

inFORMa

ausgabe
2022

S.6

**Vorhang auf –
Theater im Ausbildungs-
zentrum Davos**

S.9

**Unterwegs – Arbeitsalltag
einer Ausbilderin**



Gestaltung und Druck
communicaziun.ch · 7130 Ilanz
Auflage: 1400 Exemplare
Gedruckt auf Image Impact

Erscheinung
Jährlich Anfang Dezember

Redaktion und Herausgeber
Stiftung La Capriola
Engadinstrasse 2 · 7000 Chur
Tel. 081 530 01 63
www.lacapriola.ch
info@lacapriola.ch

editorial

Selbstverwirklichung – Hindernisse und Stolpersteine «inklusioniert»

Beeinträchtigung nicht nur sichtbar zu machen, sondern der davon betroffenen Bevölkerungsgruppe mithilfe besserer Rahmenbedingungen eine gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben zu ermöglichen – dafür steht das politische Vorhaben der Inklusion. Im Frühling 2022 kritisiert der UNO-BRK-Ausschuss im Staatenbericht, dass in der Schweiz ein inklusives Arbeitsumfeld, das Menschen mit Behinderung berufliche Weiterentwicklungen ermöglicht, kaum vorhanden ist. Überraschend?

Die Systematik im nationalen Bildungssystem ist immer noch defizitorientiert. Erworbene Fähigkeiten und kompetenzorientierte Qualifikationen werden formell nicht anerkannt. Die Anerkennung und Wertung von individuell ausgewiesenen Leistungen verlangen eine differenziertere Beurteilung der Fähigkeiten einer sich im freien Arbeitsmarkt bewerbenden Arbeitskraft. Da ist enorm viel fachspezifisches Arbeitspotential brachliegend vorhanden.

Der Untersuchungsbericht «Volkswirtschaftlicher und gesellschaftlicher Nutzen des Ausbildungskonzepts von La Capriola» (Lena Pescia, 2020) belegt, dass im offenen Arbeitsmarkt durchgeführte Massnahmen sich spätestens nach 12 Jahren volkswirtschaftlich lohnen. Die zentralen Akteure dieses Integrationserfolges sind insbesondere die Arbeitgeber und ihre Mitarbeitenden in den Betrieben. Inklusion gelingt nur dort, wo die gelebte Kultur einer echten offenen Integration einen festen Bestandteil des Alltags darstellt.

Die soeben revidierte IV-Gesetzgebung hat versäumt, den Blick noch fokussierter auf den fachkräftesuchenden, integrationswilligen Arbeitsmarkt zu richten. Denn nach wie vor fehlen den Betrieben die nötigen Kapazitäten und Kompetenzen, integrierend proaktiv am Arbeitsplatz zu agieren und dadurch genügend selbstverwirklichende Wege für Menschen mit einer Beeinträchtigung zur Verfügung zu stellen. Für solche Vorhaben müssen nicht nur Anreize geschaffen, sondern auch ausreichend finanzielle Mittel zur Verfügung gestellt werden. Dieser Paradigmawechsel wäre notwendig, ansonsten ändert sich nichts. Und diese integrativen Investitionen am Arbeitsplatz lohnen sich nachweislich: Ökonomisch und erst recht gesellschaftlich!

Auf dem langen Weg zur Selbstverwirklichung muss die freie Berufswahl und Berufsausübung am passenden Ort zur Selbstverständlichkeit werden. In staatlichen Rahmenbedingungen müssen die Qualitätsansprüche der Massnahmen und Ziele klar und verbindlich definiert sein. Die operativen Verläufe und Parameter dazu hingegen sollen für alle Beteiligten «selbstverwirklichend» offen sein.

Selbstverwirklichung liegt stark im Trend, die digitale Entwicklung hat selbst die Bedürfnispyramide nach Maslow beeinflusst. Auf dem Weg zur persönlichen Erfüllung werden heute nebst den Grundbedürfnissen zum Leben noch ein funktionierendes WLAN und ein tauglicher Akku vorausgesetzt...

Herzlichst Conrad Cadonau, Geschäftsleiter



inhaltsverzeichnis

Wir über uns

Ausbildungszentrum La Capriola Davos

- 6 Vorhang auf – Theater im Ausbildungszentrum Davos
- 9 Einblick in den Arbeitsalltag einer Ausbilderin
- 11 Über Berg, Land und Wasser – Blockwochenbericht

Ausbildungszentrum La Capriola Luzern

- 14 Interview mit Clemens Hunziker, Direktor Hotel Schweizerhof Luzern
- 17 Was unsere Wohngruppensitzung mit Partizipation zu tun hat
- 18 Jubiläum: 75 Jahre Hotel Continental Park Luzern

Geschäftsstelle Chur

- 20 Lehrabschlüsse 2022
- 22 La Capriola Mitarbeiterausflug in Chur
- 23 Neues Mitglied im Stiftungsrat – Interview mit Roland Häfliger

Wir über sie

- 24 Erfahrungen eines Lernenden zum Koch EFZ

Ausblick

- 27 Freie Ausbildungsplätze 2023

Zahlen

- 28 Bericht des Stiftungsrates und der Geschäftsleitung
- 30 Jahresrechnung 2021/2022
- 34 Revisionsbericht

Vorhang auf – Theater im Ausbildungszentrum Davos

von Arlette Nouadjeu, Ausbildungszentrum Davos

In der Herbstblockwoche vom 7. bis 12. November 2021 stand das Thema Theaterspielen auf dem Programm. Und die Woche hatte ein ambizioses Ziel: Die Aufführung eines selbst entwickelten Theaterstückes vor öffentlichem Publikum!

Bereits am Sonntagmorgen trafen sich alle Lernenden sowie zwei Mitarbeitende im Stall Valär, einem Restaurant in Davos, welches wir für die Proben und die Aufführung gemietet hatten. Dort erwarteten uns bereits Conny, Lui und Amada, drei Mitglieder der fahrenden Theaterwerkstatt vom «FAHR.WERK.Ö» und entführten uns sogleich in die Welt des Theaters.

Als erstes wurde uns die Grundidee des auszuarbeitenden Theaterstückes vorgestellt. Einzig der Titel des Stückes «Tod bei der Bahn» war gegeben, die Handlung war noch völlig offen und sollte während der Woche in einem Miteinander

fortlaufend entwickelt werden. Dann ging es auch schon los und wir teilten uns in drei Gruppen auf, in welchen die Lernenden ihre eigenen Ideen einbringen konnten. Conny, Lui und Amada leiteten die einzelnen Gruppen und sorgten dafür, dass der rote Faden nicht verloren ging. Die unterschiedlichen Charaktere wurden herausgearbeitet und durch Proben individuell eingeübt. So entstand für jedes Gruppenmitglied eine geeignete und authentische Rolle. Um ein verständliches und zusammenhängendes Theaterstück entwickeln zu können, trafen sich die einzelnen Gruppen jedes Mal kurz vor Feierabend wieder im Plenum. Den Feinschliff und die weitere Planung übernahmen Conny, Lui und Amada jeweils am späten Feierabend.

Täglich starteten wir gemeinsam mit verschiedensten Aufwärmübungen, wobei wir Bühnenpräsenz, Mimik, Gestik und Lautstärke trainierten. Im Anschluss wurde in den drei Gruppen weiter-



geprobt. Nach einem kurzen Mittagessen, das wir gemeinsam auf der Wohngruppe zubereiteten, gingen die Proben jeweils bis 17 Uhr weiter.

Die Lernenden besuchten auch während dieser Projektwoche die Berufsschule, was doppelt anspruchsvoll war. Sich auf die Welt der Bühne einzulassen und in diese einzutauchen, sich in der jeweiligen Rolle zu entfalten und sich gleichzeitig auf die Schule zu konzentrieren, teils sogar Prüfungen zu schreiben – dies erforderte viel Aufmerksamkeit und brachte lange Tage mit sich.

An der Generalprobe am Donnerstagabend wurde noch der letzte Schliff vorgenommen, die Kostüme optimiert und insbesondere die Lichttechnik nochmals geprüft. Freitagmorgen, die Lernenden schon alle sehr nervös, stand bereits die Hauptprobe an. Dann kurz vor der Hauptprobe nochmals Aufregung: Ein Lernender fällt aus – Grippe! Spontan sprang ein Mitarbeiter der Stiftung La Capriola ein, seine Rolle wurde kurz geübt und der Rest improvisiert. Nun konnte (hoffentlich) nichts mehr schiefgehen...

Nach erfolgter Hauptprobe stellten die Lernenden zusammen mit den Ausbildnern auf der Wohngruppe noch die Snacks für den ans Theater anschließenden Apéro her.



Schneller als gewollt, stand der Freitagabend vor der Tür – nun war es so weit. Die ersten Gäste trafen ein, Vorhang auf und los ging die grosse Show.

«Tod bei der Bahn» – das war alles, was der Titel auf den Einladungen den Zuschauern verriet. Keiner aus dem Publikum wusste genau, was er an diesem Abend zu erwarten hatte und somit war die Neugierde entsprechend gross. Intrigen, Glücksspiel und eine Leiche neben der Bahn, die





gegenseitigen Verdächtigungen, bei denen sich die Mitarbeitenden des Stalls Valär untereinander die Schuld zuwiesen, stellte sich dann jedoch heraus, dass der Tod vom Herrn Valär nur inszeniert war. Er selbst hatte alle ihm nahestehenden Personen zu einem Fest eingeladen und durch den vorgetäuschten Tod nur herausfinden wollen, wer wirklich eine gute Meinung von ihm hatte. Schlussendlich konnte sein unehelicher Sohn vom Erbe des Imperiums Valär in Davos profitieren. Er liess es sich aber nicht nehmen, dieses Erbe mit allen Mitarbeitern vom Stall Valär zu feiern und das Publikum konnte anhand einer Bildershow noch einen Eindruck von dieser lustigen Party gewinnen.

Eine verwickelte Geschichte also, welche mit viel Humor, musikalischen Einlagen und lustigen Szenen viel Unterhaltung bot und die Zuschauer sichtlich begeisterte.

Spannung wurde während einer ganzen Stunde hochgehalten – bis zum Schluss wusste das Publikum nicht, wer den mysteriösen Frauenhelden Jean-Jacques Valär umgebracht hatte. Nach ge-

Zum Schluss konnten alle beim gemütlichen Apéro anstossen und die erfolgreiche Aufführung mit zahlreichen Komplimenten der Zuschauer feiern.



Einblick in den Arbeitsalltag einer Ausbilderin

von Nadine Mollitor, Ausbildungszentrum Davos

Kein Arbeitstag von mir gleicht dem anderen und genau das macht den Arbeitsalltag spannend.

Es ist 6.30 Uhr. Ich sitze mit meinem Tee vor dem Laptop und lese meine E-Mails und das Tagesjournal. Das Tagesjournal kann man sich wie ein grosses Übergabebuch vorstellen. Da wir Ausbilder und die Mitarbeitenden der Wohngruppe uns nicht alle jeden Tag sehen, schreiben wir dort alles Wichtige hinein. So kann ich zum Beispiel sehen, ob einer der Lernenden krank ist, sich der Dienstplan geändert hat oder dort auch einfache Erinnerungen stehen, wenn etwas nochmal geübt oder wiederholt werden soll.

Zu meinen Aufgabenbereichen gehören nebst den täglichen Rundgängen in unseren Partnerbetrieben, die praktischen Lernbegleitungen sowie die theoretischen Lernstunden mit unseren Lernenden.

In einer Lernbegleitung begleite ich die Lernenden bei den praktischen Arbeiten im Betrieb. Heute fahre ich schon um kurz vor acht zu einer Lernbegleitung ins Hotel Grischa. Jonas ist als Frühstückskoch eingeteilt und ich habe ihm versprochen, dass ich ihm dabei nicht nur über die Schulter schaue, sondern ihn auch ein wenig unterstütze.

Lernbegleitungen laufen nicht immer gleich ab. Können sie auch nicht, da jeder Arbeitstag in der Gastronomie einzigartig ist, genauso wie es die Wünsche der Gäste und die der Lernenden sind. In der Lernbegleitung kann etwas spezifisch geübt werden, wie zum Beispiel verschiedene Schnittarten oder unterschiedliche Garmethoden in der Küche oder die Lernenden werden in ihrer aktuellen Aufgabe unterstützt und gegebenenfalls korrigiert.

Als ich in unserem Partnerbetrieb Hotel Grischa ankomme, hat Jonas gerade eine kleine Pause. Das Frühstücksbuffet ist bereit, Jonas hat seinen Posten im Front-Cooking-Bereich aufgebaut und wartet gespannt auf die ersten Bestellungen.



Freundlich begrüsst er die Gäste und schon fängt die Bonmaschine an zu rattern. Bei den grösseren Tischen helfe ich ihm, aber ansonsten hat er seinen Posten sehr gut allein im Griff. Die Gäste verabschieden sich und bedanken sich bei Jonas für das leckere Omelette.

Nachdem sich der Ansturm wieder gelegt hat, tausche ich mich kurz mit dem Souschef aus. Morgen darf Jonas das erste Mal eine Jus (konzentrierter Fleischfond) ansetzen. Aus diesem Grund haben wir noch eine Lernstunde geplant.

Auch in den theoretischen Lernstunden sind wir flexibel in der Gestaltung. Abhängig davon, was im Moment aktuell ist, kann die Lernstunde genutzt werden, um unter Begleitung Hausaufgaben zu machen, die Lern- und Leistungsdokumentationen sowie den üK-Ordner zu aktualisieren, für Prüfungen zu lernen oder so wie wir es heute machen, ein Thema für den nächsten Tag vorzubereiten.

Wir schreiben dazu die Rezepte für Jus und Demiglace auf – als Grundlage dient das Lehrbuch Pauli. Zudem erstellen wir ein persönliches Merkblatt, aus dem hervor geht, wie ein Kalbsfond gekocht wird, was die Unterschiede zwischen Jus und Demiglace sind und suchen heraus, was eine Remouillage ist.

Dann mache ich den sogenannten «Rundgang». Alle Lernenden werden wenigstens einmal am Tag von uns am Arbeitsplatz besucht. Wir erkundigen uns nach dem Wohlbefinden, besprechen was gerade alles zu tun ist – in manchen Fällen kann daraus auch schnell mal noch eine spontane Lernbegleitung werden, wenn zum Beispiel etwas im Arbeitsablauf korrigiert werden muss oder das Zeitmanagement nicht aufzugehen scheint. Wir halten mit den direkten Vorgesetzten am Arbeitsplatz noch kurz Rücksprache und tauschen uns aus über Lernerfolge, Fortschritte und möglichen Lernbedarf.

Zusätzlich zu dem täglichen kurzen Austausch nehmen wir an den Kadermeetings in den jeweiligen Partnerbetrieben teil. Dies ist für uns eine gute Gelegenheit, um den aktuellen Stand unserer Lernenden zu besprechen, Termine wie Blockwochen in Erinnerung zu rufen, aber auch um neue Lernende oder Schnupperlernende vorzustellen.

Am Nachmittag habe ich eine weitere Lernbegleitung im Turmhotel Victoria. Ich liebe die Abwechslung. Wieder ein anderes Team, andere Voraussetzungen und eine andere Art zu kochen und zu produzieren. Unsere Lernende hat vor ein paar Tagen die Bestätigung bekommen, dass sie ihre Abschlussprüfung zur Küchenangestellten EBA bestanden hat. Ihre Erleichterung und auch ihr Stolz sind immer noch zu spüren. Kaum sind die Kollegen einen Moment ausser Hörweite berichtet sie mir, dass sie unbedingt fürs ganze Team zum Abschied ihre «berühmten Muffins»

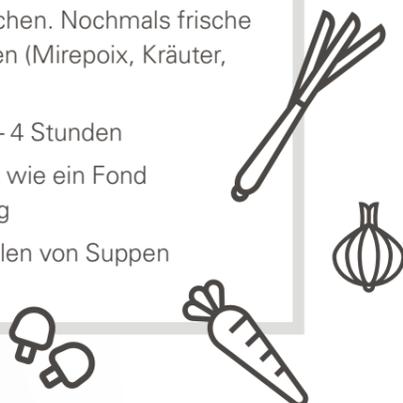
backen möchte, als Dankeschön für die Unterstützung während des letzten Jahres.

Meistens plane ich für den Nachmittag Termine wie Lernstunden oder Bürozeit auf der Wohngruppe ein. So kann ich viele der Lernenden noch einmal sehen, wenn sie Zimmerstunde oder schon Feierabend haben. Diese Zeit nutze ich auch, um den gesammelten Arbeitsplan aller Lernenden zu schreiben. Hier fordert es Geduld aber auch Hartnäckigkeit, um alle Arbeitspläne der einzelnen Betriebe rechtzeitig beisammenzuhaben. Ergänzt wird dieser jeweils mit den von uns geplanten Lernbegleitungen und Lernstunden. Anschliessend werden diese dann an alle Lernenden versandt und zusätzlich in der Wohngruppe für alle zugänglich aufgehängt.

Gastronomische Berufe sind nie ein «nine to five job», der sich nur von Montag bis Freitag abspielt. Und so arbeiten wir im Wechsel und nach Bedarf auch an Wochenenden, früh morgens oder auch mal am Abend – je nachdem wie wir unterstützend gebraucht werden.

Remouillage

- Nachbrühe
- Zweiter Aufguss der bereits ausgekochten Zutaten des Fonds. Das heisst mit kaltem Wasser aufgiessen und langsam aufkochen. Nochmals frische Zutaten zugeben (Mirepoix, Kräuter, Gemüse).
- Kochzeit ca. 3 – 4 Stunden
- Nicht so kräftig wie ein Fond im 1. Durchgang
- Gut zum Auffüllen von Suppen oder Saucen



Über Berg, Land und Wasser – Frühlingsblockwochen im Ausbildungszentrum Davos

von Pascale Caviezel, Ausbildungszentrum Davos

Die Frühlingsblockwochen starteten sportlich in der Färbihalle in Davos. Nachdem sich die Lernenden beim Badminton und Tischtennis ausgepowert hatten, folgte am nächsten Tag ein erster Ausbildungsteil. Da drei Lernende im Sommer ihre Ausbildung abschliessen, war dies ein guter Zeitpunkt, um Gelerntes zu repetieren und sich gegenseitig abzufragen.



Die Kochlehrlinge begaben sich unverzüglich in die Küche der Wohngruppe und die Restaurant- und Hauswirtschaftslernenden deckten einen Tisch gemäss Serviceregeln. Spezialgedecke wurden gefestigt und der Käseservice am Tisch geübt. Danach stand eine Aperitifschulung auf dem Programm, wo der Ausschank der unterschiedlichsten Getränke repetiert wurde.

Führungen und Exkursionen

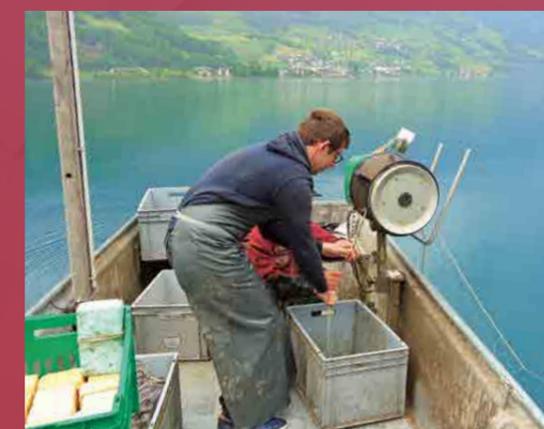
Auch während diesen Blockwochen wurden verschiedene Führungen und Ausflüge mit den Lernenden unternommen. So machten wir uns auf den Weg ins wunderschöne Appenzell, um an einer Führung bei der Appenzeller Alpenkräuter AG teilzunehmen. Die Jugendlichen lernten eini-

ges über die 42 verwendeten Kräuter, die Produktion und den Vertrieb des Appenzeller Alpenbitters. Auf dem Heimweg wurde auch noch der Stausee Gigerwald besichtigt – mit einer Höhe von 147 Meter eine sehr beeindruckende Stauwand.

An einem anderen Tag besuchten die Lernenden das Institut für Schnee- und Lawinenforschung (SLF) in Davos. Die Lernenden konnten während einer Führung hinter die Kulissen der Forscher blicken. Sie erfuhren, wie Lawinen entstehen oder wie im Kältelabor Schnee für die Sommerforschung produziert wird.

Ein weiterer Programmteil wartete in Walenstadt auf die Lernenden. Eine Gruppe machte sich morgens um fünf Uhr auf den Weg, um mit einem Berufsfischer auf den Walensee hinauszu fahren. Es galt 900 Meter Netz einzuholen und der Ertrag lag bei 40 Fischen. In der Fischküche wurden diese anschliessend gemeinsam gesäubert, entsuppt und filetiert.

Die andere Gruppe der Lernenden fuhr zum «Chiliwerk», wo sie bereits die Geschäftsführerin Marbella erwartete und die Lernenden in die Welt der Chilis und der venezolanischen Küche einführte. Nach einer spannenden Information über ihre verschiedenen Chilisorten, begaben sich alle in





die Küche und machten sich an das Chili-Apfel-Chutney und das Chili-Balsamico-Chutney. Schon bald stieg der aromatische und feurige Duft der Chilis, die Süsse des Apfels und die würzige Note vom Ingwer und Balsamico in die Nasen. Anschliessend wurde gemeinsam das Nationalgericht von Venezuela, «Jambalaya» gekocht und pünktlich stiess auch die Fischergruppe dazu. Alle Lernenden genossen den frischen Fisch, das Jambalaya, die selbstgemachte Chilisaucen und Chutneys – was für ein Festschmaus.

Bauernhof und Maiensäss

Ein ganz spezieller Ausflug führte uns nach Klosters, wo eine Lernende selbst eine Führung auf dem familieneigenen Bauernhof machte. Die Lernenden erhielten einen Einblick in die Tierhaltung und Bewirtschaftung der Felder. Und unter anderem wissen sie nun, das braune Eier von Hühnern mit braunen Wangen und weisse von Hühnern mit weissen Wangen gelegt werden.

Die anschliessende Wanderung führte die Gruppe zum Maiensäss, wo alle übernachteten. Das Kochen auf einem Holzofen, Morgentoilette am kalten Brunnen und ein Plumpsklo waren für die meisten Teilnehmenden eine neue Erfahrung.

Kurz vor dem Eindunkeln versuchten die Lernenden, unter professioneller Anleitung zweier Wild-

hüter, Gämsen, Steingeissen und anderes Wild zu finden und zu beobachten. Sie erhielten dazu spannende Erklärungen und Hintergrundinformationen. Später konnten die Jugendlichen mit den Fernrohren einen wunderschönen Mond bestaunen.

Nach einem ausgiebigen Brunch machten sich alle am nächsten Tag auf den Weg zurück in die Zivilisation. Zwei Naturerlebnistage, von welchen der eine oder andere Eindruck sicherlich noch lange in Erinnerung bleiben wird.

Von Ziegen und Spargeln

Die letzte Blockwoche startete mit einem Ausflug Richtung Engadin. In Pontresina angekommen, warteten bereits neugierige Ziegen, welche die Gruppe auf der geplanten Trekkingtour begleiteten. Nach dem Striegeln und Bürsten, was die Ziegen sichtlich genossen, ging es auch schon los.

Die frische Luft, die Sonne, die sich trotz schlechter Wettervorhersage zeigte, die Aussicht in Pontresina und die Begleitung der Ziegen, waren für alle ein gelungener Start in die Woche.

Nach der Tour wurden die Ziegen gefüttert, Wassertröge aufgefüllt, die Ställe ausgemistet und wieder frisches Heu für das Nachtlager gestreut.

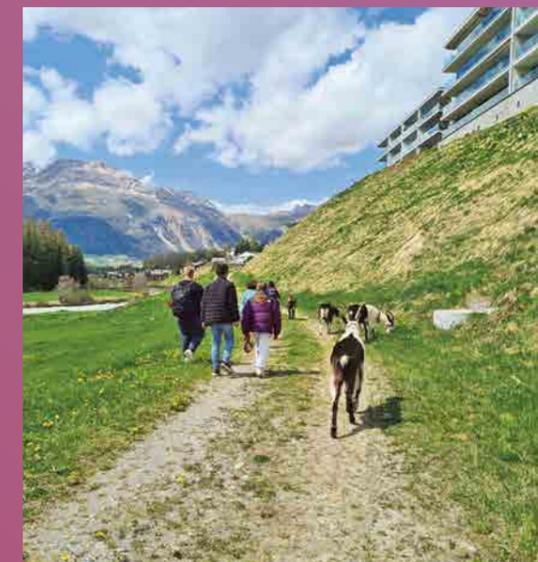
Zufrieden und etwas erschöpft führte die Reise die Lernenden wieder zurück nach Davos.

Die Ausbildungstage fanden auch in der letzten Blockwoche ihren Raum und so wurde am nächsten Tag mit den Hauswirtschaftslernenden fleissig gebügelt und in der Küche für die Abschlussprüfung ein Probekochen getätigt, dessen Ergebnis gemeinsam genossen wurde.

Die letzte Exkursion führte die Lernenden nach Fläsch. Auf dem Hof der Familie Risch wurde ihnen gezeigt, wie Spargeln geerntet werden und was es alles zu beachten gilt bei deren Anpflanzung. Danach durften die Jugendlichen auch gleich selbst Hand anlegen: Beim Spargelstechen wurde ihnen bewusst, wieviel Aufwand und Arbeit dahintersteckt. Die Reinigung und Sortierung der Spargeln wurde dann vor Ort manuell vorgenommen.

Die verschiedenen Sorten Kartoffeln, die im Hofladen angeboten werden, müssen einige Lernende auswendig kennen, was Anlass gab, diese gleich vor Ort abzufragen.

Nach dem abschliessenden Rundgang auf dem Hof, spazierten die Lernenden weiter zum Weingut Davaz. Dort wurden sie von den Besitzern über die Geschichte des Familienbetriebs, die Herkunft der Weine und das Sortiment informiert. Direkt an der Weinrebe wurde gezeigt, wie die Reben gepflegt und geerntet werden. Für die Ler-



nenden waren viele der Informationen eine gute Repetition für die bevorstehenden Abschlussprüfungen.

Zurück in Davos und etwas müde von den vielen Eindrücken der letzten zwei Wochen, fand noch eine Gruppensitzung statt. In dieser waren das Zusammenleben, respektvoller Umgang und Kommunikation sowie einige Anliegen der Mitarbeitenden Thema.

Zum Abschluss der Blockwochen wurden der jährliche Frühlingsputz und die Inventarlisten der Wohngruppe erledigt, bevor alle in das verdiente Wochenende gingen.



Interview mit Clemens Hunziker, Direktor Hotel Schweizerhof Luzern

von Raphael Arnold, Ausbildungszentrum Luzern

Seit der Eröffnung des Ausbildungszentrums La Capriola Luzern im Jahre 2011, ist das Hotel Schweizerhof Luzern einer unserer Partnerbetriebe. Der Direktor, Clemens Hunziker, hat die Zusammenarbeit von Beginn an mitverfolgt. Nach 23 Jahren verlässt Clemens Hunziker das Hotel Schweizerhof Luzern und möchte sich neuen Herausforderungen stellen. Wir haben ihm einige Fragen zu seiner Zeit als Hoteldirektor und über die Erfahrungen mit La Capriola gestellt.

Clemens, Du bist nun seit 23 Jahren in der Direktion des Hotels Schweizerhof Luzern und hast über die Jahre das Hotel sehr geprägt. Woher kommt dein Herzblut für die Hotellerie und was macht für Dich die Faszination aus?

Ich bin und war schon immer gerne Gastgeber. Sowohl im Privaten, wenn wir beispielsweise Besuch haben, als auch im Beruf. Für die Gäste da zu sein, ihnen zu dienen, ihnen eine Freude zu bereiten und sie glücklich zu machen, das liegt mir am Herzen. Es ist meine intrinsische Überzeugung, dass dies eine gute Sache ist und erfüllt mich mit Freude.

Gibt es bestimmte Situationen oder Erlebnisse während deiner Zeit im Schweizerhof, auf welche Du besonders gerne zurückblickst? Oder welche Dich besonders stolz machen?

Besonders stolz macht mich das Gesamtbild und das Gesamtprodukt des Hotels Schweizerhof und wie sich das Hotel als Festivalhotel positionieren konnte. Schon sehr früh hat der Schweizerhof einen Weg eingeschlagen, der «unique» und anders ist als die meisten anderen Hotels.



Dies ist auch gleichzeitig die Erfolgsgeschichte des Hauses und hat erfreulicherweise dazu geführt, dass wir den «Milestone Award» gewonnen haben (der Milestone Award ist die wichtigste Auszeichnung der Schweizer Tourismusbranche und ging 2014 erstmals seit 12 Jahren wieder an ein Hotel, Anm. d. Verf.). Insgesamt machen mich auch die Art und Weise stolz, wie das Hotel die Geschichten erzählt und die Kultur, wie sie im Hause gelebt wird.

Jede Medaille hat bekanntlich zwei Seiten. Was war für Dich, als Direktor, rückblickend wirklich schwierig?

Für mich persönlich gibt es eigentlich keine Kehrseite der Medaille, da ich den Job einfach sehr gerne mache. Zudem hatte ich das Privileg als meine Kinder noch klein waren, dass ich oft morgens zu Hause sein konnte und so viel Zeit für meine Familie und meine Kinder hatte. Das Einzige, was einer Kehrseite nahekommt, ist die hohe Präsenz als Gastgeber im Betrieb, um für die Gäste dazu sein. Dies kann einen gewissen Druck erzeugen, wenn man versucht es allen recht zu machen – obwohl dies halt einfach nicht (immer) möglich ist.

Clemens, Du hast als Direktor des Hotels Schweizerhof Luzern den Start des Ausbildungszentrums Luzern der Stiftung La Capriola im Jahr 2011 von Anfang an miterlebt, mitgetragen und Dich aktiv für die Integration von Jugendlichen mit erhöhtem Unterstützungsbedarf eingesetzt. Welches waren die entscheidenden Beweggründe, dass sich das Hotel Schweizerhof Luzern für die Zusammenarbeit mit La Capriola entschieden hat?

Ich war von Anfang an überzeugt, dass die Zusammenarbeit auch dem Hotel guttut. Klar sahen wir, und es bestätigte sich danach bis heute, dass das Konzept von La Capriola ein super Produkt ist. Aber daneben war für mich sofort klar, dass es dem Unternehmen und all seinen Mitarbeitenden guttun wird, mit Lernenden mit erhöhtem Unterstützungsbedarf zusammenzuarbeiten. Zum einen gilt dies für jeden einzelnen Mitarbeitenden persönlich, zum andern für die ganze Unternehmenskultur im Hotel. Natürlich gab es immer wieder Herausforderungen, vor welche wir gestellt wurden, aber für das gesamt-

te Gefüge bin ich heute noch überzeugt, dass dies eine gute Sache ist.

Welche Chance bietet die Hotellerie Jugendlichen mit erhöhtem Unterstützungsbedarf?

Wie ich zu Beginn schon sagte: Wenn jemand das «Gastgebertum» in sich trägt, ist das Wichtigste bereits vorhanden. Dann sind die Lernenden sympathisch, sie arbeiten gerne und machen einen guten Job. Da ein grosser Teil der Arbeit im Hotel am Gast stattfindet, ist das Zwischenmenschliche und die Freude am Gast wesentlich. Zudem sind die Facetten der Dienstleistungen eines Hotels gerade dazu prädestiniert für Lernende mit erhöhtem Unterstützungsbedarf. Im Hotel gibt es verschiedene Ausbildungsmöglichkeiten, welche den jeweiligen Stärken der Lernenden entsprechend angeboten werden können. Dies ermöglicht es ihnen trotz Einschränkungen eine gute Ausbildung und einen guten Job machen zu können.

Als gewinnorientiertes Unternehmen ist es, insbesondere auch in schwierigen Zeiten, nicht selbstverständlich, dass zusätzlicher Aufwand und soziales Engagement in Kauf genommen werden. Wie beurteilst Du den Mehrwert für den Schweizerhof durch Zusammenarbeit mit La Capriola?

Zu den obengenannten Punkten kann ich noch ergänzen, dass jeder einzelne Mitarbeitende einen persönlichen Mehrwert hat, indem er lernt mit Einschränkungen anderer umzugehen. Das erlaubt dem einen oder anderen auch im weiteren Leben mit gewissen Dingen anders umzugehen und bringt jeden einzelnen weiter.

Ich hatte ehrlich gesagt nie den Gedanken, dass das Engagement mit La Capriola Mehrkosten generiert oder der Aufwand zu gross ist. Ich war immer der Überzeugung, dass es letztlich aufgeht. Und dies hat sich aus meiner Sicht auch bewahrheitet.

Was hat sich für das Hotel Schweizerhof Luzern konkret verändert ab dem Zeitpunkt, an dem ihr mit La Capriola zusammengearbeitet habt?

Die Sensibilität in Bezug auf Einschränkungen hat sicher zugenommen. Dies vor allem deshalb, weil die Mitarbeitenden direkt mit den zu unter-



stützenden Lernenden zusammenarbeiten und täglich Erfahrungen sammeln. Sonst hat sich wenig Grundlegendes verändert.

Wie reagierten die Mitarbeitenden zu Beginn auf die La Capriola Lernenden? Welchen Stellenwert haben sie im Betrieb?

Die Herausforderungen wurden von den Mitarbeitenden angenommen und das Team konnte dadurch auch wachsen und sich weiterentwickeln. Denn wo Reibung ist, entsteht gleichzeitig auch Wärme. Klar, zu Beginn war es entscheidend, dass die Haltung und das Commitment für die Unterstützung der Lernenden den Mitarbeitenden klar kommuniziert und vorgelebt wurde. Heute braucht es diesbezüglich kaum mehr Inputs. Und was den Stellenwert der Lernenden von La Capriola betrifft, gibt es keinen Unterschied zu den restlichen Mitarbeitenden. So sind die Lernenden zum Beispiel auch beim jährlichen Lehrlingsausflug dabei.

Weshalb kannst Du anderen Hotelbetrieben eine Kooperation mit La Capriola weiterempfehlen?

Meine Erfahrungen haben eindeutig gezeigt, dass eine Kooperation mit La Capriola eine Bereicherung für das Hotel darstellt, weil man sich als Unternehmen auf andere Situationen einlassen und Lösungen suchen muss. Und dies hilft dem Unternehmen selbst zu wachsen. Ich möchte generell betonen, dass die Lehrlingsausbildung unsere eigene Basis darstellt. Denn wir sind selbst dafür verantwortlich, dass das Herzblut für die Hotellerie bei den jungen Arbeitskräften entfacht wird und deshalb ist es wichtig, dass wir ausbilden. Dadurch kamen in der Vergangenheit und kommen auch heute noch immer wieder ausgelehrte Fachkräfte zurück in den Betrieb, was gerade beim heutigen Mitarbeitendenmangel einfach sehr wichtig ist. Und dies ist übrigens ein weiteres Erfolgsrezept des Schweizerhofs.

Wir bedanken uns für das Interview und wünschen Clemens Hunziker auf seinem neuen beruflichen Weg von Herzen alles Gute!

Was unsere Wohngruppensitzung mit Partizipation zu tun hat

von Gaby Erni, Ausbildungszentrum Luzern

Unsere Wohngruppe ist eine Gemeinschaft von maximal zwölf Jugendlichen. Das Ziel der Wohngruppe ist es, einen möglichst alltagsnahen Lebensraum für die Lernenden zu schaffen. Ein respekt- und rücksichtsvoller Umgang untereinander ist für das alltägliche Zusammenleben unabdingbar. Bei auftretenden Schwierigkeiten werden die Lernenden angehalten, diese untereinander und möglichst eigenverantwortlich zu lösen. Bei anspruchsvollen Konflikten oder schwierigen Themen im Alltag ist es die Aufgabe der Sozialpädagogen und -pädagoginnen, die Lernenden unterstützend zu begleiten. Als Gefäss für einen gemeinsamen Austausch zwischen den Lernenden findet einmal im Monat die Wohngruppensitzung statt. Die Verantwortung dafür sowie auch die Sitzungsleitung liegt bei den Lernenden selbst. Die Betreuungsperson begleitet die Sitzung, sorgt für die Einhaltung des respektvollen Umgangs und unterstützt, wenn notwendig, damit sich auch alle zu Wort melden können und sich für ihre Bedürfnisse einsetzen können. Auf Wunsch der Lernenden zieht sich die Betreuungsperson auch mal von der Sitzung zurück und kommt später wieder dazu.

Besprochen werden individuelle Bedürfnisse, Ideen, Anliegen an La Capriola, gemeinsame Freizeitaktivitäten oder auch Organisatorisches. Die Bedürfnisse können im Vorfeld laufend auf einer Traktandenliste eingetragen werden. Themen im Alltag sind beispielsweise, dass alle ihr benutztes Geschirr selbst in den Geschirrspüler stellen oder auch die Bitte, die Nachtruhe aus Rücksicht für die anderen konsequent einzuhalten. Jemand aus der Gruppe möchte gerne einen Bowling-Abend organisieren und fragt nach, wer mitmachen möchte. Anliegen an La Capriola sind beispielsweise das Bedürfnis nach mehr Mitspracherecht und Mitwirkung bei der wöchentlichen Menüplanung.

Wir wollten wissen, wie die Lernenden die Wohngruppensitzung erleben und haben nachgefragt.



«Der Nutzen dieser Sitzung ist, dass der Austausch innerhalb der Gruppe möglich und strukturiert ist. Wichtig ist auch, dass Themen, die im Alltag nerven, offen angesprochen werden können.»

Einerseits wird von den Lernenden geschätzt, dass die Teilnahme an freien Tagen freiwillig ist, andererseits hat dies auch zur Folge, dass nicht immer alle Lernenden anwesend sind. Der zeitliche Abstand von einem Monat ist nicht für alle angemessen. Ein Wunsch wurde geäussert, dass dies öfters möglich wäre, mit der Überlegung, dass Situationen im Moment brennen und ein starkes Bedürfnis für eine rasche Besprechung besteht.

Auf die Frage: «Sind bereits Anliegen von dir umgesetzt worden?» hat die Mehrheit der Lernenden mit «Ja» geantwortet.

Auf die Frage, inwiefern sich dieser regelmässige Austausch auf die Stimmung in der Gruppe auswirkt oder auch darauf wie miteinander kommuniziert wird, sind die Rückmeldungen unterschiedlich. Teilweise wird von den Lernenden nur wenig Veränderung wahrgenommen, teilweise wird zurückgemeldet, dass so mehr und gezielter miteinander geredet wird.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Wohngruppensitzung eine wichtige, mehrheitlich geschätzte Möglichkeit für die Lernenden ist, um sich im Alltag einzubringen. Sie bietet ihnen die Chance der Partizipation, das heisst, sie haben hier die Möglichkeit der Mitsprache, der Mitbestimmung und der Mitentscheidung betreffend Handhabung ihrer Anliegen im gemeinsamen Wohngruppenalltag.

Jubiläum: 75 Jahre Hotel Continental Park Luzern

von Reto Brunner, Ausbildungszentrum Luzern

Am 9. Juni 2022 feierte einer unserer langjährigen Partnerbetriebe in Luzern, das Hotel Continental Park, sein 75-jähriges Bestehen.

Nach einer persönlichen Führung durch das Hotel, die bis hinunter in den hauseigenen Käsekeller führte, kamen die geladenen Gäste, Partner und Freunde des Hauses in den Genuss eines «Mercato Ticinese» – ganz im Zeichen der Tessiner Mentalität und Gastfreundschaft!

Die Leute sollen sehen und spüren, dass die meist jahrzehntelangen Beziehungen und Freundschaften zu vielen Tessiner Kleinproduzenten nicht nur daher gesagte Floskeln sind.

Denn selbstverständlich kommt ein Grossteil der Produzenten und Produkte aus dem Ticino, denn dort begründen sich die Hälfte der Wurzeln des Familienunternehmens.

Die Liebe zum Ursprung und die Passion, immer wieder Neues zu suchen, erfüllen die Familie Pedrazzetti mit Freude und Stolz. Weine von Tessiner Kleinproduzenten, Salametti aus Lavorgo, Alpkäse aus der Leventina wie Piora, Fieudo oder Manegorio, Geissfrischkäse und Zincarlin aus dem Valle di Muggio – dies und vieles mehr war am «Mercato Ticinese» zu entdecken.

Auch unsere Lernenden waren in vollem Einsatz. Für sie war es besonders spannend, die Produzenten der Tessiner Produkte, mit denen sie täglich arbeiten, persönlich kennenzulernen und auch die eine oder andere Frage zu stellen.

Die 75-jährige Firmengeschichte kann wie folgt zusammengefasst werden: Seit 1947 führt die Familie Pedrazzetti-Weibel das Hotel Continental Park, heute bereits in der 3. Generation, mit Weitsicht und Freude. Dank diesem grossen Engagement wurden die Herausforderungen der letzten 75 Jahre immer wieder gemeistert und das Unternehmen erfolgreich weiterentwickelt.



1. bis 3. Generation vereint: Niklaus und Josy Weibel-Lipp, Alessandro, Ruth, Franca, Gabriele und Raffaella Pedrazzetti-Weibel.

Neben feinen Speisen verfügt das Vier-Sterne-Haus über 88 Zimmer und Suiten, wovon 25 Zimmer dieses Jahr komplett saniert wurden.

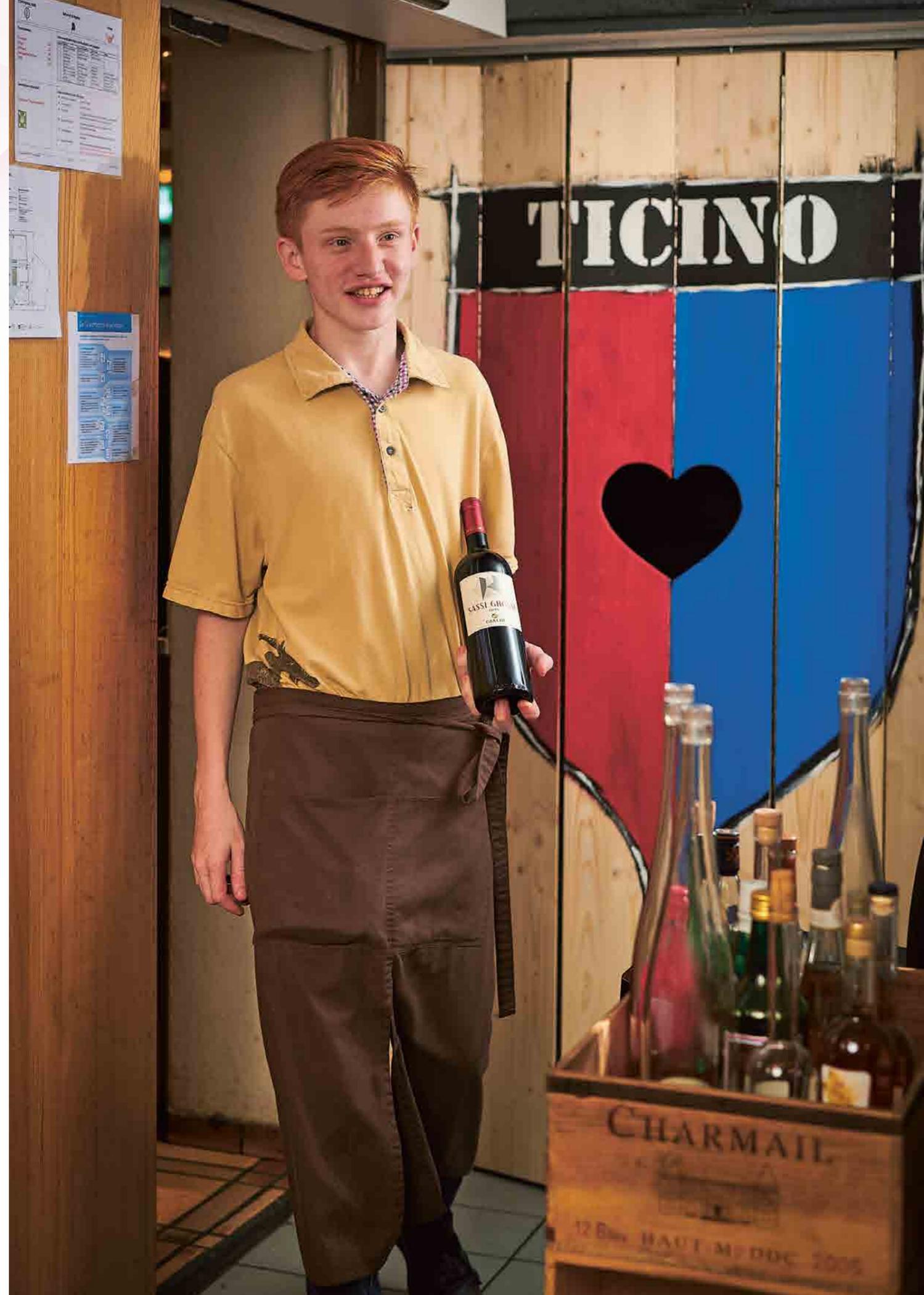
Alessandro Pedrazzetti, Hotelier in 3. Generation und passionierter Velofahrer, zertifizierte das Haus 2018 als «Swiss Bike Hotel». Mit der Zertifizierung wurde auch gleich eine Velowerkstatt inklusive Bike-Mietflotte aufgebaut.



«Mit Freude erinnern wir uns an unsere Kindheit; es war immer ein Highlight, wenn Ercole durch das Tal kurvte und hupte ... dann wussten wir: Es gibt frisches Brot und vielleicht wieder mal einen Panettone.»

Alessandro Pedrazzetti

Es war ein toller und erlebnisreicher Anlass, der nicht nur den Gästen sondern auch unseren Lernenden bleibende Eindrücke bescherte.



2022

erfolgreiche Lehrabschlüsse

von Sabrina Tomaschett, Geschäftsstelle Chur

Nervosität, Schweissperlen und Glücksbringer: Jeden Sommer bestreiten einige Lernende von La Capriola ihre Abschlussprüfungen. Dieses Jahr haben insgesamt fünf Jugendliche ihre Qualifikationsverfahren absolviert.

Im Ausbildungszentrum Davos waren es drei Lernende aus den Bereichen Küche und Restauration. Bei traumhaftem Sommerwetter durften wir im Partnerbetrieb Turmhotel Victoria bei einem leckeren Apéro die Erfolge der Lernenden feiern.

Obwohl einer der Lernenden den praktischen Teil repetieren muss, freute er sich über den erfolgreich bestandenem theoretischen Teil. Für den Praktiker PrA Restaurant, die Küchenangestellte EBA und den Restaurantangestellten EFZ wurde von Arlette Nouadjeu, Zentrumsleiterin, eine feierliche Ansprache gehalten und die jeweiligen Diplome übergeben.

Einer der drei Lernenden hängt noch eine Ausbildung auf dem nächsthöheren Niveau bei La Capriola an und wir dürfen ihn für zwei weitere Jahre begleiten, worüber wir uns natürlich sehr freuen. Der Lernenden, die uns verlässt, wünschen wir für die private und berufliche Zukunft alles Gute und einen tollen Start im neuen Betrieb.

Im Ausbildungszentrum Luzern durften wir zwei Lernenden zu den erfolgreich bestandenem Abschlussprüfungen gratulieren. Die zwei frisch Diplomierten, ein Restaurantangestellter EBA und ein Büroassistent EBA, wurden feierlich in unserem Partnerbetrieb Hotel Continental verabschiedet. Raphael Arnold, Zentrumsleiter, würdigte bei seiner Ansprache für die beiden Lernenden insbesondere die Leistungen und Entwicklungen der letzten beiden Jahre. Bei einem reichhaltigen Apéro wurde mit den Mitarbeitenden und restlichen Lernenden angestossen und gratuliert.

Wir wünschen beiden Jugendlichen alles Gute für die private wie auch für die berufliche Zukunft. Beruflich sieht es schon einmal sehr erfreulich aus – beide konnten nahtlos eine Anschlusslösung finden.



La Capriola Mitarbeiterausflug in Chur

von Brigitte Messmer und Sabrina Tomaschett, Geschäftsstelle Chur

Nachdem letztes Jahr das Team des Ausbildungszentrums Luzern den Mitarbeiteranlass organisiert hatte, war dieses Jahr die Geschäftsstelle Chur an der Reihe. Das Programm für das Treffen im September stand längstens und die Vorfreude darauf war gross. Doch ein paar Tage vor dem Anlass kam dann eine leichte Verunsicherung auf, der Wetterbericht sagte einen intensiven Regentag voraus. Ganz nach dem Motto «Den Mutigen gehört die Welt» gingen wir in unserer Planung von Anfang an das Risiko ein, auf ein Alternativprogramm für den geplanten Outdoor-Tag zu verzichten.

Dann war es soweit und tatsächlich – frühmorgens regnete es in Strömen! Ausgestattet mit kurzfristig organisierten Regenmänteln für alle, trafen wir uns am Bahnhof in Chur. Unsere Kollegen und Kolleginnen wussten immer noch nicht, was auf dem Programm stand. Wir konnten sie aber beruhigen und zur Begrüssung einen Brunch

im Museumscafé – also im Trockenen – ankündigen. Dort stärkten wir uns für den Tag und konnten erste Gespräche untereinander führen. Der Blick nach draussen stimmte zuversichtlich, es wurde heller und der Regen liess nach, bis er nach dem Brunch sogar ganz aufhörte.

Die Regenmäntel wurden also wieder ausgezogen und es ging zurück zum Bahnhof. Die Begeisterung war gross, als wir dort alle mit einer Golfausrüstung für eine Tour durch die Stadt Chur beim sogenannten «Urban Golf» ausstatten. Aufgeteilt in drei Gruppen ging es auch gleich los. Ausgehend vom Bahnhof machten wir einen spielerischen Rundgang durch die malerische Altstadt von Chur und konnten dabei versteckte Gassen und Plätze entdecken, die wir vorher nicht gekannt hatten.

Dank eines speziellen Soft-Golfballs konnten wir bedenkenlos mitten in der Stadt spielen – trotzdem waren wir etwas verunsichert, wenn noch Leute «im Weg» sass, da nicht alle treffsichere Golfer sind. Neun Bahnen hiess es zu bewältigen: Mal ging es über Kopfsteinpflaster oder Treppen und dann über lange Distanzen auf einem Sportplatz. Die einen Bahnen gelangen besser, die anderen waren eine echte Herausforderung.

Nach zweieinhalb Stunden konnten alle auf einen erfolgreichen Parcours zurückblicken. Da die gelaufene Strecke bergauf und bergab durch die Stadt geführt hatte, freuten sich alle auf einen Durstlöscher im Garten des Restaurants Calanda. Dort wurde sogleich über die Golfchallenge gefachsimpelt und bekanntgegeben, welche Gruppe die beste war und welche Gruppe ein wenig mehr Versuche zum Einlochen benötigte...

Zum Abschluss erwartete uns ein spätes Mittagessen im Restaurant Marsöl und wir gingen zum gemütlichen Teil des Tages über. Es wurden viele Gespräche geführt – sei es über die Erlebnisse des Tages oder auch, um sich privat besser kennenzulernen – ein schöner Abschluss des diesjährigen Anlasses.

Neues Mitglied im Stiftungsrat – Interview mit Roland Häfliger

von Sabrina Tomaschett, Geschäftsstelle Chur

Wir freuen uns, dass Roland Häfliger (Hotelier und Gastgeber im Hotel Fidazerhof in Fidaz) seit Juli 2022 als neues Mitglied den Stiftungsrat der Stiftung La Capriola mit seinem Fachwissen und seiner Fachkompetenz verstärkt. Wir haben ihm einige Fragen gestellt.

Geschätzter Herr Häfliger, herzlich Willkommen im Kreis der La Capriola-Familie. Wann und in welchem Zusammenhang sind Sie auf die Stiftung La Capriola aufmerksam geworden?

Vielen Dank, auch ich freue mich, dass ich als Mitglied des Stiftungsrates bei La Capriola mitwirken und meine Erfahrungen, Ideen und mein Fachwissen einbringen kann. Die Stiftung ist mir schon länger bekannt, ich bin durch meine private Bekanntschaft mit dem Geschäftsleiter, Conrad Cadonau, auf La Capriola aufmerksam geworden.

Was hat Sie dazu bewegt, dem Stiftungsrat beizutreten?

Aus meiner Sicht ist eine Berufslehre in der Gastronomie sehr wertvoll, man arbeitet viel im Team, hat Kontakt mit Gästen aus aller Welt und kann quasi überall auf der Welt arbeiten. Auch junge Menschen mit Unterstützungsbedarf sollen diese Möglichkeit haben, so dass sie nach der Ausbildung ein selbstständiges und selbstbestimmtes Leben führen können.

Seit 1993 führen Sie, zusammen mit Antonia Schärli, das Hotel Fidazerhof in der schönen Region Flims Laax. Was sind aus heutiger Sicht die grössten Herausforderungen als Hotelier?

Wir sind angewiesen auf motivierte und gut ausgebildete Fachkräfte. Es ist in der heutigen Zeit nicht immer leicht, Mitarbeitende zu finden, die mit Herz und Freude den Beruf ausüben. Ausserdem wächst der administrative Aufwand von Jahr zu Jahr, was viel Zeit in Anspruch nimmt.

Was geben Sie Lernenden in der Hotellerie und Gastronomie mit auf den Weg?

Während der Ausbildung nicht bei den ersten Schwierigkeiten gleich aufgeben, sondern durchhalten. Auch später im Arbeitsleben ist man immer wieder mit Schwierigkeiten konfrontiert, egal in welcher Branche. Wichtig ist immer, dass der Drittel des Tages (= Arbeitstag) von Begeisterung begleitet ist.

Welche Chancen sehen Sie in der Integration von Jugendlichen mit Unterstützungsbedarf?

Ich sehe grosse Chancen – gerade auch in der aktuellen Situation. Wir benötigen motivierte Fachkräfte, welche in der Branche bleiben und sich als Fachpersonen etablieren. Für viele Betriebe ergibt sich durch die Integration auch die Möglichkeit für eine langjährige Zusammenarbeit. Zudem ist es für die Teamentwicklung wertvoll, wenn Mitarbeitende mit Unterstützungsbedarf im Betrieb tätig sind, es öffnet neue Blickwinkel und stärkt in der Regel den Zusammenhalt.

In einem Satz

Was wünschen Sie sich für die Stiftung La Capriola: Viele motivierte Lernende und Mitarbeitende.

Ihr Motto: Es kommt wie es kommen muss und es kommt zu seiner Zeit.

Teamegeist ist: Sich ergänzen und Vertrauen in sich und die anderen haben.

Wenn nicht Hotelier, dann: Nur Hotelier/Gastronom!

Erfahrungen eines Lernenden zum Koch EFZ

von Nico, Lernender, und Christine Hofer, Ausbildungszentrum Luzern

Nachdem es bei meinem früheren Ausbildungsbetrieb zu einem Abbruch meines Lehrverhältnisses kam, hat mich meine IV-Berufsberaterin auf die Anschlussmöglichkeit bei La Capriola hingewiesen. Da für mich stets klar war, dass ich eine Kochlehre absolvieren will, habe ich mich für eine Schnupperwoche im Ausbildungszentrum Luzern beworben. Während der Schnupperwoche, welche ich Ende 2021 im Ameron Luzern Hotel Flora absolvieren konnte, lernte ich den möglichen Lehrbetrieb, die Begleitung durch die Ausbilder von La Capriola sowie das sozialpädagogisch begleitete WG-Leben kennen. Zum Schluss der Schnupperwoche fand ein Abklärungsgespräch statt und dann ging alles sehr schnell: Seit Januar 2022 habe ich nun die Möglichkeit, meine Ausbildung als Koch EFZ im Ausbildungszentrum Luzern fortzusetzen.

Während den ersten paar Wochen habe ich mich besonders bemüht, allen alles recht zu machen. Ich wusste, dass ich nun eine Chance erhalten habe, die ich unbedingt packen will. Dass ich mein Engagement nicht über eine längere Zeit so hochhalten kann, wurde mir schnell bewusst. Und so verlaufen meine Arbeitstage heute mal besser, mal weniger, was ich als meine aktuelle Realität akzeptieren muss. Rückblickend auf meine ersten 6 Monate im neuen Lehrbetrieb kann ich bei mir feststellen, dass ich mich besser auf die Arbeit im Hotel konzentrieren kann. Einer-



seits habe ich mir Strategien angeeignet, welche mich dabei unterstützen und andererseits erhalte ich in der Therapie nützliche Skills. Im Team bin ich schon gut integriert und kenne die Arbeitsabläufe.

Ich erinnere mich noch gut an meinen ersten Arbeitstag. Ich wurde an der Rezeption vom Ausbilder von La Capriola, Reto Brunner, in Empfang genommen. Reto hat mich kurz durch das Hotel geführt und mir dann den Küchenchef vorgestellt. Das wars dann auch schon und ich bekam meine ersten Arbeitsaufträge. Ich war froh über die rasche und unkomplizierte Anschlusslösung. So ist mein Tag wieder strukturiert und ich kann meiner Passion «Kochen» nachgehen.

Auf der WG hatte ich am ersten Tag ein ausführliches Eintrittsgespräch mit meiner Bezugsperson, Christine Hofer. Nach all den Formalitäten wurden mir die anderen Lernenden vorgestellt. Beim Vorstellen hatte ich bei der einen oder anderen Person den Eindruck, dass sie mir gegenüber etwas kritisch waren. Dies konnte ich gut akzeptieren und hatte bereits beim gemeinsamen Nachtessen das Gefühl, dass ich das Eis brechen konnte. Da ich mit fünf Geschwistern aufgewachsen bin, bin ich mich an viel Betrieb gewohnt. Ich kann Leute, die anders sind, gut akzeptieren. Auch die gelegentlichen Konflikte sind für mich kein Problem. Es ist für mich aber wichtig, dass diese zeitnah gelöst werden. Es kommt auch schon mal vor, dass ich eine andere Lernende oder einen anderen Lernenden im Konfliktlösungsprozess unterstütze. Wenn es mir dann mal zu viel wird, ziehe ich mich gerne auf mein Zimmer zurück. Mit der Zusammenarbeit mit meiner Bezugsperson bin ich sehr zufrieden. Sie unterstützt mich in der Alltagsbewältigung und motiviert mich immer wieder zu einem gesundheitsfördernden Lebensstil. Ich fühle mich auf der WG wohl.

Im Juni hatten alle Lernenden vom Ameron Luzern Hotel Flora die Möglichkeit, einen Part-



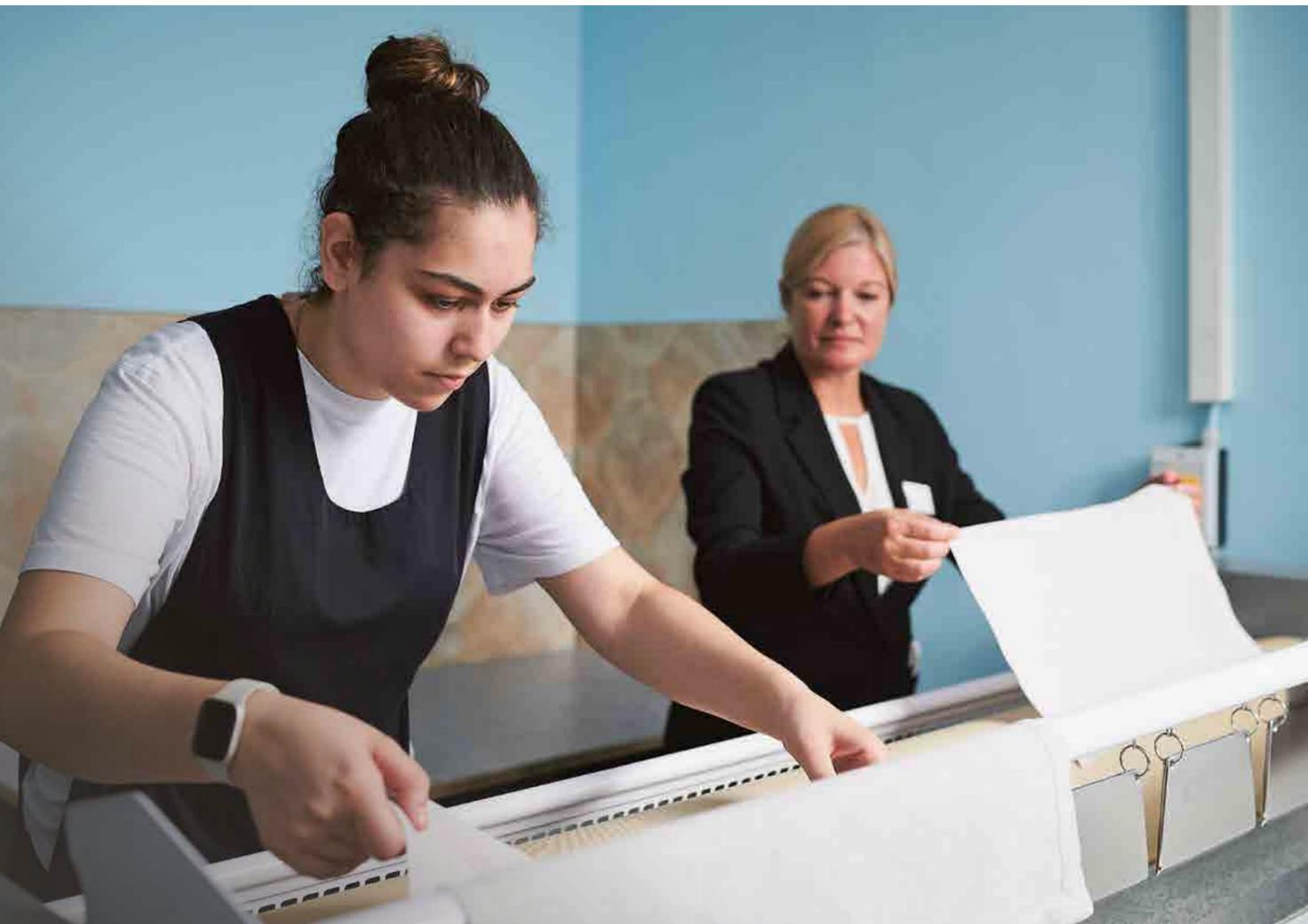
nerbetrieb der Amerongruppe zu besuchen. Der Ausflug führte uns nach München, ins Ameron München Motorworld. Der Besuch war sehr eindrücklich: Das Hotel bietet die Möglichkeit, inmitten der Motorworld zu schlafen, zu essen und in der grossen Hotelhalle Unikate zu bestaunen. Gleichzeitig haben wir Lernende uns untereinander besser kennenlernen können und hatten gemeinsam riesigen Spass.

Das Leben als Lernender empfinde ich als anstrengend. Neben der Arbeit, welche mich sehr fordert, muss ich viel für die Schule lernen und vorbereiten. Aus diesem Grund fühle ich mich in der Freizeit oft sehr müde und habe wenig Energie für die Ausübung meiner Hobbys. Das finde ich sehr schade, weiss aber, dass die dreijährige Lehrzeit schnell vorbei sein wird und ich wieder mehr Zeit für das Musik spielen, Skaten, Boarden und Fischen haben werde.

Im Anschluss an meine Kochlehre könnte ich mir gut vorstellen, dass ich noch eine Zweitausbildung als Fachmann Restauration absolvieren werde. Dieses Interesse wurde bei mir während der letzten paar Arbeitstage geweckt. Ich konnte im Restaurant meines Lehrbetriebs im Service einspringen und die Arbeit an den Gästen hat mir grosse Freude bereitet. Und dann in ferner Zukunft sehe ich mich als Hotelier eines Strandhotels. Das hat aber sicher noch etwas Zeit.

Zuerst möchte ich meinen Fokus auf meine aktuelle Ausbildung legen, an meiner Zuverlässigkeit bei den Prüfungsvorbereitungen arbeiten und meine Kochkünste weiterentwickeln.

Ich bin mit dem Angebot von La Capriola sehr zufrieden. Es ist ein guter Lehrbetrieb und die Unterstützung ist passend zu meiner aktuellen Lebenssituation.



2023

freie ausbildungs- plätze

Ab 1. August 2023 bieten wir in unseren beiden Ausbildungszentren La Capriola Davos und Luzern folgende Ausbildungsplätze an.



Bereich Restauration

Praktiker/in PrA Restaurant
Restaurantangestellte/r EBA
Restaurantfachfrau/-mann EFZ



Bereich Housekeeping

Praktiker/in PrA Hotellerie
Hotellerieangestellte/r EBA
Hotelfachfrau/-mann EFZ
Praktiker/in PrA Hauswirtschaft
Hauswirtschaftspraktiker/in EBA
Fachfrau/-mann Hauswirtschaft EFZ



Bereich Küche

Praktiker/in PrA Küche
Küchenangestellte/r EBA
Koch/Köchin EFZ



Bereich Rezeption

Büroassistent/in EBA
Kaufrau/-mann HGT EFZ



Stiftung La Capriola

Engadinstrasse 2 · 7000 Chur
Tel. 081 530 01 63 · info@lacapriola.ch
www.lacapriola.ch

Interessiert?

Rufen Sie uns für weitere Details an und informieren Sie sich über das aktuelle Angebot der offenen Ausbildungsplätze! Gerne organisieren wir eine unverbindliche Besichtigung unserer Ausbildungszentren und Partnerbetriebe oder planen eine Schnupperwoche.

Bericht des Stiftungsrates und der Geschäftsleitung

Geschäftsjahr 2021/2022

Die letzten Jahre forderten die Mitarbeitenden sowie die Geschäftsleitung und mithin auch den Stiftungsrat auf vielfältige Art. Dies war auch im vergangenen Berichtsjahr nicht anders. Trotz aller Unbill konnte die Stiftung La Capriola den Ansprüchen an die Ausbildung und Betreuung der uns anvertrauten Jugendlichen in sehr guter und zuverlässiger Weise gerecht werden. Den Mitarbeitenden ist deshalb grosse Dankbarkeit geschuldet. Der Stiftungsrat weiss dies zu schätzen und verdankt die Loyalität und Einsatzbereitschaft sehr herzlich.

Erfreulicherweise konnte sich der Stiftungsrat auf das neue Geschäftsjahr hin mit einer Vertretung aus der Hotellerie- und Gastronomiebranche ergänzen. Der Besitzer des Fidazerhofs, Gastgeber Roland Häfliger, fungiert sowohl als Mitglied des Stiftungsrats wie auch der Betriebskommission. Wir sind um das Mitwirken einer engagierten Fachperson aus der gastgewerblichen Branche hoch erfreut und auch dankbar.

Dem Stiftungsrat obliegt die vornehmliche Aufgabe, die Oberaufsicht über die Geschäftsführung wahrzunehmen. Bei La Capriola erfolgt dies durch die Kenntnisnahme eines Quartals-Reporting, welches von der Geschäftsleitung und der Betriebskommission zuhanden des Stiftungsrates erstellt wird. Das Reporting beinhaltet die Einhaltung der gesetzlichen sowie die Kontrolle der Strategievorgaben, die aktuellen Finanzkennzahlen, das Personalwesen, die Öffentlichkeitsarbeit und die Zusammenarbeit mit den Partnerbetrieben. Im abgelaufenen Geschäftsjahr musste der Hauptfokus auf die finanzielle Entwicklung der Stiftung gerichtet werden. Die sinkende Anzahl an Lernenden schwächte das finanzielle Ergebnis zum zweiten Mal nacheinander im beträchtlichen Masse.

Der ungewisse demographische Wandel und wie sich dieser weiter fortsetzt sowie der Personalmangel im Gastro- und Hotellerie-Bereich,

sind für unsere Stiftung Faktoren, die strategisch zu bewerten und zu berücksichtigen sind. Sie verstärken zudem die unbefriedigende Planungssicherheit, was auf den Betrieb erschwerend wirkt. Der Stiftungsrat hat sich deshalb insbesondere der Weiterentwicklung von La Capriola gewidmet und dazu zwei Projekte in Auftrag gegeben. Basierend auf Resultaten der Studie vom Mai 2020 zum gesellschaftlichen sowie volkswirtschaftlichen Nutzen des Ausbildungskonzepts der Stiftung La Capriola sind die Projekte mit folgender Zielsetzung lanciert worden:

Auftrag 1: Prüfen und evaluieren von weiteren Ausbildungsstandorten und Branchen, die zu La Capriola organisatorisch und ausbildungsmässig passend sein könnten.

Eine Diversifizierung des Angebotes sowohl in der Ausbildungsart oder Branche wie auch an zusätzlichen Standorten, können mögliche Schritte sein, um die Stiftung weiter zu entwickeln und zu optimieren. Als erster Schritt dazu wird die aktuelle Situation analysiert und bewertet.

Auftrag 2: Es ist zu prüfen, ob mit dem Ausbau des Angebotes durch die Ergänzung mit einem Job Coach zusätzliche Klientel angesprochen werden könnte und die Stiftung mit einem höheren Bekanntheitsgrad und entsprechend mehr Zuweisungen rechnen dürfte.

Beide Ansatzpunkte sollen auch in Bezug auf mögliche Skaleneffekte untersucht werden. Die ersten Erkenntnisse der Analyse erwartet der Stiftungsrat bis Ende Oktober 2022.

Geschäftsleitung

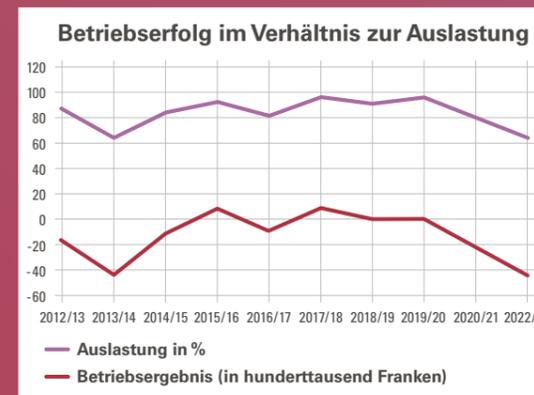
Die Auswirkungen der Corona-Pandemie belasten mit einer fast zweijährigen Verzögerung den Geschäftsverlauf von La Capriola ausgeprägt. Verunsicherungen und Auflagen im Bereich der Gastronomie und Hotellerie förderten den Einblick und das Interesse von Lernwilligen der Branche dadurch nur beschränkt: Unter welchen Auflagen darf man ins Hotel, mit welchen Zertifi-

katen ist es möglich, ein Mittagessen im Restaurant einzunehmen? Diese in der Öffentlichkeit gelegentlich wahrgenommene Ungewissheit liess die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen auf ein absolutes Minimum sinken.

Die Präsenz der regulären Dienste im Wohnbereich war stets personell auf das absolut notwendige und minimal Verantwortbare angesetzt. Diese schmale Dienststruktur stellt wiederkehrend eine wirkliche Herausforderung dar, verbunden mit einer grossen Belastung der mitarbeitenden Personen.

Die wirtschaftlichen Nachwirkungen der Pandemie, verbunden mit dem akut herrschenden Fachkräftemangel haben auch im Betrieb den Druck auf jeden einzelnen Auszubildenden wahrnehmbar erhöht. Unsere sehr tiefe Auslastung hatte insofern (widerwillig) etwas Positives, weil dadurch die Ausbilder und Ausbilderinnen mehr Zeit für die individuelle Unterstützung und Begleitung der Lernenden hatten. Die Volatilitäten im gastgewerblichen Alltag mögen auch dazu beigetragen haben, dass wir eine überdurchschnittliche Zahl an Lehrabbrüchen zu verzeichnen hatten.

Die Unternehmung La Capriola wirtschaftet umsichtig und sorgfältig. Die Aufwandseite können wir beeinflussen und haben diese im Griff, bzw. über Jahre stets eingehalten. Der Ertrag bei La Capriola hängt einzig und allein von der Zahl der



Das Betriebsergebnis ist eng abhängig von der Auslastung der Ausbildungsplätze.

Auszubildenden ab. Die schlechte Auslastung wirkt sich somit markant ertragsmindernd und löst dadurch ein negatives Ergebnis aus.

In dieser ungewissen, teils nicht vorhersehbaren Zeit haben die Mitarbeitenden alles daran gesetzt, einen kontinuierlichen Entwicklungs- und Ausbildungsverlauf zu ermöglichen. Mit Projektwochen, Fernunterricht, aber auch kurzfristig aufgestellten Exkursionen konnte eine fördernde und fordernde Aktivität sichergestellt werden. Der Dank an die Mitarbeitenden sei an dieser Stelle ausdrücklich ausgesprochen. Auch ein herzliches Dankeschön an Brigitte Messmer, die ihr fünfjähriges Jubiläum bei La Capriola feiern darf.

Ebenfalls ist die sehr wohlwollende Unterstützung durch die Partnerbetriebe ein Grundstein für unsere erfolgreiche Tätigkeit. Das offene Ohr und gebührend vorhandenes Verständnis für unsere Arbeit bei den Direktionen und Kadermitarbeitenden ermöglichen uns ein effektives Miteinander. Diese Haltung ist keineswegs selbstverständlich und verdient grossen Respekt, verbunden mit einem aufrichtigen Dank.

Und unser Jahresbericht wäre unvollständig, wenn wir nicht die Spender ausdrücklich erwähnen würden. Wir haben insbesondere im laufenden aber auch in den vergangenen Jahren tolle nachhaltige Projekte mit den Lernenden durchführen können. Ohne diese selbstlose Hilfe und vertrauensvolle Unterstützung seitens dieser Wohltäter wären grundlegende Aktivitäten im Bereich der Bildung und Förderung in Frage gestellt gewesen. Wir richten an alle ein aufrichtiges DANKESCHÖN.

Herzlichst

Rino Caduff, Präsident

Conrad Cadonau, Geschäftsleiter

Jahresrechnung 2021/2022

(Betragsangaben in CHF)

| Bilanz per | 30.06.2022 | 30.06.2021 | Veränderung |
|------------------------------------------------|---------------------|---------------------|--------------------|
| AKTIVEN | | | |
| Flüssige Mittel | 1 086 458.77 | 1 457 895.73 | -371 436.96 |
| Forderungen aus Lieferung/Leistung (Debitoren) | 354 564.00 | 388 842.65 | -34 278.65 |
| Aktive Rechnungsabgrenzung | 26 980.05 | 29 230.00 | -2 249.95 |
| UMLAUFVERMÖGEN | 1 468 002.82 | 1 875 968.38 | -407 965.56 |
| Finanzanlagen (Mietkautionen) | 11 836.66 | 11 836.15 | 0.51 |
| Finanzanlagen (Sparkonten bei Banken) | 401 978.70 | 201 794.35 | 200 184.35 |
| Sachanlagen Mobile | - | - | - |
| ANLAGEVERMÖGEN | 413 815.36 | 213 630.50 | 200 184.86 |
| TOTAL AKTIVEN | 1 881 818.18 | 2 089 598.88 | -207 780.70 |

| Bilanz per | 30.06.2022 | 30.06.2021 | Veränderung |
|---------------------------------------------------------|---------------------|---------------------|--------------------|
| PASSIVEN | | | |
| Verbindlichkeiten aus Lieferung/Leistung (Kreditoren) | 50 749.97 | 67 070.45 | -16 320.48 |
| Verbindlichkeiten Übrige | 694.15 | 385.60 | 308.55 |
| Passive Rechnungsabgrenzung | 115 594.60 | 90 260.05 | 25 334.55 |
| FREMDKAPITAL KURZFRISTIG | 167 038.72 | 157 716.10 | 9 322.62 |
| Rückstellungen Personal | 177 686.00 | 177 686.00 | - |
| Rückstellungen Ersatzinvestitionen | 117 500.00 | 117 500.00 | - |
| FREMDKAPITAL LANGFRISTIG | 295 186.00 | 295 186.00 | - |
| Schwankungsfonds IV | | | |
| Vortrag Vorjahr | - | 22 364.41 | -22 364.41 |
| Saldo +Überschuss/-Unterdeckung aktuelles Jahr | - | -196 533.68 | 196 533.68 |
| Saldo Schwankungsfonds IV | - | -174 169.27 | 174 169.27 |
| Entnahme/Zuweisung Fonds Ausbildungszentrum | - | 174 169.27 | -174 169.27 |
| Saldo Wertberichtigung Schwankungsfonds IV | - | 174 169.27 | -174 169.27 |
| SALDO SCHWANKUNGSFONDS IV | | | |
| Bilanzwert 30.06. | - | - | - |
| FREMDKAPITAL | 462 224.72 | 452 902.10 | 9 322.62 |
| Freie Fonds – Ausbildungszentren | | | |
| Vortrag Vorjahr | 1 362 611.93 | 1 334 651.20 | 27 960.73 |
| +Zuweisung/-Entnahme für Betrieb | -432 003.06 | - | -432 003.06 |
| +Zuweisung/-Entnahme Wertberichtig. Schwankungsfonds IV | - | -174 169.27 | 174 169.27 |
| Zuweisung Spenden | 214 899.74 | 202 130.00 | 12 769.74 |
| Bilanzwert 30.06. | 1 145 508.61 | 1 362 611.93 | -217 103.32 |

(Betragsangaben in CHF)

| | | | |
|------------------------------------------|---------------------|---------------------|--------------------|
| Freie Fonds – zukünftige Projekte | | | |
| Vortrag Vorjahr | 261 026.15 | 261 026.15 | - |
| Zuweisung | - | - | - |
| Bilanzwert 30.06. | 261 026.15 | 261 026.15 | - |
| Freie Fonds – Mitarbeitende | | | |
| Vortrag Vorjahr | 8 058.70 | 8 058.70 | - |
| Zuweisung | - | - | - |
| Bilanzwert 30.06. | 8 058.70 | 8 058.70 | - |
| Stiftungskapital | 5 000.00 | 5 000.00 | - |
| EIGENKAPITAL UND FONDS | 1 419 593.46 | 1 636 696.78 | -217 103.32 |
| TOTAL PASSIVEN | 1 881 818.18 | 2 089 598.88 | -207 780.70 |



Rino Caduff, Präsident
Chur, 27. Oktober 2022



Conrad Cadonau, Geschäftsleiter



Erfolgsrechnung

01.07.2021 – 30.06.2022

(Betragsangaben in CHF)

| Ausbildungszentren | 2021/2022 | 2020/2021 | Veränderung |
|-----------------------------------------------------------|----------------------|----------------------|--------------------|
| Leistungen BSV Ausbildung | 527 814.00 | 627 471.00 | -99 657.00 |
| Leistungen BSV Wohnen/Freizeit | 871 570.00 | 1 063 645.90 | -192 075.90 |
| Leistungen BSV Nachbetreuung | – | 18 623.35 | -18 623.35 |
| Nettoerlöse aus Lieferung / Leistung | 1 399 384.00 | 1 709 740.25 | -310 356.25 |
| Mitarbeiteraufwand inkl. Sozialversicherungen | -1 344 832.12 | -1 351 927.63 | 7 095.51 |
| Personalleistungen von Dritten (inkl. Hotels) | -54 104.70 | -66 654.10 | 12 549.40 |
| Personalaufwand Betriebskommission | -3 327.10 | -3 363.20 | 36.10 |
| Personalaufwand | -1 402 263.92 | -1 421 944.93 | 19 681.01 |
| Verpflegungskosten Wohnen/Freizeit und Hotels | -49 196.67 | -55 487.81 | 6 291.14 |
| Kosten Wohnen/Freizeit (Haushalt, Unterhalt, Miete, etc.) | -250 611.08 | -280 794.24 | 30 183.16 |
| Schulung, Ausbildung und Freizeit | -66 633.70 | -65 310.68 | -1 323.02 |
| Büro, Verwaltung und Kommunikation | -50 692.35 | -70 483.38 | 19 791.03 |
| Übriger Sachaufwand | -12 178.70 | -12 461.05 | 282.35 |
| Übriger betrieblicher Aufwand | -429 312.50 | -484 537.16 | 55 224.66 |
| Total Aufwand Ausbildungszentren | -1 831 576.42 | -1 906 482.09 | 74 905.67 |
| +Überschuss / -Unterdeckung Betrieb Ausbildungszentren | -432 192.42 | -196 741.84 | -235 450.58 |
| Finanzertrag | 189.36 | 208.13 | -18.77 |
| Saldo: +Überschuss / -Unterdeckung | -432 003.06 | -196 533.71 | -235 469.35 |
| -Zuweisung / +Entnahme Schwankungsfonds IV | 432 003.06 | 196 533.71 | 235 469.35 |

| Fonds Ausbildungszentren | 2021/2022 | 2020/2021 | Veränderung |
|-------------------------------------------------------------------|-------------------|-------------------|------------------|
| Spenden für Sicherung Betrieb Ausbildungszentrum/Defizitdeckungen | 214 899.74 | 202 130.00 | 12 769.74 |
| Saldo: +Überschuss / -Unterdeckung | 214 899.74 | 202 130.00 | 12 769.74 |
| -Zuweisung / +Entnahme aus Freie Fonds – Ausbildungszentren | -214 899.74 | -202 130.00 | -12 769.74 |

Anhang zur Jahresrechnung

(Betragsangaben in CHF)

1. Angaben über die in der Jahresrechnung angewandten Grundsätze

Die vorliegende Jahresrechnung wurde in Übereinstimmung mit den Bestimmungen über die kaufmännische Buchführung des Schweizerischen Obligationenrechts (Art. 957 bis 962) erstellt.

2. Angaben / Erläuterungen zu Positionen der Bilanz und Erfolgsrechnung

| | 30.06.2022 | 30.06.2021 |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|-----------------------------------------------|
| Rückstellungen Personal Diese Rückstellungen werden für erkennbare Sachverhalte, insbesondere zur Deckung selbst getragenen Risiken aus einer längeren Wartefrist bei der Krankentaggeldversicherung und auch für zukünftige Weiterbildung von Mitarbeitenden gebildet. | siehe Bilanz | siehe Bilanz |
| Rückstellungen Ersatzinvestitionen Bilanzwert 1.7. Zuweisung Verwendung für Ersatzinvestitionen Bilanzwert 30.6. | 117 500 – – 117 500 | 144 000 5 000 -31 500 117 500 |
| Schwankungsfonds IV Gemäss Anforderung BSV erfolgte im Vorjahr ein separater Ausweis eines Schwankungsfonds IV. Im Berichtsjahr wurde diese Anforderung seitens BSV aufgehoben. Deshalb konnte der Saldo Schwankungsfonds mit der bereits im Vorjahr gebildeten Wertberichtigung ausgeglichen werden (Vorjahr: Betrag der erfolgten Wertberichtigung Schwankungsfonds zulasten Fonds Ausbildungszentrum). | – | 174 169.27 |

3. Nettoauflösung stiller Reserven

– –

4. Weitere Angaben (vgl. Art. 959c Abs. 2 OR)

| | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|---------------|
| – Stiftung La Capriola, mit Sitz in Chur | | |
| – Anzahl Vollzeitstellen im Jahresdurchschnitt | nicht über 50 | nicht über 50 |
| – Wesentliche langfristige Verträge (auslaufend oder kündbar nicht innert 12 Monaten ab Bilanzstichtag) Mietvertrag fest bis September 2023/monatliche Miete CHF 2090 | | |

Revisionsbericht

REVISIONS PARTNER

Bericht der Revisionsstelle
zur Eingeschränkten Revision
an den Stiftungsrat der

Stiftung La Capriola
7000 Chur

Als Revisionsstelle haben wir die Jahresrechnung (Bilanz, Erfolgsrechnung und Anhang) der Stiftung La Capriola für das am 30. Juni 2022 abgeschlossene Geschäftsjahr geprüft.

Für die Jahresrechnung ist der Stiftungsrat verantwortlich, während unsere Aufgabe darin besteht, die Jahresrechnung zu prüfen. Wir bestätigen, dass wir die gesetzlichen Anforderungen hinsichtlich Zulassung und Unabhängigkeit erfüllen.

Unsere Revision erfolgte nach dem Schweizer Standard zur Eingeschränkten Revision. Danach ist diese Revision so zu planen und durchzuführen, dass wesentliche Fehlaussagen in der Jahresrechnung erkannt werden. Eine Eingeschränkte Revision umfasst hauptsächlich Befragungen und analytische Prüfungshandlungen sowie den Umständen angemessene Detailprüfungen der beim geprüften Unternehmen vorhandenen Unterlagen. Dagegen sind Prüfungen der betrieblichen Abläufe und des internen Kontrollsystems sowie Befragungen und weitere Prüfungshandlungen zur Aufdeckung deliktischer Handlungen oder anderer Gesetzesverstösse nicht Bestandteil dieser Revision.

Bei unserer Revision sind wir nicht auf Sachverhalte gestossen, aus denen wir schliessen müssten, dass die Jahresrechnung nicht Gesetz und Statuten entspricht.

RevisionsPartner AG


Hans-Peter Urscheler
Revisionsexperte
Leitender Revisor


Niklaus Graf
Revisionsexperte

Chur, 27. Oktober 2022

Beilagen

- Jahresrechnung bestehend aus Bilanz, Erfolgsrechnung und Anhang

RevisionsPartner AG | Mels, Bad Ragaz, Chur
081 599 48 34 | info@revisionspartner.ch | revisionspartner.ch

 **WPV** WIRTSCHAFTSPRÜFER-VEREINIGUNG  **EXPERT
SUISSE**
Certified Company





Stiftung La Capriola

Engadinstrasse 2 · 7000 Chur
Tel. 081 530 01 63 · info@lacapriola.ch
www.lacapriola.ch

La CAPRIOLA
... bereit fürs Leben

