

AKTIV

1/2021

kaufmännischer
verband

*mehr wirtschaft. für mich.
in bern.*



Inklusive
Geschäftsbericht 2020
des Kaufmännischen
Verbands Bern

*Es muss sich alles ändern,
damit alles bleiben kann*

#marktwärtsteigere

#anschlusslösige

#mehchönne

Die passende Weiterbildung

www.wksbern.ch

Unsere nächsten Infotage

Mittwoch, 5. Mai 2021

Mittwoch, 23. Juni 2021

Jetzt anmelden!

WKS ●●●
KV Bildung ●

Editorial



„Für die Menschen.“ Dies ist mein persönliches Leitmotiv und prägt auch das Handeln des Kaufmännischen Verbandes Bern. Der Verband gestaltet den Wandel in der Berufsbildung und der Arbeitswelt aktiv mit, um Ihnen - seinen Mitgliedern - zeitgemässe und attraktive Angebote zu bieten und Ihre Interessen bestmöglich zu wahren. Dies in einem sehr engen finanziellen Korsett und aktuell mit Corona als zusätzlicher Herausforderung.

In den letzten neun Jahren durfte ich den Kaufmännischen Verband Bern präsidieren und trete nun auf die HV vom 4. Mai 2021 von meinem Amt zurück. In diesen immer wieder auch turbulenten Zeiten haben wir viel erreicht und aufgelegt, auf das ich stolz bin. All diese Entwicklungen und Erfolge verdanken wir den hochmotivierten und -engagierten Mitarbeitenden auf der Geschäftsstelle, den Vorstandsmitgliedern, Schuldirektoren und -mitarbeitenden und vielen weiteren Mitgliedern der kfmv-Familie. So werden mir vor allem die vielen persönlichen Begegnungen, die fachlichen Diskussionen und auch die Streitgespräche in positiver Erinnerung bleiben.

Stellvertretend möchte ich Ruedi Flückiger von ganzem Herzen für die tolle Zusammenarbeit danken und wünsche dem Kaufmännischen Verband und Ihnen allen nur das Beste.

Auf Wiedersehen!

Giovanna Battagliero,
Präsidentin Kaufmännischer
Verband Bern

Inhalt

4// Bildungsverordnung

*Es muss sich alles ändern,
damit alles bleiben kann.*

8// Online-Seminare

Aktuelle Kurse

10// Interview Peter Roos

Homeoffice und Social Distancing

12// Empower yourself

Energie im Berufsleben gewinnen

14// Fokusthema

*Zuversicht für die Zeit
nach dem Lehrabschluss*

17// Geschäftsbericht

Zahlen und Fakten 2020 / 2021

Impressum

Herausgeber:

**kaufmännischer
verband**

*mehr wirtschaft. für mich.
in bern.*

Schlosslistrasse 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

Es muss
sich alles
ändern,
damit alles
bleiben
kann.



Der Beruf Kaufmann/Kauffrau existiert seit Menschengedenken. Die Berufsbezeichnung ist als starke Marke gleichgeblieben, die typischen Tätigkeiten dagegen haben sich immer wieder verändert. Mit der Bildungsverordnung 2022 wird die berufliche Grundbildung Kaufmann/Kauffrau EFZ handlungsorientiert und auf die zukünftigen Anforderungen ausgerichtet.



Am augenfälligsten sind die Veränderungen, wenn man sich in das Konzept für das zukünftige Qualifikationsverfahren vertieft: Im Notenausweis, der mit dem EFZ ausgestellt wird, standen bisher 7 Fachnoten im schulischen, 3 im betrieblichen Teil. Im schulischen

Qualifikationsverfahren tauchten die vertrauten Fächer Deutsch, Fremdsprachen, Wirtschaft sowie das berufskundliche IKA auf. Die Anforderungen, welche die Berufswelt an die jungen Kaufleute stellt, haben sich aber stark von der klassischen Orientierung an Fächern entfernt. Mit der BIVO 2022 werden deshalb neben der Erfahrungsnote nur noch die folgenden 2 Qualifikationsbereiche bestehen:

- Praktische Arbeit (= Note für die betriebliche Abschlussprüfung)
- Berufskennnisse und Allgemeinbildung (=Durchschnitt der schulischen Abschlussprüfungen)

Eine Sache bleibt gleich: Die Trennung zwischen Berufskennnissen und Allgemeinbildung ist auch in der reformierten kaufmännischen Grundbildung nicht möglich und nicht sinnvoll – die Berufskennnisse enthalten nämlich zahlreiche relevante allgemeinbildende Aspekte. Aus diesem Grund konnte das Prinzip der integrierten Allgemeinbildung aufrechterhalten werden: Es wird also auch in der kaufmännischen Grundbildung keine Trennung in „Berufskunde“ und „ABU“ geben.

Handlungskompetenzbereiche statt Fächerorientierung

Die bisherige Fächerstruktur ist verschwunden: An die Stelle der Fächer treten die folgenden Handlungskompetenzbereiche:

- HKB A: Handeln in agilen Arbeits- und Organisationsformen

- HKB B: Interagieren in einem vernetzten Arbeitsumfeld
- HKB C: Koordinieren von unternehmerischen Arbeitsprozessen
- HKB D: Gestalten von Kunden- oder Lieferantenbeziehungen
- HKB E: Einsetzen von Technologien der digitalen Arbeitswelt

Jeder der 5 Handlungskompetenzbereiche (HKB) enthält 4 bis 5 Handlungskompetenzen (HK). Handlungskompetenzbereiche und Handlungskompetenzen wurden nach einer breit abgestützten Berufsfeldanalyse aus den typischen Arbeitssituationen von Kaufleuten heraus erarbeitet. Sie sind für alle 3 Lernorte gleich. Die Differenzierung erfolgt dann auf der Ebene der Leistungsziele, die den Handlungskompetenzen angegliedert sind. So erarbeiten die Lernenden in der Berufsfachschule die Grundlagen, auf welchen in ÜK und Betrieb aufgebaut werden kann.

- Handlungskompetenzbereiche A-E: gleich für alle 3 Lernorte
- Handlungskompetenzen pro HKB: gleich für alle 3 Lernorte
- Leistungsziele pro HK: unterschiedlich nach Lernort und Branchenspezifika

Differenzierungsmöglichkeiten

Die mit dem Reglement 2003 eingeführte Differenzierung nach einem Basisprofil und einem Profil mit erweiterten Anforderungen fällt weg. Dass es wiederum eine Differenzierung braucht, wird aber deutlich angesichts der 19 verschiedenen Branchen, der Unterschiedlichkeit der einzelnen Ausbildungsbetriebe sowie der Anzahl Lernender. Die neuen Differenzierungsmöglichkeiten, insbesondere die Optionen im 3. Lehrjahr, orientieren sich primär an den Bedürfnissen der Ausbildungsbetriebe:

- Gleich wie bisher gehört eine Fremdsprache zum Qualifikationsprofil für alle Lernenden. Eine zweite Fremdsprache kann

während der ersten beiden Lehrjahre im Rahmen des Wahlpflichtfachs „zweite Fremdsprache“ besucht werden. Die Alternative ist das Wahlpflichtfach „Individuelle Projektarbeit“. Dieses beinhaltet Arbeiten am persönlichen Portfolio. Das Wahlpflichtfach wird im Lehrvertrag festgelegt.

- Im 3. Lehrjahr stehen 4 Optionen zur Auswahl: Finanzen, Kommunikation in der Landessprache, Kommunikation in der Fremdsprache und Technologie. Die gewählte Option muss im Lehrbetrieb anwendbar sein.

Als rein schulische Differenzierungsmöglichkeit wird weiterhin die lehrbegleitende Berufsmaturität Typ Wirtschaft angeboten werden; sie enthält zwingend die Option „Finanzen“.

Umsetzung in Betrieb und Berufsfachschule

Ein Ziel der Reform war klar: Die Ausbildungsbereitschaft der Lehrbetriebe sollte erhalten und gefördert werden. Die Handlungsorientierung ist für den betrieblichen Teil der Ausbildung ohnehin bereits gegeben. Die Lehrbetriebe können sich auf Lernende freuen, die dank dem stärker praxisorientierten Berufsschulunterricht, dank der Abstimmung zwischen den 3 Lernorten sowie dank der Ausrichtung der Leistungsziele auf die aktuellen Tätigkeitsgebiete gut aufgestellt sind für den Arbeitsmarkt und die berufliche Weiterbildung. Um die Lehrbetriebe bei der Umsetzung zu unterstützen, erhalten sie neue Entwicklungs- und Beurteilungsinstrumente zur Verfügung gestellt: so etwa einen Leitfaden für das Qualifikationsgespräch, welches die betriebliche Erfahrungsnote generiert.

Im Unterschied zu früheren Reformen ist mit der Umsetzung der Bildungsverordnung 2022 die Berufsfachschule stärker gefordert als die anderen beiden Lernorte: Die Handlungskompetenzbereiche A bis E bilden nicht die bisherige Fächerstruktur der Schulen mit den entsprechenden Fachlehrpersonen ab. Zudem verfügen die Lehrpersonen nur bedingt über Erfahrungen mit den Tätigkeiten im kaufmännischen Berufsfeld: Beide Faktoren bringen es mit sich, dass in den Berufsfachschulen ein grösserer Planungs- und Entwicklungsbedarf entsteht bis hin zu Fragen der Unterrichts- und der Schulorganisation. Unterstützt werden die Schulen auf diesem Weg durch nationale Weiterbildungsangebote und durch national ausgearbeitete Modelle der Unterrichtsorganisation. Der Kanton Bern hat zudem ein eigenes Projekt lanciert, um die Einführung der Bildungsverordnungen Kaufleute und Detailhandel zu unterstützen.

Wie geht's weiter?

Die Arbeiten an der Bildungsverordnung Kaufleute 2022 bzw. an den Teilprojekten sind auf

Kurs und der Einführungszeitpunkt 2022 ist realistisch. Das eigens geschaffene verbundpartnerschaftliche nationale Koordinationsgremium NKG soll die Erstellung der Grundlagendokumente und die Arbeiten in den Teilprojekten überwachen. Diese Arbeiten müssen bis Sommer 2021 abgeschlossen sein, damit für die Umsetzungsarbeiten mindestens ein Jahr Vorlauf besteht.

Gleichzeitig mit der dreijährigen Grundbildung Kaufmann/Kauffrau EFZ wird auch die zweijährige Grundbildung mit Berufsattest reformiert. Eine neue Bildungsverordnung erhalten auch die zwei- und die dreijährige Grundbildung im Detailhandel, sodass für ein riesiges Berufsfeld ab 2022 eine neue rechtliche Grundlage gelten wird.

Detailhandel

Eng mit den Kaufleuten verbunden sind die Berufsfelder des Detailhandels. Die Koordination der beiden Reformen ist daher sinnvoll. Synergien können genutzt werden und die einheitliche Form der neuen Verordnungen erleichtert Betrieben und Berufsfachschulen, welche in beiden Bereichen tätig sind, die Übersicht.

Der Detailhandel befindet sich in einem Umbruch wie kaum ein anderer Beruf. Änderungen wie Self-Scanning und Self-Checkout sind bereits umgesetzt. Erste vollautomatische Filialen befinden sich in der Testphase. Weitere Megatrends werden erwartet. Gleichzeitig hat sich jedoch gerade im Lockdown gezeigt, wie wichtig die persönliche Bedienung und Beratung ist. In einigen Bereichen boomt zwar der Onlinehandel, doch eine komplette Ladenschliessung war zu keiner Zeit vorstellbar. Die zwischenmenschliche Interaktion ist ein wichtiger Bestandteil des Einkaufserlebnisses. Entsprechend wichtig werden in den neuen, handlungskompetenzorientierten Ausbildungen im Detailhandel kommunikative Kernkompetenzen in der regionalen Landessprache und einer Fremdsprache sein. Sie fliessen in mehrere der folgenden Handlungskompetenzbereiche ein:

- A: Gestalten von Kundenbeziehungen
- B: Bewirtschaften und Präsentieren von Produkten und Dienstleistungen
- C: Erwerben, Einbringen, und Weiterentwickeln von Produkte- und Dienstleistungskennntnissen
- D: Interagieren im Betrieb und in der Branche

Die genannten Bereiche orientieren sich konsequent an der Praxis: Sie lauten für Detailhandelsfachleute EFZ und für Detailhandelsassistenten/-assistentinnen EBA gleich. Die dreijährige EFZ-Grundbildung wird im letzten

Lehrjahr mit einem Pflichtwahlbereich ergänzt. Schon bei Vertragsabschluss wird dabei zwischen dem Handlungskompetenzbereich E (Gestalten von Einkaufserlebnissen) und F (Betreuen von Onlineshops) gewählt. Dass Umfang und Tiefe des Stoffs in der EBA-Ausbildung angepasst sind, versteht sich von selbst. Trotzdem muss die bewährte Durchlässigkeit erhalten bleiben. Für gute DHA ist der Anschluss ins zweite Lehrjahr der DHF-Ausbildung weiterhin möglich. Daher wurde bei der Entwicklung der Umsetzungskonzepte von Anfang an auf eine inhaltliche Abstimmung geachtet. Die einheitlichen Lernmedien, die aktuell unter der Leitung von Bildung Detailhandel Schweiz entwickelt und ab Sommer 2022 eingesetzt werden, unterstützen den Anschluss ebenfalls. Informationen dazu findet man in Kürze auf www.bds-fcs.ch.

Für Ausbildungsbetriebe, Berufsfachschulen und Leitende der überbetrieblichen Kurse stellen die Neuerungen in den nächsten Monaten eine spannende Herausforderung dar. Hilfreich in der Neuorientierung ist sicher, dass alles aus

einem Guss erfolgt und dass der Lernortkooperation seit Beginn der Reformarbeiten ein grosses Gewicht beigemessen wurde. Die künftigen Lernenden, die sich nicht erst von alten Denkweisen trennen müssen, werden die neue Grundbildung hoffentlich als logisches, einheitliches Ganzes erleben, das zu beruflichem Erfolg führt.

Informationen

www.sbbk.ch – Projekte
www.skkab.ch – Fachinformationen

Registrierung über skkab.ch bei der Kommunikationsplattform Konvink.

Der Kaufmännische Verband Bern bietet aktuelle Online-Seminare zur Vorbereitung auf die Reform Kaufleute 2022. Infos und Anmeldung: kfmv.ch/bern-berufsbildung.



**EIN ORT
DES LERNENS**

WEITERBILDUNG

bsd.

**WO WEITERBILDUNG 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](https://www.facebook.com/bsd.Bern)



Kollaboratives Arbeiten für Berufs- und Praxisbildner/innen

Virtuelle Teamarbeit und kollaboratives Arbeiten ist im Ausbildungsalltag mit Lernenden wichtiger denn je. Dies wird sich auch mit der Reform Kaufleute 2022 weiter akzentuieren. In einer hybriden Arbeitswelt nimmt die Bedeutung von Kollaboration und digitalen Plattformen zu. Dazu braucht es ein Verständnis für die bestehenden Plattformen und deren Einsatzmöglichkeiten. Grund genug, sich bereits jetzt Kenntnisse für eine gewinnbringende virtuelle Zusammenarbeit anzueignen.

Online-Seminar: Vertiefung der kollaborativen Zusammenarbeit

Berufs- und Praxisbildner/innen moderieren Sitzungen, vermitteln Inputs und regen den Austausch im Team an. Wir gestalten gemeinsam einen exemplarischen Workshop mit Storytelling auf Miro (erweiterte Funktionalitäten) mit Einbindung unterschiedlicher Plattformen und Formate wie beispielsweise Umfragen und Breakout-Sessions.

Voraussetzungen

Teilnehmende arbeiten bereits mit den Tools wie Miro, Mentimeter, Zoom

Daten und Zeiten

Mittwoch, 28.4.2021 | 8:30 - 11:00 Uhr

Dienstag, 4.5.2021 | 14:00 - 16:30 Uhr

Mittwoch, 12.5.2021 | 11:00 - 13:30 Uhr



Online-Seminar: Aktive Gestaltung der kollaborativen Zusammenarbeit

Wie kann die Kollaboration im Team verbessert werden? Wie können wir sinnvolle Rahmenbedingungen schaffen, um kollaboratives Arbeiten zu ermöglichen? Gemeinsam schauen wir unterschiedliche Planungstools wie Asana, Trello, Evernote, Slack, Teams Channels für Kollaboration an und bestimmen mögliche Rahmenbedingungen und Regeln für die Zusammenarbeit mit den Lernenden und im Team.

Zielgruppe

Einsteiger/innen, die an der Planung und Implementierung von Kollaboration interessiert sind.

Daten/Zeiten

Donnerstag, 20.5.2021 | 11:00 - 13:30 Uhr

Dienstag, 25.5.2021 | 8:30 - 11:00 Uhr

Mittwoch, 2.6.2021 | 14:00 - 16:30 Uhr

Leitung

Dr. Nadine Stutz, Inhaberin von empowerdigital.ch befähigt Menschen im Umgang mit den Herausforderungen und Sichtweisen des 21. Jahrhunderts

Ort

Online von A bis Z via Zoom

Kosten

Mitglieder CHF 200.00

Nichtmitglieder CHF 250.00

wbp-Mitglieder CHF 150.00

Anmeldung

kfmv.ch/online-seminare



Informiert sein über unsere aktuellen Seminare und allen neuen Angebote. Folgen Sie uns auf LinkedIn.



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



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 | Tel. 032 328 30 00 | www.bfb-bielbienne.ch

Interview

Homeoffice und Social Distancing

INTERVIEW MIT PETER ROOS

Geschäftsführender Partner beim Büro für Arbeitspsychologie und Organisationsberatung (büro a&O, www.bueroaundo.ch). Peter Roos berät Organisationen und Einzelpersonen in verschiedenen Themen, unter anderem beim Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) und der Zielgruppe Lernende/junge Arbeitnehmende.



Welche Herausforderungen können auftauchen, insbesondere für junge Menschen resp. in unserem Fall konkret Lernenden?

Die Lernenden sind mit den üblichen Herausforderungen des Homeoffice konfrontiert. Neben den infrastrukturellen Aspekten wie IT, Kommunikationstools und Arbeitsplatzgestaltung sind vor allem auch Herausforderungen bezüglich eigener Arbeitsstrukturierung, Motivation, Abgrenzung von Arbeit und Freizeit, Pausengestaltung, fehlendem Austausch mit anderen Lernenden, Arbeitskolleg/innen und den Vorgesetzten (Berufs- und Praxisbildende) und Isolation zentral. Lernende unterscheiden sich von erfahreneren Arbeitnehmenden dahingehend, dass sie in einer Lebensphase sind, in der berufsbezogene Fähigkeiten, Kompetenzen und Selbstsicherheit aufgebaut und eingeübt werden müssen, dazu gehören natürlich auch soziale und persönlichkeitsfördernde Aspekte. Bis zu einem gewissen Grad ist es wohl möglich, auch im Homeoffice-Setting diese Entwicklungen zu ermöglichen und anzustossen. Eine Dauerlösung kann das aber nicht sein, zu wichtig ist der Austausch und das Lernumfeld im Betrieb vor Ort. Es geht also darum, das Homeoffice für die Lernenden so optimal wie möglich zu gestalten.

Präventives Vorgehen: Wie gehen wir mit dieser besonderen Situation im Homeoffice um? Wie schütze ich ihn davor resp. kann ich einen Beitrag leisten, um die Situation „auszuhalten“ oder damit umzugehen?

Berufsbildungsverantwortliche und Praxisbildende (BV/PB) können an verschiedenen Hebeln ansetzen, um das Homeoffice-Setting optimal zu strukturieren. Ein Ansatzpunkt ist die Gestaltung der Arbeitsaufgaben für die Lernenden. Die Aufgaben sollen klar und verständlich

sein, nicht zu schwierig oder zu einfach und mit einem angemessenen Mass an Gestaltungsmöglichkeiten und Partizipation. Ganz wichtig sind Feedbackschlaufen. Lernende müssen nachfragen können und dürfen, BV/PB ihrerseits geben viel und konstruktive Rückmeldung. Achten kann man auch auf eine lernförderliche Fehlerkultur, es muss möglich sein, Fehler zu machen. Rückmeldungen von Lernenden zeigen, dass das Fehlen von Aufgaben im Homeoffice sehr belastend wahrgenommen wird. Aufgaben geben den Lernenden eine Struktur, fehlt die, erleben die Lernenden in einem zu grossen Ausmass Langeweile. Ein weiterer Ansatzpunkt ist die Gestaltung der Kommunikation und des Austausches. Dies betrifft Kanäle und Plattformen mit Ihnen als BV/PB, mit anderen Mitarbeitenden und vor allem mit anderen Lernenden (Peer-Gruppe). Es lohnt sich, fix eingeplante Austauschgefässe einzurichten. Dies kann für arbeitsbezogene Themen sein, bewähren tun sich auch Möglichkeiten für einen freien, lockeren und themenunabhängigen Austausch – auch Lernende unter sich. Regeln bezüglich Erreichbarkeit schaffen Klarheit. Wertschätzung ausdrücken und eine Extraprise Geduld helfen. Berufsbildende wie Lernende profitieren, wenn die Beziehung zueinander geprägt ist von Vertrauen, Offenheit und Respekt. Dies ist generell so, im Homeoffice-Setting noch viel ausgeprägter.

Wie erkenne ich bei meinem Lernenden eine Verhaltensauffälligkeit? Was sind Zeichen, Äusserlichkeiten, die ich ernst nehmen sollte?

Eine zweckmässige Gestaltung der Austauschgefässe und Kanäle resp. die Qualität dieses Austausches erhöht die Wahrscheinlichkeit, Verhaltensauffälligkeiten überhaupt zu bemerken.



Selbstverständlich können auch Arbeitsergebnisse Quelle sein. Wichtig ist, ein gutes Sensorium seitens BV/PB zu haben und allfällige Auffälligkeiten beim Lernenden anzusprechen. Hier finde ich die Balance anspruchsvoll: Nicht zu schnell und wegen jeder Auffälligkeit intervenieren vs. erkennen, wann Beobachtungen wirklich Relevanz haben. Handlungsleitend können hierbei „Musterwechsel“ im Verhalten der Lernenden sein: Wird ein eher dialogfreudiger und offener Lernender plötzlich still und unnahbar? Klagt eine sonst zufriedene Lernende vermehrt über verschiedene Aspekte in der Lehre oder gar in ihrem Leben? Wirkt jemand ungepflegter? Fallen Reaktionen harscher und gereizter aus? Hält ein Lernender die Termine weniger gut ein? Oder werden die Outcomes immer schlechter? Wenn solche Musterwechsel länger andauern, sollte man als BV/PB angemessen darauf reagieren.

Wie spreche ich diese Verhaltensauffälligkeiten an?

Es kommt auf die Situation und die konkreten Gegebenheiten an, welches Vorgehen als berufsbildende Person zu wählen ist. Mögliche Vorgehensschritte können sein: Eigene Beobachtungen dem/der Lernenden rückmelden; nicht als Tatsache hinstellen; vom Gegenüber Rückmeldung dazu einfordern und Wahrnehmungen gegenseitig austauschen; keine Verurteilung und Anschuldigung; Lernende Lösungen und Massnahmen selber kreieren lassen... was soll sich ändern? Wie könnte das gelingen? Was hilft dabei? Wer könnte wie unterstützen? Welches sind Erwartungen an den/die BV/PB? Selbstverständlich können auch Berufsbildende Vorschläge unterbreiten und in der Umsetzung ihre Verantwortung wahrnehmen. Zielvorstellungen

und Vorgehensweisen sollten möglichst konkret und realistisch gemeinsam festgehalten werden. Idealerweise gelingt es dem/der Lernenden, eigene Ressourcen und Bewältigungsstrategien aufzubauen im Umgang mit den Schwierigkeiten rund um das Homeoffice. Diese daraus gewonnenen Learnings können auch für künftige Herausforderungen und Belastungen dienen. Helfen kann auch der Ausblick resp. die Hoffnung, dass sich die Situation mit Corona in naher Zukunft wieder normalisieren wird.

Wie gehe ich vor, wenn die Auffälligkeiten zunehmen? Was können und sollten wir in solchen Situationen tun?

Fruchten die getroffenen Massnahmen und Lösungsansätze nicht und nehmen die Auffälligkeiten sogar zu, macht es Sinn, die eigenen professionellen Grenzen als BV/PB wahrzunehmen. Insbesondere dann, wenn eine psychische Instabilität vorhanden ist oder sich entwickelt, muss der Einbezug von HR-Fachpersonen oder Verantwortlichen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) resp. von externen psychologisch-/psychiatrischen Fachpersonen ein Thema sein. Allenfalls muss man sich über behördliche und/oder innerbetriebliche Corona-Schutzbestimmungen hinwegsetzen und sich doch mit dem/der Lernenden physisch treffen und austauschen, weil das Wohl des jungen Menschen vor geht. Die Lebensphase der Adoleszenz resp. der Berufslehre ist an sich schon sensibel, Lernende weisen eine gewisse Vulnerabilität auf. Darum ist ein gut funktionierendes soziales Netz für die Lernenden ganz wichtig, im Homeoffice-Setting akzentuiert sich dies noch.

Empower Yourself – wie Sie mehr Energie im Berufsleben gewinnen



Seminar-Tipp

Empower Yourself – wie Sie mehr Energie im Berufsalltag gewinnen
Am 12. Mai 2021 online via Zoom
Infos & Anmeldung:
kfmv.ch/online-seminare

Die langanhaltenden Auswirkungen von Corona bringen unseren Energiehaushalt recht durcheinander. Empfinden Sie das manchmal auch so? Ausbleibende Erfolgserlebnisse, negative Gedanken und Gefühle wie zum Beispiel Angst rauben uns die Kräfte. Erfahren Sie, wie man gestaute Energie wieder zum Fliessen bringt und wie man die inneren Batterien auf natürliche Art aufladen kann. Denn eine ausgeglichene Energiebalance ist der Schlüssel für mehr Leistungsfähigkeit, Erfolg und Zufriedenheit im Berufsleben. Empowern Sie sich! Damit Sie die Zukunft nach Corona kraftvoll mitgestalten können. Denn manches Ende lässt etwas Neues beginnen...

Energie sieht man zwar mit blossen Auge nicht, aber man spürt sie, und sie ist wissenschaftlich messbar. Wie Einstein schon sagte, „Alles ist Energie“. Haben Sie Ihre Energiespender und -fresser schon mal genauer betrachtet? Entdecken Sie darin das Potenzial, sich zu empoweren und Höchstleistungen zu erreichen.

Gönnen Sie sich eine Pause und überprüfen Sie Ihre Lifebalance: Gehen Sie gedanklich Ihren Arbeitsalltag und Ihre Freizeit durch. Notieren Sie in zwei Spalten die Tätigkeiten, Gedanken oder Eigenschaften, die Ihnen Energie spenden und rauben. Schulen Sie Ihre Wahrnehmung für Energieräuber und stärken Sie Energiespender. Hier ein paar Beispiele:

Energiespender verstärken

Eustress, Erfolgserlebnisse, Optimismus, Dankbarkeit, positive Gefühle und Gedanken, sozialer Austausch, Lachen (auch über sich selbst), gutes Zeit- und Organisationsmanagement, Pausen, Ziel- und Lösungsorientierung, wertschätzende

Kommunikation, Achtsamkeitstraining (Meditation, Yoga, Mentaltraining, ...), Sport und Bewegung, Tanzen, Singen oder Musikinstrument spielen, sich weiterbilden und Kompetenzen stärken, gesunde Ernährung, Wohlfühlzuhaus, Ordnung, Naturerlebnisse wie Waldbaden (Bäume haben positive Ionen, natürliches Schwingungsmuster).

Energiefresser ausschalten oder minimieren

Distress, Ausbleiben von Erfolgserlebnissen, Hilflosigkeit aufgrund fehlender Perspektiven, schlechte Planung, Dinge vor sich hin schieben, negative Gefühle und Gedanken, emotional fordernde soziale Verpflichtungen, zu viel Arbeit, verschobener Schlaf-Wach-Rhythmus, qualitativ minderwertige Nahrung (Chemie), Medikamente, Bewegungsmangel und Fehlbelastungen, zu wenig Pausen für Erholung, überfüllte, stickige Räume, Unordnung, Elektrosmog elektronischer Geräte und Antennen (negative Ionen, unnatürliche Schwingungsmuster).

Fünf Empfehlungen, wie Sie zum Energiebündel werden

Nutzen Sie Ihre persönliche Energietankstelle im Berufsalltag – wann immer Sie sie brauchen.

1. Kraftquellen nutzen und Auftanken:

Sich von Energiespendern im Alltag auftanken lassen. Regelmässige Zeitfenster für eigene Interessen freihalten, auch mal „Nein“ sagen und „Ja“ zu sich selbst. Das stärkt auch die Selbstliebe und das Selbstvertrauen. Pufferzeit für Unvorhergesehenes einbauen oder um mal nichts zu tun und die Gedanken schweifen zu lassen.

TEXT: EVI GIANNAKOPOULOS

Inhaberin von *stress away*® in Zürich. Die Stressexpertin, Coach und Ausbilderin mit eidg. Fachausweis, 28 Jahre Erfahrung, ist spezialisiert auf Stressbewältigung/Resilienz, Lifebalance und Empowerment. Autorin vom Buch „Ausgestresst – Pure Lebensfreude in 9 Strategien“.

In Vorträgen, Seminaren und Personal Trainings vermittelt sie Unternehmen und Einzelpersonen ihr Wissen und begleitet Menschen durch nachhaltige Veränderungsprozesse. Mit der *stress away*®-Methode verfolgt sie ein ganzheitliches Gesundheitskonzept für Körper, Geist und Seele. Dabei verbindet sie westliche Wissenschaft mit östlicher Heilkunde.

WWW.STRESSAWAY.CH



2. Abgrenzen:

Energiefresser bewusst erkennen und beseitigen. Sie wirken am stärksten, wenn sie uns nicht bewusst sind. Eigene Grenzen ernst nehmen, Gefühle und Bedürfnisse wahrnehmen und ausdrücken. Unangenehme Pflichtaufgaben bewusst akzeptieren und deren Sinn erkennen. Steuer festhalten und Verantwortung für das eigene Leben tragen. Stress und Belastungen sind auch eine Frage von Bewertungen, Einstellungen und Verhalten. Wer aufhört, sich als passives Rädchen eines Getriebes oder als Opfer zu sehen, entdeckt Handlungsspielräume. Durch gutes Zeit- und Organisationsmanagement lässt sich im Flow-Zustand viel erledigen.

3. Fokus auf Fülle (statt Mangel):

Keine Energie darauf verschwenden, sich über Dinge zu ärgern, die nicht zu ändern sind. Akzeptieren und Loslassen. Gelassenheit hat mit „lassen“ zu tun. Nutzen Sie das Naturgesetz der Resonanz und Aufmerksamkeit: fokussieren Sie auf die Fülle, die Sie erreichen möchten, und handeln Sie danach. Erfolg ist, was folgt. Überzeugungen ändern, die uns hindern, etwas zu erreichen. Welche Glaubenssätze prägen Sie im Alltag? Verändern wir unsere Überzeugungen, verändert sich unsere Welt – denn wir verhalten uns anders und ziehen dadurch andere Ergebnisse an. In eigene Fähigkeiten vertrauen und so den Glauben an die Selbstwirksamkeit stärken. Wir sind Schöpfer, nicht Opfer, und können unsere Realität zum Guten beeinflussen. Tun statt Grübeln: Konflikte lösen, solche mit sich und mit anderen: entweder austragen oder loslassen.

4. Kompass auf „Lebenserfüllung“:

Fragen Sie sich zwischendurch: Was ist mir wirklich wichtig im Leben, was strebe ich an? Worauf möchte ich einmal mit Freude zurückblicken und wofür möchte ich in Erinnerung bleiben? Investieren Sie Energie in Ihre Biografie. Alternativen mitdenken, Plan B entwickeln: Was könnte ich tun, wenn ich meinen Job nicht mehr hätte oder nicht mehr weitermachen wollte? Welche Alternativen gibt es? Alternativen schaffen Sicherheit und Gelassenheit. Flexibel und offen bleiben: Werte und Ziele im Leben überdenken. Passt das noch zu mir? Erfüllt mich das? Veränderungen wahrnehmen und zulassen. Erfüllte Seelenwünsche stärken die Selbstliebe und die damit zusammenhängende emotionale Intelligenz (EQ). Liebe ist die grösste Energiequelle.

5. Besuchen Sie das Seminar „Empower Yourself“

Sie erlernen wirkungsvolle Kurzübungen und clevere Strategien fürs Berufsleben und steigern Ihre Selbstwirksamkeit.

„Es ist mir eine tägliche Freude, bei meinen Klientinnen und Klienten stetige Veränderungen zwischen unseren Sessions zu erkennen. Das erfüllt mich als Coach mit grosser Freude und Verbundenheit. Ich staune immer wieder über die gelungenen Entwicklungssprünge, die Menschen erreichen können. Dabei handelt es sich um Berufsleute und Familienmanagerinnen, die berufliche Getriebenheit in produktive Gelassenheit umtauschen möchten und die Chancen der aktuellen Arbeitswelt 4.0 erkennen und für die Zukunft nutzen wollen.“

Zuversicht für die Zeit nach dem Lehrabschluss

TEXT: KARIN MEIER

Zwei kaufmännische Lernende, die bei der WKS KV Bildung den Unterricht besuchen, sprechen über Arbeitslosigkeit und ihre Zukunftspläne.



„Im August werde ich meine kaufmännische Ausbildung im M-Profil abschliessen. Danach werde ich die Passerelle absolvieren, denn ich möchte Politik- oder Sprachwissenschaften studieren. Um Geld zu verdienen, suche ich eine Teilzeitstelle in einem Pensum von 40%. Falls es damit nicht klappen sollte, wäre dies allerdings nicht schlimm. Denn erstens unterstützen mich meine Eltern, zweitens habe ich mir während der Lehre etwas Geld angespart. Weil ich mich finanziell in einer guten Lage befinde, habe ich derzeit keine Angst vor Arbeitslosigkeit. Respekt davor habe ich jedoch schon. Nicht zuletzt deshalb achte ich auf einen guten Notenschnitt. Die Noten sagen etwas darüber aus, wie jemand arbeitet, wie viel er lernt und wie viel Mühe er sich gibt. Ich bin jedoch davon überzeugt, dass sie nur einer von vielen Faktoren sind, die einem bei der Stellensuche und auf dem Arbeitsmarkt helfen. Genauso wichtig ist es, ins Team zu passen und gut zu kommunizieren. Denn die besten Fachkenntnisse nützen wenig, wenn man nicht mit anderen zusammenarbeiten kann.“

SVEN MUMENTHALER, 18

„Nach einem Klinikaufenthalt wegen einer Depression verliess ich mit 18 Jahren mein Zuhause im Appenzell und zog nach Bern, obwohl ich arbeitslos war. Am Anfang fand ich es cool, nicht arbeiten zu müssen. Ich schlief aus und lebte in den Tag hinein. Nach einem halben Jahr jedoch langweilte ich mich. Um eine Tagesstruktur zu erhalten, fing ich mit Hundesitting an. Später erfüllte ich mir einen Kindheitswunsch und schaffte mir einen eigenen Hund an. Er half mir

sehr dabei, psychisch wieder auf die Beine zu kommen. Nach eineinhalb Jahren Arbeitslosigkeit fand ich über die IV bei der Gewa in Zollikofen einen Ausbildungsbetrieb für eine kaufmännische Lehre im B-Profil. Diesen Sommer werde ich meinen schulischen Lehrabschluss machen. Der betriebliche folgt erst 2022. Danach möchte ich mich im Bereich Marketing und Kommunikation niederlassen. Für meine Zukunft bin ich zuversichtlich, auch wenn die Angst vor einer erneuten Arbeitslosigkeit im Hinterkopf ist.“

LEA STUCKENBROCK, 23

NACH DEM KV AN DIE UNI

Nach Abschluss der kaufmännischen Lehre oder der Handelsschule kann man an der WKS KV Bildung berufsbegleitend oder in einer Vollzeitausbildung die Berufsmaturität absolvieren. Alternativ kann die Berufsmaturität im M-Profil direkt lehrbegleitend erlangt werden. Sie berechtigt zum Studium an einer Fachhochschule. Wer an einer Universität studieren möchte, absolviert nach der Berufsmaturität die Passerelle und erwirbt sich so Zugang zu den Schweizer Universitäten. Wer sich für eine Anschlusslösung interessiert, kann sich bei der WKS KV Bildung kostenlos und unverbindlich über seine Möglichkeiten beraten lassen.

www.wksbern.ch/beratung-gb

**INTERVIEW: MIREILLE GUGGENBÜHLER,
KOMMUNIKATION WIRTSCHAFTSSCHULE
THUN**

*„Die persönliche Entwicklung ist
auch sehr wichtig“*

Reto Ganz unterrichtet an der Wirtschaftsschule Thun das Fach Wirtschaft und Recht. Das Thema Arbeitslosigkeit betrachtet er mit den Lernenden aus ganz verschiedenen Perspektiven.

2020 waren gemäss Seco im Jahresdurchschnitt mehr Jugendliche zwischen 15 und 24 Jahren arbeitslos als noch das Jahr zuvor. Wie thematisieren Sie das Thema Arbeitslosigkeit in Ihrem Unterricht?

Arbeitslosigkeit ist ein wichtiges Thema, welches im Fach Wirtschaft und Recht besprochen wird. Ich bearbeite das Thema, indem ich beispielsweise mit den Lernenden die Zahlen des Seco einordne. Wir ziehen im Unterricht auch Vergleiche zu anderen Ländern, gerade was die Jugendarbeitslosigkeit betrifft. So lag diese etwa während der Finanzkrise in Spanien bei rund 50 Prozent. Vergleichszahlen helfen, die Zahlen im eigenen Land relativieren zu können. Wichtig ist mir aber auch, den Lernenden aufzuzeigen, dass sie sich während der Ausbildung nicht nur auf das Fachliche konzentrieren sollen, sondern dass auch ihre persönliche Entwicklung sehr wichtig ist, so dass ein Unternehmen sie als Person sehr gerne behalten möchte.

Was sind die häufigsten Fragen der Lernenden zum Thema Arbeitslosigkeit?

Welche Branchen am meisten Schwierigkeiten haben und wie sich der Strukturwandel auswirkt. Thema sind auch immer die Weiterbildungen: Welche soll ich machen, damit ich früher oder später nicht plötzlich ersetzt werde?



Wie stark beschäftigen sich die Lernenden mit ihrer Zukunft?

Grundsätzlich stimmt es mich sehr positiv, wenn ich sehe, wie stark die Betriebe den Lernenden in dieser schwierigen Zeit helfen. Das mag ein Grund sein, dass sich viele zurzeit noch keine grossen Sorgen machen um ihre Zukunft. Es kann aber sein, dass sich das gegen Sommer hin ändern wird. Traditionellerweise kann zirka ein Drittel der Lernenden im Betrieb bleiben, ein Drittel absolviert noch den Berufsmaturitätslehrgang und ein Drittel sucht sich eine Stelle ausserhalb des Lehrbetriebs oder macht sonst etwas, etwa einen Sprachaufenthalt.

Was geben Sie den Lernenden, welche im Sommer die Lehre abschliessen, mit auf den Weg?

Als Klassenlehrer versuche ich aufzuzeigen, dass es sinnvoll sein könnte, zweigleisig zu fahren: Wer eine Stelle sucht, soll sich doch auch noch für die Berufsmaturität anmelden. So wäre zumindest ein Jahr lang klar, wie es weitergeht, falls es nicht mit einer Stelle klappen sollte. Zudem ermuntere ich die Lernenden, bereits jetzt proaktiv im Lehrbetrieb nachzufragen, ob die Möglichkeit besteht, bleiben zu können. Alle Lernenden werden von uns aber auch aktiv in ihrem Bewerbungsprozess unterstützt.

TEXT: URSULA STAUFFACHER, BSD. BERN

Veränderungen in der Grundbildung

Arbeitslosigkeit – insbesondere Jugendarbeitslosigkeit – ist nicht nur ein wirtschaftliches, sondern primär ein soziales Problem. Wer keine Anstellung hat, gerät rasch ins gesellschaftliche Abseits. Eine solide Grundbildung ist bei Weitem kein Garant, aber sicher eine gute Voraussetzung für eine spätere Anstellung. Zwar haben Berufsfachschulen wenig Einfluss auf die Anzahl abgeschlossener Lehrverträge, doch sind auch sie klar involviert in die Werdegänge der jungen Leute und leisten ihren Beitrag, um die Lernenden fit für den Arbeitsmarkt zu machen. Lehr- und Stoffpläne sollen sicherstellen, dass die jungen Menschen die für das jeweilige Berufsfeld relevanten Fähigkeiten erlangen und Fertigkeiten erlernen. Darüber hinaus gilt es allgemeinbildende Inhalte zu vermitteln. Denn schliesslich soll der einmal erlernte Beruf keine Sackgasse darstellen, sondern die Lehrabgänger/innen befähigen, Umschulungen, Fort- und Weiterbildungen in Angriff zu nehmen und lebenslang zu lernen. Dabei spielen auch Lern- und Arbeitstechniken und die Offenheit für Neues eine wichtige Rolle. In Zusammenarbeit mit den Betrieben und den überbetrieblichen Kursen haben die Berufsfachschulen bisher diese Aufgaben erfolgreich wahrgenommen. Das duale Bildungssystem steht im internationalen Vergleich gut da und die Jugendarbeitslosigkeit in der Schweiz ist erfreulich tief.

Und doch gilt es, das Erreichte zu überprüfen, die aktuellen Entwicklungen zu verfolgen. Wer heute eine Grundbildung absolviert, soll auf die Berufswelt von morgen vorbereitet werden. Wie diese aussieht, lässt sich nicht präzise vorhersagen, aber dass sie sich deutlich vom Bisherigen

unterscheidet, ist allen klar. Im Detailhandel schreitet der Wandel mit Riesenschritten voran. Der Corona bedingte Lockdown verlieh Onlinehandel und Digitalisierung einen Schub, doch gerechnet hat man mit diesen Änderungen schon vorher. So waren die Reformen in allen kaufmännischen Berufsfeldern beim Ausbruch der Pandemie schon weit fortgeschritten. Die neuen Ausbildungen starten im Sommer 2022 und sind konsequent Handlungskompetenz orientiert aufgebaut. Im Zentrum der Ausbildungspläne stehen Tätigkeiten aus der beruflichen Praxis der Lernenden. Die Berufsfachschulen nähern sich so weit wie möglich dem Alltag der Lernenden an, legen die Grundsteine für die beruflichen Tätigkeiten und ermöglichen das Üben in einem geschützten Rahmen. Die Hauptaufgabe der Lehrpersonen ist nicht die Wissensvermittlung, sondern die Strukturierung, Unterstützung und Begleitung der Lernenden bei ihrem selbstorganisierten Lernen. Individuelle Lernfortschritte werden in einem digitalen Portfolio festgehalten und können von allen Bildungsbeteiligten eingesehen werden.

Der Paradigmenwechsel beschäftigt Branchen und Schulen gleichermaßen und kann nur gelingen, wenn alle drei Lernorte die Lernenden ins Zentrum stellen und noch stärker kooperieren. Die Umstellung wird alle fordern, doch wir sind überzeugt, dass die Berufsleute auf diese Weise noch besser auf die Anforderungen der modernen Arbeitswelt vorbereitet werden. Und damit stellen die neuen Grundbildungen auch einen Beitrag zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit dar.

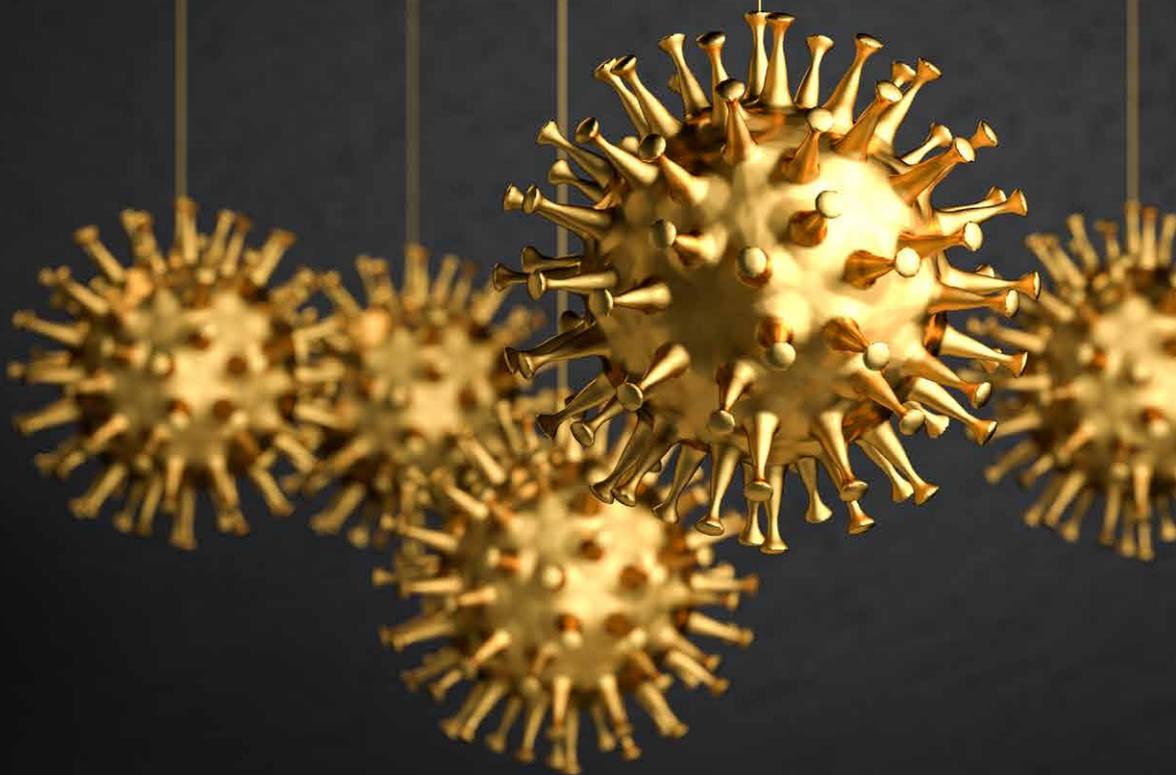
TEXT: DANIEL STÄHLI, DIREKTOR BFB

Statement zum Fachbeitrag „Veränderungen in der Grundbildung“

Die Corona-Pandemie hat enorme Auswirkungen auf die Wirtschaft und auf die Gesellschaft. Die während Jahren sehr tiefe Arbeitslosenquote in der Schweiz ist in den letzten Monaten angestiegen. Gerade für Lehrabgängerinnen und Lehrabgänger gestaltet sich die Suche nach einer Arbeitsstelle als sehr schwierig.

Die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung unterstützt die Lernenden gemeinsam mit den Berufsfachschulen bei der Suche nach einer ge-

eigneten Anschlusslösung. Was mich persönlich hoffnungsvoll stimmt ist die Tatsache, dass sich die Schweizer Wirtschaft bei vergangenen Krisen im internationalen Vergleich immer relativ rasch erholen konnte. Deshalb bin ich überzeugt, dass die sehr gut ausgebildeten jungen Berufsleute nichtsdestotrotz eine sehr gute Perspektive für ihre berufliche Laufbahn haben, vielleicht einfach leicht verzögert.



*... und zweitens
als man denkt
Geschäftsbericht 2020*

Die Info des Kantons an die Berufsfachschulen am Freitagmittag 13. März 2020 tönte lapidar: „Ab Montag gehen wir vom Präsenz- zum Distanzunterricht über.“ Von einem Tag auf den anderen waren die Schulhäuser leer und die Parkplätze drum herum verwaist. In den Zügen und auf dem Weg zum Schulgebäude fehlten am Morgen und am Abend die aufgestellten Berufsschulklassen.

Dies die Situation vor etwas mehr als einem Jahr; Covid-19 ist vorläufig nicht mehr aus unserem Leben wegzudenken. Die Pandemie macht den Menschen und der Wirtschaft zu schaffen. Wir alle wissen noch nicht, wie die Welt in einigen Jahren aussehen wird. Was wird die „neue Normalität“? Wie wird der Schulunterricht stattfinden, wie die QV's, wie die Ausbildung generell?

Auch im Team des Kaufmännischen Verbandes Bern haben wir nach den Lockdown-Massnahmen Homeoffice angeordnet, ein Schutzkonzept erarbeitet und dieses laufend aktualisiert, Kurzarbeit eingeführt, einen Überbrückungskredit beantragt und diesen auch sofort erhalten - so konnten wir mindestens die Liquidität sicherstellen und mussten keine Stellen abbauen. Rasch haben wir auch Onlineangebote auf den Markt gebracht, um die wichtigsten Mitglieder- und Kund/innenangebote trotzdem durchführen zu können. Trotzdem erhielten wir sehr viele Absagen von zum Teil treuen Kundinnen und Kunden.

Andererseits wurde digital plötzlich normal. Homework funktioniert oder wir lernen es laufend. Online-Meetings mit Teams, Zoom oder Skype ersetzen Sitzungen in Zürich oder Aarau. Wir lernen täglich dazu.

Die Auswirkungen von Covid-19 auf die Jahresrechnung 2020

Statt wie im Budget vorgesehen eine schwarze Null zu erreichen, resultierte Ende 2020 schlussendlich ein operativer Verlust von rund 212'000 CHF. Hauptgründe für diese massive Verschlechterung waren einerseits der starke Rückgang im Seminargeschäft, was netto eine Verschlechterung von rund 140'000 CHF ausmachte, sowie der Ausfall der Qualifikationsverfahren. Die übrigen Bereiche schlossen insgesamt ausgeglichen oder leicht besser ab.

Die Deckung dieses Verlustes konnte nur mit der Auflösung der beiden Fonds (Total 114'208.69 CHF) und der Auflösung eines Teils des Eigenkapitals (Total 97'882.97 CHF) erreicht werden. So verbleibt am 31.12.2020 ein Eigenkapital von 54'473.82 CHF - wir laufen finanziell

nun definitiv auf dem Zahnfleisch und äusserste Vorsicht ist zwingend.

Voranschlag 2021

Der Voranschlag 2021 bildet wieder ein „normales“ Jahr ab. Nach den sehr guten Seminarumsätzen in den Monaten Januar bis März gehen wir davon aus, dass wir mindestens das Ertragsniveau von 2019 erreichen werden, und es deutet auch nichts darauf hin, dass die Qualifikationsverfahren in diesem Jahr nicht stattfinden würden. Die definitive Bestätigung des Bundesrates dazu ist am 12. März 2021 erfolgt.

Es ist aber auch klar, dass der kfmv Bern im laufenden Jahr keine Möglichkeiten mehr hat, allfällige Ausgabenüberschüsse abzufedern. Die Geschäftsstelle und die zuständigen Gremien beobachten deshalb die Finanzlage im 2021 noch enger als sonst und werden allfällig erforderliche Entlastungsmassnahmen sofort fällen.

Ausblick aufs 2022 und die Folgejahre

Mit der am 30. März von einer ausserordentlichen Delegiertenversammlung des kfmv Schweiz beschlossenen Strukturreform werden wir neue Rahmenbedingungen für die weitere strategische Ausrichtung des Verbandes, die operative Aufgabenerfüllung, die finanziellen Entwicklungen (Wegfall des Zentralverbandsbeitrages, dafür Abschluss von Leistungsvereinbarungen) etc. erhalten. Der Dachverband konzentriert sich neu auf seine nationalen Aufgaben (Politik, Sozialpartnerschaften, nationale Partnerschaften, CD/CI); die Sektionen werden ab 2022 vollumfänglich für die Definition und Erbringung der Mitglieder- und Kund/innenleistungen verantwortlich sein. Dies wird auch eine Neuausrichtung der Finanzen ermöglichen. Eine entsprechende Finanzplanung wird parallel zum Gesamtprojekt erarbeitet.

Neben verschiedenen organisatorischen Anpassungen, die auf den 1. Januar 2022 vollzogen werden, ist auch das Thema der längerfristigen Perspektiven des Kaufmännischen Verbandes gestellt. Wir sind sicher, dass wir mit dem bisherigen Mitgliedschaftsmodell nicht mehr langfristig weiterfahren können (abnehmende Bindungen der Menschen an Organisationen, Communities statt Mitgliedschaft, zunehmender Bedarf nach Orientierung und Dialog, neue Arbeits- und Kooperationsformen, etc.). Gefragt sind nachhaltige und tragfähige Lösungen für die neuen Kund/innenbedürfnisse. Wir sind motiviert, dies gemeinsam mit unseren Partnersektionen anzugehen!

Zusammenarbeit mit Schulen und Partnerorganisationen

Wie in den Vorjahren haben wir die Zusammenarbeit mit den getragenen und mitgetragenen Schulen auf einer partnerschaftlichen und kon-

struktiven Basis weitergeführt. Schwerpunktthemen waren einerseits das kantonale Projekt „Berufsschulorganisation 2020“, das die Profilierung der Berufsfachschulen verbessern und die Zuteilung der Lernenden auf die Schulen vereinfachen soll; andererseits haben alle Beteiligten an der Vorbereitung der neuen Bildungsverordnungen für die Kaufleute und den Detailhandel mitgearbeitet und werden dies auch weiterhin tun.

Die Kontakte im Rahmen der kantonalen Kommissionen (Volkswirtschaftskommission, Berufsbildungsrat, Fachrat Weiterbildung) und weiterer Partnerschaften haben sich wegen Corona reduziert – verschiedene Anlässe und Sitzungen wurden abgesagt – oder wurden online durchgeführt.

Region Bern/Solothurn/Aargau

Die Zusammenarbeit lief im gewohnten Rahmen weiter. Einige Altlasten mussten bereinigt werden und vor allem in den Aargauer Sektionen ist im Moment viel in Bewegung.

Sozialpartnerschaften:

Wie geplant wurden die beiden Gesamtarbeitsverträge mit „Schweizer Zucker“ (gemeinsam mit der Unia) und mit der KPT Krankenkasse für eine weitere Periode abgeschlossen und unterschrieben. Bei den Verhandlungen mit der KPT haben wir starkes Gewicht auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gelegt, und das spiegelt sich auch im neuen GAV wider. Eine der zentralen Neuerungen ist der vierwöchige Vaterschaftsurlaub, mit welchem die KPT über den gesetzlichen Anspruch hinausgeht.

Personelle Veränderungen:

Wechsel im Präsidium und im Vorstand

Mit der kommenden Hauptversammlung geht auch eine Ära zu Ende: Während neun Jahren hat Giovanna Battagliero mit grossem Engagement, Herzblut und viel Geschick den Kaufmännischen Verband Bern als Präsidentin durch alle Irrungen und Wirrungen geführt, Entwicklungen angestossen und so den Kaufmännischen Verband Bern weitergebracht; vorher war sie bereits Mitglied im Vorstand. Giovanna, wir alle danken Dir ganz herzlich für Deinen kaum abgolgten Einsatz und wünschen Dir von Herzen alles Gute für das private und berufliche Weiterkommen.

Als ihre Nachfolgerin wird Ursula Marti vorgeschlagen, eine versierte und erfahrene Bildungs- und Angestelltenpolitikerin, die uns seit Jahren im Vorstand aktiv unterstützt und begleitet. In der Folge wird Dominic Huwiler als Vizepräsident vorgeschlagen, auch er ein langjähriges Vorstandsmitglied. Herzlich willkommen als Präsidentin und Vizepräsident.

Auch Flavia Wasserfallen wird den Vorstand leider verlassen, sie konzentriert sich in Zukunft auf andere politische Themenfelder. Herzlichen Dank auch Dir Flavia für dein Engagement.

Für die Nachfolge der beiden Abtretenden sind vorgeschlagen:

- Mirjam Veglio, Kauffrau, Mitglied der Geschäftsleitung Kibez (Kinderbetreuung Zollikofen), Grossrätin SP: „Mein Fokus liegt beim Menschen – sei es in der Arbeitswelt oder im Lebensalltag. Ich bin vielfältig lebenserfahren, beruflich wie in der Politik, und gleichwohl immer wieder interessiert an Neuem.“
- Sven Gubler, Betriebsökonom FH, MBA-IMC, Direktor Bern City: „Der Erfahrungsrucksack, welchen ich als Nutzer des dualen Bildungssystems für meine berufliche Entwicklung füllen durfte, ist enorm. Gerade die Berufslehre hat mir viele akademische Weiterbildungen stark erleichtert, da die Breite und Fülle der praktischen und theoretischen Ausbildung nicht einfach ersetzbar ist. Als Familienvater freue ich mich sehr, mit meinem Engagement eine wichtige Ausbildungsstätte unterstützen zu können.“

Wir heissen die beiden ebenfalls herzlich willkommen.

And what's about Covid?

Was wir uns vorstellen können: Wir gehen gestärkt aus der Krise hervor. Wir setzen laufend neue Unterrichtsmethoden und Arbeitsformen um. Wir werden flexibler im Umgang mit Entwicklungen und Technologien. Die Tools dazu standen seit Jahren bereit, nun haben wir in kürzester Zeit gelernt, mit ihnen umzugehen und sie einzusetzen. Und was das Schöne ist: Wir etwas Älteren profitierten von den Lernenden und von den jungen Kolleginnen und Kollegen.

Last but not least: Ganz herzlichen Dank!

Wir danken dem Team auf der Geschäftsstelle, unseren Vorstandskolleg/innen, den Schulleitungen und allen Mitarbeitenden unserer getragenen und mitgetragenen Schulen ganz herzlich für die ausserordentlichen Leistungen, die sie in diesen nicht ganz normalen Zeiten erbracht haben und noch weiter erbringen werden, und für die gute und konstruktive Atmosphäre, in der dies geschah. Sie alle verrichten hervorragende Arbeit, und das spricht für uns alle!

Mitglieder sind ein rares Gut. Deshalb umso mehr: Herzlichen Dank für Ihre Treue!

*Giovanna Battagliero, Präsidentin
Ruedi Flückiger, Geschäftsleiter*

Erfolgsrechnung 2020 und Voranschlag 2021

| | Rechnung 2019 | Rechnung 2020 | Voranschlag 2021 | Bemerkungen |
|--------------------------|---------------------|----------------------|----------------------|--|
| Beiträge | 1'118'725.92 | 1'108'693.21 | 1'143'200 | Mitgliedererträge, Beiträge Dritter, Leistungsvereinbarungen |
| Dienstleistungsertrag | 1'623'503.68 | 808'304.94 | 2'014'560 | v. a. Seminare, Prüfungskommission |
| Übrige Erträge | 745'070.77 | 486'339.29 | 611'650 | v. a. Reka |
| Total Ertrag | 3'487'300.37 | 2'403'337.44 | 3'769'410 | |
| Direkter Aufwand | -2'234'974.22 | -1'390'774.94 | -2'537'776.00 | Verbandstätigkeiten, Prüfungskommission |
| Personalaufwand | -1'033'163.09 | -1'033'163.09 | -1'029'500.00 | |
| Übriger Aufwand | -210'616.41 | -191'953.17 | -185'940.00 | |
| a.o. Ertrag/ Aufwand | -15'919.41 | | -32'000.00 | |
| Total Aufwand | | -2'615'891.20 | -3'785'216.00 | |
| Jahresresultat | | -212'553.76 | -15'806 | |
| Auflösung Fonds | | 114'670.79 | | Fonds Bildung und Jugend und Fonds Spiezer Sternstunde |
| Auflösung Gewinnvorträge | | 97'882.97 | | |
| Jahresresultat | | 0.00 | | |

Die Revision ist ohne weitere Beanstandungen durchgeführt und die Jahresrechnung genehmigt worden, der positive Revisionsbericht liegt vor. Ein spezieller Dank gilt vor allem Karin Schmid für die Buchführung und Thomas Zbinden als zuverlässigem Revisor.