EINLADUNG ZUR HAUPTVERSAMMLUNG 2022
Wir laden Sie bereits jetzt ganz herzlich zur Hauptversammlung 2022 ein, die am Dienstag, 3. Mai 2022, ab 18:00 Uhr stattfinden wird.

Auf unserer Website finden Sie den kompletten Jahresbericht 2021.

HV 2022
Save the date

Liebe Mitglieder, geschätzte Leserinnen und Leser

Anstelle des bekannten «Context» halten Sie als Mitglied der Sektionen Bern, Solothurn und Grenchen erstmals das Magazin «Wir Kaufleute» in Ihren Händen. Dieses Magazin ist in enger Zusammenarbeit aller Regionen des Kaufmännischen Verbands entstanden und gibt uns die Möglichkeit, in einer modernen Art in einem hochwertigen gedruckten Medium über unsere aktuellen Themen sowie die Trends und Entwicklungen in unseren Berufsfeldern zu berichten. Die nationalen und die regionalen Themen sind aufeinander abgestimmt.

Das Magazin «Wir Kaufleute» ist die Basis unserer Kommunikation gegenüber Ihnen als Mitglied sowie als Kundin oder Kunde. Aktuelle Angebote, Informationen und Hintergrundberichte erhalten Sie auch laufend über unseren Newsletter und über unsere Webseite; Sie treffen diese ebenfalls über unsere Social-Media-Kanäle an.

Natürlich sind wir uns bewusst, dass dies die Verpackung ist. Kern unserer Leistungen sind und bleiben unsere Beratungsdienste in allen beruflichen Situationen, Weiterbildungsangebote in der ganzen Breite und die eine oder andere attraktive Vergünstigung, von der Sie gerne profitieren können. Wir freuen uns, Sie als treues Mitglied bei uns zu haben und willkommen zu heissen, und über jeden persönlichen Kontakt.

Nun wünsche ich Ihnen viel Vergnügen und viele Erkenntnisse, die Sie beruflich und privat weiterbringen, bei der Lektüre des neuen Magazins und der Umsetzung in Ihrer aktuellen persönlichen Situation.

Herzlich,
Ruedi Flückiger, Geschäftsführer kfmv Bern

Ausgabe N° 1/4_2022

WIR BERNER KAUFLEUTE

SKILLING CHALLENGE	Seite 2
WEITERBILDUNG/SCHULEN	Seite 4
LAUFBAHN- UND KARRIEREBERATUNG	Seite 6
SEMINARE	Seite 8

kaufmännischer verband
mehr wirtschaft. für mich. in bern.

ÖFFNUNGSZEITEN GESCHÄFTSSTELLE (SCHALTER UND TELEFON)	Mo bis Do 08:30 – 16:00 Uhr, Fr geschlossen
KONTAKT	*info@kfmv-bern.ch, kfmv.ch/bern,* T +41 31 390 60 30

IMPRESSUM Beilage zum «Wir Kaufleute», erscheint 4-mal jährlich **HERAUSGEBER:** Kaufmännischer Verband Bern, Schlösslistrasse 29, 3008 Bern, T +41 31 390 60 30, info@kfmv-bern.ch, kfmv.ch/bern **REDAKTION UND ANZEIGEN:** Karin Burkhard, T +41 31 390 60 42, karin.burkhard@kfmv-bern.ch BILDER: zVg / iStock **VERLAG UND REDAKTION «WIR KAUFLEUTE»:** Kaufmännischer Verband Zürich, Pelikanstrasse 18, Postfach, 8021 Zürich

DAS GEHEIMNIS *ERFOLGREICHER VERÄNDERUNG*

Welche Voraussetzungen braucht es, damit Veränderung gelingt? Pascal Helfer, Bildungsmanager sowie Organisations- und Personalentwickler, zeigt, wie persönliche Veränderung gelingt und welche Rolle die eigenen Handlungskompetenzen, das persönliche Mindset und das organisatorische Umfeld spielen.

Pascal, wie hat sich der Arbeitsmarkt heute gegenüber früher verändert? Wir befinden uns auf dem Höhepunkt der vierten industriellen Revolution, die mit der Einführung des Internets begann. Revolutionär ist nicht, dass wir dank Social Media und Co. weltweit vernetzt sind, sondern dass Computer und Maschinen beginnen, miteinander zu kommunizieren und Aktionen auszulösen, ohne dass ein Mensch einwirkt. Dies führt beispielsweise im kaufmännischen Bereich dazu, dass viele klassische administrative Jobs verschwinden werden.

Was bedeutet dies für Arbeitnehmende? Einerseits müssen sie Veränderungen in ihrer Branche wahrnehmen können. Andererseits müssen sie ihre persönliche Veränderungsleistung steigern.

Klingt eigentlich ganz einfach. Ganz so einfach ist es nicht. Denn Veränderungsleistung hängt von verschiedenen Aspekten ab. Namentlich sind dies der Veränderungsbedarf, die Veränderungsbereitschaft, die Veränderungsfähigkeit und die Rahmenbedingungen, unter welchen Veränderungen passieren. Mit Veränderungsbedarf ist gemeint, dass erkannt wird, dass es Veränderung braucht und weshalb wir uns verändern müssen. Der Frage nach dem Warum ist die grösste Beachtung zu schenken. Wenn diese sinnvoll beantwortet werden kann, hat diese einen positiven Einfluss auf die Veränderungsbereitschaft – das individuelle Wollen von mir selbst, das gewohnte Handeln zu verlassen und Neues auszuprobieren. Veränderungsfähigkeit wiederum bezeichnet das individuelle Können, verändertes Verhalten effektiv umzusetzen.

Angenommen, eine Organisation, ein Individuum oder ein Team hat die Frage, weshalb sie oder es sich verändern muss, verstanden. Wie kann die persönliche Veränderungsleistung gesteigert werden? Um die Verbindung der verschiedenen Aspekte zu veranschaulichen, verwende ich sehr oft eine stark vereinfachte und deshalb sehr eingängige Formel: «Lv = Bv*Fv*Rv». Die Veränderungsleistung «Lv» ist somit das Produkt der individuellen Veränderungsbereitschaft «Bv», der individuellen Veränderungsfähigkeit «Fv» und der systemischen und kulturellen Rahmenbedingungen «Rv».

Dies klingt alles etwas abstrakt. Kannst du mir ein Beispiel nennen? Stell dir folgende Wettkampfsituation vor: Cristiano Ronaldo und ich treten zum Penaltyschiessen an. Wer wird deiner Ansicht nach gewinnen?

Ich würde auf Cristiano Ronaldo setzen. Nun – versuchen wir deine Einschätzung anhand der Leistungsformel zu prüfen. Eine Formel mit drei Faktoren kann als Quader, also eine Art «Schuhschachtel», mit Länge, Breite und Höhe dargestellt werden. Die grössere Leistung erbringt somit derjenige, der die grössere «Schuhschachtel» hat. Wenden wir nun also die Leistungsformel auf das Penaltyschiessen an. Cristiano und ich sind beide auf unsere Art sehr motiviert. Unsere Bereitschaft ist ähnlich hoch. Auch die Rahmenbedingungen sind für uns beide identisch. Was die Fähigkeiten anbelangt, hat Cristiano Ronaldo die Nase vorn. Cristianos «Schuhschachtel» – also seine Leistung – wird grösser sein als meine.

Also liege ich mit meiner Vermutung richtig? Ja und nein. Stell dir nur vor, ich schiesse meine zehn Penaltys und sobald Cristiano antritt, lege ich ihm einen Pingpong-Ball auf den Elfmeterpunkt. Was geschieht jetzt? Weil ich die Rahmenbedingungen verändert habe, schrumpft Cristianos Leistungskörper von einer grossen Leistungs-Box zu einer schmalen Scheibe. Trotz grosser Bereitschaft und grossem Können wird er aller Wahrscheinlichkeit nach verlieren.

Das ist doch unfair … Mag sein. Deshalb frage ich dich, wie es denn in Organisationen zurzeit tatsächlich bestellt ist, wenn es um die Rahmenbedingungen für Veränderungen geht. Investieren Organisationen heute bereits in eine veränderungsförderliche Kultur? Werden geeignete Projekte, Strukturen, Prozesse, Instrumente und Plattformen zur Verfügung gestellt? Oder finden wir bei näherer Betrachtung doch mehr Pingpong-Bälle, als uns lieb wäre?

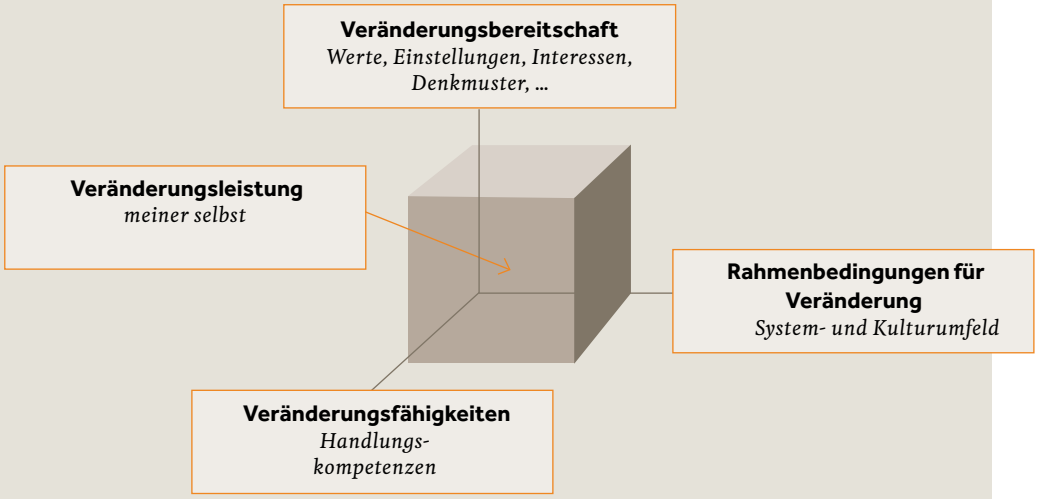
Moment, bedeutet das, dass die Verantwortung nun doch bei den Arbeitgebenden liegt? Oh nein! Arbeitnehmende dürfen nicht Däumchen drehen. Viel wichtiger ist es, dass sie sich proaktiv und selbstverantwortlich fragen, wie sie ihre persönliche Veränderungsbereitschaft und Veränderungsfähigkeit steigern können, weil Veränderungen von «bottom up» mitgestaltet werden können.

Interview FRANZISKA ACKERMANN

Foto: Atelier Ubezio

«Von Kaufleuten werden zukünftig vermehrt Handlungskompetenzen verlangt, die dazu dienen, dass sich Mitarbeitende, Teams und Organisationen wirksamer verändern können.»
PASCAL HELFER, Bildungsmanager, Organisations- und Personalentwickler

ONLINE-SEMINAR «SKILLING CHALLENGE»
Möchten Sie sich mit den zukünftigen Herausforderungen auf dem beruflichen und persönlichen Weg auseinandersetzen, spielerisch in Erfahrung bringen, wo Ihre Stärken liegen und welche Kompetenzen es zu entwickeln gibt? Im Online-Seminar «Skilling Challenge» definieren Sie auf spielerische Art konkrete Handlungsschritte in Bezug auf Ihre Entwicklung.
DATEN Mittwoch, 11.5.2022, 16:30 – 18:30 Uhr und Mittwoch, 18.5.2022, 11:30 – 13:30 Uhr
KOSTEN Mitglieder CHF 150.–, Nichtmitglieder CHF 180.–
ANMELDUNG *via QR-Code*



Die persönliche Veränderungsleistung ist das Produkt von Veränderungsbereitschaft, den Veränderungsfähigkeiten und den Rahmenbedingungen für Veränderungen.

ARBEITSWELT *IM WANDEL*

MANUELA ROSCHI ist Arbeitspsychologin und Facilitatorin und wird mit einem Fachteam das CAS HR & Transformation entwickeln, welches in Format und Inhalt neue Wege geht und Selbsterfahrung ermöglicht.

Der digitale, soziale und wirtschaftliche Wandel zeigt sich in Unternehmen zunehmend durch Komplexität, Unsicherheiten und unentscheidbare Fragen. Transformationsprozesse werden zur Norm. Manuela Roschi, Leiterin CAS HR & Transformation, was löst das auf der menschlichen Ebene für Veränderungen aus?

Früher hat man etwas gelernt, heute soll man es auch verstehen. Wie sieht das morgen aus? Aus meiner Sicht ist morgen, gerade wegen der hohen Komplexität und vielen Unsicherheiten, nicht mehr das Ziel, alles zu verstehen – das können wir in dieser Ganzheit künftig nicht mehr. Eine neue Meta-Kompetenz wird sein, zu lernen, dass wir nicht alles verstehen können und in jeder Entscheidung auch ein Anteil des Nicht-Wissens mitschwingt. Der Einbezug von unterschiedlichen Perspektiven, das Entdecken von Blind Spots, eine hohe Reflexionsfähigkeit und das generative Zuhören werden elementar, um künftig Lösungen auf Fragen zu finden, die wir jetzt noch nicht kennen.

Wie sollen sich Teams für morgen rüsten, um nicht vom Veränderungstempo überrollt zu werden? Richtig gute Teams werden sich künftig dadurch auszeichnen, dass sie keine Zeit mit ‹recht-haben-wollen› verstreichen lassen. Sie wissen, dass es alle im Team braucht, dass jede:r seine Talente und Interessen einbringen kann und man gemeinsam mehr als die Summe der Teile ist. Schwelende Konflikte werden offen angesprochen und als Chance für ein Zusammenwachsen erkannt. Wir sollen auch verstehen, dass Teams lebendige Systeme sind: Etwas entsteht und etwas vergeht. Nichts ist für immer.

Was gibst du den heutigen Lernenden für einen Tipp, damit sie morgen im Arbeitsalltag fit sind? Sie sollen ihre jugendlichen Jahre nutzen, um sich damit auseinanderzusetzen, wer sie wirklich sind und worin ihre Interessen und Talente liegen. Es wird mit Blick in die Zukunft und der damit verbundenen Multioptionalität enorm wichtig, seinen inneren Kompass zu kennen und seine Einzigartigkeit zu leben – natürlich in Verbindung mit der Umwelt. Wer sich selbst reflektiert und sich kennt, wird seinen Platz in der Arbeitswelt finden. Das braucht Geduld und läuft bei gut durchlaufenen Entwicklungsprozessen nicht linear. Das heisst: Ausprobieren. Scheitern. Lernen. Und weitergehen.

Burim Selmani ist im letzten Lehrjahr seiner KV-B-Profil-Ausbildung an der Wirtschaftsschule Thun. Für den 21-Jährigen ist es bereits die zweite Lehre. Berufliche Veränderung ist für ihn deshalb selbstverständlich.

«Für mich war schon immer klar, dass ich mich beruflich ständig weiterentwickeln möchte. Dies allein schon aus dem Grund, weil meine Eltern in die Schweiz eingewandert sind, um uns Kindern beruflich mehr Chancen zu ermöglichen. Nach meiner Lehre als Detailhandelsfachmann habe ich deshalb gleich meine KV-Lehre an der Wirtschaftsschule Thun in Angriff genommen. Für das KV habe ich mich entschieden, weil ich mir mit meinem zweiten Beruf möglichst viele neue Türen öffnen wollte. Wie die Welt in zehn oder zwanzig Jahren aussehen wird, weiss niemand. Umso wichtiger ist es, dass man sich nicht in eine Sackgasse manövriert. Das KV ist ideal, es bietet einem so viele Möglichkeiten. In welchen Bereich es mich nach der Lehre zieht, ist aktuell noch unklar. Als nächsten Schritt fasse ich eventuell die Berufsmaturitätsausbildung ins Auge. Wichtig ist mir, dass ich weiterhin Kundenkontakt habe und mir meine Arbeit Spass macht. Langfristig könnte ich mir auch gut eine Führungsfunktion vorstellen. Dass sich die Berufswelt aktuell in einem so starken Wandel befindet, finde ich persönlich enorm spannend. Dadurch bieten sich uns so viele neue Möglichkeiten; ich betrachte dies als enorme Chance. Ich bin überzeugt, dass man die Herausforderungen der neuen Arbeitswelt problemlos meistert, wenn man stets offen bleibt und sich ständig weiterbildet.»

KOMPLEXITÄT FORDERT SCHULEN

Wir spüren in der Gesellschaft und in der Wirtschaft aktuell grosse Veränderungen. Unser Leben wird stetig komplexer und dynamischer. Die Zeiten, in denen jemand nach der Lehre bis zur Pensionierung den gleichen Beruf ausübte, sind vorbei.

Wir bilden junge Leute aus, die in ein paar Jahren in Berufen arbeiten, die wir heute noch nicht einmal kennen. Umso wichtiger ist es, dass diese bereit sind, sich stetig weiterzuentwickeln, ihre Kompetenzen zu erweitern und neues zu lernen. Upskilling ist der stärkste Megatrend der letzten Jahre in der Berufsbildung. Das schweizerische Bildungssystem bietet mit der beruflichen Grundbildung, der höheren Berufsbildung und mit Weiterbildungsangeboten hervorragende Voraussetzungen, um die Berufsleute von heute für die Herausforderungen der Zukunft fit zu machen.
DANIEL STÄHLI, Direktor BFB

NEUE KOMPETENZEN SIND GEFRAGT

Was bedeutet es für die Berufsfachschulen, wenn Wissen nicht mehr im Zentrum des Lernens steht?

Dass stets neue Kompetenzen an Wichtigkeit gewinnen, hat einen Einfluss auf die Grundausbildung, die verstärkt auf Handlungskompetenzen fokussiert ist. Recherchieren, kritisch beurteilen, argumentieren gehören ebenso dazu wie Teamwork und (möglichst mehrsprachige) Kommunikation. Dies bedeutet allerdings nicht, dass traditionelles Lernen ganz ausgedient hat.

Nur wer über Grundlagenwissen verfügt und Zusammenhänge versteht, kann sich kompetent in der digitalen Welt bewegen. Das deklarative Wissen wird nach wie vor gefragt sein. Doch die Verknüpfung mit der Praxis ist unabdingbar. Daher wird die Lernortkooperation für die Ausbildungen der Zukunft noch wichtiger sein als bisher.
URSULA STAUFFACHER, bsd. Bern, Konrektorin

LAUFBAHNBERATUNG ALS *LEBENSLANGER BEGLEITER*

Steht ein wichtiger Entscheid in Ihrer Karriereplanung an? Wissen Sie nicht, wohin es beruflich gehen soll? Brauchen Sie eine Standortbestimmung oder benötigen Sie Unterstützung bei der Stellensuche? Erfahren Sie von Laufbahn- und Karriereberater Jonas Probst, worauf es bei einer Beratung ankommt und wie diese verläuft.

Jonas, wann ist der richtige Zeitpunkt für eine Laufbahn- und Karriereberatung (LKB)? Der richtige Zeitpunkt ist sehr individuell. Zentral ist, dass man sich regelmässig mit seiner eigenen Laufbahn beschäftigt und zwar nicht nur reaktiv, sondern auch proaktiv, wenn vermeintlich alles gut läuft.

Angenommen, ich beschäftige mich aktiv mit meiner beruflichen Laufbahn und entscheide mich für eine LKB. Mit wie vielen Sitzungen muss ich rechnen? Die Wissenschaft spricht eine klare Sprache. Vier bis sechs Beratungssequenzen sind das höchste der Gefühle, danach flacht der Mehrwert ab. Wenn es nach mir ginge, würde ich jeder Person eine vertrauenswürdige Laufbahnberaterin oder einen vertrauenswürdigen Laufbahnberater empfehlen, die als ständige Begleitung konsultiert werden können. Denn mal braucht es innerhalb von drei Monaten vier Gespräche, mal finden zwei Jahre keine Beratungen statt. Dafür tauscht man sich hin und wieder über den Stand der Dinge telefonisch oder per E-Mail aus.

«Ich empfehle allen eine Laufbahnberaterin oder einen Laufbahnberater, die jederzeit kontaktiert werden können.»

Das klingt nach einem spannenden Ansatz und unterstützt deine Aussage, dass man sich regelmässig mit seiner eigenen Laufbahn beschäftigen sollte. Doch was dürfen sich unsere Mitglieder von einer Laufbahn- und Karriereberatung erhoffen? Unabhängig vom Thema dürfen sie erwarten, dass wir sie umfassend bei den Anliegen vom leisen Zweifel bis zur erwünschten Wirkung und darüber hinaus begleiten.

Welche Ratschläge gibst du deinen Kundinnen und Kunden mit auf den Weg? Mit Ratschlägen sollte man sparsam umgehen. Ich bevorzuge, gemeinsam mit ihnen Optionen für konkrete «Actions» zu erarbeiten, die sie selbstständig und in ihrem Tempo prüfen können.

Welches ist dein persönlich grösster Erfolg als Laufbahn- und Karriereberater? Einen einzelnen Erfolg zu nennen, wäre nicht angebracht. Ich bin immer dann sehr zufrieden, wenn ich von den Menschen Feedback erhalte, dass sie beispielsweise eine zufriedenstellende Arbeit oder eine für sie passende Aus- oder Weiterbildung gefunden haben. Der mit Abstand grösste Anteil an diesen Erfolgserlebnissen liegt jedoch nicht bei mir, sondern bei den Kundinnen und Kunden, die unter anderem mit Willen, Zeitaufwand, Überzeugung sowie Reflexion selbst ihre Ziele erreichen.

Hast du auch Situationen erlebt, wo du nicht weiterhelfen konntest? Das gab es durchaus und wird es immer geben. Wir Laufbahnberatenden stehen in der Pflicht, früh die Notbremse zu ziehen. Es gibt genügend Forschung, die zeigt, dass für eine erfolgreiche Beratung vor allem die zwischenmenschliche Beziehung zentral ist. Online-Partnervermittlungen oder Streamingdienste nutzen Algorithmen, welche die Wahrscheinlichkeit erhöhen, dass man zusammenfindet. Ein ähnliches Matching ist ein Lösungsansatz, der in der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung in den nächsten Jahren verstärkt vorkommen wird.

Deine Philosophie ... Vereinfacht gesagt hat eine Beratung drei Phasen. Erkunden, Verstehen und «Action». Oftmals, und das passiert auch mir immer wieder, investiert man zu wenig Zeit in die ersten zwei Phasen. Hat man das Anliegen der Kundin oder des Kunden wirklich erfasst? Auch sehr wichtig ist für mich, dass nach jedem Gespräch konkrete und umsetzbare «Actions» vorliegen, die selbstständig und im eigenen Tempo überprüft werden können. Letztlich versuche ich, eine Art lebenslanger Begleiter zu sein, der bei Bedarf jederzeit verfügbar ist und sich nicht zu schade ist, sein breites Netzwerk zu KMU und Grossunternehmen für eine allfällige Jobsuche den Kundinnen und Kunden zur Verfügung zu stellen.

Aus deiner Erfahrung: Was macht im Job glücklich? Anstelle der Anstrengung, nach Glück im Job zu suchen, kann es durchaus hilfreich sein, kleine Dinge, die einen im Job unglücklich machen, versuchen zu verändern. Dies kann beispielsweise Lärm im Büro sein, ein flackernder Bildschirm, schlechter Kaffee oder ein belastendes Verhältnis zu einem Arbeitskollegen. Lassen es die Rahmenbedingungen des Unternehmens nicht zu, diese individuellen Unglücksmacher zu verändern, ist ein Jobwechsel eine berechtigte Alternative.

Interview FRANZISKA ACKERMANN

Foto: Pia Kramer

JONAS PROBST, Fachpsychologe für Laufbahn- und Personalpsychologie FSP und dipl. Berufs-, Studien- und Laufbahnberater, kombiniert seine Kernkompetenzen in Laufbahn, Berufsbildung und Personalpsychologie mit seinem breiten Netzwerk zu KMU und Grossunternehmen für ein ergebnisorientiertes Handeln. Dabei definiert er die Rolle der Berufs-, Studien- und Laufbahnberaters breiter als üblich, indem er die Menschen auch bei der Jobsuche begleitet und sein Netzwerk zur Verfügung stellt.

SEMINARTIPP

BERATUNGSPSYCHOLOGIE FÜR HR-FACHKRÄFTE

HR-Fachkräfte haben viele unterschiedliche Rollen. Sie sind Vertrauenspersonen, Schlichtende, Karrierehelfer:innen, Visionär:innen, Organisator:innen, um nur einige zu nennen. Diesen Rollen müssen sie im Alltag gerecht werden. Im ersten Teil des Seminars lernen Sie Modelle der Beratungspsychologie sowie erfolgskritische Faktoren in Beratungsgesprächen kennen. Im zweiten Teil des Seminars werden reale Fallstudien die Anwendung der Theorie in die HR-Praxis ermöglichen, gefolgt von gemeinsamer Reflexion.

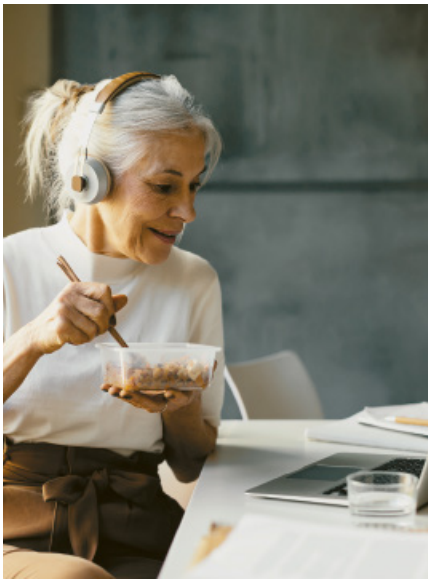
DATEN Donnerstag, 5.5.2022, und Donnerstag, 1.9.2022, jeweils 16:00 – 18:00 Uhr
KOSTEN Mitglieder CHF 150.–, Nichtmitglieder CHF 180.–
KURSLEITUNG Jonas Probst, Psychologe FSP / Berufs-, Studien- und Laufbahnberater
ANMELDUNG *via QR-Code*

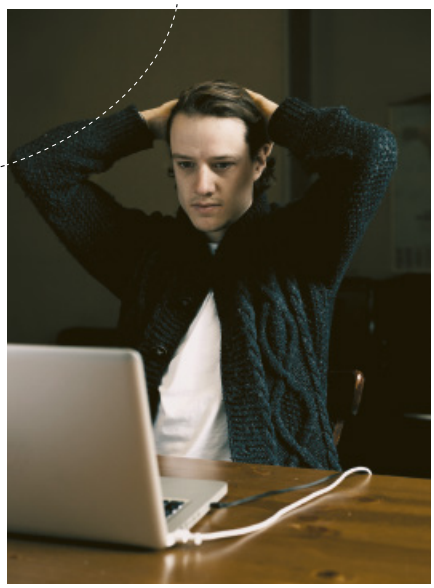
MEINE LAUFBAHN *Jetzt*

Jetzt für eine Laufbahn- und Karriereberatung anmelden

NOCH LANGE NICHT *AUSGELERNT!*

Sie möchten den Begriff Resilienz nicht nur vom Hörensagen kennen? In unseren Seminaren gibts Anregungen, Antworten und Wissen.





Das Jahr ist noch frisch – es gibt vieles zu lernen!
Sich mehrere Monate oder gar Jahre mit einer Weiterbildung zu beschäftigen, ist weder ständig möglich noch immer nötig und entspricht auch nicht dem Wunsch von vielen. Weiterbildung soll ja nicht zu zusätzlichem Stress oder gar Überforderung führen. Im Gegenteil. Sie sollte inspirierend sein und kompakte Lerneinheiten beinhalten, die gut verdaubar sind und die man direkt in die Praxis umsetzen kann. Wir sind der Meinung, dass sich Seminare als kurze Lernsequenzen dafür bestens eignen.

Ein guter Grund, Ihnen unsere neue Seite kfmv-seminare.ch vorzustellen. Ganz nach unserem Motto «Noch lange nicht ausgelernt!» werden wir Ihnen mit unseren Seminaren Anregungen, Antworten und Wissen von Menschen aus ganz verschiedenen Bereichen zugänglich machen:

- Reform Kaufleute 2023
- Ausbildung von Lernenden
- Kommunikation
- Arbeits- und Lerntechniken
- HR und Recht
- Arbeitswelt 4.0
- Selbstmanagement
- Führungskompetenzen
- Laufbahn und Karriere
- Digitales
- Resilienz
- Gesundheit

Diese Bereiche werden laufend ausgebaut. Darüber hinaus bieten wir die beliebten und neu entwickelten Seminare auf Wunsch auch massgeschneidert firmenintern an. Die Seminare sind bewusst kompakt gehalten und es gibt sie in verschiedenen Formaten. Ob online oder vor Ort – alle Varianten haben ihren Sinn und ihre Berechtigung.

Haben Sie Lernende im Homeoffice und möchten wissen, wie Führung auf Distanz mit dem Nachwuchs gelingt? Liegt Ihnen bei der momentanen Hektik des Arbeitsalltags Ihre Gesundheit am Herzen? Sie hätten gerne effizientere Sitzungen?

Es stellen sich viele Fragen und dementsprechend haben wir auch viele Seminare im Angebot. Wer Fragen stellt, gehört übrigens immer zu den Gewinnenden, und was sich hier liest, soll ja auch ausprobiert werden können. Das lässt doch mal keine Fragen offen ☺ und wir freuen uns auf Sie!