

inkl.
Save the date
**Hauptver-
sammlung**



News & Stories

für Kaufleute und Detailhändler:innen
Zum Fokusthema: Ausbildung & Karriere

Inhaltsverzeichnis

Editorial

Monika Keller, Geschäftsleiterin Kaufmännischer Verband Bern

3

Über Karriere und Führungsverständnis

Interview mit Maya Maya Weber Hadorn, Leiterin des Bildungscenters bei BERNMOBIL

4

kfmv Seminare

Seminare, die Sie weiterbringen

8

Schweizer Zucker AG

ein Porträt, Marc Spring, Leiter HR, Mitglied der Geschäftsleitung und Geschäftsführer der Pensionskasse

11

CV-Check

«Der nächste Karriereschritt beginnt mit einem guten CV»

15

Wo Weiterbildung kein Detail ist

bds Bern

17

Drei Frauen, drei Karrieren

bwd

20

Wohin sich Bildung jetzt bewegen muss

WKS Bern

22

20 Jahre Contec AG – vom Servicetechniker zum Mitinhaber

WST Thun

23

Impressum

28

Editorial

Liebe Mitglieder des Kaufmännischen Verbands Bern

Aus- und Weiterbildung sowie die persönliche Karriereentwicklung stehen heute mehr denn je im Zentrum eines erfüllten Berufslebens. Die Arbeitswelt verändert sich rasant – neue Technologien, neue Berufsbilder und steigende Anforderungen verlangen von uns allen Offenheit, Lernbereitschaft und den Mut, den eigenen Weg aktiv zu gestalten.

Als Kaufmännischer Verband Bern begleiten wir Sie genau dabei. Mit unserem breiten Angebot an Seminaren und Beratungen unterstützen wir Sie in jeder Phase Ihrer beruflichen Laufbahn – sei es beim Einstieg ins Berufsleben, bei der Weiterqualifizierung oder bei der Neuorientierung. Unser Ziel ist es, Ihnen praxisnahes Wissen, aktuelle Kompetenzen und wertvolle Impulse für Ihre Karriere zu vermitteln.

Ein zentraler Pfeiler dabei sind unsere Seminare kfmv-seminare.ch. Dort finden Sie ein vielfältiges Angebot für Einzelpersonen wie auch für Firmenkunden – aktuell und nah an den Bedürfnissen des Arbeitsmarkts. Lesen Sie dazu mehr im Beitrag «Seminare, die Sie weiterbringen». Gleichzeitig ist uns die persönliche Beratung ein grosses Anliegen. Denn



Monika Keller, Geschäftsleiterin
Kaufmännischer Verband Bern

Karrierewege sind so individuell wie die Menschen dahinter. Wir möchten Sie ermutigen, Chancen zu nutzen, Neues auszuprobieren und Ihre berufliche Zukunft aktiv mitzugestalten – mehr dazu im Beitrag: CV-Check «Der nächste Karriereschritt beginnt mit einem guten CV».

Zum Schluss möchte ich Sie herzlich zu unserer **Hauptversammlung** einladen. Sie bietet nicht nur Einblick in die Verbandsarbeit, sondern bietet auch Raum für Begegnung, Austausch und Mitgestaltung:

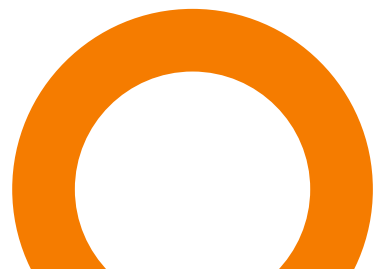
Wann: Donnerstag, 7. Mai 2026, 18.00 Uhr
Wo: BFB Biel, Robert-Walser-Platz 9, 2501 Biel

Traktanden und weitere Informationen finden Sie auf unserer Website kv-verband.ch/hv



Ich freue mich, Sie an der Hauptversammlung persönlich zu begrüßen und gemeinsam mit Ihnen die Zukunft unseres Verbands weiterzuentwickeln.

Herzlichst
Ihre Monika Keller
Geschäftsleiterin
Kaufmännischer Verband Bern



Im Gespräch mit Maya Weber Hadorn über ihren Karriereweg und ihr Führungsverständnis.

Einstieg

Sie leiten heute das Bildungscenter von BERNMOBIL. Wie würden Sie Ihre Rolle in wenigen Sätzen beschreiben?

Ich bin verantwortlich für die betrieblichen Aus- und Weiterbildungen bei BERNMOBIL, also für die Aus- und Weiterbildungen für Tram-, Bus- und Trolleyfahrer:innen etc. Wir sind insgesamt ein Team von über 30 Personen, die tagtäglich für die Fahrqualität von BERNMOBIL arbeiten.

Was begeistert Sie an Ihrer Arbeit im Bildungsbereich und an der Arbeit mit Menschen?

Wir haben jüngere und ältere Menschen, die wir ausbilden. Da es sich um eine Zweitausbildung handelt, kommen unsere Fahrer:innen aus ganz unterschiedlichen Berufen und mit vielseitigen Erfahrungen. Wir haben ehemalige Lastwagenfahrer:innen, aber auch Bäcker:innen, Pfarrer:innen oder Professor:innen, die bei uns fahren. Viele arbeiten auch Teilzeit und haben daneben noch eine andere Einkommensquelle. Dieser



Maya Weber Hadorn
Leiterin des Bildungscenters bei BERNMOBIL und Vorstandsmitglied des Kaufmännischen Verbands Bern

Erfahrungsschatz, diese Vielseitigkeit und all die Geschichten hinter diesen Menschen, fasziniert mich noch immer jeden Tag. Ich bin begeistert, wenn ich höre, wie und weshalb eine Person zu uns gekommen ist. Daneben begleitet mich die Bildung schon ein Leben nach, getreu dem Motto: Wir lernen jeden Tag etwas Neues.

Führungsalltag

Wie beginnt üblicherweise Ihr Arbeitstag – gibt es feste Routinen oder startet jeder Tag anders?

Es gibt keine Routine, jeder Tag beginnt anders, manchmal im Büro, manchmal im Tramdepot bei einem Gespräch, im Homeoffice oder direkt im Schulungsraum.

Welche Aufgaben bestimmen Ihren Führungsalltag am stärksten?

Das ist eine schwierige Frage. (Denkt nach.) Da ich das Bildungscenter als Ganzes führe, gibt es immer wieder andere Führungsaufgaben und keine

Routine. Manchmal muss ich mich mit Budget- und Personalplanungsfragen auseinandersetzen, anderntags sind es konkrete operative Dinge wie ein Audit oder das Erstellen einer Präsentation für unsere Ausbildungen. Manchmal bin ich an der Planung von konkreten Bildungsmassnahmen beteiligt, manchmal an der Evaluation von neuen Referent:innen, dann wiederum an der Koordination zwischen verschiedenen Stellen oder an Sitzungen mit dem Leitungsteam.

Welche Situationen im Alltag fordern Sie besonders heraus – und wie gehen Sie damit um?

Für mich sind es immer zwischenmenschliche Dinge, die mich am meisten fordern resp. auch Energie rauben oder geben. Mir ist es wichtig, dass sich Mitarbeitende wohlfühlen im Job und so ihren Beruf optimal und mit Freude ausüben können. Oft braucht es dafür Gespräche, Austausche und eine gute Kommunikation.



Quelle: BERNMOBIL



Quelle: BERNMOBIL

Führungsgrundsätze

Welche Werte prägen Ihren Führungsstil?

Ich gebe gerne Vertrauen und kontrolliere nicht jedes Detail. Ich gehe davon aus, dass all meine Mitarbeitende ihr Fach beherrschen und ihren Arbeitsalltag gut und sorgfältig bewältigen. Daneben führe ich partizipativ und versuche ein gutes Klima im Team zu halten.

Was bedeutet für Sie Vertrauen in der Führung, und wie leben Sie dieses im Alltag?

Für mich ist Vertrauen zentral. Es ist eine Haltung. Ich weiss, dass alle meine Mitarbeitenden sorgfältig und mit aller Kraft arbeiten. Ich versuche nicht auf



Quelle: BERNMOBIL

Fehlern rumzuhacken, sondern vorwärtszuschauen und Freude an der Arbeit zu vermitteln.

Wie gehen Sie mit Fehlern im Team und auch mit eigenen Fehlern um?

Fehler sind für mich nicht schlimm. Wir lernen daraus. Zentral finde ich, dass man hinschaut, warum ein Fehler passiert ist, und dass die entsprechenden Massnahmen ergriffen werden, dass dieselben Fehler nicht wieder passieren. Mich stimmt es jeweils sehr nachdenklich, wenn über Tage und Wochen auf Fehlern rumgehakt wird.

Welche Rolle spielt die Förderung und Weiterentwicklung Ihrer Mitarbeitenden in Ihrer Führungsphilosophie?

Damit sich jede einzelne Person im Arbeitsalltag wohlfühlt, braucht es Weiterentwicklung. Bei einigen mehr, bei anderen weniger. Wie schon erwähnt, können meine Mitarbeitenden immer wieder kürzere oder längere Weiterbildungen besuchen. Im operativen Tagesgeschäft bei BERNMOBIL begleiten wir uns oft gegenseitig, um voneinander zu profitieren, zu lernen.

Persönlicher Weg in die Führung

Wie sind Sie ursprünglich in eine Führungsrolle gekommen?

Als Lehrerin war ich schon zu Beginn weg in einer «Führungsrolle». Mir gefällt jedoch die Erwachsenenbildung besser als mein ursprünglicher Beruf als Primarlehrerin. Die Erwachsenen bei BERNMOBIL sind fast ausschliesslich freiwillig im Beruf und somit auch freiwillig in unseren Aus- und Weiterbildungen. Der grösste Teil will etwas lernen. Sie sind intrinsisch motiviert und haben es selbst gewählt. Heisst: Die Motivation der Erwachsenen ist eine ganz andere.

Gab es einen prägenden Moment oder eine Person, die Sie ermutigt hat, Führung zu übernehmen?

Es war ein schleichender Weg, von mehr Verantwortung übernehmen und immer grösseren Teams. Es gab nicht die eine Person oder der eine Moment. Aber es gibt Menschen, die mich als Führungspersonen geprägt haben, von denen ich abgeschaut habe, die ich als Vorbilder nehme. Das Gegenteil gibt es auch: Ich hatte einmal eine Chefin, die derart



**kaufmännischer
verband**
gemeinsam sind wir zukunfts-
fähig in Bern.

detailversessen war, sodass ich über Wochen Präsentationen schreiben und umschreiben musste... das war nicht lustig und hat mir klar gezeigt: So kontrollierend führe ich sicher nicht.

Was hat Sie auf Ihrem Weg besonders überrascht – positiv oder herausfordernd?

Führung braucht Zeit. Das dürfen wir nicht unterschätzen. Wer neben dem Tagesgeschäft noch so «ein bisschen» ein Team führen will, ist auf dem Holzweg. Ich würde meinen, dass eine Führungsperson rund 50% oder mehr ihres Arbeitsalltages in die Arbeit mit und im Team einbringen muss. Und Führungsarbeit lebt eben auch vom kurzen Schwatz am Drucker, von einem gemeinsamen Kafi, der Rückfrage, wie das Weekend war, und auch mal einem spontanen Lob.

Welche Erkenntnis hätten Sie gerne schon zu Beginn Ihrer Führungskarriere gehabt?

Die Balance zu kennen zwischen Empathie, Verständnis, aber auch mal dem Durchsetzen und Einfordern. Für mich noch heute ein Spagat.



Quelle: BERNMOBIL

Blick nach vorne

Welche Entwicklungen werden die Führung in Ihrem Bereich in den nächsten Jahren prägen?

Das Führen auf Distanz bleibt sicher bestehen. Daneben ist nicht ganz klar, wie sich der öffentliche Verkehr tatsächlich weiterentwickelt. Braucht es zukünftig noch Chauffeuren und Chauffeure oder wird nur noch eine virtuelle Überwachung der selbst fahrenden Fahrzeuge von irgendwoher verlangt? Falls dem so wäre, würden die Arbeiten des Bildungszentrums sehr ändern.

Welche Themen liegen Ihnen besonders am Herzen, wenn Sie in die Zukunft schauen?

Neben all dem, was KI für uns «übernehmen» wird, darf die menschliche Seite, das Interagieren miteinander, das Spüren, Wahrnehmen und miteinander Lachen, nicht wegfallen. Das wäre ein Riesenverlust.

Wenn Ihr Team Ihre Führung in drei Worten beschreiben müsste: Welche wären das Ihrer Einschätzung nach?

Mhmm.... (denkt nach), diese Frage müsste man ihnen stellen. Ich denke: Verantwortung, Respekt, offenes Ohr.



Unser Angebot – Seminare, die Sie weiterbringen

Mit unseren Seminaren bieten wir Ihnen eine breite, praxisnahe und flexible Weiterbildung – genau dort, wo Sie Unterstützung im beruflichen Alltag benötigen. Das Seminarangebot umfasst zahlreiche Themenbereiche wie Digitalisierung & KI, Ausbildung von Lernenden & Reform Kaufleute, Arbeitsrecht & HR, Job & Bewerbung, Kommunikation, Office Management, Selbstführung & Methodenkompetenz, Gesundes Arbeiten, Leadership sowie Lebensplanung & Vorsorge.

Digitalisierung & KI – fit für die moderne Arbeitswelt

In Zeiten rasanter technologischer Entwicklung gewinnen digitale Kompetenzen und der bewusste Umgang mit Tools und künstlicher Intelligenz zunehmend an Bedeutung. Seminare wie «Digitale Fitness steigern mit und ohne KI für Anfänger:innen» vermitteln genau die Kenntnisse, die Menschen benötigen, um sicher und effizient mit modernen Technologien und digitalen Arbeitsmethoden umzugehen. So können Sie Ihre Qualifikation gezielt erweitern und den Anforderungen der Arbeitswelt 4.0 gerecht werden.

Berufsbildung – Lernende erfolgreich begleiten

Ein besonderer Schwerpunkt liegt auf der Ausbildung von Lernenden. Unsere Seminare unterstützen Berufsbildner:innen dabei, junge Talente kompetent zu fördern, Lernprozesse zu gestalten und Herausforderungen im Ausbildungsalltag zu meistern. Von gesetzlichem Grundlagenwissen bis zu praktischen Tools für

die Begleitung im Betrieb – wir bieten das nötige Rüstzeug für eine moderne, wirkungsvolle Berufsbildung.

Arbeitsrecht, HR & Karriere – sicher navigieren im beruflichen Umfeld

Im Bereich Arbeitsrecht & HR sowie Job & Bewerbung bieten wir Wissen und Praxisinputs, die Sie als Mitarbeitende oder Führungskraft stärken. Ob Veränderungen im Personalmanagement, rechtliche Fragestellungen oder Karriereplanung – unsere Seminare helfen, Anforderungen gerecht zu werden und berufliche Ziele zu erreichen.

Kommunikation & nonverbale Kom- petenz – erfolgreicher im Miteinander

Kommunikation ist das A und O im Job. Mit Seminaren wie «Abenteuer Körpersprache» lernen Sie, nonverbale Signale besser zu verstehen und bewusst einzusetzen – von Gestik über Mimik bis hin zu situationsgerechter Wirkung. So gelingt es, Gespräche klarer, sicherer und empathischer zu gestalten. Diese Fähigkeiten sind sowohl im täglichen



Geschäftsalltag als auch bei Besprechungen, Präsentationen oder in Teamsituationen wertvoll.

Office Management, Selbstführung & Methodenkompetenz – Effizienz steigern, Alltag meistern

Ob Büroorganisation, Selbstmanagement, Methodenkompetenz oder strukturierte Arbeitsprozesse – mit gezielten Seminaren unterstützen wir Sie darin, Ihren Arbeitsalltag effizienter und stressfreier zu gestalten. So behalten Sie auch in hektischen Phasen den Überblick und arbeiten strukturiert.

Leadership – Führen mit Klarheit und Wirkung

Unsere Leadership-Seminare richten sich an neue und erfahrene Führungskräfte. Im Fokus stehen moderne Führungsmo-

delle, Teamdynamik, Kommunikation, Motivation und die eigene Haltung. Ziel ist eine wirksame und zugleich menschliche Führungskultur.

Vorsorge & Lebensplanung – gut vorbereitet in jede Lebensphase

Diese Seminare bieten Orientierung zu finanzieller Vorsorge, persönlicher Zukunftsgestaltung und Pensionierungsplanung, damit Sie selbstbestimmt und informiert entscheiden können.

Massgeschneidert für Unternehmen und Einzelpersonen

Unser Seminarangebot richtet sich sowohl an Einzelpersonen als auch an Unternehmen – auf Wunsch konzipieren wir auch individuelle Firmenseminare, abgestimmt auf Ihre Organisation und aktuelle Bedürfnisse. Von der Grund-

bildung bis zu spezifischen Weiterbil-
dungsthemen: Unser Ziel ist es, praxisna-
he und wirkungsvolle Angebote bereitzu-
stellen.

Mit unseren Seminaren möchten wir
Ihnen nicht einfach Wissen vermitteln -
wir wollen Sie befähigen, Ihre Arbeits-
weise zu optimieren, Kompetenzen zu
erweitern und sich sicher und zielgerich-
tet weiterzuentwickeln. Wir freuen uns,
Ihnen bei Ihrem nächsten Schritt zur
Seite zu stehen.

Zum kompletten
Seminarangebot:



5% RABATT
auf Ihrer nächsten
Seminarbuchung.
Geben Sie bei Ihrer
Buchung den Promocode
WissenTeilen#5 ein.

Porträt Schweizer Zucker AG



Marc Spring
Leiter HR, Mitglied der Geschäftsleitung
und Geschäftsführer der Pensionskasse

**Die Schweizer Zucker AG (SZU) ist das Herz der einheimischen Zucker-
produktion. Gegründet 1997 aus der Fusion der traditionsreichen
Fabriken in Aarberg BE und Frauenfeld TG blickt das Unternehmen auf
eine lange Geschichte zurück: In Aarberg wird seit 1899 und in Frauen-
feld seit 1963 Zucker hergestellt.**

Heute beschäftigt die SZU an beiden Standorten rund
250 Mitarbeitende sowie 25 Lernende, ergänzt durch etwa
80 Saisonkräfte während der intensiven Rübenkampagne
von September bis Dezember. In dieser Zeit verarbeiten
sie rund 1,5 Millionen Tonnen Zuckerrüben zu etwa
230 000 Tonnen Zucker - ein bedeutender Beitrag zur
Versorgung der Schweiz mit einheimischem Rüben-
zucker.

Neben der Produktion
setzt die SZU auch auf
moderne und faire Arbeits-
bedingungen. 2025 wurde
der firmeneigene Gesamt-
arbeitsvertrag gemeinsam
mit dem Kaufmännischen
Verband Bern und der
Unia erneuert und an die
heutigen Bedürfnisse der
Mitarbeitenden angepasst.
So wurden beispielsweise
Schichtübergaben, Umklei-
dezeiten, Arbeitseinsätze
und Pausen flexibilisiert.
Darüber hinaus legt der
GAV einen besonderen
Fokus auf Weiterbildung
und persönliche Entwick-
lung und ermutigt die
Mitarbeitenden, ihre
Karriere aktiv zu gestalten.



**Nutzen Sie Ihre Chance, wachsen Sie
über sich hinaus und gestalten Sie Ihre
Zukunft aktiv.**

**Finden Sie das Seminar, das zu Ihnen
passt und sichern Sie sich 5% Rabatt auf
Ihre nächste Buchung.**

Nur gültig auf Einzelbuchungen, nicht für Firmenseminare. Keine Barauszahlung.

**Promocode:
WissenTeilen#5**

gültig ab 01.10.2025

Info & Beratung:
info@kfmv-seminare.ch
+41 31 390 60 33



Gezielt gefördert werden mögliche zukünftige Kadermitarbeitende mittels Beiträgen an Fachschulen, höheren Fachschulen, Fachhochschulen oder spezifischen Fachkursen für interne Spezialisten oder dem Erwerb von CAS-Zertifikaten. Darüber hinaus nehmen Mitarbeitende regelmässig an Weiterbildungen des Kaufmännischen Verbands Bern teil.



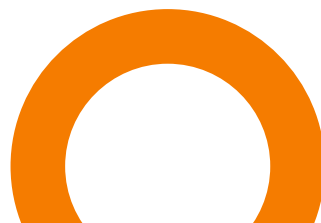
Weiterbildung

Die SZU legt grossen Wert darauf, dass ihre Mitarbeitenden sich kontinuierlich weiterentwickeln – persönlich wie beruflich. Das Weiterbildungsangebot gliedert sich in vier Bereiche: persönliche Entwicklung, betriebsnotwendige Ausbildung, Führungsausbildung und fachspezifische Schulungen am Arbeitsplatz.

Während sich die betriebsnotwendigen Ausbildungen auf Standardausbildungen und Kurse wie Stapler-, Kran- und Arbeitssicherheitskurse etc. fokussieren, sind fachspezifische Ausbildungen am Arbeitsplatz etwas fokussierter. Neue Mitarbeitende bringen häufig einen beruflichen Hintergrund als Elektroinstallateur:in, Mechaniker:in oder in einem anderen Handwerksberuf mit. Vor Ort werden sie über längere Zeit in die



Abläufe der Zuckerherstellung einge- arbeitet, von der Saftreinigung über die Verdampfstation bis hin zum Zucker- kochen im Schichtbetrieb. So wird gewähr- leistet, dass wertvolles Fachwissen weitergegeben und im Produktionsalltag sicher angewendet wird.



Berufliche Grundbildung

Die SZU setzt auf Nachwuchsförderung: Rund 10% der Mitarbeitenden sollen in einer Lehrstelle ihre berufliche Grundbildung absolvieren. Dieses Ziel erreicht die SZU mit Ausbildungsplätzen in den Berufen Kaufmann/-frau, Elektroinstallateur:in, Logistiker:in und Polymechaniker:in. Ergänzend werden nach Möglichkeit Praktika in weiteren Unternehmensbereichen angeboten.

Die SZU bietet auch in den Lehrberufen sehr attraktive Ausbildungen an, da die Herstellung von Zucker einige, einzigartige Tätigkeiten ergibt. In der kaufmännischen Grundbildung steht an beiden Standorten pro Lehrjahr jeweils ein Ausbildungsplatz offen. Die Lernenden durchlaufen während ihrer Ausbildung verschiedene Abteilungen und erhalten so umfassende Einblicke in die Bereiche Verkauf, Empfang, HR, Rübenmanage-



ment, Futtermitteldisposition, Beschaffung und Finanzen.

Karriere in der SZU

Marc Spring, Leiter HR, Mitglied der Geschäftsleitung und Geschäftsführer der Pensionskasse der Schweizer Zucker, ist ein bemerkenswertes Beispiel für die Entwicklungsmöglichkeiten im Unternehmen. Nach seiner kaufmännischen Grundbildung mit Berufsmaturität startete er im HR der SZU und absolvierte berufsbegleitend verschiedene, vom Unternehmen unterstützte Weiterbildungen: Betriebsökonom FH, CAS in Diversity- und Gleichstellungskompetenz sowie zahlreiche fachspezifische Kurse in HR, Führung und Pensionskassenmanagement.

Dank klarer Karriereplanung und gezielter Förderung stieg Marc Spring Schritt für Schritt auf: Zuerst übernahm er die Leitung der Personaladministration, danach die HR-Leitung – im Hinblick auf die bevorstehende Pensionierung seines Vorgängers – inklusive Geschäftsführung der Pensionskasse und schliesslich einen Sitz in der Geschäftsleitung der SZU.

Sein Werdegang zeigt, wie die SZU junge Talente gezielt fördert, sie kontinuierlich weiterbildet und ihnen Perspektiven für langfristige Verantwortung bietet.



Der nächste Karriereschritt beginnt mit einem guten CV

Ein guter CV kann entscheidend sein – für den nächsten Job, eine Weiterbildung oder eine neue berufliche Richtung. Aber wie wirkungsvoll ist Ihr Lebenslauf im Moment? Mit unserem **CV-Check** erhalten Sie eine professionelle Einschätzung – unkompliziert, schriftlich und innerhalb von **48 Stunden (Montag bis Donnerstag)**.

Wir prüfen Ihren Lebenslauf bezüglich:

- Aufbau, Layout und Vollständigkeit
- Aussagekraft und Wirkung auf potenzielle Arbeitgeber
- Optimierungspotenzial zur besseren Betonung Ihrer Stärken

Mit fundierten Tipps unterstützen wir Sie, Ihren CV gezielt weiterzuentwickeln – damit Ihre Unterlagen den entscheidenden Mehrwert bieten.

So funktioniert's:

1. Sie melden sich über unsere Website zum CV-Check an.
2. Per E-Mail erhalten Sie alle Informationen zum weiteren Vorgehen.
3. Nach Einreichung Ihres Lebenslaufs erhalten Sie innerhalb von **48 Stunden (Montag–Donnerstag)** eine schriftliche Einschätzung.

Kosten:

- **Für Mitglieder** des Kaufmännischen Verbands Bern ist der CV-Check 1x pro Jahr **kostenlos**.
- **Nichtmitglieder** bezahlen CHF 90.– (exkl. MwSt.) pro Check.

Jetzt CV einreichen und Ihren nächsten Karriereschritt optimal vorbereiten!



Wo Weiterbildung kein Detail ist

Text: bsd. Bern

NEU! Merkblatt Gesundheit & Laufbahn im Einklang

Wie lässt sich Arbeitsmarktfähigkeit in einer volatilen Arbeitswelt langfristig sichern? Basierend auf dem Konzept der Salutogenese beleuchtet unser neues Merkblatt die Laufbahngestaltung als ressourcenorientierten Prozess. Erfahren Sie, wie Sie durch den gezielten Aufbau von Karriere-Ressourcen, proaktives Boundary Management gegen Technostress und die Entwicklung von Gesundheitskompetenz Ihre Autonomie im Berufsalltag stärken. Ersetzen Sie starre Aufstiegsmodelle beispielsweise durch das Konzept der Mosaikkarriere und setzen Sie bei Verhaltensänderungen auf das Trainieren von Verhalten statt von Wissen! -> Zum kostenlosen Download steuern und kleine, kraftvolle Veränderungen im Alltag verankern. Für eine Laufbahn, die erfüllt – und ein Leben, das lebendig bleibt.

Mehr Informationen:



kv-verband.ch/beratungen

Wie gelingt es, Weiterbildungsangebote im Detailhandel und in der Pharmazie aktuell und berufsbezogen zu gestalten? Lehrgangsleiter Stefan Willi gibt Einblicke. Im Gespräch erläutert er, welche Chancen die bsd. bietet, wo Herausforderungen bestehen und weshalb Weiterbildung heute wichtiger ist denn je.

Stefan, du bist Konrektor der bsd. und leitest die Weiterbildungsabteilung. Was zeichnet das Weiterbildungsangebot der bsd. aus?

Unser Programm richtet sich an die Berufsfelder Detailhandel und Pharmazie. Wir bieten eine breite Palette – von kompakten Halbtageskursen bis zu 1,5-jährigen Lehrgängen. Eine Übersicht ist auf unserer Website publiziert: [Weiterbildung Kurse I Berufsfachschule bsd Bern](#)

Welche Kompetenzen sind heute im Detailhandel und in der Pharmazie besonders gefragt und wie greift die bsd. diese auf?

Auftrittskompetenz ist zentral. Ebenso wichtig ist der Umgang mit dem raschen Wandel in beiden Branchen. Unsere fundierten Kenntnisse der Grundbildungen ermöglichen es uns, gezielt darauf aufzubauen. Beispielsweise beinhaltet der überarbeitete Kurs «Pharma Pluspunkt» neuerdings das in der Grundbildung geforderte Thema Blutentnahme.

Wie stellt die bsd. die Qualität ihrer Weiterbildungen sicher?

Unser Team besteht aus praxisnahen, pädagogisch gut ausgebildeten Referenten und Referentinnen. Zudem hat sich die bsd. mit weiteren renommierten Bildungsanbietern aus der ganzen Schweiz zusammengeschlossen und das Kompetenzzentrum Detailhandel Schweiz (kdhs) gegründet. Diese Kooperation garantiert hohe Qualität und fördert den gezielten Austausch von branchenspezifischem Know-how.

Welche Herausforderungen begegnen dir bei der Organisation und Durchführung der Angebote?

Die Arbeitszeiten im Detailhandel sind oft wenig weiterbildungsfreundlich. Viele Teilnehmende arbeiten auch samstags und abends. Hinzu kommt der fortschreitende Strukturwandel im Detailhandel: Neue Geschäftsmodelle, verändertes Konsumverhalten und die Digitalisierung stellen Betriebe und Mitarbeitende vor stetig neue Anforderungen.

Wie geht die bsd. mit diesen Rahmenbedingungen um?

Wir bieten Kurse an unterschiedlichen Tagen an und setzen auf modulare Strukturen. So können Lernende bereits während der Grundbildung in Freikursen erste Grundlagen erwerben. Einzelne Module des Zertifikatskurses «Teamleiter/in» werden für weiterführende Qualifikationen angerechnet, etwa für die Ausbildung zur Filialleitung oder zum Detailhandelsspezialisten mit eidgenössischem Fachausweis (DHS). Den DHS-Lehrgang bieten wir als Intensivkurs, Standardkurs oder Online-Variante an. Die hybride Durchführung kommt insbesondere Teilnehmenden mit längeren Anfahrtswegen entgegen.

Die Digitalisierung prägt den Detailhandel stark. Wie reagiert die bsd. auf den wachsenden Online-Handel?

Das Portfolio der bsd. beinhaltet auch den Zertifikatskurs «E-Commerce Manager/in». Dieser Kurs ist auf Online-Shops ausgerichtet, dauert rund ein halbes Jahr und findet – abgesehen vom Kick-off und der Abschlussprüfung – vollständig digital statt.

Was motiviert die Teilnehmenden, trotz herausfordernder Bedingungen eine Weiterbildung zu absolvieren?

Im Verkauf kann man früh Verantwortung übernehmen. Viele ehemalige Lernende kehren kurz nach dem Qualifikationsverfahren zurück, um einen Berufsbildnerkurs zu besuchen und betreuen bald Lernende oder führen eigene Rayons und Abteilungen. Junge Talente sind gefragt. Deshalb organisieren wir gemeinsam mit dem kaufmännischen Verband und Praxisvertretern jährlich Laufbahntage, an denen Angebote vorgestellt werden, CV-Checks möglich sind und viele Gespräche zur beruflichen Zukunft stattfinden.

Welchen Rat gibst du Betrieben und Privatpersonen, die eine Weiterbildung ins Auge fassen?

Das Angebot ist vielfältig. Informieren Sie sich vor der Anmeldung genau über die Inhalte. Unsere Kurse vermitteln grundlegende Kompetenzen wie Auftrittskompetenz, Personalführung und betriebswirtschaftliche Basis.

Branchenspezifisches Wissen wird oft durch Unternehmen oder Verbände vermittelt. Wichtig ist, dass der Anbieter kompetent und zuverlässig ist.

Herzlichen Dank für das Gespräch und die Einblicke. Wir wünschen dir und dem gesamten Weiterbildungsteam weiterhin viel Erfolg bei der Entwicklung zukunftsorientierter Angebote.

eidg. Fachausweis Detailhandelsspezialist/in



BERUFSPRÜFUNG

Modulprüfung	Modulprüfung	Modulprüfung	Modulprüfung	Modulprüfung
Modul 1 Unternehmensgrundsätze und allg. Managementaufgaben	Modul 2 Mitarbeiterführung und -entwicklung	Modul 3 Finanz- und Rechnungswesen	Modul 4 Prozesse, Beschaffung und Logistik	Modul 5 Absatz und Marketing

Filialleiter/in mit Zertifikat



Modulprüfung		Modulprüfung		Modulprüfung
Modul 2 Mitarbeiterführung und -entwicklung	+	Modul 1 Unternehmensgrundsätze und allg. Managementaufgaben	oder	Modul 5 Absatz und Marketing
je nach gewählter Vertiefung				

Teamleiter/in mit Zertifikat



Modulprüfung
Modul 2 Mitarbeiterführung und -entwicklung
Kursausweis für Berufsbildner/-innen

Drei Frauen, drei Karrieren



Andrea Rohr (1974)

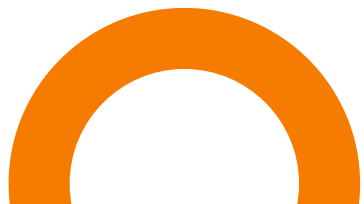
Quereinsteigerin in die Gemeindeverwaltung, begeistert als Schulsekretärin und stv. Gemeindeschreiberin. Nach fünf Jahren bestand sie den Fachausweis «Bernische Gemeindefachfrau» und den Diplomelehrgang «Bernische Finanzverwalterin». Für das Diplom absolviert sie noch den Führungslehrgang. «Familie, Motivation und Lernbereitschaft sind entscheidend», sagt sie. Seit 2024 ist sie Finanzverwalterin: «Jetzt kann ich das Gelernte anwenden.»
youtu.be/fnx-uxeXBxQ

Sabrina Graf (2001)

Nach kaufmännischer Lehre im Notariat wollte sie tiefer einsteigen. Am bwd erwarb sie den Fachausweis für Notariatsangestellte. «Es war intensiv, aber die Dozierenden und mein Arbeitgeber unterstützten mich», sagt sie. Heute arbeitet sie im Fachbereich Sachenrecht und bildet Lernende aus.
youtu.be/o-4h8y9Lz9U

Tanja Imhof (1992)

Start mit kaufmännischer Lehre in der Gemeindeverwaltung, danach ins Zivilstandsamt. Heute ist sie Zivilstandsbeamtin mit eidg. Fachausweis und führt «Lebensbuchhaltungen» von Geburt bis Tod. «Berufsbegleitend lernen ist ideal, ich konnte alles sofort anwenden», betont sie. Der Austausch in der Lerngruppe war für sie besonders wertvoll.
youtu.be/bgrZabJe9e8



MACHEN SIE MIT!

Bieten Sie Lernenden einen Kurzpraktikumsplatz und gestalten Sie die Zukunft aktiv mit.



Geben Sie jungen Talenten die Möglichkeit, erste Berufserfahrungen zu sammeln – und profitieren Sie selbst davon.

Wir suchen Unternehmen, die unseren Lernenden für ein 4–6-wöchiges Kurzpraktikum eine Einsatzmöglichkeit bieten.

Die Aufgaben richten sich nach Ihren betrieblichen Bedürfnissen und können u. a. beinhalten:

- Administrative Unterstützung (Backoffice, Ablagen, Recherchen)
- Aktualisierung von Präsentationen und Versandarbeiten
- Protokollführung
- Kundenempfang und Telefondienst

Was wir von Ihnen benötigen:

- Einen Arbeitsplatz
- Eine Ansprechperson für die Betreuung
- Ein Feedback am Ende des Einsatzes



Weitere Anforderungen? Keine!

Scannen Sie den QR-Code und entdecken Sie, welchen Mehrwert motivierte Jugendliche in Ihrem Büro schaffen können.



Wohin sich Bildung jetzt bewegen muss

In der heutigen Arbeitswelt sind Menschen gefragt, die nicht nur Fachwissen mitbringen, sondern die das nötige Mindset, Skillset und Toolset haben, um wirksam agieren zu können. Das bestätigt auch die Zukunftsforschung: Gemäss Future:System rücken Themen wie Human Digitality und CoSociety in den Vordergrund. Im Zentrum steht also nicht mehr «Wissen anhäufen», sondern «Zukunftskompetenzen trainieren», das heisst konkret systemisches Denken, Kollaboration, Urteilsfähigkeit, Resilienz und Datenkompetenz.

Und hier kommt die Bildung von heute und morgen ins Spiel. Sie kommt weg von der reinen Wissensvermittlung und trainiert stattdessen Future Skills, indem sie Raum bietet, um echte Fälle zu bearbeiten, für iteratives Arbeiten, Ko-Kreation, kollegiales Feedback und um digitale Werkzeuge souverän einzusetzen.

An unseren WKS-eigenen «Tagen der Weitsicht» haben wir daran getüftelt, wie Bildung 2035 funktionieren wird. Das Resultat? Präsenz wird zum «Luxus» für Ko-Kreation und soziale Verbundenheit, Lernwege sind modular und hochgradig personalisiert, KI wird zur Selbstverständlichkeit und trotzdem – oder vielleicht gerade deswegen – rücken menschliche Kernfähigkeiten ins Zentrum. Bildungsinstitutionen werden zu Kuratorinnen individueller Lernreisen.

Doch das ist nicht nur reine Zukunftsmusik. Diese Veränderungen berücksichtigen wir in unseren Angeboten. Schon jetzt knüpfen genau hier unsere MiCAS und CAS Leading Transformation an: kurze, fokussierte Trainingsblöcke, dazwischen Umsetzung am Arbeitsplatz. Den Abschluss gibt es durch einen praxisbezogenen Leistungsnachweis sowie viel Vernetzung und Austausch mit anderen. Das Prinzip lautet «tun, tun, tun» – Training statt Folien, echte Cases statt Musterlösungen.

Gemeinsam wollen wir die Zukunftskompetenzen auch in unseren kostenlosen Gefässen Lernweg+ Beyond mit TLC und den Monthlys trainieren. Wir verbinden in diesen Netzwerk-Formaten kompakte Workshops, kollegiale Fallberatung, Peer-Lernen und direkt anwendbare Impulse. So entsteht die Brücke zwischen Transformationserkenntnissen und Alltagshandeln.

Wenn also Wissen bereits überall verfügbar ist, entscheidet nicht, **was** man weiss, sondern **wie** man gestaltet, darüber, ob man in der Arbeitswelt erfolgreich ist. Die Bildung muss sich also bewegen, um Erlebnisse zu schaffen, Zukunftskompetenzen zu stärken und Veränderung dort zu bewirken, wo Menschen arbeiten – und die WKS ist bereits voller Überzeugung auf diesem Weg.



Text: Christian Messerli, Mitglied der GL HFWbern.ch

20 Jahre Contec AG – vom Servicetechniker zum Mitinhaber

Text: Lilly Toriola, Kommunikationsverantwortliche Wirtschaftsschule Thun

Urs Meinen ist seit Jahren aufgrund von verschiedenen Weiterbildungen immer wieder mit der Wirtschaftsschule Thun verbunden. Nach seiner Lehre als Spengler/Sanitärinstallateur hat er 2004 an der WST die Handelsschule absolviert – «der entscheidende Weichensteller für meinen beruflichen Werdegang», sagt der 47-Jährige. Heute ist Urs «Müdu» Meinen Mitinhaber der Contec AG in Uetendorf.

Dass er einmal Mitinhaber eines KMU mit über 50 Mitarbeitenden sein sollte, hätte sich Urs Meinen in seiner Jugend wohl nicht erträumen lassen. «Ich habe in Steffisburg neun Jahre Realschule besucht», sagt Meinen, der heute in Hünibach lebt. «Für die Sekundarschule hätte es, das muss ich ganz ehrlich sagen, nicht gereicht.» In seiner Jugend habe er sich vor allem auf seine damalige Passion, das Handballspielen, konzentriert. «Und ich hatte halt auch viele Flausen im Kopf», sagt Meinen lachend, den viele nicht nur als «Urs», sondern auch unter dem Namen «Müdu» kennen. Heute, Jahre später, ist der 47-jährige Mitinhaber der Contec AG in Uetendorf, einem innovativen Unternehmen, das in den letzten 34 Jahren einen rasanten Aufstieg hingelegt hat und unter anderem auf die Vorkonfektionierung von Kautschuk-Abdichtungen für Flachdächer und Gewässer spezialisiert ist. Ein wesentlicher Grund für seinen



beruflichen Werdegang sei der Entscheid gewesen, 2004 an der Wirtschaftsschule Thun (WST) das «Bürodiplom B» (heute «Handelsschule kv edupool») zu absolvieren. «Dieser Schritt war in meiner beruflichen Karriere definitiv der Gamechanger.»

Doch von Anfang an: Nach Abschluss der Realschule absolvierte Urs Meinen bei der Dorf-Spenglerei Lüthi in Steffisburg eine Ausbildung zum Spengler/Sanitärinstallateur. Eine Doppellehre, die es so heute nicht mehr gibt. «Wir gehörten zum zweitletzten Jahrgang, der diesen Doppel-



beruf erlernen konnte.» Nach vier Jahren und dem vollwertigen Abschluss beider Berufslehren blieb er zunächst bei seinem ehemaligen Lehrbetrieb. «Ich war hauptsächlich im Sanitärservice tätig, was mir sehr gut gefallen hat», erinnert sich Meinen. Jeden Tag an drei, vier verschiedenen Orten im Einsatz zu sein, neue Leute kennenzulernen, viel Abwechslung; das habe ihm zugesagt.

Der Gamechanger

Nach anderthalb Jahren gab es im Sechs-Mann-Betrieb schliesslich nicht mehr genügend Arbeit, worauf sich Meinen auf Anraten seines ehemaligen Lehrmeisters bei der Firma «Gyger Flachdachbau AG» bewarb. Kurze Zeit später konnte er beim Unternehmen in Heimberg anfangen. Gleich daneben war zu jener Zeit auch die «Contec AG» beheimatet – 1992 von Erwin Gyger, dem

Mitinhaber von Gyger Flachdachbau AG gegründet. «Ich war damals als 22-Jähriger beeindruckt von den «Büezern» der Contec AG. Alle fuhren diese grossen schwarzen Pickups und waren total cool», erinnert sich Meinen lachend, «dort wollte ich es unbedingt auch hinschaffen.» Doch bevor es so weit war, arbeitete er noch während vier Jahren als Spengler für die Gyger Flachdachbau AG auf verschiedenen Baustellen. «Das hat mir sehr gefallen, da ich auch hier viel herumkam.» Nichtsdestotrotz habe er mit der Zeit gespürt, dass er nicht sein ganzes Leben auf dem Bau arbeiten konnte, da er mit immer stärkeren Rückenproblemen zu kämpfen hatte. 2004 startete er an der WST deshalb die einjährige berufsbegleitende Ausbildung «Bürodiplom B» – allerdings noch ohne konkretes berufliches Ziel. Ein knappes halbes Jahr nach Schulstart wechselte er zur Contec AG als

Servicetechniker und Produktionsmitarbeiter, inklusive schwarzem Pickup. Schnell stellte sein damaliger Vorgesetzter fest, dass Urs Meinen zwar gerne auf den Baustellen, aber noch lieber im Büro war, um Rapporte auszufüllen oder Rechnungen zu schreiben. Es dauerte deshalb nicht lange, bis er mit 28 Jahren das Angebot erhielt, in den Kundendienst/Innendienst zu wechseln. «Ich zögerte, ob ich diesen Schritt wirklich gehen sollte. Denn ich hätte damit den Nissan abgeben müssen», sagt Meinen lachend. Nicht nur der geliebte Pickup, auch das unterwegs Sein in der ganzen Schweiz, befürchtete er, würde ihm im Büro fehlen. «Es war die Abwechslung, die ich bei allen Jobs in der Vergangenheit geschätzt hatte.» Zum Wechsel ins Büro motiviert habe ihn schliesslich sein neun Jahre älterer Bruder. «Er hat zu jener Zeit viel grössere berufliche Schritte gemacht, was mich inspirierte.» Und so wechselte Meinen schliesslich, dank seiner Weiterbildung an der WST, von der Baustelle ins Büro, wo es ihm entgegen den anfänglichen Zweifeln sehr gut gefiel. Nur gerade anderthalb Jahre später stand bereits der nächste Wechsel an: 2009 erhielt er ein Jobangebot als Aussendienstmitarbeiter der Contec AG – eine Stelle, die er bei seiner Bewerbung als Servicetechniker vier Jahre zuvor als Traumjob angegeben hatte, und die es schliesslich auch werden sollte. Zehn Jahre lang war Urs Meinen in der Folge als Aussendienstmitarbeiter der Contec AG für die Region Basel zuständig: «Ich habe meinen Job als Aussendienstmitarbeiter wirklich geliebt.» 2013 entschied er sich, seine praktische Erfahrung im Verkauf mit einem theore-

tischen Fundament zu untermauern und startete die Weiterbildung zum Marketing- und Verkaufsfachmann, die ihn wiederum an die WST zurückführte. Ein halbes Jahr nach dem erfolgreichen Abschluss beider eidgenössischer Fachausweise folgte der nächste Karriereschritt: Urs Meinen wurde 2015 Verkaufsleiter der Contec AG und drei Jahre später erweitertes Mitglied der Geschäftsleitung.



Herausforderung Corona

Ab 2018 äusserte der Gründer und damalige Inhaber Erwin Gyger den Geschäftsleitungsmitgliedern gegenüber erste Verkaufsabsichten. «Es handelte sich damals noch eher um lose Diskussionen», erinnert sich Urs Meinen. Anfang 2020 ging Gyger auf eine längere Töff-Reise durch Südamerika, mit dem Ziel, die Geschäftsleitung «einfach mal machen zu lassen» und nach seiner Rückkehr einen möglichen Verkauf zu konkretisieren – nicht ahnend, dass er nur wenig später wegen Corona dort stranden würde. Der Lockdown schüttelte die Firma in der Folge ziemlich durch. «Wir hatten auf einmal keine Aufträge mehr, mussten

Kurzarbeit anmelden und die Produktion in eine Früh- und Spätschicht splitten. Homeoffice, was für uns vorher undenkbar gewesen wäre, war plötzlich Normalität.» Im Sommer 2020, als sich nach dem ersten Lockdown auch der erste Schock gelegt hatte, nahm Erwin Gyger die Verkaufsgespräche mit den damals fünf Geschäftsleitungsmitgliedern wieder vertieft auf. «Das war eine relativ anspruchsvolle Zeit», erinnert sich Meinen. Einerseits mussten sich die einzelnen Geschäftsleitungsmitglieder bewusst werden, ob sie sich einen Kauf vorstellen konnten, aber auch Finanzierungsmöglichkeiten und -varianten mussten abgeklärt werden. «Mit der Zeit kristallisierte sich heraus, dass sich nebst mir auch Philipp Heiniger, Leiter Administration, und Heinz Sigrist, Leiter Betrieb, einen solchen Schritt vorstellen konnten. Wir sind alle drei seit mindestens 20 Jahren bei der Contec AG tätig und waren immer ein starkes Team», sagt Meinen. Allen drei GL-Mitgliedern war zudem auch schnell klar, dass sie sich zu dritt in gleichen Teilen am Unternehmen beteiligen wollten.



Ein intensives Jahr

Die Übernahme klappte, am 12.8.2022 – auf den Tag genau 30 Jahre nach der Firmengründung – wurden die drei schliesslich im Handelsregister als neue Inhaber der Contec AG eingetragen. 2022 war wirtschaftlich betrachtet jedoch ein anspruchsvolles Jahr – die Nachwirkungen aus der Corona-Krise machten sich deutlich bemerkbar, die Weltwirtschaft geriet ins Stocken, die Rohstoffpreise stiegen, der jüngst ausgebrochene Ukraine-Krieg verschärfte die bestehenden Probleme zusätzlich. «Das war keine einfache Zeit für eine Firmenübernahme, da gleichzeitig auch die Zinsen in die Höhe schossen», so der heutige Mitinhaber. Vor dem Kauf habe er nicht wenige schlaflose Nächte verbracht. «Rückblickend betrachtet, haben sich diese aber gelohnt, der Kauf hat sich als absolut richtiger Schritt erwiesen.» 2023 folgte die Übernahme der Contec Deutschland GmbH, bei der Meinen als Geschäftsführer eingetragen wurde.

Sprung in die USA

Vom Servicetechniker zum Mitinhaber von zwei Firmen, da könnte man sich nun durchaus etwas zurücklehnen. Doch wer Urs «Müdu» Meinen kennt, weiss, dass das nicht sein Ding ist. «Wir stehen kurz davor, unser PV-Unterkonstruktionssystem für EnergieGrünDächer «Contec. greenlight» in den USA auf den Markt zu bringen.» Nebst 14 Ländern in Europa, wo die Unterkonstruktion bereits erhältlich ist, soll dies ein weiterer Meilenstein in der Contec-Geschichte werden. In den nächsten Monaten stehen somit zahlreiche Verhandlungen und Abklärungen an.

Ihre Partner für Aus- und Weiterbildungen im Raum Bern



bfb-bielbienne.ch



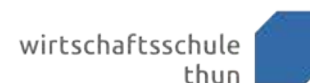
bsd-bern.ch



bwdbern.ch



kfmv-seminare.ch



wst.ch



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!

Kontakt

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



[kfmv_bern](https://www.instagram.com/kfmv_bern)



[kfmvbern](https://www.linkedin.com/company/kfmvbern)



[kfmvbern](https://www.facebook.com/kfmvbern)

Herausgeber:
Kaufmännischer Verband Bern
Schlösslistrasse 29
3008 Bern

Auflage:
4000 Exemplare
kostenlos für alle Mitglieder des
Kaufmännischen Verbands Bern

Redaktionsteam:
Karin Burkhard
kommunikation@kfmv-bern.ch

Inserateverwaltung:
Kaufmännischer Verband Bern
kommunikation@kfmv-bern.ch

Gestaltung:
diebündner, Chur

Erscheinungsweise:
digital: Februar, August
postalisch: Mai, Oktober

Redaktionsschluss:
am 1. des Vormonats.