilden unsere Referenten regelmässig in methodisch-didaktischen Belangen weiter.

Wir vermitteln Wissen für die Praxis

Wir vermitteln in der Praxis erprobtes Wissen, welches unsere Kursteilnehmer/innen sofort anwenden können.

Wir verbessern uns laufend

Wir sind im ständigen Kontakt mit unseren Kursteilnehmern/innen, die uns mit ihren Anregungen helfen, die Kurse laufend zu verbessern. ■

Das SIU hat seine Vision und sein Leitbild in einer handlichen Broschüre zusammengefasst. Sie kann kostenlos bezogen werden. Per Telefon oder Mausclick: www.siu.ch



Im Quervergleich deutlich bessere Prüfungserfolge

Für das SIU im Detailhandel steht die Qualität an erster Stelle. Das belegen auch die strengen Selektionskriterien bei der Auswahl der Referentinnen und Referenten.



Ich lege im Unterricht grossen Wert darauf, dass der Stoff nicht nur nach Theorien, Lehrmitteln und Modellen vermittelt wird, sondern immer wieder auch mit der Praxis verknüpft werden kann. Dabei ist es wichtig, immer mit aktuellen Themen und Fällen zu arbeiten, um Ursache und Wirkung möglichst zeitnah aufzuzeigen und den individuellen Erfahrungsschatz der Teilnehmenden gezielt einzubinden. **Bruno Sardella**, Referent Logistik und Sicherheit.

«Die konsequente Ausrichtung des Unternehmens auf die Anforderungen im Markt mit allen Denkweisen, Handlungen und Budgets.» Marketing definiert sich über den Markt, ist dynamisch und kein Konzept für die Ewigkeit: Jeden Tag neue Herausforderungen anpacken, neue Bedürfnisse erkennen, neue Kunden gewinnen, bestehende pflegen. Ohne Stufen-, Bereichs- oder Abteilungsdenken. Das ist das Spannende am Marketing. Die Kursteilnehmenden sollen ganzheitlich und vernetzt denken, die grosse Flexibilität, die der Markt fordert, lernen und selber leben. **Bernhard Büchler**, Referent Absatzmarkt.



Volkswirtschaftliche Kenntnisse ermöglichen es zukünftigen Verantwortlichen, die ökonomischen Entwicklungen und Trends aus einer Makrosicht heraus zu verstehen. Dies ist gerade auch für den Handel von grosser Bedeutung. Das Verständnis für die Zusammenhänge unserer Volkswirtschaft erlaubt es, rechtzeitig die möglichen Auswirkungen auf den eigenen Betrieb vorherzusehen. Die Besprechung von aktuellen Daten und Trends in der Klasse führt oft zu dynamischen Diskussionen und zu einem vertieften Verständnis der Theorie. **Ernest Abouchar**, Referent Volkswirtschaftslehre.

Die im Human Resource Management relevanten Themen sind äusserst komplex und gewinnen zunehmend an Bedeutung. Oft steht im Zentrum der Mensch als «Produktionsfaktor». Mitarbeitende werden zur Realisierung von Geschäftsprozessen eingesetzt und erbringen Leistungen für übergeordnete Ziele. Die Voraussetzung dafür ist eine gute Personalmotivation. Auf die Thematik der Motivation setze ich den Fokus in meinem Unterricht. Neben wichtigen Theorien bringt der Erfahrungsaustausch im Kurs viele wertvolle Erkenntnisse und neue Ideen. **Jolanda Keller**, Referentin Personalwesen.



Klar bessere Prüfungserfolge dank hoher Fachkompetenz

Praxisferne Lehrmittel und Lernmethoden sind für die fachlich und methodisch korrekte Weiterbildung und die wirksame Umsetzung im beruflichen Alltag nutzlos. Darum werden alle SIU-Kurse und -Lehrmittel ausschliesslich von qualifizierten Fachleuten aus dem Detailhandel betreut und laufend auf den aktuellsten Wissensstand gebracht.

Ist neues Wissen praxisferne, graue Theorie, dann wächst der Frust und sinkt die Lernbereitschaft. «Die Anforderungen an unsere Referenten und Lehrmittel sind deshalb so hoch, weil unsere Studierenden den Detailhandel in der Regel von Grund auf kennen und einen respektablen praktischen Erfahrungsschatz mitbringen», weiss SIU-Geschäftsleiterin Attilia Chiavi. Deshalb rekrutiert das SIU im Detailhandel nur Referenten, die über ein fundiertes Wissen verfügen und dieses in der täglichen Beruf-

spraxis laufend überprüfen, erweitern und aktualisieren können. «In dieser Hinsicht stellen uns die Beurteilungen der Kurse und Referenten durch die Kursteilnehmenden Jahr für Jahr ein sehr gutes Zeugnis aus», freut sich Attilia Chiavi über die gute Resonanz. «Diese Beurteilungen werden sorgfältig ausgewertet und tragen ganz wesentlich zu kontinuierlichen Verbesserungen und zur stetigen Qualitätssteigerung des Unterrichts bei.»

Prüfungskonforme Lehrmittel mit hohem Praxisbezug

Logisch, dass sich der klare Praxisbezug wie ein roter Faden durch den Lehrstoff und die Lehrmittel zieht. Erwachsene wollen nicht stur Begriffe und Formeln auswendig lernen, sie wollen im neuen Wissensstoff den praktischen Nutzen sehen und einen Bezug zur Realität erkennen können. Darum werden die Lehrmittel des SIU im Detailhandel nur von ausgewiesenen Fachleuten verfasst, überarbeitet und dem neusten Wissensstand angepasst. Alle Lehrmittel stimmen in allen drei Landessprachen mit den Prüfungszielen überein und sind gut miteinander vernetzt.

Lernen mit Methode

Neues Wissen will gefestigt sein, damit es am Arbeitsplatz und während den Prüfungen

zuverlässig zur Verfügung steht. Deshalb wird allen Kursteilnehmenden gezeigt, wie sie mit den geeigneten Hilfsmitteln, Techniken und den richtigen Lernsystemen ihre Lernresultate wirkungsvoll verbessern können. Zudem sorgen regelmässige Repetitionen, Referate, Gruppen- und Einzelarbeiten sowie Präsentationen, Fallstudien und andere lernaktive Techniken dafür, dass der vermittelte Stoff nicht nur leichter und sicherer aufgenommen, sondern auch fest verankert werden kann.

Laufende Standortbestimmung

Mit fest im Unterrichtsplan integrierten Tests und Zwischenprüfungen, die mit den eid. Prüfungen identisch sind, wird der Lernerfolg periodisch überprüft. Diese Prüfungen werden korrigiert, benotet und mit den Kursteilnehmenden persönlich besprochen. Sie dienen den Kursteilnehmenden, den Referenten und der Schulleitung zur Standortbestimmung, damit nötigenfalls sofort passende Fördermassnahmen individuell oder für die ganze Klasse ergriffen werden können.



Lernaktive Gruppenarbeiten und Fallstudien in Kombination mit den persönlichen Erfahrungen der Kursteilnehmenden führen zu neuem, aktuellem und praxistauglichem Wissen.

Qualifikation der SIU-Referenten

- **SIU-Referenten haben hervorragende Kenntnisse in ihren Fächern. Über viele Praxisinputs, Hintergrundinformationen und Fallbeispiele koppeln sie immer wieder die Theorie an die Praxis.**
- **SIU-Referenten definieren Lernziele, die mittels Zielvereinbarung mit den Teilnehmenden auch erreicht werden.**
- **SIU-Referenten sind zielorientiert und führen die Teilnehmenden Schritt für Schritt an die verschiedenen Prüfungen heran.**
- **SIU-Referenten schaffen ein positives, dem Lernen förderliches Lernklima und bauen Lernkontrollen in geeigneter Form in die Lektionen ein. Dadurch verschaffen sie den Teilnehmenden motivierende Erfolgserlebnisse.**
- **SIU-Referenten reden eine klare, für die Teilnehmenden verständliche Sprache.**

Bessere Prüfungserfolge

Diese mehrdimensionalen Anstrengungen des SIU im Detailhandel schlagen sich klar im Prüfungserfolg der Kursteilnehmenden nieder. Die Werte liegen im Quervergleich über dem allgemeinen Durchschnitt. ■

Für mehr Infos zu den SIU-Referentinnen und Referenten: www.siu.ch



«Als Kursteilnehmer hatte ich selber vom Netzwerk in der Klasse enorm profitiert. Weil dieser positive Austausch von anderswo gemachten Erfahrungen, von unbekanntem Lösungen, neuen Zusammenhängen und Einsichten eine äusserst wertvolle Ergänzung des Unterrichts ist, fördere ich diesen Zusatznutzen ganz bewusst», sagt **Michel Sigran**, Manor-Direktor und SIU-Referent für Detailhandelskenntnisse.



Ein dichtes Netz von Kursorten erspart den Kursteilnehmerinnen und Kursteilnehmern lange Anfahrtswege.

Hauptsitz:

SIU im Detailhandel
Verena Conzett-Strasse 23
Postfach 8419
CH-8036 Zürich
Tel. +41 (0) 43 243 46 66
Fax +41 (0) 43 243 46 60
detailhandel-zh@siu.ch
www.siu.ch

IFCAM Commerce de détail
Route du Lac 2
Case postale 1215
1094 Paudex/Lausanne
Tél. +41 (0) 21 796 33 25
Fax +41 (0) 848 888 456
b.tschappat@ifcam.ch
www.ifcamsiu.ch

SIU im Detailhandel
Falkenplatz 1
Postfach 8159
CH-3001 Bern
Tel. +41 (0) 31 302 37 47
Fax +41 (0) 31 302 82 42
detailhandel-be@siu.ch
www.siu.ch

IFCAM Commercio al dettaglio
Corso Elvezia 16
CH-6901 Lugano
Tel. +41 (0) 91 911 51 18
Fax +41 (0) 91 911 51 12
corsi@cci.ch
www.ifcamsiu.ch
www.cciati.ch

- 1 Lausanne
- 2 Bern
- 3 Solothurn
- 4 Basel
- 5 Olten
- 6 Aarau
- 7 Luzern
- 8 Zürich
- 9 Schaffhausen
- 10 Winterthur
- 11 St. Gallen
- 12 Chur
- 13 Zuoz
- 14 Lugano
- 15 Brig
- 16 Sion

Wir schaffen klare Verhältnisse

Ausbildungsziel

Dem Ausbildungsziel liegt das gültige Prüfungsreglement zu Grunde. Änderungen im Reglement werden sofort in den Lehrplan übernommen. Um die Prüfung erfolgreich zu bestehen, ist ein regelmässiger Kursbesuch unabdingbar.

Zulassungsbedingungen

Zu den Prüfungen ist zugelassen, wer die geforderten Bedingungen erfüllt (siehe Weiterbildungsübersicht Seite 12 und die Kursbeschreibungen). Für die Abklärung benötigen wir das Fähigkeitszeugnis, die Abschlusszeugnisse, Kursdiplome und Arbeitsbestätigungen. Bei Unklarheiten hilft Ihnen unser Sekretariat gerne weiter.

Selbststudium

Nebst dem Besuch der Lektionen ist mit einem Zeitaufwand von 4 bis 6 Stunden wöchentlich für Selbststudium zu rechnen.

Persönlicher Lehrplan

Innerhalb eines Kurses können auch einzelne Fächer belegt werden. Kursteilnehmende erhalten damit die Möglichkeit, sich ein individuelles Lehrprogramm zusammenzustellen. Das SIU-Sekretariat gibt gerne weitere Auskünfte.

Kursanmeldung

Benutzen Sie für die Kursanmeldung bitte die Karte aus der Heftmitte und senden Sie diese zusammen mit den notwendigen Unterlagen an das SIU im Detailhandel in Zürich oder Bern.

Kursdurchführung

Bei ungenügender Teilnehmerzahl behält sich das SIU im Detailhandel vor, einen Kurs zu annullieren.

Kurskosten

Die Kurskosten gelten nur, wenn Sie uns eine aktuelle Wohnsitzbescheinigung, das Personalblatt (erhalten Sie bei der Anmeldung zugestellt) sowie

die Deklaration, dass Sie den eidgenössisch anerkannten Abschluss anstreben, zustellen. (Andernfalls müssen wir Ihnen die Vollkosten verrechnen, da die Kantonsbeiträge wegfallen.)

Bestätigung

Die Kursteilnehmenden erhalten vor Kursbeginn eine schriftliche Anmeldebestätigung.

Kursgeld

Im Kursgeld sind enthalten:

- Lehrmittel
- Kursmaterial
- Instruktion und Coaching
- benotete Tests mit Korrekturen
- benotete Zwischenprüfungen mit Korrekturen
- Auswertungen und ERFA-Gespräche
- Prüfungsvorbereitungen (Prüfungsworkshops)
- SIU-Attest

Zahlungsfristen

Mit der Anmeldung verpflichten sich die Kursteilnehmenden, das Kursgeld oder den ersten Teilbetrag 30 Tage vor Kursbeginn zu bezahlen und für weitere allfällige Zahlungen die vorgegebenen Fristen einzuhalten.

Spezialkonditionen für Repetenten

Für SIU-Repetenten gelten spezielle, vergünstigte Tarife. Das SIU-Sekretariat gibt dazu gerne Auskunft.

Vorzeitiger Austritt

Der Austritt aus einem laufenden Kurs ist nur auf das Ende des Semesters möglich und dem SIU-Sekretariat schriftlich mitzuteilen. Auf die Rückzahlung des Kursgeldes besteht kein Anspruch.

Kursbestätigungen

Kursbestätigungen zu Steuerzwecken, für Militär, Ämter, Arbeitgeber usw. sind kostenlos.

Attest

Die Kursteilnehmenden erhalten nach Kursabschluss automatisch und ungeachtet des Prüfungserfolges den SIU-Kursattest. Voraussetzung ist allerdings eine Kurspräsenz von mindestens 80 Prozent.

Interne Prüfungen

Das SIU im Detailhandel führt während der Kurse regelmässig Tests und Zwischenprüfungen durch. Diese sind für alle Kursteilnehmende obligatorisch. Das SIU im Detailhandel behält sich das Recht vor, Kursteilnehmende mit mangelhafter Präsenz und ungenügenden Leistungen auszuschliessen.

Copyright

Mit der Anmeldung verpflichten sich die Kursteilnehmenden, Lehrmittel und im Kurs abgegebene Unterlagen weder zu kopieren noch zu reproduzieren oder kommerziell zu verwenden. Die Unterrichtsmittel sind ausschliesslich für den persönlichen Gebrauch bestimmt.

Prüfungen

Zu den eidgenössischen Prüfungen ist zugelassen, wer die entsprechenden Zulassungsbedingungen erfüllt. Bei Unklarheiten und Fragen gibt das Sekretariat der Prüfungskommission gerne weitere Auskunft.

Prüfungsanmeldung

Die Prüfungsanmeldung hat direkt an das Prüfungssekretariat zu erfolgen. Bei Fragen zur Anmeldung hilft das Sekretariat der Prüfungskommission gerne weiter.

Prüfungsgebühren

Die Prüfungsgebühren werden bei der Anmeldung zu den eidgenössischen Berufs- und Höheren Fachprüfungen direkt vom Sekretariat der Prüfungskommission erhoben.

Informationsabende 2011

Sie wollen sich aus erster Hand über die SIU-Weiterbildungsmöglichkeiten informieren lassen? Dann melden Sie sich am besten gleich für einen der unverbindlichen und kostenlosen Informationsabende an, die wir für Sie durchführen.

Zürich	Bern	Aarau	Basel	Brig (d)	Chur
Montag, 08.11.2010 10.01.2011 09.05.2011 07.11.2011	Montag, 15.11.2010 18.04.2011 14.11.2011 Dienstag, 11.01.2011	Montag, 17.01.2011 11.04.2011	Mittwoch, 26.01.2011 04.05.2011	Montag, 06.06.2011	Montag, 07.02.2011 23.05.2011

Fribourg	Genève	Lausanne	Luzern	Neuchâtel	Sion (f)
Dienstag, 01.02.2011 17.05.2011	Montag, 14.03.2011 16.05.2011	Montag, 31.01.2011 02.05.2011	Montag, 24.01.2011 30.05.2011	Dienstag, 15.03.2011 30.05.2011	Mittwoch, 13.04.2011

St. Gallen	Winterthur
Mittwoch, 12.01.2011 15.06.2011	Mittwoch, 19.01.2011 22.06.2011

Pharma Zürich	Pharma Bern	Category Manager Zürich	Category Manager Zürich
Montag, 21.02.2011 27.06.2011	Mittwoch, 02.03.2011 08.06.2011	Montag, 22.11.2010, 19.00 Uhr	Mittwoch, 18.05.2011, 19.00 Uhr 23.11.2011, 19.00 Uhr

Die Informationsabende beginnen um 19.15 Uhr (ausser Category Manager / 19.00 Uhr).

Anmeldungen zu allen Informationsabenden nehmen die beiden SIU-Sekretariate in Zürich und Bern gerne entgegen. Sie können sich auch via Internet anmelden:

www.siu.ch

Hauptsitz:

SIU im Detailhandel
Verena Conzett-Strasse 23
Postfach 8419
CH-8036 Zürich
Tel. +41 (0) 43 243 46 66
Fax +41 (0) 43 243 46 60
detailhandel-zh@siu.ch
www.siu.ch

SIU im Detailhandel
Falkenplatz 1
Postfach 8159
CH-3001 Bern
Tel. +41 (0) 31 302 37 47
Fax +41 (0) 31 302 82 42
detailhandel-be@siu.ch
www.siu.ch