

**kaufmännischer
verband**

*gemeinsam sind wir zukunft.
in bern.*



News & Stories

für Kaufleute und Detailhändler:innen
zum Fokusthema: Rekrutierung & Onboarding

news

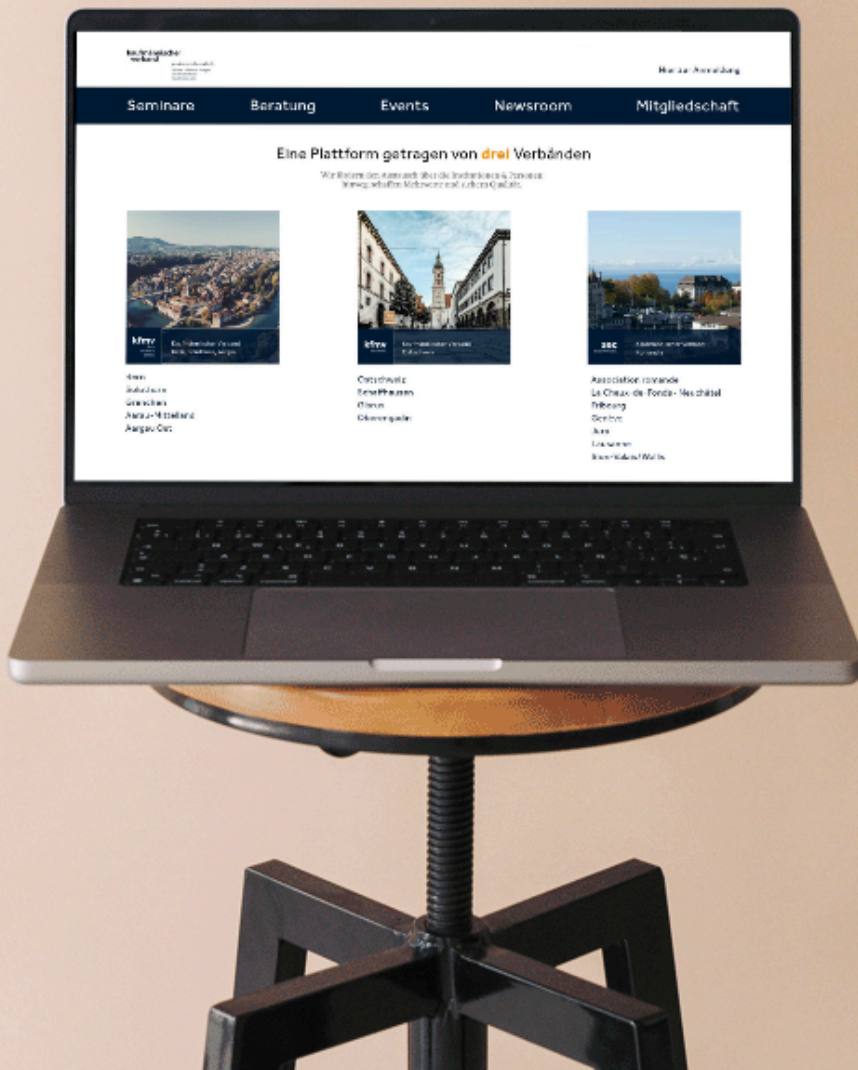


Unsere neue Website!

Wann: Montag, 24. Juni 2024

Wo: kv-verband.ch

COMING SOON



Editorial

Wer rekrutiert hier wen?

**Liebe Mitglieder, geschätzte
Leserinnen und Leser**

In den letzten Jahren hat sich der Arbeitsmarkt dramatisch verändert. Wo einst Arbeitsplätze knapp waren, besteht heute ein Mangel an Fach- und Arbeitskräften. Das ist ein Paradigmenwechsel, der Arbeitgeber:innen dazu zwingt, aktiv nach den geeigneten Mitarbeitenden zu suchen, anstatt sich einfach die Rosinen herauszupicken.

Andererseits müssen Arbeitnehmende nicht nur die fachlichen Anforderungen erfüllen, sondern auch die richtigen Soft Skills und eine Passung mit der Unternehmenskultur mitbringen. Das ist ein durchaus anspruchsvolles Unterfangen, das sowohl für Arbeitgebende als auch für Bewerber:innen eine Herausforderung darstellt.

Herzliche Gratulation, wenn Sie dann für die neue Stelle zugesagt haben und der Arbeitsvertrag unterschrieben ist!

Nun beginnt die gemeinsame Reise erst eigentlich erst. Ein klar strukturierter Onboarding-Prozess ist entscheidend, um sicherzustellen, dass neue Mitarbeitende erfolgreich in das Unternehmen integriert werden.



**Ruedi Flückiger
Geschäftsführer**

Und während sich beide Partner auf ihre neue Zusammenarbeit vorbereiten, halten Sie bereits die zweite Ausgabe unseres Magazins «News & Stories» in den Händen. Kleineres Format, regionaler, aktueller. Unser Magazin erscheint viertel-jährlich, online und teilweise gedruckt.

Wir freuen uns, wenn Sie von unseren Texten und Inputs profitieren. Gleichzeitig sind wir gespannt auf Ihr Feedback und Ihre Reaktionen, die Sie jederzeit gerne via E-Mail an kommunikation@kfmv-bern.ch senden können. Oder haben Sie selbst vielleicht ein spannendes Thema, über das Sie schreiben möchten? Schreiben Sie uns, wir freuen uns, von Ihnen zu lesen.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Ruedi Flückiger'. The signature is stylized and fluid.

**Ruedi Flückiger
Geschäftsführer
Kaufmännischer Verband Bern**

Weiterarbeit nach der Pensionierung oder wie weiter im «Age of Longevity»

Beinahe unbemerkt von uns und im Schatten aktueller Krisen und Kriege greift eine stille Revolution um sich: Wir werden immer älter und bleiben leistungsfähiger als früher.

Das Autorenteam Lynda Gratton und Andrew Scott hat dies bereits 2016 im Bestseller «The 100-Year Life» vorweggenommen. Die damals beschriebenen Mechanismen und neuen Normen treten nun aus einer anfänglichen Utopie heraus und nehmen immer mehr Gestalt an.

Wenn ich im HR-Alltag Mitarbeitende berate, welche bald in Pension gehen werden, spüre ich diese Tendenzen ebenso.



Martin Ryter
Senior HR
Business Partner
CSD Ingenieure AG

Als Umweltpionierin setzt CSD auf wirtschaftliche Lösungen für die Lebensqualität und für die Umwelt rund um Energie, Wasser, Strasse und Schiene, Gebäude, Kieswerke und Steinbrüche sowie Altlasten und Kreislaufwirtschaft.

Insbesondere im Dienstleistungs- und Wissensarbeitssektor treffen wir auf immer mehr interessierte und «fittere» Mitarbeitende, die auch nach dem ordentlichen Pensionierungsalter etwas bewegen wollen. Die gewünschten Beschäftigungsgrade und Anstellungsdauern steigen seit den letzten Jahren merklich an. Klar ist dies auch sehr berufs- und branchenabhängig. Die beschriebene Tendenz ist aber da und gekommen, um zu bleiben.

Gemäss Gratton und Scott sind die drei klassischen Lebensphasen (Ausbildung, Erwerbsleben, Pension) überholt und werden durch eine sehr viel längere Lebensspanne des Erwerbslebens dominiert werden. Dieser Wechsel kann und wird stattfinden müssen dies aus medizinischen, monetären und demografischen Gründen, insbesondere aber auch um einer möglichen Überlastung der Sozialversicherungen vorzugreifen.

Wir werden künftig die Möglichkeit haben, noch älter zu werden und dies auf qualitativ hohem gesundheitlichem Niveau. Jedoch immer mit der Prämisse, unsere Endlichkeit nicht zu verleugnen.





Dieser Gewinn an Lebensdauer und Lebensqualität will allerdings finanziert sein, wobei dieser Beitrag zwingend aus der Erwerbslebensphase stammen wird. Interessant ist dabei, dass der Begriff «Erwerbsleben» künftig breiter gefasst werden muss: Es passiert eine Verlagerung weg von der reinen «Brot-Erwerbsarbeit» in Richtung paralleler (Arbeits-)Projekte, Care-Einsätze, Freiwilligenarbeit und weiterer Formen von Arbeit. Es ist möglich, dass in diesem Zusammenhang das Konzept eines bedingungslosen Grundeinkommens neu andiskutiert werden wird.

Zudem wird sich der Begriff «Arbeit» (im Althochdeutschen als «Mühsal, Plage, Leid» umschrieben) und die Umsetzung der Arbeit weiter stark wandeln müssen. Die morgendlichen, eher dumpfen Pendlerströme auf Schweizer Bahnhöfen und Autobahnen scheinen die negative althochdeutsche Auslegung aktuell noch zu bestätigen. Doch Arbeit ist wesentlich mehr, wirkt auf verschiedenste Weise auf unsere Leben und wir verbringen schlicht zu viel Lebenszeit am Arbeitsplatz, als dass wir uns stetig daran grämen sollten.

Nützliche Links:

- rentarentner.ch
- seniorsatwork.ch

Wir sind alle eingeladen, die Arbeitswelt in Richtung einer positiven Umgebung zu verändern.



wbp

Jetzt den
wbp-Newsletter
abonnieren:



Fachgruppe wbp – Wir Berufs- und Praxisbildner:innen

Die Fachgruppe wbp bietet Berufs- und Praxisbildner:innen von kaufmännischen Lernenden und Praktikantinnen und Praktikanten gezielte und praxisnahe Unterstützung für ihren betrieblichen Alltag und sorgt für inspirierende Vernetzung von Wissen und Menschen.

wbp-Mitglieder profitieren unter anderem von:

- Kompetente On- und Offline-Beratung für die betriebliche Ausbildung im kaufmännischen Bereich
- Praktische Supporttools wie z. B. Funktionsbeschreibungen & Merkblätter
- Kostenlose Teilnahme an wbp-Abendveranstaltungen und Vorzugspreise auf die wbp-Herbsthalbtagung
- Vorzugspreise auf Publikationen aus dem Themengebiet
- u. v. m.

Weitere Infos zur Fachgruppe und Beitritt:
kfmv.ch/wbp



KI-Revolution im Recruiting: Notwendige Anpassungen für die neue Arbeitswelt

Text: Olivia Schütt, ccby.ch

Die Integration von Künstlicher Intelligenz (KI) in diverse Recruiting-Prozesse bietet die Möglichkeit, den Arbeitsmarkt für ältere Arbeitnehmende nicht nur zugänglicher, sondern auch gerechter zu gestalten. Mit ganz einfachen Mitteln wäre es möglich, auf die Bedürfnisse einer diversifizierten Arbeitsbevölkerung zu reagieren und eine inklusive Arbeitsumgebung zu schaffen:

Anpassung der Algorithmen

Algorithmen sollten so optimiert werden, dass sie das breite Wissensspektrum, die Erfahrung und die Fähigkeiten, die ältere Mitarbeitende mitbringen, erkennen und wertschätzen. Dies ermöglicht eine ganzheitlichere Bewertung der Lebensarbeitsleistung einer Person.

Flexible Arbeitsmodelle durch KI

KI-gesteuerte Systeme können dabei helfen, flexible und projektbasierte Arbeitsmodelle zu fördern, die den Bedürfnissen der Unternehmen sowie auch den Präferenzen der älteren Arbeitnehmenden entsprechen.

Lebenslanges Lernen fördern

KI-Plattformen können das lebenslange Lernen unterstützen, indem sie personalisierte Lernempfehlungen anbieten.

Ethik und Unvoreingenommenheit

Entscheidend ist, dass die Entwicklung und die Implementierung von KI-Systemen im Recruiting ethischen Standards folgt, die Altersdiskriminierung vermeiden und eine Kultur der Inklusion fördern.



Olivia Schütt

CC BY Olivia: Business Consulting! Wir sind Marktzauberer, Digitaltänzer, Innovationsimpresarios. Mit uns wird Ihr Businesserfolg nicht nur möglich, sondern unvermeidlich und das mit einem Lächeln!

Hier zum LinkedIn-Profil:



Generationen im Vergleich: GenZ und Babyboomer.

Text: Olivia Schütt, ccby.ch

In der heutigen Arbeitswelt treffen verschiedene Generationen aufeinander, jede mit ihren eigenen Wertvorstellungen und Arbeitsweisen.

Besonders beliebt ist der Vergleich zwischen der Generation Z, die gerade in den Arbeitsmarkt eintritt, und den Babyboomern, die eine etablierte Position innehaben. Diese beiden Gruppen unterscheiden sich in vielerlei Hinsicht, was sowohl Herausforderungen als auch Chancen für Unternehmen bietet.

Werte und Arbeitsmoral

Generation Z, geboren zwischen Mitte der 1990er und den frühen 2010er Jahren, ist mit digitalen Technologien aufgewachsen und sieht Flexibilität sowie Work-Life-Balance als selbstverständlich an. Sie legt grossen Wert auf Diversität, Inklusion und soziale Verantwortung von Unternehmen. Im Gegensatz dazu stammen die Babyboomer, geboren zwischen 1946 und 1964, aus einer Zeit des wirtschaftlichen Aufschwungs und sind oft mit einer starken Arbeitsmoral und einem hohen Mass an Loyalität gegenüber einem bzw. einer Arbeitgeber:in aufgewachsen. Sie schätzen Stabilität und sind weniger geneigt, häufig den Job zu wechseln.

Technologische Affinität

Während Gen Z mit Smartphones, Social Media und Apps gross geworden ist und sich schnell an neue Technologien anpasst, müssen viele Babyboomer ihre digitalen Fähigkeiten im Laufe ihrer Karriere erweitern und aktualisieren. Dieser Unterschied in der technologischen Vertrautheit kann in der Arbeitswelt zu unterschiedlichen Herangehensweisen bei der Problemlösung und Kommunikation führen.



Erwartungen an den Arbeitsplatz

Gen Z sucht nach Arbeitgeber:innen, die flexible Arbeitszeiten, umfangreiche Gesundheitsleistungen und Möglichkeiten zur persönlichen sowie beruflichen Entwicklung bieten. Sie bevorzugen eine flache Hierarchie und offene Kommunikationskanäle.

Babyboomer hingegen bevorzugen klar definierte hierarchische Strukturen und sind es gewohnt, persönlich im Büro zu arbeiten. Sie legen Wert auf Sicherheit und vorhersehbare Karrierewege.

Führung und Zusammenarbeit

Gen Z bevorzugt einen kollaborativen und coachenden Führungsstil und schätzt regelmässiges Feedback. Babyboomer sind oft autonome Arbeiter, die einen autoritativen

Stil gewohnt sind und sich durch ihre Erfahrungen und ihr Wissen und Respekt verdienen.

Fazit

Die Unterschiede zwischen Gen Z und den Babyboomern bieten Unternehmen die Chance, von einer Vielfalt an Perspektiven und Erfahrungen zu profitieren. Indem Organisationen die einzigartigen Stärken jeder Generation erkennen und nutzen, können sie ein integratives Arbeitsumfeld schaffen, das Innovation fördert und alle Mitarbeitenden motiviert.

Es ist wichtig, dass Unternehmen Brücken bauen, um die Kluft zwischen den Generationen zu überbrücken und eine harmonische und produktive Arbeitsatmosphäre zu fördern.

Laufbahn- und Karriereberatung

Möchten Sie sich neu orientieren oder planen einen Wiedereinstieg? Wir unterstützen Sie während Ihrer gesamten Berufslaufbahn.

- Standortbestimmung oder Neuorientierung
- Bewerbungsscheck
- Rückmeldung zu LinkedIn-/Xing-Profil
- Einsatz von diagnostischen Testverfahren

Laufbahnberatung kfmv Bern

T +41 31 390 60 30

laufbahnkarriere@kfmv-bern.ch

Elia M. Siragusa,
Kaufmännischer Verband Bern

Arbeit neu denken

Als Student erlebe ich oft, dass die Arbeitnehmenden über die Arbeitsmoral der Gen Z diskutieren und sich dabei über die Arbeitsmoral und Motivation der Gen Z beklagen. Nicht selten wird dabei auch über die vermeintliche Faulheit der jungen Menschen diskutiert. Dass diese Behauptung falsch ist, brachte die Unternehmerin Yaël Meier auf den Punkt:

«Dass Junge faul sind - dieser Aussage widerspreche ich zu 100 Prozent. Was sich aber verändert, ist der Anspruch, den junge Menschen an Arbeit haben»
-Yaël Meier-

Die Generation Z hebt sich deutlich von den älteren Generationen ab, nicht nur in ihrer Art zu arbeiten, sondern auch in ihren Wertvorstellungen und Anforderungen an den Beruf. Während ältere Generationen oft den traditionellen Arbeitsmodellen folgten und Sicherheit sowie finanzielle Stabilität als oberste Prioritäten ansahen, strebt die Gen Z nach mehr. Die Gen Z sucht nach einer Tätigkeit, die sinnstiftend und erfüllend ist.



Elia M. Siragusa

Elia Siragusa ist 23 Jahre alt und schliesst im Januar 2025 seinen Master of Law an der Universität Bern ab. Seit knapp einem Jahr ist er Teil des Kaufmännischen Verbands Bern. Elia engagiert sich ausserdem ehrenamtlich in verschiedenen Vereinen, deren Zweck die Förderung des Unternehmertums in der Schweiz ist. Neben dem Studium gilt seine grösste Hingabe der Präsidentschaft eines internationalen Vereins für Rechtsstudierende.



Hier zum LinkedIn-Profil:

Die Gen Z will durch ihre Arbeit einen Beitrag zu der Gesellschaft leisten und sich selbst verwirklichen, indem sie ihre Werte und Überzeugungen in ihre Arbeit integrieren kann.

Gleichzeitig ist der Gen Z eine Work-Life-Balance wichtig. Die Gen Z achtet darauf, dass ihr Leben nicht von der Arbeit dominiert ist und daneben noch genügend Zeit für die eigenen Bedürfnisse und Interessen ist, was unter anderem einer der Gründe ist, warum immer mehr Personen nur Teilzeit arbeiten wollen: So haben sie mehr Zeit für die Familie und dafür ihrer Leidenschaft nachzugehen.

Es ist also nicht mit Faulheit zu verwechseln, wenn sich jemand dazu entscheidet, «nur» 80% zu arbeiten aber dafür an den freien Tagen einem zeitaufwändigen Hobby nachgeht.

Was beim Diskutieren oft untergeht, ist der Fakt, dass sich eine ausgewogene Work-Life-Balance positiv auswirkt auf:

- die Motivation
- die Produktivität und
- das Engagement am Arbeitsplatz.

Beispielsweise kann eine Person, die ihre Tage nicht nur am Arbeitsplatz verbringt, das Unternehmen mit innovativen Vorschlägen und Ideen voranbringen, weil sie durch ausserberufliche Tätigkeiten ihren Horizont erweitern kann.

Entsprechend bedeutet das für die Arbeitgebenden, dass sie den jungen Generationen gewisse Zugeständnisse machen müssen, sofern dies im Rahmen der Anstellungsbedingungen möglich ist. Junge Arbeitnehmende sind mit der Technologie aufgewachsen und nutzen diese gerne, um festgefahrene Prozesse zu vereinfachen. Das beste Beispiel dafür ist der Studierende, der die Vorlesungen an der Uni mit ChatGPT zusammenfasst. Die heutigen Technologien erlauben viel Flexibilität.

Besonders hoch im Kurs bei der Gen Z steht die Möglichkeit von Homeoffice und flexiblen Arbeitszeiten. Dass einige Arbeitgebende damit Mühe haben, komplett auf Homeoffice umzustellen, ist verständlich. Unklar ist, was dagegen spricht, wenn man mal von einem Workspace-Café aus arbeitet oder nach den Meetings Zeit mit der Familie verbringt, und sobald die Kinder schlafen, die eintönigen Arbeiten noch abschliesst, wie E-Mails oder Berichteschreiben?

Mit meinen Gedanken und Ausführungen, welche v. a. auf persönlichen Begegnungen und Erlebnissen beruhen, möchte ich festhalten, dass die Gen Z nicht faul, sondern anspruchsvoll ist. Sie sucht nach einer Arbeitsumgebung, die ihren Bedürfnissen und Erwartungen gerecht wird.

Für die Arbeitgebenden besteht die Herausforderung darin, dass sie sich anpassen müssen und eine Kultur schaffen, durch die Flexibilität, Sinnhaftigkeit und persönliches Wachstum gefördert werden, um talentierte junge Menschen anzuziehen und langfristig zu binden.

Hast du weitere Fragen zu Leben und Karriere?

Das Beraterteam des Kaufmännischen Verbands Bern unterstützt dich bei deinen Fragen.

031 390 60 30
jugend@kfmv-bern.ch

Super, ich habe die Lehrstelle erhalten

Text: Ueli Matti, Lehrperson bsd.

Hört man im Frühling aus einem Zimmer der Brückenangebote Jubel, ist die Wahrscheinlichkeit gross, dass dies die Reaktion ist auf die Mitteilung: «Ich habe die Lehrstelle bekommen». Ein Jahr intensiver Vorbereitung, sorgfältiger Arbeit am Bewerbungsdossier und gewissenhafter Vorbereitung auf das Vorstellungsgespräch hat sich ausgezahlt.

Ueli Matti, Lehrer der Vorlehre der bsd. Bern, erzählt, wie das Team die Vorlernenden auf diesen wichtigen Schritt vorbereitet. Die Vorlehrklassen setzen sich jedes Jahr sehr heterogen zusammen. Die Klassen bestehen aus schulisch Schwachen und BM-Anwärter:innen, von Lernenden mit konkreten Berufszielen bis zu solchen mit sehr vagen Berufsvorstellungen.

Das Ziel der Vorlehre ist es, die Lernenden auf die Grundbildung vorzubereiten, wobei die Voraussetzungen sehr unterschiedlich sind. Für einige stehen die Schlüsselkompetenzen wie Pünktlichkeit im Vordergrund, während bei anderen die Verbesserung schulischer Kompetenzen im Fokus steht. Die wichtigste und anspruchsvollste Aufgabe ist die Bewerbungsarbeit.

Besonders herausfordernd ist es, wenn der Vorlehrbetrieb signalisiert, dass die Leistungen nicht ausreichen und keine Lehrstelle angeboten werden kann. In solchen Fällen beginnt oft ein aufwändiger Prozess, der die Lernenden dazu zwingt, über alternative Lösungen nachzudenken.

Dafür gibt es unzählige Beispiele: Ein Detailhändler findet plötzlich Gefallen am Gärtnerberuf und bekommt eine Lehrstelle. Dieser Weg erfordert von den Lernenden und Lehrkräften viel Energie und Ausdauer, doch am Ende wird eine Lösung gefunden, die für alle Seiten vorteilhaft ist. Ein anderes Beispiel betrifft einem Lernenden aus dem Kanton Luzern, der im Vorlehrbetrieb in Bern mündlich eine Lehrstelle zugesichert bekam. Im Mai erhielt ich einen besorgten Anruf, dass der Lehrbetrieb aufgrund von Konkurs geschlossen wurde. Im Juni fand er eine Lehrstelle im KV in Luzern.

Die Berufsfachschule des Detailhandels in Bern ist eine kaufmännische Berufsfachschule mit einer privaten Trägerschaft und liegt im Herzen der Berner Altstadt.

Unterstützung für Lernende im Rekrutierungsprozess

Text: Katinka Zeller, Konrektorin Kaufmännische Berufe und BM Wirtschaftsschule Thun



Rekrutierung ist für uns als Berufsfachschule ein Thema, das uns ganz besonders am Herzen liegt - wenn auch aus einem etwas anderen Blickwinkel betrachtet, nämlich jenem der Lehrabgänger:innen, die kurz vor dem oder bereits mitten im Rekrutierungsprozess stehen. Schliesslich geht es bei der Ausbildung von Lernenden darum, sie bestmöglich auf den Einstieg ins Berufsleben vorzubereiten. So bearbeiten unsere Lehrpersonen im Rahmen des Unterrichts gezielt Themen wie das Verfassen von Lebensläufen oder Motivationsschreiben. Rund ein halbes Jahr vor dem Lehrabschluss bietet die Wirtschaftsschule Thun (WST) jeweils einen Spezialanlass, der sich ganz um den Einstieg ins Berufsleben dreht.

Seit mittlerweile über 15 Jahren ist «Take off in ein erfolgreiches Berufsleben» (früher unter dem Namen «Lehrabschluss geschafft - was nun?») ein fester Bestandteil unseres Angebots. Ziel des «Take off» ist es, den Lehrabgänger:innen aufzuzeigen, wie viele Optionen ihnen mit dem Lehrabschluss offen stehen: Einfach mal weiterarbeiten, die BM, die HFW, eine höhere Fachschule oder einen Sachbearbeitungslehrgang in Angriff nehmen?

Das Schweizer Berufsbildungssystem bietet so viele Möglichkeiten, dass die Auswahl oft schwer fällt.

Die Wirtschaftsschule Thun veranstaltet jedes Jahr im Januar unter dem Titel «Take-off in ein erfolgreiches Berufsleben» verschiedene Workshops für Lernende im letzten Lehrjahr.

wst.ch/take-off



Unsere Veranstaltung «Take off» bietet hier willkommene Orientierung und hilfreiche Informationen. So können die Lernenden in einem Interessententest beispielsweise herausfinden, in welchem Bereich ihres Berufes ihre Stärken liegen. Gemeinsam mit dem BIZ Thun und unserer Weiterbildungsabteilung stellen wir mögliche Berufswege vor.

Wir laden ausserdem jedes Jahr eine:n ehemalige:n Absolvent:in ein, die von ihrem beruflichen Werdegang erzählt. Wir wählen dabei auch Personen aus, die keinen linearen Berufsweg hatten, sondern Umwege gegangen sind, Hürden gemeistert haben, sich mit Weiterbildungen (auf Tertiärstufe) weitergebildet haben und teilweise unkonventionelle Berufswege eingeschlagen haben.

Die Wirtschaftsschule Thun (WST) ist die führende Berufsschule für Kaufmännische Berufe und Detailhandelsberufe im Berner Oberland. Im Bereich Weiterbildung werden Kurse in Wirtschaft, Informatik und Sprachen angeboten.

So erlebte ich die Rekrutierungszeit

Text: Monika Leuenberger, Projektleiterin Marketing & Kommunikation WKS KV Bildung



Timmo Drescher ist Lernender in der KV Handelsschule der WKS KV Bildung und absolviert aktuell sein erstes Lehrjahr nach schulisch organisierter Grundbildung. Er gibt uns einen Einblick, wie er die Rekrutierungszeit erlebt hat.

«Als erstes informierte ich mich über den Betrieb und dessen Tätigkeiten, danach über meine Ansprechperson. Ich habe mir auf einem Notizpapier die wichtigsten Informationen und Namen notiert, damit ich auf Fragen antworten kann.»

Was erwarten denn junge Menschen heute von ihrer Arbeitsstelle? Timmo Drescher hat eine klare Meinung: «Mir ist es wichtig, dass ich in einem positiven Arbeitsumfeld arbeiten kann. Ich will mich in der Firma wohlfühlen, bei Unklarheiten immer

jemanden fragen können und es soll ein gutes Arbeitsklima herrschen. Lohn und Ferien sind für mich eher zweitrangig, wichtiger war mir der Arbeitsort Bern.»

Timmo betont, dass er froh war, gut auf den Rekrutierungsprozess vorbereitet zu sein und dass er genügend Zeit während des Unterrichts hatte und Inhalte detailliert angeschaut wurden. Diese Vorarbeit war wichtig, um seine Traumstelle zu finden. Beim nächsten Mal werde er wieder alles genau gleich machen und sei dann sicherlich weniger nervös.

«Als Lehrmeister würde ich eine freundliche und aufgestellte Person einstellen, welche einen guten Umgang mit anderen Menschen hat und deren Anliegen unterstützt. Zuverlässigkeit und Pünktlichkeit stehen ebenfalls an erster Stelle.»

Die WKS Bern, eine führende betriebswirtschaftliche Berufsbildungsinstitution im deutschsprachigen Espace Mittelland, begleitet über 4500 Lernende und Weiterbildungsteilnehmende auf ihrem Bildungsweg.

Rekrutierung von Lernenden an der BFB

Interview zwischen Claudia Ogi und Daniel Stähli, BFB - Bildung Formation Biel-Bienne



Claudia Ogi ist seit acht Jahren als Berufsbildnerin verantwortlich für die Lernenden, die auf dem Sekretariat der BFB - Wirtschaftsschule ihre Lehre absolvieren. Die BFB bildet Kaufleute EFZ oder EBA aus.

Claudia, was machst du an der BFB als Berufsbildnerin genau?

Ich plane die Ausbildung der Lernenden und begleite und unterstütze sie während der Lehre, damit sie den Abschluss erfolgreich bestehen können.

Wie läuft an der BFB der Prozess für die Rekrutierung von neuen Lernenden ab?

Wir schreiben die Lehrstellen auf Yousty, LENA und auf unserer Website aus. Der Leiter Finanzen/Personal und ich sichten die eingehenden Bewerbungsdossiers und laden zwischen fünf und sieben Schüler:innen zu einem ersten Gespräch ein. Anschliessend werden drei Schülerinnen und Schüler zu einem gemeinsamen Schnuppertag eingeladen. Dort erhalten sie einen Einblick in die drei Abteilungen Grundbildung, Weiterbildung und Finanzen/Personal und können teils etwas mitarbeiten. In den jeweiligen Abteilungen werden sie durch die Praxisbildner:innen betreut. Nach dem Schnuppertag entscheiden wir aufgrund der Rückmeldungen der Praxisbildner:innen, wem wir die Lehrstelle anbieten möchten.

Was ist dir bei der Auswahl der neuen Lernenden besonders wichtig?

In den Zeugnissen schaue ich zuerst auf die Beurteilung der Sozialkompetenzen, diese müssen gut bis sehr gut sein. Anhand der Zeugnisse versuchen wir auch zu erkennen, ob die Bewerber:innen die schulischen Kompetenzen für die KV-Lehre mitbringen.



Die BFB schreibt ihre Lehrstellen jeweils für französischsprachige und für deutschsprachige Lernende aus. Gibt es bei den Bewerbungen sprachspezifische Unterschiede?

Die deutschsprachigen Dossiers sind häufig etwas schöner gestaltet und vollständiger. Zudem kommen die französischsprachigen Bewerbungen tendenziell eher später.

Herzlichen Dank für die Beantwortung der Fragen. Ich wünsche dir weiterhin viel Freude bei der Ausbildung und Begleitung dieser jungen Menschen.

Die BFB hat sich als erfolgreicher, zweisprachiger Bildungspartner für die Wirtschaft in Biel, am Jurasüdfuss und im Seeland bestens etabliert. Die Grund- und die Weiterbildung sind breit gefächert, praxisnah und leistungsorientiert.

[bfb-bielbienne.ch](https://www.bfb-bielbienne.ch)

Kleine Pausen für grosse Effekte

Text: Niklaus Jud, Head of UNIK Sports Management

Pausen brauchen einen Imagewechsel! Richtig eingesetzt sind sie nicht das Mittel zur Arbeitsvermeidung, sondern eines für High Performance. Wer öfter kurz an die frische Luft geht, bewusst seine Gedanken schweifen lässt oder einfach nur die Augen schliesst schafft wertvolle Auszeiten, um klarere Gedanken, klügere Entscheidungen und kreativere Ideen zu fördern.

Mach sie zur Gewohnheit

Wie lange eine Mikropause dauert, ist nicht genau definiert. Sie dauert von ein paar Sekunden bis hin zu mehreren Minuten und findet eher individuell, spontan und am Arbeitsrhythmus ausgerichtet statt. Damit Mikropausen nicht vergessen gehen, gut in den Alltag integrierbar sind und zur Routine werden, empfiehlt es sich, immer nach kleineren Arbeitspaketen für eine kurze Ablenkung zu sorgen.

Weniger, dafür mehr

Die Kürze macht sie nicht weniger wertvoll. Bereits 1989 zeigten sich in einer Studie (Henning et al., 1989) positive Effekte bei Teilnehmenden, die während der Arbeit alle 40 Min. eine Mikropause von durchschnittlich 27,4 Sekunden machten. Reduziertes Stressempfinden, tiefere Herzfrequenz und weniger arbeitsbezogene Fehler waren einige Resultate. Kurzunterbrüche ersetzen nicht die formalen, längeren Pausen. In Studien zu unterschiedlichen Pausensettings (Balci & Aghazadeh, 2004) wiesen Forschende nach, dass die Kombination aus aktiven Mikropausen von 30 Sekunden bis 3 Minuten alle 15 Minuten und eine 14-minütige Pause nach zwei Stunden die besten Effekte auf Beschwerden im Bewegungsapparat aufweisen.

Minibreaks müssen nicht immer aktiv sein. Es wird zwischen verschiedenen Mikropausen unterschieden (Kim et al., 2018).

- **sozial anregend:** Gespräche an der Kaffeemaschine, Telefonate, Dart
- **kognitiv stimulierend:** Denkaufgaben abseits der Arbeit, koordinative Bewegungsaufgaben
- **entspannend:** Atemübungen, Dehnungsübungen, Gedankenreise
- **aktivierend:** Treppenstufen gehen, Spaziergang im Freien, Pingpong



Integration und Vorbildfunktion

Was hilft, um sich zwecks mentaler Entspannung kurzweilig von der Arbeit zu lösen, ist von Mensch zu Mensch und von Situation zu Situation unterschiedlich. Herauszufinden, was im jeweiligen Moment hilft, braucht etwas Übung und Zeit.

Für Firmen und Führungskräfte bedeuten die Forschungsergebnisse, dass Pausen nicht verpönt sein dürfen, die Vorbildfunktion wichtig ist, Mitarbeitende informiert werden müssen und Zonen für Auszeiten notwendig sind.

Es braucht Bereiche und Zugänge für

- entspannende Aktivitäten wie Meditationen, Power-Naps, Musikhören
- soziale Interaktionen wie Plaudereien unter Mitarbeitenden
- kognitiv-geprägte Aktivitäten in Internet, Büchern und Zeitschriften
- aktivierende Mikro-Pausen mit Bewegungsinseln, Sportprogrammen oder Bewegungstools

Lesen Sie diesen Text online:



Quellen

- Balci, R., & Aghazadeh, F. (2004). Effects of exercise breaks on performance, muscular load, and perceived discomfort in data entry and cognitive tasks. *Computers & Industrial Engineering*, 46(3), 399-411. <https://doi.org/10.1016/j.cie.2004.01.003>
- Henning, R.A et Al. (1989). Microbreak length, performance, and stress in a data entry task. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/2806221/>
- Kim, S., Park, Y., & Headrick, L. (2018). Daily micro-breaks and job performance: General work engagement as a cross-level moderator. *Journal of Applied Psychology*, 103(7), 772-786. <https://doi.org/10.1037/apl000308>

Was heisst das für mich?

Know-how zum Arbeitsrecht

Wie lange erhalte ich meinen Lohn, wenn ich wegen Krankheit oder Unfall ausfalle?

Die Regelungen sind unterschiedlich, je nachdem, ob ich nach privatem Recht (Obligationenrecht - OR) oder öffentlichem Recht (Personalrecht des Bundes oder der einzelnen Kantone) angestellt bin.

Besteht keine besondere Regelung, bestimmt das OR, dass der Lohn im ersten Dienstjahr für drei Wochen und danach für eine angemessene längere Zeit bezahlt werden muss. Was heisst das? Arbeitsgerichte haben dazu verbindliche Fristen entwickelt, die gesamtschweizerisch angewendet werden: die Berner, die Basler und die Zürcher Skala.

Nach diesen wird der Lohn vom zweiten bis zum 25. Dienstjahr unterschiedlich lange weiterbezahlt.

Wichtig zu wissen: danach erhalte ich keinen Lohn mehr!

Viele Arbeitgeber:innen haben das Risiko eines längeren Ausfalls auf eine Versicherung ausgelagert, wobei der Lohn in diesem Fall meist rund zwei Jahre lang (720 oder 730 Tage) weiterbezahlt wird. Spätestens dann muss die weitere Erwerbsfähigkeit, Wiedereingliederung, Umschulung oder Rentenberechtigung mit der Invalidenversicherung abgeklärt werden.

Was heisst das für mich?

Ich informiere mich,

- wie lange ich meinen Lohn erhalte, wenn ich längere Zeit krank bin,
- wie lange ich 100% meines Lohns erhalte. Meist wird der Lohn nach einiger Zeit auf 80% gekürzt,
- ob ich auch nach erfolgter Kündigung bei weiterbestehender Arbeitsunfähigkeit meinen Lohn erhalte.

Für Fragen melde ich mich bei info@kfmv-bern.ch oder direkt bei der Rechtsberatung des KV Bern am Donnerstag zwischen 10 und 17 Uhr, 031 390 60 69. Für mich als Mitglied ist die Beratung gratis.



Wie lange erhalte ich meinen Lohn nach der Berner, der Basler oder der Zürcher Skala, wenn ich wegen Krankheit oder Unfall längere Zeit ausfalle?

Berner Skala

1. Dienstjahr	3 Wochen
2. Dienstjahr	1 Monat
3.-4. Dienstjahr	2 Monate
5.-9. Dienstjahr	3 Monate
10.-14. Dienstjahr	4 Monate
15.-19. Dienstjahr	5 Monate
20.-25. Dienstjahr	6 Monate

Basler Skala

1. Dienstjahr	3 Wochen
2.- 3. Dienstjahr	2 Monate
4.-10. Dienstjahr	3 Monate
11.-15. Dienstjahr	4 Monate
16.-20. Dienstjahr	5 Monate
Ab dem 21. Dienstjahr	6 Monate

Zürcher Skala

1. Dienstjahr	3 Wochen
2. Dienstjahr	8 Wochen
3. Dienstjahr	9 Wochen
4. Dienstjahr	10 Wochen
5. Dienstjahr	11 Wochen, danach +1 Woche pro Dienstjahr, bis
Im 25. Dienstjahr	31 Wochen

Was heisst das für mich?

Ich informiere mich,

- ob eine der Skalen für mein Arbeitsverhältnis gilt,
- wie lange ich 100% meines Lohns erhalte, bevor die Kürzung auf 80% erfolgt,
- ob der bzw. die Arbeitgeber:in eine Versicherung abschliessen könnte, um das eigene Risiko zu beschränken und gleichzeitig den Mitarbeitenden bessere Lohnfortzahlungsleistungen zu sichern (Stichwort: Arbeitgeber:innen-Attraktivität).

Rechtsberatung

Für Fragen melde ich mich bei info@kfmv-bern.ch oder direkt bei der Rechtsberatung des Kfmv Bern am Donnerstag zwischen 10 und 17 Uhr, 031 390 60 69. Für Mitglieder ist die Beratung kostenlos.

031 390 60 69

info@kfmv-bern.ch



Ihre Partner für Aus- und Weiterbildungen im Kanton Bern



bsd.



bsd-bern.ch

BF B ÉCOLE COMMERCIALE
WIRTSCHAFTSSCHULE



bf-b-bielbienne.ch

**kaufmännischer
verband**
*mehr wirtschaft. für mich.
in bern.*



kfmv-seminare.ch

wirtschaftsschule
thun 



wst.ch

WKS ● ● ●
KV Bildung ●



wksbern.ch

**Gemeinsam bieten wir Ihnen über 400
verschiedene Kurse, Seminare und Lehrgänge
aus dem kaufmännisch-betriebswirtschaftlichen
Bereich sowie Detailhandel und Verkauf.**

Wir
freuen uns
auf Sie!

Patrick Wüthrich, caturix.app

Vom Quereinsteiger zum Experten: Meine Karriere im Handwerk

Neun Jahre Schule in Bönigen und ständiger Ärger an allen Ecken. Mein Credo: «Ich lerne, wenn ich muss!» Das sorgte für einige Verstimmung, besonders bei meinen Eltern.

Ich war wirklich kein Musterschüler, nur im Ausgang und sonst nicht viel. Mir war klar, dass eine Handwerkerlehre die richtige Wahl für mich war. Das Büro war nichts für mich, und meine Noten bestätigten das.

Also wurde ich Landschaftsgärtner, mit bescheidenem Einkommen im ersten Lehrjahr. Mein Traumberuf war Forstwart, aber es gab keine offenen Stellen. Ich suchte scheinbar nach mir selbst und machte einige sehr lehrreiche Erfahrungen.

Dann kam die Armee, die mich formte und in die richtige Richtung lenkte, wenn auch nicht ohne gelegentliche Ausreisser. Ich musste mich entscheiden: Berufsarmee oder Handwerk?

Ich wählte das Handwerk, machte eine zweite Lehre als Gerüstbauer und setzte mir das Ziel, Fachkompetenzen zu erlangen und mich nicht in Theorien zu verlieren.



Weiterbildungen erweiterten meinen Horizont, zeigten mir die Bedeutung unternehmerischen Denkens. Mir wurde klar, dass die Baubranche bei der Digitalisierung hinterherhinkt.

Durch weitere Weiterbildungen und Praxiserfahrung entwickelte ich Caturix, ein Werkzeug, das meine Arbeit automatisierte und das ich ständig verbesserte. Heute basiert es auf Praxiserfahrung und Nutzerfeedback.

Die Botschaft

Egal in welcher Lebenssituation oder Branche, mit Leidenschaft ist alles möglich.

Patrick Wüthrich ist Gründer und Geschäftsführer von Caturix, die digitale Lösungen für die Baubranche entwickeln.

caturix.app





DIE POST 



Kontakt

Kaufmännischer Verband Bern
Schlösslistrasse 29
3008 Bern
kv-verband.ch
info@kfmv-bern.ch



kfmv_bern



kfmvbern



kfmvbern

Herausgeber:

Kaufmännischer Verband Bern
Schlösslistrasse 29
3008 Bern

Auflage:

4060 Exemplare. Wird kostenlos
an alle Mitglieder des
Kaufmännischen Verbands Bern
per Post versendet.

Redaktionsteam:

Olivia Schütt, Karin Burkhard
kommunikation@kfmv-bern.ch

Inserateverwaltung:

Kaufmännischer Verband Bern
kommunikation@kfmv-bern.ch

Gestaltung:

Olivia Schütt

Druck:

Rickli+Wyss AG,
Eymattstrasse 5, 3027 Bern

Erscheinungsweise:

Digital: März, September
Per Post: Juni, Dezember

Redaktionsschluss:

am 1. des Vormonats.