AKTIV

kaufmännischer verband

mehr wirtschaft. für mich. in bern.

3/2020

VERÄNDERUNG

Bildung ist der Schlüssel der Zukunft

WST – HIER BEGINNT IHRE KARRIERE!

Starten Sie Ihre Weiterbildung an der Wirtschaftsschule Thun, dem führenden Bildungsanbieter im Berner Oberland.

Höhere Fachschule für Wirtschaft | Führung & Management | Handelsschule | Personalwesen | (Online-)Marketing, Verkauf & Kommunikation | Eventmanagement | Sozialversicherungen | Rechnungswesen | Immobilien | Detailhandel | Berufsbildnerkurse | Gesundheitswesen | Informatik & Digitalisierung | Recht | Sachbearbeiterlehrgänge & eidg. Fachausweise |

Wirtschaftsschule Thun | Tel. 033 225 26 27 | wst.ch – Mit Bildung durchstarten

WEITERBILDUNG

bsd.

WO WEITER-BILDUNG KEIN DETAIL IST.

Berufsfachschule
des Detailhandels

bsd.
Postgasse 66 // 3000 Bern 8
Telefon 031 327 61 11
info@bsd-bern.ch //
www.bsd-bern.ch

Besuchen Sie uns unter
www.facebook.com/bsd.Bern

FQS

Editorial

Wir blicken auf ein volles Jahr zurück. Ein Jahr voller Veränderungen, Herausforderungen, neuen Chancen, natürlich aber auch Leid. Für diejenigen unter uns, die es hart getroffen hat, senden wir unser Beileid.

Jedoch ob mit oder ohne Corona: Veränderungen gehören zum Leben. Sie sind absolut unvermeidlich und das ist auch gut so. Ohne Veränderungen würden wir immer nur auf der Stelle treten, Entwicklung und Wachstum wären unmöglich. Ohne Veränderung gäbe es keine Weiterentwicklung. Fakt ist also, es bleibt uns nichts anderes übrig als zu lernen, mit Veränderungen umzugehen.

Auch wir als kleine Organisation haben in diesem Jahr gelernt, ausprobiert und reflektiert. Unser Resultat: Bildung im neuen Format – ein bunt gemischtes Online-Seminarangebot: *kfmv.ch/bern-online-seminare*

Hoffentlich auf bald, im virtuellen Raum!

Karin Burkhard
Leiterin Marketing & Events

Inhalt

4// Fit for Business
Weiterbildung in der „neuen Normalität“

6// Online- vs. Offline-Seminare
Erfahrungen einer Trainerin und Kursteilnehmenden

10// Seminare
Aktuelle Kurse

12// KV Reform 2022
Bildung ist der Schlüssel für die Zukunft

14// Fokusthema
Karriere – was ist Erfolg?

20// Infobox
Weiterbildung

Impressum

Herausgeber:

kaufmännischer verband
mehr wirtschaft. für mich.
in bern.

Schlösslistrasse 29
3008 Bern
info@kfmv-bern.ch
www.kfmv-bern.ch

Redaktion:
Ruedi Flückiger, Karin Burkhard

Layout:
Noe Romano, noeromano.ch

Bilder:
Adobe Stock, Diverse

Erscheinung:
3x jährlich, Auflage 7000 Expl.

Abonnemente:
Nichtmitglieder CHF 10.–

Medienkontakt:
karin.burkhard@kfmv-bern.ch

Druck:
Vogt-Schild Druck

Weiterbildung

Fit for Business

TEXT: RUEDI FLÜCKIGER, GESCHÄFTSLEITER KAUFMÄNNISCHER VERBAND BERN

Seit letztem März ist nichts mehr wie vorher, nichts mehr „normal". Rasch haben die Medien und viele von uns von einer „neuen Normalität" gesprochen, auch wenn damals wie heute niemand so genau weiss, was das bedeuten würde. Unterdessen sind viele von uns müde aus dem Umgang mit Covid, insbesondere auch weil wir – im Gegensatz zum letzten Frühjahr, als viele eine rasche Rückkehr zum früheren Leben erwarteten – nicht genau wissen, ob und wie sich das Virus entwickelt und ob es wieder verschwindet.

Als Weiterbildungsanbieter stehen wir als Kaufmännischer Verband und unsere Schulen mitten in diesen Entwicklungen drin. Auch wir haben auf online statt vor Ort gewechselt; wir haben versucht, die gleich hohe Qualität anzubieten und gleiche Resultate zu erzielen. Getreu unserem Motto: In einer agilen Welt wollen wir agile Menschen und Organisationen in ihrer Agilität unterstützen.

Covid hat uns auch gezeigt, dass wir nichts als gegeben betrachten können, dass „jederzeit" fundamentale Änderungen eintreten können. Nun setzen wir die Hilfsmittel, die Tools ein, die schon lange bereit waren und um die wir – wenn wir ehrlich sind – immer einen Bogen gemacht haben. Und es hat funktioniert. Wieso soll ich als Mitarbeiter*in oder als Organisation gerade jetzt in die Weiterbildung investieren? Was ist unser Beitrag in der aktuellen Situation?

Wenn wir die Weiterbildungswelt etwas überblicken, dann haben sich in den letzten Jahren neben den Lehrgängen und den Fachschulen in der Höheren Berufsbildung die Fachhochschulen etabliert. Was nun kurzfristig dazukommt, ist der Trend zu modularen, kürzeren und individuelleren agilen Angeboten, die sich auch rasch an die Situation anpassen lassen und den Fokus des lebenslangen Lernens unterstützen und mein berufliches Kompetenzen-Portfolio auf einfache Weise ergänzen.

Schwerpunkte dieser Angebote sind nicht primär Fachwissen, sondern sie unterstützen meine persönlichen Lern-, Team- und Transformationsfähigkeit. Sie fokussieren beispielsweise auf neue Formen der Zusammenarbeit, auf Selbstmanagement, Veränderungskompetenz und meine eigene Resilienz. Solche modulare Vertiefungsangebote können Tagesseminare sein, oder kurze ein- bis zweistündige Inputs am Tagesrand oder über Mittag, oder „Smart-Camps-"Angebote unserer Schulen.
Covid hat uns gezeigt, dass auch digitale Kompetenzen viel wichtiger werden. Die Kollaborationstools und -prozesse sind vorhanden und haben sich in den letzten Monaten sehr rasch weiterentwickelt – und wir können mit ihnen umgehen. Schön war und ist, dass wir dabei vor allem von unseren jüngeren Kolleginnen und Kollegen lernen konnten, diese Transformation problemlos(er) zu bewältigen.

Wir glauben und hoffen, dass wir in Zukunft flexibel Onlineangebote mit Angeboten vor Ort kombinieren können, dass die Teilnehmenden selbst entscheiden können, ob sie/er anreisen oder sich zuschalten will, und dass wir viel kurzfristiger agieren können. Der Mensch ist schlussendlich ein soziales Wesen und das gilt selbstverständlich auch für die Berufswelt: *„Die Zukunft wird deshalb den Berufen gehören, in denen man weder mit den Händen noch mit dem Kopf, sondern mit dem Herzen arbeitet. Also Tätigkeiten, die Empathie, psychologisches Geschick, zwischenmenschliche Interaktion erfordern, zum Beispiel im Kundenkontakt, in der Pflege oder in der Pädagogik. Diese Berufsfelder werden in Zukunft immer wichtiger werden. Eigentlich eine gute Nachricht."* (Thomas Friedman, amerikanischer Publizist)

Erfolgreiche Unternehmungen vermitteln ihren Mitarbeitern die nötige Sicherheit, damit diese selbstbewusst und produktiv arbeiten können. Wir ermuntern Sie sehr: Investieren Sie jetzt einige Stunden und Tage in die Weiterbildung und machen Sie sich fit für die eigene berufliche Zukunft. Teilen Sie Ihr Wissen und geben Sie dieses weiter. Bleiben Sie neugierig und mutig.

Wir geben Ihnen hilfreiches Rüstzeug für die heutige und zukünftige Arbeits-/Berufswelt mit. Wir haben das Weiterbildungsangebot dazu.

Interview

Online- vs. Offline-Seminare

Jacqueline Steffen Oberholzer, Betriebsökonomin HWV, Inhaberin von THE Business Training Company GmbH, ist langjährige Partnerin des Kaufmännischen Verbandes Bern und ist zusammen mit ihrem Team für praktisch alle KV-Sektionen tätig und das seit beinahe 20 Jahren. In unseren praxisorientierten Trainings bringen wir Sie weiter in den Bereichen Kommunikation, Selbstmanagement & Persönlichkeitsentwicklung, Kundenorientierung und Konfliktmanagement.

Rückblick 2020:
Wie haben Sie den Lockdown als Trainerin erlebt?

Der Entscheid des Lockdowns und das damit verbundene „Versammlungsverbot" war wohl für alle im Seminargeschäft tätigen Trainer ein Schock – auch für mich. Wir konnten mehr oder weniger von einem Tag auf den anderen nicht mehr arbeiten – sämtliche Präsenztrainings wurden abgesagt; und das für ganze drei Monate. Das ist die „Hauptsaison" im ersten Seminarhalbjahr, im Juli und August finden kaum Trainings statt. Für jeden Trainer – ob selbstständig oder Inhaber einer GmbH – war das ein grosser Einschnitt. Wir wurden einfach „gegroundet".

Was waren die Herausforderungen und wie haben Sie diese gemeistert?

Es gab zwei grosse Herausforderungen.
Erstens: Alle Kunden kontaktieren und informieren, dass wir die Trainings auch virtuell durchführen können. Dies hatte zur Folge, dass wir unsere Trainings neu konzipieren durften. Drehbücher umschreiben, neu strukturieren, Aufgaben für die virtuelle Durchführung erstellen und die Kurszeiten an Onlinedurchführungen anpassen. Selbstverständlich war und ist es nach wie vor eine Herausforderung, auch die Kursteilnehmenden zu überzeugen, dass eine Onlinedurchführung ebenso wertvoll ist.

Die zweite Herausforderung lag in der Technologie. Es gibt benutzerfreundlichere und anspruchsvollere Tools für virtuelle Kursdurchführungen. Wir konnten die Mehrheit unserer Trainings mit Zoom anbieten, welches sehr einfach und benutzerfreundlich ist und auch die Möglichkeit für Gruppenarbeiten und Umfragen zur Verfügung stellt. Durch den sogenannten „Warteraum" konnten wir auch die Sicherheitsbedenken unserer Kunden mehrheitlich ausräumen, wobei für die Trainerinnen und Trainer im Team die stetige Weiterbildung, neue Tools kennen- und anwenden zu lernen, dazugehört. Herausfordernd ist es besonders, aus der Distanz bei grossen Teilnehmerzahlen den Teilnehmenden technische Unterstützung zu geben, wenn sie mit den Tools nicht zurechtkommen.

Hier hat uns sicher geholfen, dass wir bereits Erfahrung in der Durchführung von Onlinetrainings hatten sowie auch Lehrgänge im E-Learning-Bereich aufgebaut und durchgeführt haben, bevor dies eine dringende Notwendigkeit wurde.

Persönlich habe ich die „geschenkte Zeit“ auch dazu genutzt, unsere Firmenwebseite komplett neu zu konzipieren und mich über die positiven Rückmeldungen sehr gefreut.

Wie haben Sie die Zusammenarbeit mit dem Kaufmännischen Verband Bern erlebt?

Ich war sehr positiv überrascht, wie rasch der Kaufmännische Verband Bern uns anfragte, ob wir unsere Trainings auch virtuell durchführen können. Gemeinsam haben wir definiert, welche Themen sich für virtuelle Durchführungen eignen und umgehend Tages- und Halbtagestrainings online angeboten und durchgeführt. Das lösungsorientierte, unkomplizierte Vorgehen des Kaufmännischen Verbandes war schlichtweg sensationell.

Wie haben Sie die Teilnehmerinnen und Teilnehmer, die an virtuellen Kursen teilgenommen haben, erlebt?

Für viele Personen war es der erste virtuelle Kurs und einige Personen waren positiv überrascht, wie einfach das geht. Auch die Möglichkeit, Gruppenarbeiten zu machen, wurde sehr geschätzt. Da wir mehr Kurzpausen eingebaut haben als im Präsenztraining, dachten einige, dass es zu viele Pausen sind. Nachdem sie einen ganzen oder halben Tag einen Kurs mitgemacht haben, stellten sie fest, dass es notwendig und wertvoll ist. Nur für die gemeinsame Kaffeepause suchen wir noch Lösungen. Den sozialen Austausch, der in Präsenztrainings gesucht wird, vermissen die Kursteilnehmer gegenüber dem virtuellen Training.

Was sind die Chancen, die sich für die Zukunft daraus ergeben?

Ich bin überzeugt, dass wir langfristig mit der Kombination Präsenz- und/oder Onlineworkshops mehr Kunden und Kundinnen ansprechen werden und sich auch beide Formen etablieren werden. So lässt sich z. B. nach einem Präsenztraining ein virtueller Erfahrungsaustausch terminieren, an dem besprochen wird, wie gut die Strategien und Methoden angewendet wurden und mit welchem Erfolg. Dies wird die Nachhaltigkeit von Weiterbildung sicher verstärken.

Die Planung für Trainings 2021 hat bereits begonnen und ich stelle fest, dass viele Kunden anfragen, ob wir die Durchführungen notfalls auch als virtuelle Durchführung anbieten können, was wir jetzt klar bejahen können.

Ausblick 2021:
Wie beurteilen Sie die Zukunft der Weiterbildung?

Weiterbildung wird ein wichtiger Pfeiler bleiben. Welche Form bevorzugt wird, ist heute noch schwierig zu beurteilen. Vermutlich werden die Generationen Y und Z eher auf Onlineangebote setzen, andere möchten nach wie vor Präsenztrainings und die Möglichkeit haben, sich auszutauschen. Aus diesem Grund wird es für die nahe Zukunft wichtig bleiben, beides anzubieten und so die Bedürfnisse aller Zielgruppen weitgehend abzudecken.

Wie Professor Carl Bosshard in der NZZ am Sonntag vom 27.9.2020 schreibt, „lässt sich das Zwischenmenschliche nicht digitalisieren“. Er schreibt, „die Pandemie beflügelt bei einigen Experten die Phantasie einer digitalisierten Bildung. Wer Onlineunterricht aber für die Zukunft hält, übersieht den Kern jeder Pädagogik“. Ich kann ihm hier nur beipflichten und denke deshalb, dass für die Zukunft beide Formen ihre Berechtigung haben. Wie der Markt in 10 – 15 Jahren aussieht, bleibt abzuwarten.

Was sind besondere Herausforderungen und Chancen?

Die Eigenverantwortung von Anbietern und Kursteilnehmenden steigt. Sich für die neuen Tools zu interessieren, sich damit auseinander-

Nächste Onlineangebote:

online - Arbeitstechnik und Zeitmanagement im Homeoffice
Di, 16.2.2021 und Di, 23.2.2021, jeweils 13:00 – 16:30 Uhr
online - Virtuell führen und kommunizieren
Mi, 24.2.2021, 8:30 – 12:00 Uhr
online - Veränderung des Kundenservices in der digitalen Welt
Do, 25.2.2021 und Do, 4.3.2021, jeweils 13:00 – 16:30 Uhr
online - Effiziente Sitzungen virtuell durchführen
Do, 4.3.2021, 8:30 – 12:00 Uhr

zusetzen, dranbleiben und nicht aufgeben, auch wenn etwas mal nicht ganz rund läuft. Auch den Mut aufzubringen, Neues einfach mal auszuprobieren, wird sicher wichtig bleiben.

Für viele ist es selbstverständlich, einen Laptop zu haben, denn er gehört schon zur Grundausrüstung der täglichen Arbeit. Dabei vergisst man schnell, dass in vielen Berufen, wie z. B. in der Gastronomie, in Alters- und Pflegeheimen, Pflegeberufen und vielen mehr, das alles andere als selbstverständlich ist.

Haben Mitarbeitende keinen eigenen Laptop/kein Tablet mit integrierter Kamera und Mikrophon, erschwert es die Teilnahme an virtuellen Trainings.

Vor- und Nachteile: Präsenz vs. Onlinetrainings

Vorteile Präsenz:
- Für viele Themen im Bereich der „soft Faktoren“ geeigneter
- Abwechslungsreichere Interaktion (Aufstehen, Bewegen, Flipchart gemeinsam ausfüllen, etc.)
- Individuelle Fragen können auch informell in Kaffeepausen/Mittagessen vertraulich gestellt werden
- Spontaner auf Fragen und Themen reagieren
- Sozialer (Erfahrungs-) Austausch möglich
- Netzwerken

Nachteil Präsenz:
- Zeitverlust (An-/Rückreise zum Seminarort)
- Distanzen

Vorteil virtuell:
- Zeitgewinn
- Ortsunabhängig
- Kostengünstiger (keine Raum- und Verpflegungskosten, Druckkosten Kursmaterial)
- Weiterbildung kann in „lockdown“ ähnlichen Situationen oder über weite Distanzen weiterhin durchgeführt werden

Nachteil virtuell:
- Kaum sozialer Austausch, Zwischenmenschlichkeit wird beschränkt virtuell transportiert
- Wahrnehmung (Trainer/Teilnehmer und umgekehrt) eingeschränkt
- Viel Zeit vor dem Bildschirm

Herausforderung Technik
„Wo ein Wille ist, ist auch ein Weg“.
Positive Einstellung und Haltung ist die halbe Miete in jeder Krise wie auch der Pandemie, die wir heute erleben. Menschen, die den Perspektivenwechsel schaffen, neugierig und interessiert bleiben, werden bestimmt die Gewinner von morgen sein.

Kundenmeinungen

Patrick Gerber, CSL Behring AG

Wie haben Sie die Teilnahme am Onlineseminar empfunden? Was war für Sie besonders speziell?
Habe beide Meetings sehr angenehm erlebt, beide Meetings waren vonseiten des Referenten sehr gut technisch vorbereitet. Das Spezielle daran war sicher, dass man von seinem vertrauten Heim bei einem Kurs mit unbekannten Menschen teilgenommen hat. Bei einem gewöhnlichen Kurs ist für alle Kursteilnehmer die Räumlichkeit im Normalfall neu und so hat man meistens einen sogenannten Eisbrecher, nämlich die Anreise zum Kursort. Dies fiel nun weg. Zudem wird durch das Einschalten der eigenen Kamera dem anderen Teilnehmer eventuell ein Einblick in das private Leben gezeigt.
Für mich nicht etwas Aussergewöhnliches, bei den anderen Teilnehmern bemerkte ich jedoch einen gewissen Respekt davor, wollte man doch peinliche Situationen vermeiden.

War es für Sie die erste Seminarteilnahme, die Sie online gebucht haben?
Meinen Sie gebucht oder online teilgenommen? Zum Thema Buchen war es nicht meine erste, habe mich bereits mehrfach online für Ausbildungen oder Seminare angemeldet.
Bei der Onlineteilnahmeerfahrung vonseiten KV Bern war es für mich eine Premiere, von anderen Anbietern habe ich aber bereits erste Erfahrungen vor Corona sammeln dürfen.

Welche Vorteile/Nachteile sehen Sie in einer virtuellen Durchführung von Seminaren?
Vorteil ist sicher, dass die Anreise weg ist, sowohl die Zeitdauer wie auch die Anspannung die Kurslokalität zeitgerecht zu finden.
In beiden Kursen hatten die Teilnehmenden mit der einen oder anderen technischen Herausforderung zu kämpfen. Auch ich persönlich hatte einen Moment vergessen, mein Mikrofon wieder einzuschalten. Die Teilnehmer haben mich und meine Meinung für rund 30 Sekunden nicht gehört und ich konnte meine Ausführungen wiederholen.

Ich persönlich finde sehr gut, dass viele Meetings nun online durchgeführt werden, so kann man auch die technischen Fähigkeiten weiter ausbauen und gleichzeitig an einem Seminar teilnehmen.

Tanja Brauen, Schweizerische Arbeitsgemeinschaft für Klinische Krebsforschung

Wie haben Sie die Teilnahme am Online-Seminar empfunden? Was war für Sie besonders speziell?
Das Seminar war sehr spannend und die gute Qualität hat mich positiv überrascht. Ich war zu Beginn ein wenig verunsichert, ob eine ganztägige Schulung packend genug sein kann um nicht nebenbei abgelenkt zu werden, das hat aber bestens geklappt und ich konnte mich auf den Kurs fokussieren.

War es für Sie die erste Seminarteilnahme, die Sie online gebucht haben?
Ja, für mich war es die erste und bis jetzt einzige Online-Seminarteilnahme.

Welche Vorteile/Nachteile sehen Sie in einer virtuellen Durchführung von Seminaren?
Positiv: Geringerer Zeitaufwand, da der Anfahrts- und Heimweg entfällt, flexibler, grossartige Möglichkeiten der heutigen Technik mit Screen teilen, Umfragen etc., Personen können teilnehmen, die sonst nicht teilnehmen könnten (distanzenbedingt, gesundheitlich bedingt, Zeitplan, Kinderbetreuung etc.), kostensparend.
Nachteile: Ablenkungsgefahr, immer wieder auftretende technische Probleme, persönlicher Austausch/Atmosphäre fehlt.

Seminare – Arbeits- und Lerntechnik

Effizienter Umgang mit Word und Excel

Eine Studie (2014) zeigt, dass in der Bürowelt ein Mensch im Schnitt 72% der Arbeitszeit mit MS-Office verbringt und in dieser Zeit vor allem viel mit Formatierungen zu kämpfen hat. Um die persönliche Effizienz zu steigern und somit mehr freie Kapazitäten für andere Aufgaben zu haben, ist es wichtig, die Grundfunktionen eines Programms zu beherrschen und mit weiteren im Alltag wichtigen Funktionen zu erweitern.

Leitung
Ornella Dalla Libera
Datum
16. März 2021, 08.30 bis 17.00 Uhr
Ort
Kaufmännischer Verband Bern,
Schlösslistrasse 29, 3008 Bern

Kosten
Mitglieder CHF 372.00
Nichtmitglieder CHF 465.00
Anmeldung
kfmv.ch/bern-seminare

Seminare – HR und Recht

Die Steuererklärung

Alle Jahre wieder ist im Frühjahr die Steuererklärung auszufüllen. Dabei müssen Sie sich mit den Formularen und der immer dicker werdenden Wegleitung zurechtfinden. Der vorliegende Kurs soll Ihnen vermitteln, welche Einkünfte wie zu deklarieren sind und welche Abzüge geltend gemacht werden können, auch im Hinblick auf Immobilienbesitz. Ausserdem wird ein effizienter Umgang mit der Software "Tax Me" von der Steuerverwaltung des Kantons Bern aufgezeigt. Das Ausfüllen der Steuererklärung mittels der Software "Tax Me" ist nicht Voraussetzung für die Teilnahme am Kurs.

Leitung
Christoph Käser,
Treuhänder mit eidg. Fachausweis
Datum
23. Februar 2021, 17.30 bis 21.00 Uhr
Ort
Kaufmännischer Verband Bern,
Schlösslistrasse 29, 3008 Bern

Kosten
Mitglieder CHF 144.00
Nichtmitglieder CHF 180.00
Anmeldung
kfmv.ch/bern-seminare

Seminare – Marketing und Kommunikation

Stilsicher und korrekt schreiben

Tun Sie sich schwer mit Schreiben? Halten Sie Ihren Schreibstil für schwerfällig? Verlieren Sie sich in Ihren Gedanken und finden den roten Faden nicht? Und setzen Sie die Kommas entsprechend Ihrer Tageslaune?
Dieses Seminar vermittelt Ihnen die praktischen Grundlagen für einen zeitgemässen Schreibstil, der sich leicht in Ihrem Arbeitsalltag umsetzen lässt. Und wer zudem noch grammatikalisch korrekt schreibt, wird besser verstanden und vergrössert gleichzeitig sein stilistisches Repertoire.

Leitung
Markus Hegglin, Dozent und Coach, langjähriger Chefredaktor des Tagblatts der Stadt Zürich (Tamedia/NZZ), ehemaliger Deutschlehrer
Datum
18. März 2021, 8.30 bis 16.30 Uhr

Ort
Kaufmännischer Verband Bern,
Schlösslistrasse 29, 3008 Bern
Kosten
Mitglieder CHF 368.00
Nichtmitglieder CHF 460.00
Anmeldung
kfmv.ch/bern-seminare

Seminare – Selbstmanagement

Ü45 – Reife Leistung, ernten Sie die Früchte Ihrer beruflichen Erfahrung

Beruflich und auch in anderen Lebensbereichen haben Sie sehr viel Erfahrung gesammelt und einiges erreicht. Trotzdem oder gerade deswegen fragen Sie sich: Das kann doch nicht alles gewesen sein!? Wie aber können Sie die vor Ihnen liegenden (Berufs-) Jahre mit Motivation und Zuversicht angehen? Wie erhalten Sie die hohe Qualität Ihrer Arbeitsleistung und bleiben dabei gesund? In diesem Seminar erhalten Sie im aktiven Austausch Ideen und Anregungen für eine sinnvolle Gestaltung der kommenden Berufsjahre.

Leitung
Dr. phil. Astrid Mehr, Arbeitspsychologin
Daten
2. März 2021, 8.30 bis 16.30 Uhr
Ort
Kaufmännischer Verband Bern,
Schlösslistrasse 29, 3008 Bern

Kosten
Mitglieder CHF 368.00
Nichtmitglieder CHF 460.00
Anmeldung
kfmv.ch/bern-seminare

KV Reform 2022

Bildung ist der Schlüssel für die Zukunft

TEXT: CLAUDE MEIER, DIREKTOR HOTELLERIESUISSE/STADTRATSKANDIDAT BERN UND MITGLIED KFMV BERN

Viele Länder beneiden die Schweiz um unser duales Berufsbildungssystem. Die traditionsreiche Berufslehre wie auch die Höhere Berufsbildung sind zentrale Faktoren für qualifizierten Berufsnachwuchs sowie einen funktionierenden Arbeitsmarkt.

Digitalisierung, Globalisierung, technologischer Fortschritt sind nur einige Trends, welche unsere Arbeitswelt massiv verändern. Nicht umsonst werden deshalb alle fünf Jahre sämtliche Berufsbilder der Beruflichen Grundbildung und der Höheren Berufsbildung einer Überprüfung unterzogen. Die geltenden Berufsbilder sind so regelmässig zu hinterfragen und den rasanten Entwicklungen des Arbeitsmarktes kontinuierlich anzupassen. Nur aktuelle Berufsbilder garantieren, dass wir schlussendlich zu bestens ausgebildeten Fach- und Führungskräften gelangen.

SINNVOLLE UND NÖTIGE REFORM „KAUFLEUTE 2022“

Das Berufsbild der Kaufleute kann sich den Veränderungen der Wirtschaft und Gesellschaft nicht entziehen. An der Weiterentwicklung dieses Berufes sind 19 verschiedene Branchen unter dem Dach der SKKAB beteiligt. Die Branche Hotel-Gastro-Tourismus HGT ist eine davon. Die aktuell laufenden Revisionsarbeiten im Rahmen des Projektes „Kaufleute 2022“ sehen wir aus der Optik HGT als grosse und wichtige Chance zur Weiterentwicklung der kaufmännischen Grundbildung. Im Fokus steht für die HGT-Branche die Orientierung an Handlungskompetenzen, welche die künftigen Kaufleute auf die zunehmend digitalisierte Arbeitswelt bestmöglich vorbereitet.

Den bisherigen Reformprozess hat die HGT-Branche als sehr gute Zusammenarbeit zwischen allen beteiligten Branchen erlebt. An verschiedenen Branchenanlässen sowie Workshops wurden die Tätigkeits- und Berufsanalyse sowie die Erstellung der Leistungsziele Betrieb und Überbetriebliche Kurse mit verschiedenen Fachpersonen professionell, zielführend sowie aufgeschlossen durchgeführt. Aus dem Blickwinkel der Hotellerie sind wir davon überzeugt, dass mit den ausgearbeiteten handlungskompetenzorientierten Leistungszielen eine erfolgreiche Zukunft der kaufmännischen Grundbildung HGT gewährleistet wird.

AUS- UND WEITERBILDUNG IST ZENTRAL

Das lebenslange Lernen wollen wir generell stärken. HotellerieSuisse trägt als Sozialpartner des Landes-Gesamtarbeitsvertrages L-GAV Gastronomie eine Mitverantwortung für über 240'000 Mitarbeitende. Bereits vor zehn Jahren haben wir im Rahmen des L-GAV ein Weiterbildungsprojekt lanciert, welches Arbeitnehmende bei Weiterbildungen finanziell unterstützt. Berufsleute der Hotellerie und Gastronomiebranche profitieren so von äusserst grosszügigen finanziellen Unterstützungen für Bildungsweg auf ihrer gesamten Berufslaufbahn, von Basis- und Nachholbildungen bis und mit dem Nachdiplomstudium HF Hotelmanagement. Aktuell werden über 30 Bildungsangebote über den L-GAV subventioniert. Die Vergünstigungen für Mitarbeitende, welche in Betrieben der Gastronomie und Hotellerie tätig sind, betragen je nach Lehrgang einige Hundert bis über 15'000 Franken. Seit Beginn der Unterstützung im Jahr 2010 haben bereits rund 7000 Mitarbeitende ihre Chance genutzt und so vom L-GAV für ihr berufliches Weiterkommen profitiert. Eine gelebte Sozialpartnerschaft ist mir wichtig wie auch die Förderung des lebenslangen Lernens, der Berufs- und Weiterbildung, um Menschen Chancen und Perspektiven zu öffnen.

Claude Meier (42) ist seit 2016 Direktor des Branchenverbandes HotellerieSuisse in Bern. Der Verband vereint 3'000 Hotellerie-Mitglieder. Zuvor war Meier fünf Jahre in der Geschäftsleitung beim Kaufmännischen Verband Schweiz. Während dieser Zeit leitete er unter anderem den Bereich „Bildungspolitik“. Claude Meier ist Mitglied des Kaufmännischen Verbandes Bern und kandidiert am 29. November 2020 auf der FDP-Liste für das Stadtparlament von Bern. Dort will er sich auch weiterhin für eine starke BerufsBILDUNG einsetzen.

www.meier-claude.ch

Fokusthema

Karriere – was ist Erfolg?

TEXT: CHRISTIAN MESSERLI, CO-LEITER DER HFWBERN.CH UND LEHRPERSON WIRTSCHAFTSSCHULE THUN

Bist Du beruflich erfolgreich? Würden andere Personen Dich als beruflich erfolgreich beschreiben?

Die Antworten sind, wenn man denn so will, direkt aus der vielzitierten Schublade greifbar. Geknüpft an ein Denken in Hierarchien (je weiter oben desto erfolgreicher) oder meinetwegen an das Einkommen (je höher desto erfolgreicher), vermutet man in den Antworten eine sinnvolle und messbare Objektivität. Ich halte diese Herangehensweise grösstenteils für irrelevant und im besten Fall für zu einfach; denn das Klettern auf der Hierarchieleiter und auch das Streben nach der Lohnerhöhung oder dem Bonus kann bei Menschen einen umgekehrten Effekt auf das Glücklichsein erzeugen. Und Erfolg und Unglück können doch kaum ernsthaft kausal zusammenhängen.

Dann halt zurück zum Start. Bleiben wir erst mal beim Selbstbild: Spieglein Spieglein an der Wand, bin ich beruflich erfolgreich? Auf der Suche nach sinnvollen Kriterien greife ich – wie oft in letzter Zeit – auf den „Golden Circle“ von Simon Sinek zurück. Beantworte zuerst das „Warum“, bevor Du Dich mit dem „Wie“ und dem „Was“ beschäftigst. Könnte man allenfalls sagen, dass ich mich als beruflich erfolgreich einschätzen kann, wenn ich meinem Spiegelbild eine überzeugende Antwort darauf geben kann, warum ich mache, was ich mache? Guter Ansatz, aber zu einfach. Ich ergänze es damit, dass ich die Antwort mit einem guten Gefühl und einer kleinen Prise Stolz in den Spiegel sage: „Ich baue Häuser, weil ich Menschen Wohnträume erfüllen will.“ „Ich verkaufe Elektroautos, weil ich die Menschen in ihrer nachhaltigen Mobilität unterstützen möchte.“ „Ich bin Lehrer, weil ich überzeugt bin, zusammen mit jungen Menschen etwas bewegen zu können.“ Beim Erfinden dieser Zitate fällt mir auf, dass es sich nirgends um reinen Selbstzweck handelt („Ich will reich werden“). Würde also heissen: Beruflicher Erfolg lässt sich definieren als das Bewusstsein, morgens einen sinnvollen Grund fürs Aufstehen zu haben, um etwas zu tun, das einen Mehrwert schafft, und mich abends mit einem guten Gefühl zu Bett gehen lässt, gewürzt vielleicht noch mit einer guten Prise toller Menschen. „Wie“ ich es mache und „was“ ich mache, muss dann hieraus entstehen.

Und wie ist das mit dem Fremdbild: Wann würden andere Menschen mich als beruflich erfolgreich sehen? Konsequenterweise müsste die Antwort darauf lauten, dass der Beurteiler mein „Warum“ versteht, mein „Wie“ nachvollziehen kann und mein „Was“ als sinnvoll bewertet.
Und welche Rolle spielt da die Bildung? Schule, Aus- und Weiterbildungen sollen uns Instrumente und Kompetenzen in den Rucksack packen, die genau diesen beruflichen Erfolg ermöglichen. Dadurch, dass wir nicht wissen, für welches „Why“ wir Jahre später morgens unter der Decke hervorkriechen werden, können wir unseren Weg durch die Bildungswelt aber nicht stur auf ein Ziel fokussiert gestalten. Es ist ein Weg, dessen Windungen wir nicht genau voraussehen können.

Umso zentraler erscheint mir, sich unterwegs mit dem „Why“ zu befassen. So steht der Sinn des Wirkens und des Wegs im Fokus und die Zufriedenheit mit dem beruflichen Erfolg wird nicht (nur) durch die eingangs erwähnten und zu einfachen Kriterien determiniert.
Danke Simon Sinek, Dein „Golden Circle“ führt tatsächlich zu universell wertvollen Gedanken.

Was bedeutet für mich Karriere und Erfolg?

TEXT: MELISA SAHIN, LERNENDE KAUFFRAU IM 3. LEHRJAHR IM SEKRETARIAT DER BFB

Ich finde das Wort „Erfolg“ sollte nicht nur auf den Beruf bezogen werden. Man kann in vielen verschiedenen Bereichen Erfolg haben. Zum Erfolg führen sehr viele Aspekte wie zum Beispiel das Interesse, die Motivation und auch ein bisschen der Ehrgeiz. Erfolg zeigt einem auch, dass man auf dem richtigen Weg ist. Man muss nicht nur die grossen Sachen als Erfolg sehen, auch kleine Sachen können ein Erfolg sein, wie zum Beispiel gute Noten in der Schule. Was man als Erfolg bezeichnet, kann von Mensch zu Mensch variieren. Einer meiner Erfolge war, als ich die Zusage zu meiner Lehrstelle erhalten habe.

Die Karriere zeigt einem die Schritte, welche man gemacht hat, um ans Ziel zu kommen. Ich bin noch ganz am Anfang meiner Karriere. Mein Ziel im Moment ist, meine Lehre als Kauffrau erfolgreich abzuschliessen. Nach meiner Lehre möchte ich eventuell die Berufsmaturität machen und dann mit kleinen Schritten in der Berufswelt Fuss fassen.

TEXT: LILIAN GARESSUS, STAGIAIRE AU SECRÉTARIAT DE LA BFB

Personnellement, mon rêve depuis tout petit, a toujours été de pouvoir être hockeyeur professionnel. J’ai commencé ce sport à 4 ans, et la première chose que j’ai ressenti lors de mes premiers coups de patins a été le plaisir, et 14 ans après, j’en prends toujours autant à jouer au hockey. Pour moi, le plaisir est la base pour considérer une carrière comme une réussite. Au hockey, seul une minorité de joueur sont professionnels, la plupart sont des joueurs amateurs qui ne peuvent de loin pas gagner leur vie grâce au hockey et ce n’est pas ça qui les empêche d’aimer pratiquer ce sport. A partir du moment où l’on prend du plaisir dans ce que l’on fait, quels que soit les revenus financiers ou le niveau avec lequel on le pratique, je pense qu’on peut affirmer que l’on a réussi sa carrière.

ERFOLGSFORUM BSD.
Zum Glück definiert sich Erfolg nicht nur über Geld und wohlklingende Titel! Mindestens so wichtig ist die Sinnhaftigkeit einer Tätigkeit. Doch um das Warum zu erkennen und mitzugestalten, braucht es Instrumente. Deshalb organisiert die bsd. regelmässig ein Erfolgsforum. Interessante Persönlichkeiten erzählen von ihrem Werdegang – auch von allfälligen Stolpersteinen. Nicht immer sind es Grossverdiener und CEOs, sondern – wie im Hauptartikel beschrieben – Menschen, die ihre Arbeit mit Hingabe verrichten, ein „Why“ in ihrem Tun sehen und bereit sind, den Lernenden einen Einblick in ihr Leben zu geben. Abschliessende Antworten auf die Fragen nach Erfolg werden auch in diesen Sonderwochen nicht gefunden, aber die Referate regen zum Denken und Diskutieren im Klassenverband an.
Ursula Stauffacher, bsd.

Fokusthema

„Viele haben Mühe damit, die eigene Leistung anzuerkennen“

TEXT: KARIN MEIER

Tom Seeger ist SkillBox-Coach. In seinen Modulen verhilft er den Teilnehmenden zu mehr beruflichem Erfolg.

Einst erklomm Tom Seeger die klassische Karriereleiter. Unter anderem leitete er beim Industrieunternehmen Comet den weltweiten Vertrieb und das Marketing und war Mitglied der Geschäftsleitung der BUVC. Vor rund vier Jahren machte er sich mit seiner Firma ameglio selbstständig, um Teams und Führungskräfte im individuellen Veränderungs- bzw. Entwicklungsprozess zu begleiten. Seither hat sich seine Definition von Erfolg grundlegend verändert. „Heute bedeutet Erfolg für mich, das gut zu tun, was ich gerne mache, und zwar im Einklang mit meiner inneren Haltung und meinen Werten. Dabei erfahre ich laufend grosse Wertschätzung. Dies ist nicht mit den paar Glücksmomenten von früher zu vergleichen, wenn mal wieder eine Beförderung anstand“, sagt Tom Seeger.

Der Schlüssel, um auf diese Weise erfolgreich zu sein, liegt für ihn in der Selbstführung. Sie umfasse die Auseinandersetzung mit den eigenen Werten und dem eigenen Menschenbild, aber auch mit den eigenen Stärken und Schwächen. Wichtig sei weiter Anerkennung und Wertschätzung sich selbst gegenüber. Gerade für Schweizerinnen und Schweizer sei dies keine leichte Aufgabe: „Viele haben Mühe damit, die eigene Leistung anzuerkennen. Dabei hat genau dies einen grossen Einfluss auf die innere Balance und die eigene Resilienz.“ Selbstführung mit ihren verschiedenen Aspekten gilt denn auch als wichtige Kompetenz in der Arbeitswelt 4.0.

DIE EIGENE KOMPETENZ-PALETTE ERWEITERN

Seine Erfahrungen gibt Tom Seeger als SkillBox-Coach weiter. In den drei Modulen „Selbstführung in Zeiten von Arbeit 4.0“, „Problemlösungs- und Entscheidungskompetenz“ und „Verhandeln & Überzeugen“ vermittelt er den Teilnehmenden Methoden und Tools, die ihre persönliche Kompetenzentwicklung vorantreiben und sie zufriedener und erfolgreicher machen.

Gebucht werden können die Module unter *wksbern.ch/de/bildungsgang/skillbox*.
Wer unsicher ist, welche Module am besten passen, testet dies zuvor unter *skill-check.ch*.

PUBLICOLLEGE weisch wie!

… die kleine, feine Publishing-Schule in Burgdorf (seit 2007)
… von Profis für (angehende) Profis
… kompetent im Print- und Web-Publishing (Wordpress mit Elementor)
… Support, Beratung, Unterstützung auch nach dem Kurs

Melden Sie sich jetzt an zum

Projektseminar Publisher Basic

Einstieg in die spannende Welt des Publishing

Lehrgang mit Präsenz- und Fernunterricht
27. Februar bis 25. Juni 2021

… Kompakter, praxisbezogener Lehrgang
… Layout, Bildbearbeitung und Grafik mit den professionellen, äusserst günstigen Affinity-Programmen
… Branchenzertifikat von publishingNETWORK

Gerne beraten wir Sie auf allen verfügbaren Kanälen

PubliCollege GmbH | Kronenhalde 9d, 3400 Burgdorf
Telefon 034 422 30 38 | E-Mail info@publicollege.ch **www.publicollege.ch**

BFB ÉCOLE COMMERCIALE WIRTSCHAFTSSCHULE

Erfolg beginnt an der BFB

Auch Lust auf Karriere? Weiterbildung bringt's!
Marketing, Personal, Führung oder Finanzen?
Jetzt informieren und anmelden.

BFB I Tel. 032 328 30 00 I www.bfb-bielbienne.ch

Publireportage

Eine Bank, viele Chancen.

Wer bei der Berner Kantonalbank einsteigt, der steigt mit anderen Fähigkeiten wieder aus – denn sich weiterzubilden gehört im dynamischen Bankwesen fest dazu. Dass die Entwicklung auch ungewohnte Wege nehmen kann, zeigt sich bei Vanessa Stalder.

Wer Neues lernen will, geht oft einen ganz neuen Weg – und wechselt Job, Ort und Umfeld. Das muss aber nicht so sein. Das Beispiel von Vanessa Stalder zeigt: Weiterbilden heisst noch lange nicht weiterziehen. „Vor neun Jahren bin ich zur BEKB gestossen, aber heute ist eigentlich nichts mehr wie damals." Als Quereinsteigerin aus der Versicherungsbranche wollte sie die Bankkundenberatung von der Pike auf lernen, heute kümmert sie sich um den Wandel innerhalb der Branche – im Changemanagement bei der BEKB.

„So war das tatsächlich nicht geplant", sagt die Bernerin und lacht. Nach ihrem Einstieg über ein Trainee-Programm hat sie schnell gemerkt, dass die klassische Kundenberatung sie nicht glücklich machen würde. Stattdessen hat sie Interesse an Personalfragen gefasst. Die BEKB hat ihr den Wechsel ins HR ermöglicht, wo Vanessa Stalder die nächsten Jahre verschiedene Funktionen bekleidet. Sie fungiert als Fachspezialistin Bildung, wo sie den Nachwuchs betreut, und wird später zur HR-Beraterin mit Kompetenzen für Teile der Bank. „Ich bin eine initiative Person, die gerne neue Dinge von sich aus anstrebt", so die 32-Jährige über ihren Weg. Gleichzeitig brauche es aber Vorgesetzte, die das Potenzial erkennen und gezielt unterstützen würden. „Da erlebe ich die BEKB als sehr vorbildlich, man sucht gemeinsam nach Wegen, um Mitarbeitende zu fördern."

BALANCEAKT SCHAFFT GEWINNER

Der Weg zur HR-Beraterin: Was für manche eine ganze Karriere ausfüllt, ist für Vanessa Stalder ein Zwischenschritt. „Ich hatte noch andere Träume, denen ich nachgehen wollte." Vor zwei Jahren verlässt sie die BEKB und gründet auf den Philippinen, wo die Wurzeln ihrer Mutter liegen, ein eigenes Business. Dazu zählt ein Restaurant, heute bereits eine Topadresse auf der Insel, nächstes Jahr soll ein Bungalowresort folgen. Wegen Corona geht einiges langsamer, die Krise lässt Vanessa Stalder nach 18 Monaten früher als geplant zurückkehren. Kurz darauf steht sie wieder in den Diensten der BEKB, die sie mit offenen Armen empfangen habe. „Ich habe mich ja nie gegen die BEKB entschieden, sondern bloss für ein Projekt, das ich sonst so nie erlebt hätte."

Heute arbeitet die Bernerin in einem 80-Prozent-Pensum bei der Bank, daneben kümmert sie sich von hier aus um ihr Herzensprojekt in Asien. Künftig will sie wochen- oder monatsweise Zeit auf den Philippinen verbringen, alles im Einverständnis mit ihrer Berner Arbeitgeberin. „Mir ist bewusst, dass ich sehr viele Freiheiten geniesse", sagt Vanessa Stalder, „ich schätze das Vertrauen, das die BEKB in mich setzt, darum sehr."

Ein beruflicher Balanceakt, von dem am Ende wohl alle profitieren. Denn was Vanessa Stalder auf den Philippinen wagt, hat einiges mit ihrem Job in Bern zu tun. Seit ihrer Rückkehr zur BEKB vor fünf Monaten arbeitet sie im Changemanagement – dort, wo es nur dann vorwärtsgeht, wenn Offenheit für Neues selbstverständlich ist. „In einem Land wie den Philippinen, wo weder fliessend Wasser noch Strom einfach gegeben sind, habe ich das natürlich gelernt." Bei der BEKB unterstützt Vanessa Stalder das Personal

im Change-Prozess, den die neue Bankstrategie jüngst definiert hat: Hin zu neuen Kompetenzen und Funktionen, welche die Mitarbeitenden in einer zukunftsgerichteten Bank erfüllen müssen.

KONSTANT IST NUR DAS LERNEN

Was Vanessa Stalders Werdegang neben aller Eigeninitiative ermöglicht hat: Gezielte Weiterbildung. Diese reicht vom halbtägigen internen Seminar bis zum BWL-Studium an einer Hochschule, das sie bald wieder aufnehmen will. „Das verlangt sicher einiges vom Einzelnen ab, gleichzeitig unterstützt die BEKB aber stark." Die Bank übernimmt etwa die Ausbildungskosten und bietet die Möglichkeit, das Arbeitspensum flexibel zu reduzieren. So wie Vanessa Stalder machen es jedes Jahr viele andere. Von den 1226 BEKB-Mitarbeitenden haben letztes Jahr 85 eine externe Weiterbildung absolviert.

Wie wichtig die Arbeit an den eigenen Fähigkeiten ist, weiss Barbara King. Sie ist Leiterin Personalentwicklung und Bildung bei der BEKB. „Die Entwicklung in der Finanzindustrie verläuft rasant." Zahlen würden zeigen, dass nach fünf Jahren bereits die Hälfte der erworbenen Fähigkeiten wieder veraltet sind. „Konstant Neues zu lernen, ist darum elementar." Dazu brauche es die Offenheit, sich auf Veränderungen einzustellen, etwas, was sich an ihrer Mitarbeiterin Vanessa Stalder besonders gut zeige. Dank ihren selbstständigen Projekten bringe sie wichtiges Rüstzeug mit, „unternehmerisch zu denken, das wird in unserer Branche in Zukunft noch viel wichtiger."

KRISE BRINGT KREATIVEN SCHUB

Der BEKB liegt viel daran, ihre Mitarbeitenden für die Zukunft fit zu machen. Sie bietet interne Programme, um Methoden und Kompetenzen zu erlernen, ermöglicht aber auch externe Weiterbildung, wenn eine Funktion erweitert oder für den Aufstieg gänzlich neues Rüstzeug gebraucht wird. Gleiches Engagement zeigt sie an der Basis, wo die neuen Fachkräfte heranwachsen: Bei der Grundbildung. Die BEKB, die sich auch als Ausbildungsbank versteht, bildet im Raum Bern jeden vierten Banklernenden aus.

Sich beruflich entwickeln – das ist auch dann ein Bedürfnis, wenn äussere Umstände wie die Coronakrise dies erschweren. Für die Leiterin Personalentwicklung ist klar: „Dass wir unsere Bildungsprogramme aussetzen, stand nie zur Debatte." Das Bankwesen sei nie wie andere Branchen stillgestanden, der Bedarf an Weiterbildung darum immer da gewesen. „Wir mussten aber vieles neu denken lernen", so Barbara King, die Möglichkeiten des Face-to-Face-Austausches seien mit einem Mal weggefallen.

Für alle Stufen – von den Lernenden bis zu den Führungskräften – hat das Team digitale Programme entwickelt. Gerade in der Führungsausbildung habe sich der Einsatz bezahlt gemacht. Dazu zählten Skype-Webinare zu spezifischen Themen, die Module mit Einzel- und Gruppentrainings kombinierten und den Transfer in den Alltag ermöglichen sollten. „Manches davon hat sich so bewährt, dass wir es auch in eine Post-Corona-Zeit weiterziehen wollen", sagt Barbara King. Sie denkt etwa an eine webbasierte Lernwerkstatt, mit der angehende Führungskräfte eine Community bilden. Die neuen Möglichkeiten sind da, und bei der BEKB schliesst sich ein Kreis: Wer sich weiterbildet, öffnet seinen Horizont – und wer ausbildet, tut es genauso.

BEKB | BCBE

www.bekb.ch

Infobox – Weiterbildung

Der Kaufmännische Verband führt jedes Jahr eine Umfrage unter Abgänger/innen der kaufmännischen Grundbildung durch. Diese zeigt: Eine klare Mehrheit der Lehrabgänger/innen ist sich bewusst, dass das Absolvieren von Weiterbildungen notwendig ist, um auch in Zukunft gute Jobaussichten zu haben. Studien zeigen zudem, dass sich die Investition in Weiterbildung auch finanziell ausbezahlt macht.

Zu den häufigsten Weiterbildungen direkt nach der Lehre gehört definitiv die Berufsmaturität (BM2) oder der Besuch eines Berufsbildner/innen-Kurses. Daneben gibt es unzählige weitere Möglichkeiten und Angebote, um sich im betriebswirtschaftlichen Bereich weiter zu qualifizieren oder sich in einer Fachrichtung zu spezialisieren.

Fragen, die sich Lehrabgänger/innen stellen, sind: „Welche Weiterbildungsmöglichkeiten habe ich? Welche Weiterbildung ist die Richtige für mich?". Um sich zu informieren, eignen sich die Merkblätter vom Kaufmännischen Verband, sie stehen auf der Webseite zum kostenlosen Download bereit. Bspw. das Merkblatt „Weiterbildung nach der kaufmännischen Lehre" und die sog. Weiterbildungscheckliste.

Empfehlenswert ist es, sich zur Inspiration durchs Buch „KV – was nun? Perspektiven für Kaufleute" hindurchzublättern. Dieses gibt einen Überblick über rund 150 Aus- und Weiterbildungen für KV-Absolventinnen und KV-Absolventen, die auf je einer Seite steckbriefartig beschrieben werden. Das Buch kann im BIZ konsultiert oder beim Kaufmännischen Verband bestellt werden.

Die Vielfalt an möglichen Abschlüssen kann überfordern. Für eine individuelle Beratung empfiehlt sich deshalb die Begleitung einer Fachperson. Der Kaufmännische Verband verfügt mit seiner kaufmännisch-orientierten Laufbahn- und Karriereberatung über das passende Angebot. Denn: Zentral beim Planen und Absolvieren einer Weiterbildung ist, dass diese zielgerichtet auf eine passende Wunschstelle hin gewählt wird und nicht „ins Blaue hinaus". Hat man sich einmal für eine Richtung entschieden, tauchen weitere Fragen auf: „Welche Schule bietet das an? Wie lange dauert die Weiterbildung? Welche Voraussetzungen muss ich erfüllen? Wie viel kostet mich das". Hierzu finden sich die Informationen auf den Webseiten der Mitgliedsschulen der KV-Bildungsgruppe. Im Kanton Bern sind dies die WKS in Bern sowie die Wirtschaftsschule Thun. Es gibt kürzere, kostengünstige Kurse, grössere Weiterbildung sind allerdings kostenintensiv. Der Kanton leistet keine Unterstützungsbeiträge an die Weiterbildung von Einzelpersonen, ausser bei Stellenlosigkeit (über das RAV). Kurse, die auf eine eidgenössische Prüfung vorbereiten, werden vom Bund unterstützt. Daneben gibt es Bildungsdarlehen von privaten Stiftungen. Und: Treuen Mitgliedern kann auch der Kaufmännische Verband Darlehen zu interessanten Konditionen gewähren. Die eigene finanzielle Situation sollte Weiterbildung nicht verunmöglichen! Lassen Sie sich beraten.

Nicole Cornu, Jugendberatung kfmv

Was sind Fragen, die sich Jugendliche im Zusammenhang mit Weiterbildung stellen?

- Welche Weiterbildungsmöglichkeiten habe ich?
- Welche Schule bietet das an?
- Welche Voraussetzung/Fähigkeiten brauche ich dafür?
- Wie viel kostet mich das? / Wer bezahlt?
- Wie lange dauert die Weiterbildung?
- Welche Weiterbildung ist die richtige für mich?
- In welcher Richtung möchte ich die Weiterbildung machen?

Was sind ihre Herausforderungen im Zusammenhang mit Weiterbildung?

- Finanziell möglich?
- Genug Zeit?
- Lernen und Arbeit gleichzeitig?
- Viel Selbststudium und viel selbstständiger
- Evtl. noch eine Familie?
- Habe ich die Fähigkeiten?
- Weniger Freizeit?

Was sind ihre Ängste im Zusammenhang mit Weiterbildung?

- Prüfungsangst / Prüfungsstress
- Angst, dass man Stoff nicht versteht / zu viel Stoff
- Schaffe ich das?
- Zeit umsonst investiert?
- Unterstützung Familie
- Stress/Depression/Psychische Störungen
- Nicht genug Geld

Plus: Evtl. weitere Fragen und Aspekte / kommt dir was in den Sinn?

- Wo ist das Diplom oder Zertifikat gültig/wert? Ausland?
- Habe ich Vorbereitungskurse?
- Teilzeitstudium oder Vollzeitstudium?
- Welche Fächer sind wichtig?

Swetha Sutharsan, Lernende kfmv