

KV-

Region Beide Basel

NEWS

Ausgabe 01/2025



Der Mensch als
Erfolgsfaktor

**kaufmännischer
verband**

*gemeinsam sind wir zukunft.
region beide basel*

Inhaltsverzeichnis

Am Puls 4

Faktor Mensch 4
Prof. Dr. Wolfgang Jenewein über
Hochleistungsteams in unsicheren Zeiten

Verband 7

Generalversammlungen 7
Einladungen

Community 8

Mit Teamgeist zum Erfolg 8
Nadine Häberling über die Erfolgsfaktoren
in ihrem Arbeitsumfeld

Berufsbildung 10

**Scrum4Schools – die agile Lernmethode für
den Unterricht** 10
Unterrichtsmodelle in der neuen Lernlandschaft 12

Weiterbildung 14

Bildung ist die wichtigste Ressource 14
Simon Bieli über seinen Bildungsweg

Veranstaltungen 16

Seminare 16
wbp-Community und Vital 17



Editorial

Liebe Leserinnen und Leser

In einer Zeit, in der Technologie und Digitalisierung unseren Alltag dominieren, ist es wichtig, sich auf den eigentlichen Erfolgsfaktor in Unternehmen zu besinnen: den Menschen. Die Mitarbeitenden sind das Herz jeder Organisation. Sie sind es, die mit ihrer Kompetenz, ihrem Engagement und ihrer Loyalität den Unterschied machen.

In der aktuellen Ausgabe unserer «KV-News» beleuchten wir, wie Unternehmen dieses Potenzial optimal nutzen und fördern können. Sie erfahren, warum so genannte Energy Givers wichtig für den Teamerfolg sind. Darüber hinaus lesen Sie, wie Unternehmen eine Kultur schaffen können, die Kreativität, Empathie und Kollaboration fördert. Ausserdem erhalten Sie spannende Einblicke in innovative Lern- und Unterrichtsmethoden unserer Berufsfachschulen. Diese befähigen die Auszubildenden, Herausforderungen selbstständig zu meistern.

Wir wünschen Ihnen eine aufschlussreiche Lektüre.

Ihr «KV-News»-Redaktionsteam



Von links: Andreas Roth • Beatrice Widmer • Axel Ringewaldt



«Gut, wenn man sich auf starke Partner:innen verlassen kann.»

Jetzt Mitglied werden!
Weil Work und Life zählen

kfmv-beidebasel.ch

Nur für Mitglieder:
viele Benefits
und Rabatte!



Faktor Mensch: Was Hochleistungs-teams in unsicheren Zeiten ausmacht

Die Unsicherheit in Wirtschaft und Politik erhöht nach krisengebeutelten Jahren weiter den Druck auf die Teams in Unternehmen. Wenn Mittel knapper und Erfolge weniger planbar werden, müssen sie umso mehr ihr volles Potenzial aktivieren. Warum es jetzt weniger auf Zahlen und Prozesse, sondern vor allem auf den Faktor Mensch ankommt.

Menschen folgen Menschen, nicht Zahlen

Je höher der Druck, desto mehr klammern sich viele Unternehmen an Vorgaben. Quantifizierbare Ziele schaffen einen gewissen Rahmen und die nötigen Verantwortlichkeiten. Doch ein zu exzessiver Fokus auf Zahlen schafft schnell ein toxisches Umfeld – mit mehr Gegen- als Miteinander.

Dabei braucht Hochleistung eine Kultur, die sich mehr an Menschen als an Zahlen orientiert. Die performantesten Teams sehen ihre Mitglieder nicht als Nummer oder Funktionsträger, sondern als Menschen. Sie kennen ihre jeweiligen Stärken, Leidenschaften und Bedürfnisse. Sie stehen füreinander ein. Nicht, weil sie müssen, sondern weil sie es wollen und wissen: Ich kann mich umgekehrt auf die anderen verlassen.

Das dazu nötige Vertrauen lässt sich nicht verordnen. Es entsteht, wenn die Menschen im Team aufhören, eine Rolle zu spielen, und sich als Mensch zeigen. Die Forschung von Brené Brown hat hierzu eindrucksvoll gezeigt: Wer den Mut hat, sich dem Team gegenüber im richtigen Moment verletzlich zu zeigen, schafft die Basis für echte Verbundenheit. In der Unternehmenswelt tut man sich damit häufig noch schwer. Doch im Spitzensport hat man längst erkannt: Menschlichkeit und Emotionen sind kein Zeichen von Schwäche, sondern Triebfeder für echten Teamgeist und Spitzenleistung.

Fragen Sie sich also: Wird mein Team primär durch Zahlen oder echte Verbundenheit zusammengeschweisst?

Energie ist entscheidend, nicht Resultate allein

Teams wachsen über sich hinaus, wenn ihre Mitglieder Freude an der Zusammenarbeit haben. Sie treten nicht primär wegen des Lohns oder aus Gewohnheit an – sondern weil sie Energie aus den Interaktionen im Team schöpfen. Echte Hochleistungs-teams achten deshalb bei der Zusammensetzung nicht nur darauf, wer kurzfristig hervorragende Resultate liefert. Mindestens so wichtig ist, wer langfristig Energie ins System bringt.



Mit dem Begriff «relationale Energie» beschreibt der Organisationsforscher Kim Cameron, was wir selbst im Arbeitsalltag erleben: Manche Menschen geben uns in der Interaktion Energie, andere rauben sie uns. Camerons Studien belegen: Teams mit mehr sogenannten Energy Givers sind produktiver, kreativer und performanter. Im Gegensatz zu physischer und mentaler Energie wird relationale Energie nämlich nicht weniger, sondern mehr, wenn man sie einsetzt.

Zu häufig werden in Organisationen jedoch nur Ergebnisse, Titel oder Fachexpertise belohnt. Die Fähigkeit, andere emotional mitzureissen, zu inspirieren oder im richtigen Moment aufzurichten, kommt dabei zu kurz.

Denken Sie deshalb an Ihren letzten Austausch im Team: Waren Sie danach energiegeladener und motivierter? Oder hat Sie die Konversation ausgelaugt und ermüdet?

Menschenorientierung als Schlüssel für Hochleistung

Aus der Forschung und dem Coaching mit Hochleistungsteams in Wirtschaft und Spitzensport bin ich überzeugt: Eine Kultur, die sich am Menschen orientiert, macht den Unterschied. In unsicheren Zeiten wachsen Menschen nicht durch kleinteilige Vorgaben und optimierte Prozesse über sich hinaus. Menschen leisten Herausragendes, wenn sie sich anderen verbunden fühlen und Freude an der gemeinsamen Herausforderung haben.

Teams, die das beherzigen, haben die besten Zeiten noch vor sich.

Prof. Dr. Wolfgang Jenewein,
Titularprofessor an der
Universität St. Gallen und
geschäftsführender
Inhaber der Jenewein AG
jenewein.ch



Wenn Sie wissen wollen, wer die relationalen Leader in Ihrer Organisation sind, bitten Sie einfach alle, die drei Personen zu nennen, welche ihnen am meisten Energie für die Arbeit geben. Zählen Sie anschliessend einfach die Nennungen und Sie wissen, wer die wahren Leader in Ihrem Unternehmen sind.



«Menschlichkeit und Emotionen sind kein Zeichen von Schwäche, sondern Triebfeder für echten Teamgeist und Spitzenleistung.»

Prof. Dr. Wolfgang Jenewein





Hinweis:

Es besteht die Möglichkeit, dass Besuchende der Generalversammlungen gefilmt oder fotografiert werden. Mit der Teilnahme an den Veranstaltungen akzeptieren die Gäste, dass die Aufnahmen sowohl zur Berichterstattung als auch zu Werbezwecken verwendet werden können.

Generalversammlungen 2025

Einladungen



Kaufmännischer Verband Basel

Dienstag, 29. April 2025, 19:00 Uhr,
Gebäude WKL-147, Klybeck-
strasse 191, 4057 Basel, 6. Stock

Traktanden:

1. Protokoll der ordentlichen Generalversammlung vom 18. April 2024
2. Geschäftsberichte 2024
 - 2.1 Kaufmännischer Verband Basel
 - 2.2 KV Basel AG
 - 2.3 kv pro AG
3. Rechnung und Budget
 - 3.1 Rechnung 2024 und Bericht der Revisionsstelle
 - 3.2 Budget 2025
 - 3.3 Décharge-Erteilung an den Vorstand und die Geschäftsführung
4. Wahl der Revisionsstelle
5. Behandlung von Anträgen aus dem Kreis der Mitglieder
 - 5.1 Mitgliederbeitrag für Frühpensionierte und Rentner:innen
6. Gebäude Aeschengraben 15 Information über Stand Projekt KV Campus (Neubau Aeschengraben 15)
7. Diverses

Gemäss Art. 15 der Statuten können Anträge zu angekündigten Traktanden dem Verband bis spätestens 20 Tage vor der Generalversammlung schriftlich eingereicht werden. Das Protokoll der Generalversammlung vom 18. April 2024, der Geschäftsbericht 2024, die Rechnung 2024 und das Budget 2025 des Kaufmännischen Verbands liegen statutengemäss mindestens sieben

Tage vor der Generalversammlung im Sekretariat des Kaufmännischen Verbands Basel am Aeschengraben 13, 4051 Basel, 4. Stock, zur Einsichtnahme auf.

Die Generalversammlung 2025 findet im Gebäude WKL-147, Klybeckstrasse 191, 4057 Basel, 6. Stock, statt. Da der **Zugang zum Areal nur mit Berechtigung** möglich ist, bitten wir um **Anmeldung** (Vorname, Name, Geburtsdatum) **bis spät. 25. April 2025**, um die erforderlichen Zugangsdaten rechtzeitig erfassen zu können. Am Tag der Versammlung melden Sie sich bitte spätestens bis 18:30 Uhr an der Hauptporte (Situationsplan wird mit Anmeldebestätigung zugestellt), wo der Zugang ins Areal erfolgt.

Gerne laden wir Sie anschliessend zu einem Rundgang durch das Schulgebäude und zum Apéro riche ein. Kann die Generalversammlung aufgrund einer ausserordentlichen Situation nicht physisch abgehalten werden, so kann auf Beschluss des Vorstands die Generalversammlung schriftlich oder online durchgeführt werden.

**Anmeldung: info@kvbasel.ch oder
T +41 61 271 54 70**

Kaufmännischer Verband Baselland

Donnerstag, 22. Mai 2025, 18:30 Uhr,
in der Aula, Schulen kvBL,
Obergestadeweg 21, Liestal

Traktanden:

1. Begrüssung durch den Präsidenten

2. Protokoll der Generalversammlung vom 23. Mai 2024
3. Jahresberichte
 - 3.1 Kaufmännischer Verband Baselland
 - 3.2 Schulen kvBL
 - 3.3 kv pro AG
4. Jahresrechnungen 2024 und Revisionsberichte
 - 4.1 Kaufmännischer Verband Baselland
 - 4.2 Schulen kvBL
 - 4.3 Entlastung
5. Festsetzung der Mitgliederbeiträge 2026
6. Anpassung KV-Vertrag mit dem Kanton
7. Wahlen
 - 7.1 Wahl Revisionsstelle Kaufmännischer Verband Baselland
 - 7.2 Wahl Interne Revisionsstelle Schulen kvBL
8. Ehrungen
9. Verabschiedungen
10. Orientierungen

Im Anschluss an die ordentlichen Traktanden freuen wir uns auf Peter Engel, ehemaliger Leiter Wirtschaftsmittelschule Liestal, mit einer Präsentation zum Thema «Schulen kvBL - 129 Jahre im Dienst der Bildung für die Wirtschaft».

Die Mitglieder des Kaufmännischen Verbands Baselland erhalten eine persönliche schriftliche Einladung.

Mit Teamgeist zum Erfolg



Nadine Häberling ist Personalleiterin am Nestlé-Standort in Wangen bei Olten. Im Interview erzählt sie uns, auf was sie im Umgang mit Menschen Wert legt und weshalb es mehr als eine offene Tür braucht, um Erfolg zu haben.



Nadine Häberling,
Personalleiterin Nestlé Wangen bei Olten, Dozentin und Lehrgangsführerin HR/Leadership/Kommunikation/Change Management bei kv pro.

Guten Tag Frau Häberling, Sie arbeiten als Personalleiterin in einer Fabrik. Wie müssen wir uns das vorstellen?

Unser Schwerpunkt liegt in der Produktion. An unserem Standort wird unter anderem Pizzateig der Marken Leisi und Buitoni hergestellt. Die Mehrheit der rund 100 Mitarbeitenden arbeitet in der Produktion. Daneben haben wir Funktionen in der Logistik, Instandhaltung und einen administrativen Teil. Als Personalleiterin bin ich für alle Themen im Bereich Human Resources (HR) zuständig. Dazu gehören die Rekrutierung und die Betreuung der Mitarbeitenden, die Umsetzung der Personalstrategie und

die Förderung eines Arbeitsumfelds, in dem sich unsere Mitarbeitenden wohl fühlen und gut arbeiten können.

Wie fördern Sie dieses Arbeitsumfeld?

Wir legen grossen Wert auf Offenheit, Zusammenarbeit, Diversität und Inklusion. Wir sind davon überzeugt, dass das Zusammenspiel verschiedener Menschen mit unterschiedlichen Perspektiven und Stärken einen Mehrwert schafft und den Unterschied ausmacht. Das Arbeitsumfeld in einer Fabrik ist anspruchsvoll. Deshalb ist es uns wichtig, auf die Bedürfnisse unserer Mitarbeitenden einzugehen, damit



sie ihre Stärken bei uns einbringen und sich weiterentwickeln können.

Was bedeutet das für die Rekrutierung neuer Mitarbeitenden?

Das Ziel ist immer, dass ich die Person finde, die zu uns passt und wir zu ihr. Ich kenne die Teams und die Vorgesetzten und weiss, wie sie funktionieren. Deshalb schaue ich bei der Rekrutierung vor allem auf die Persönlichkeit, die Werte und die Einstellung der Kandidierenden und ob diese unserer Kultur entsprechen. Natürlich spielen auch die Qualifikationen eine Rolle, wir brauchen qualifizierte Fachpersonen. Aber vieles ist erlernbar, fehlende Fachkenntnisse können durch Schulungen aufgeholt werden. Was jedoch wirklich zählt, ist das Zwischenmenschliche.

Was braucht es, damit ein Team funktioniert und erfolgreich ist?

Ein erfolgreiches Team hat ein gemeinsames Ziel und gemeinsame

Werte. Alle Teammitglieder müssen wissen, in welche Richtung es geht, damit sie diesen Weg miteinander gehen können. Das Wichtigste ist der Teamgeist! Egal in welcher Abteilung, das Team steht an erster Stelle. Wir brauchen Personen, die gemeinsam etwas erreichen wollen und Vorgesetzte, die ihre Teams dazu motivieren. Das erfordert eine offene und transparente Kommunikation. Wenn das Vertrauen da ist, sind die Mitarbeitenden bereit, viel mehr zu geben und eine Extrameile zu gehen.

Wie erreichen Sie das?

Wir pflegen bei uns das Prinzip der offenen Tür. Es bringt jedoch nichts, wenn die Tür zwar offen ist, aber niemand kommt. Das bedeutet zum einen, dass wir als HR und unsere Führungskräfte die Aufgabe haben, eine Atmosphäre zu schaffen, in der sich die Mitarbeitenden wohl fühlen, von sich aus auf uns zukommen und sich auch trauen, etwas zu sagen. Zum anderen, dass wir aktiv auf unsere Mitarbeitenden zugehen und mit ihnen ins Gespräch kommen. Unsere Mitarbeitenden sind die Profis. Sie wissen viel über unsere Anlagen und Prozesse. Mit einer

positiven Feedbackkultur können wir dieses Wissen, aber auch ihre Meinungen und Ideen einholen. Und wenn Mitarbeitende einmal nicht die gewünschte Leistung erbringen, versuchen wir herauszufinden, wo der Schuh wirklich drückt. So können wir den Ursachen auf den Grund gehen und sie wieder motivieren. Mir ist es wichtig, dass die Mitarbeitenden nicht nur kommen und arbeiten, sondern dass sie es gerne tun und bereit sind, ihr Bestes zu geben.

Was sind Ihre persönlichen Erfolgserlebnisse?

Wirklich glücklich macht mich die Interaktion mit anderen Menschen und wenn ich merke, dass ich etwas verändern kann. Wenn ich die Teams und die Stimmung im Unternehmen positiv beeinflussen kann. Wenn ich den Personen helfen kann, ihre Ziele zu erreichen. Ich bin überzeugt, dass ich so schöne Momente erlebe, weil ich offen auf die Menschen zugehe und mich für sie interessiere.

Das Interview führte Andreas Roth, Redaktor «KV-News».



«Mir ist es wichtig, dass die Mitarbeitenden nicht nur kommen und arbeiten, sondern dass sie es gerne tun und bereit sind, ihr Bestes zu geben.»

Nadine Häberling

Scrum4Schools – die agile Lernmethode für den Unterricht

Scrum4Schools ist eine innovative Lehr- und Lernmethode, die agile Prinzipien aus der Wirtschaft in den Schulunterricht überträgt. Als erste Partnerschule in der Schweiz hat die Berufsfachschule KV Basel diese Methode systematisch im Unterricht verankert.

Seit Beginn des Schuljahres 2024/2025 läuft die Kooperation mit Scrum4Schools in allen Klassen des Wahlpflichtbereichs 2 der kaufmännischen Ausbildung nach der Bildungsverordnung 2023. Dieser Bereich beinhaltet die PIMU-Lektionen (Projekte im mehrsprachigen Umfeld). Eine der drei Säulen von PIMU ist das Einführen in eine Projektmanagementmethode. Durch die Integration von Scrum4Schools wird diese Anforderung erfüllt. Doch was genau ist Scrum4Schools?

Die Scrum4Schools-Lernmethode

Initiator von Scrum4Schools ist das deutsche Unternehmen borisgloger consulting, Management-Beratung für agile Transformation. Seit 2018 unterstützt Scrum4Schools Schulen im deutschsprachigen Raum dabei, agiles Lernen im Unterricht zu verankern. Scrum4Schools basiert auf dem agilen Projektmanagement-Framework Scrum. Im Unterricht arbeiten die Lernenden in Lern-teams und erarbeiten sich die von der Lehrperson vorgegebenen Inhalte des Lehrplans innerhalb eines festen Rhythmus. Die einzelnen Arbeitsschritte werden von den Teams selbstständig geplant. Die Lehrperson legt das Lernziel fest und steht den Lernenden beratend zur Seite. Die Lernenden kümmern sich selbst um die Erarbeitung des Wissens.

Entwicklung von Schlüsselkompetenzen

Mit Scrum4Schools übernehmen die Lernenden mehr Verantwortung für ihren Lernprozess. Dies führt zu intrinsischer Motivation, Freude am Lernen, persönlichem Wachstum und besseren Resultaten. Lehrpersonen hilft es, agile Prinzipien und Praktiken nachhaltig in den Unterricht zu integrieren. Zudem bietet es einen strukturierten Ansatz für die Unterrichtsplanung und -durchführung sowie die Förderung von Zusammenarbeit und Selbstorganisation der Lernenden. Die Entwicklung von Schlüsselkompetenzen wie den 4Ks (Kommunikation, Kollaboration, Kreativität und Kritisches Denken) wird ebenso gefördert wie Problemlösungskompetenz, eine positive Fehlerkultur und Innovation.

Mehr Informationen finden Sie auf kvbasel.schule oder scrum4schools.org.



Was Beteiligte sagen:



«Scrum4Schools ist für uns im Wahlpflichtbereich ‹Individuelle Projektarbeit› die optimale Kombination von agilem Scrum-Framework und der Erarbeitung der vorgegebenen Leistungsziele. Es unterstützt Lernende dabei, ihre Projekte durch klare Rollen, Zeitpläne und regelmäßige Feedback-Schleifen effizient und selbstorganisiert zu gestalten.»

André Mangold,
Abteilungsleiter Kaufleute EFZ
Mitglied der Schulleitung

«Scrum4Schools bietet den Lernenden eine klare Struktur, lässt gleichzeitig aber genügend Flexibilität, um eigenverantwortlich und kreativ an ihren Projekten zu arbeiten. So fördert regelmäßiges Feedback nicht nur eine praxisnahe Umsetzung, sondern auch Kompetenzen wie Teamarbeit, Zeitmanagement und die Fähigkeit, Herausforderungen selbstständig zu bewältigen – genau die Qualitäten, die in der modernen Arbeitswelt gefragt sind.»

Boris Gloger,
Co-Founder und CEO
Scrum4Schools Deutschland GmbH



«Die Methode von Scrum4Schools unterscheidet sich von der klassischen Projektmethode, da sie uns in den Lernteams ermöglicht, in jedem Sprint* Informationen von den Mitgliedern anderer Lernteams zu sammeln. Indem wir darüber nachdenken, wie wir zusammenarbeiten, können wir in unserem Lernteam effizienter werden. Dadurch, dass wir uns zu Beginn jedes Sprints und bei jedem Treffen klare Ziele setzen, erhöhen wir unsere Chancen auf ein erfolgreiches Projekt, auch wenn wir noch viel lernen müssen!»

Eriks Scerbakovs,
Angehender Kaufmann EFZ,
Klasse EFZ231

*Ein Scrum-Sprint ist eine zeitlich begrenzte Arbeitsphase im agilen Projektmanagement, in der ein Team an einem bestimmten Teilziel arbeitet.

Urhebernachweis:
Salome Roessler/
lensandlight

Unterrichtsmodelle im BerufsLAB in Liestal

Das BerufsLAB in Liestal bietet Raum für eigenverantwortliches Lernen. Die innovativen Räumlichkeiten der neuen Lernlandschaft sind vielfältig einsetzbar und bei Lernenden und Lehrpersonen der Schulen kvBL sehr beliebt. Verschiedene Unterrichtsmodelle kommen im BerufsLAB zum Einsatz.

Projekte im mehrsprachigen Umfeld im KV

Praxisnahes Lernen zeigt sich im Wahlpflichtbereich der Kaufmännischen Berufsfachschule «Projekte im mehrsprachigen Umfeld» (PIMU). Der Unterricht findet parallel auf Deutsch und Französisch statt. Die neuen, offenen Lernräume ermöglichen ein flexibles Arbeiten mit 30 bis 40 Lernenden aus zwei Klassen. Die Gestaltung der neuen Räume der Lernlandschaft fördert die Kreativität und den Austausch in den Gruppen und so wird PIMU zum Berufslabor, in welchem Theorie und Praxis in einem dynamischen, bilingualen Umfeld verschmelzen. Gabriela Andrist, Schulleitungsmitglied KV und Lehrperson, hebt den Mehrwert hervor: «Die Lernenden schätzen die Vielfalt an Sitzmöglichkeiten in der Lernlandschaft, die es ihnen erlaubt, sowohl individuell zu arbeiten als auch in Gruppen zu sitzen und gemeinsam zu diskutieren. Diese Flexibilität unterstützt sie dabei, den für sie besten Arbeitsplatz zu wählen und ihren Arbeitsrhythmus eigenverantwortlich zu gestalten – ganz ohne die übliche Taktung durch Pausenglocken.»

Offenes Lernangebot (OLA) für alle Lernenden

OLA steht für offenes begleitetes Lernen im BerufsLAB und ermöglicht individuelles Lerncoaching. Die Lernenden werden zweimal in der Woche durch Lehrpersonen aus unterschiedlichen Fachgebieten begleitet und unterstützt.

«Als Lerncoach finde ich das offene Lernen sehr bereichernd. Die Lernenden kommen motiviert und mit dem Wunsch, sich weiterzuentwickeln. Die individuelle Betreuung in einem 1:1-Setting macht Lernerfolge sofort sichtbar,

was die Motivation zusätzlich steigert», bestätigt Gabriele Schneebeli, Lehrperson Wirtschaft und Lerncoach.

Auch Andi, Lernender Detailhandelsfachmann, meint: «Hier im OLA kann ich Fragen stellen und ich bekomme individuelle Unterstützung. Die Atmosphäre im BerufsLAB hilft mir, mich zu konzentrieren und Freude am Lernen zu haben.»

Berufliche Praxis in der WMS

Die Lernenden der Wirtschaftsmittelschule (WMS) im 3. Schuljahr erlernen, praktische Büroarbeit handlungsorientiert zu verrichten und das theoretisch Gelernte anzuwenden. Der Unterricht findet u.a. auch in der Lernlandschaft statt. Die neuen Lernräume bieten perfekte Bedingungen für alternative Arbeitsformen. Eine Wirtschafts- und eine IKA-Lehrperson (Information, Kommunikation und Administration) erteilen den Lernenden die Aufträge und coachen sie während der Ausführung. Ziel ist es, die Berufspraxis einzuüben, anzuwenden und den Lernenden den Unterschied von betrieblicher Arbeit zum Schulbetrieb aufzuzeigen.

Ruven, Schüler der WMS, zeigt sich überzeugt: «Durch die mehrheitlich praxisnahen Module des IPT-Unterrichts (Integrierte Praxisteile) ist mir der Start in die Arbeitswelt deutlich leichter gefallen. Insbesondere konnte ich üben, ein Team anzuleiten und die individuellen Aufgaben der Teammitglieder zusammenzuführen sowie einen Projektplan zu erstellen, der vor allem in stressigen Situationen geholfen hat, den Überblick zu bewahren.»

Die neuen Räumlichkeiten tragen dazu bei, den Unterricht zu optimieren, und bieten den Lernenden beste Bedingungen für einen erfolgreichen Berufsabschluss. Das zukunftsorientierte BerufsLAB an den Schulen kvBL in Liestal ist ein Erfolgsmodell und die Entwicklung geht weiter.

Mehr Informationen zu den Ausbildungen finden Sie auf kvbl.ch.



Bildung ist die wichtigste Ressource

Herausragende Leistungen sind kein Zufall, sondern das Ergebnis von Faktoren wie Disziplin, Motivation, Ehrgeiz und harter Arbeit. Was bei Simon Bieli zum Erfolg geführt hat und warum er kein Fan des Pareto-Prinzips* ist, erzählt er uns im Interview.



Simon Bieli,
erfolgreicher Absolvent des Studiengangs dipl. Betriebswirtschaftlicher HF bei kv pro.

Guten Tag Herr Bieli, bitte erzählen Sie uns etwas über sich.

Ich bin 30 Jahre alt und wohne im Laufental. Nach der obligatorischen Schulzeit besuchte ich zuerst ein Jahr die Fachmittelschule in Münchenstein, bevor ich dann meine dreijährige KV-Lehre im E-Profil bei der Mepha GmbH, heute Acino Pharma AG, in Aesch absolvierte. Beruflich bin ich nach wie vor bei der Acino tätig, wo ich im Kundendienst für die komplette Auftragsabwicklung zuständig bin. Zudem betreue ich als Berufsbildner die KV-Lernenden. In meiner Freizeit verbringe ich sehr viel Zeit mit meiner Familie und meinem Partner. Als Hobby beschäf-

tige ich mich mit Schifffahrt oder Aviatik und ich reise sehr gerne.

Weshalb haben Sie sich für eine KV-Lehre entschieden?

Eigentlich war es mehr eine «Notlösung» (schmunzelt). Da ich handwerklich nicht sehr begabt bin, bot sich der Büroberuf natürlich an. Ich finde, dass die KV-Lehre eine der vielseitigsten Berufsbildungen ist. Bei der Mepha GmbH habe ich während meiner Ausbildung Einblick in sechs verschiedene Abteilungen bekommen. So konnte ich herausfinden, was mir liegt und was nicht.

Wie ging es weiter?

Nach dem Lehrabschluss habe ich, auch weil meine Noten relativ gut waren (Rangabschluss mit der Note 5.4, Anm. d. Red.), die Berufsmaturität angehängt. Diese habe ich berufsbegleitend mit einem 60-Prozent-Arbeitspensum in zwei Jahren absolviert. Danach hat es fünf Jahre gedauert, bis ich mich für die nächste Weiterbildung entschieden habe.

Sie haben sich zum Betriebswirtschaftlicher HF weitergebildet. Was waren die Gründe dafür?

Tatsächlich war es die logische Konsequenz, dass ich nach der KV-Lehre und der Berufsmaturität bei der kv pro weitermachte. Ich habe dieses Studium

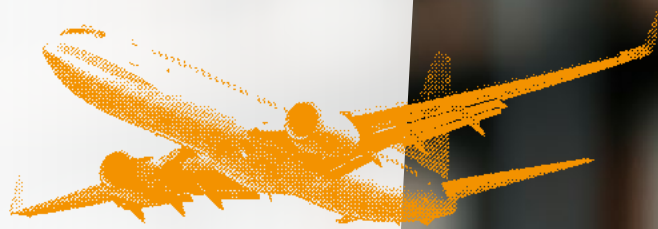
gewählt, um neben einem breiten Wissensspektrum auch ein Grundverständnis für die Funktionen eines Unternehmens zu erlangen.

Welche Erfahrungen haben Sie während des Studiums gemacht?

Am Anfang war ich mir nicht sicher, ob ich es überhaupt schaffen würde. Da ich ein sehr zurückhaltender und vorsichtiger Mensch bin, unterschätze ich mich zum Teil. Ich habe dann meine Familie um Rat gefragt. Diese hat mir Mut gemacht und gesagt, dass ich es schaffe und mir keine Sorgen machen solle. Das war der Motivations Schub, den ich gebraucht habe. Während des Studiums gab es Phasen, in denen ich auf dem Zahnfleisch ging. Sowohl in der Arbeit als auch im Studium war ich sehr gefordert. Weil ich sehr hohe Ansprüche an mich selbst stelle, bin ich mit dem Pareto-Prinzip nicht ganz einverstanden. Es verleitet dazu, eine Aufgabe nicht vollständig zu erfüllen. Ich versuche, bei jeder Arbeit 100 Prozent zu geben, denn 80 Prozent reichen im Berufsleben nicht immer aus. Manchmal stösst man mit dieser Einstellung an seine Grenzen.

Und am Ende haben Sie das Studium mit der Bestnote 6 abgeschlossen. Wie haben Sie das geschafft?

Mein Ziel war es, mindestens mit



einer 5 abzuschliessen. Dass ich am Ende eine 6 bekomme, damit habe ich nicht gerechnet. Ich gebe zu, dass ich oft sehr spät mit einer Arbeit angefangen habe. Aber ich habe gemerkt, dass ich unter Druck besser und effizienter arbeite. Alles lief super. Jede Arbeit, die ich zurückbekommen habe, hat mich zusätzlich motiviert, alles zu geben. Natürlich bin ich sehr stolz auf das, was ich erreicht habe. Ich muss aber sagen, ohne die Unterstützung meiner Familie, meines Arbeitgebers und vor allem meiner Arbeitskollegin hätte ich das niemals geschafft.

Was hat sich beruflich verändert?

Also einen besseren Vertrag habe ich schon mal erhalten (lacht). Mein Arbeitgeber hat mir bereits während des Studiums ermöglicht, gewisse Aufgaben aus dem Lehrgang im Unternehmen umzusetzen. Das hat mich weitergebracht, was ich sehr schätze. Jetzt versuche ich, das erworbene Wissen in das eine oder andere Projekt im Unternehmen einzubringen.

Was möchten Sie noch mitteilen?

Bildung ist die wichtigste Ressource der Schweiz. Deshalb sollte man, wenn immer möglich, die vielfältigen Möglichkeiten der Schweizer Bildungslandschaft nutzen. Ich denke, dass ich bei kv pro eine qualitativ hochwertige Weiterbildung absolviert habe. Mit inspirierenden Dozierenden, die ihren umfassenden Erfahrungsschatz mit uns Studierenden teilten und uns wertvolles Praxiswissen vermittelt haben. Vielen Dank dafür!

Das Interview führte Andreas Roth, Redaktor «KV-News».

*Das Pareto-Prinzip, benannt nach Vilfredo Pareto, auch 80-zu-20-Regel genannt, besagt, dass 80 Prozent der Ergebnisse mit 20 Prozent des Gesamtaufwands erreicht werden. Die verbleibenden 20 Prozent der Ergebnisse erfordern mit 80 Prozent des Gesamtaufwands die meiste Arbeit.



Veranstaltungen

Seminare



LinkedIn leicht gemacht: Stärken Sie Ihre Unternehmensmarke durch Personal Branding

Sie möchten auf LinkedIn mehr Sichtbarkeit und Ihr Netzwerk strategisch aufbauen? In unserem Seminar lernen Sie, wie Sie Ihr Profil optimieren, relevanten Content teilen und wertvolle Kontakte knüpfen – für mehr beruflichen Erfolg und Präsenz im Business-Netzwerk.

Donnerstag, 10. April 2025, 08:30–12:00 Uhr
Berufsfachschule KV Basel, Klybeckstrasse 191,
im Gebäude WKL-147, 4057 Basel

Kosten:

Mitglieder CHF 180.-
Nichtmitglieder CHF 220.-

Infos und Anmeldung
auf kfmv-beidebasel.ch oder
via QR-Code



Cybersecurity: Sicherheit und Risiken in der digitalen Welt

Entdecken Sie die dunkle Seite des Internets! Ransomware und Datendiebstahl – sind Sie sicher? Kommen Sie zu unserer aufregenden Präsentation, um mehr über diese brisanten Themen zu erfahren.

Montag, 12. Mai 2025, 16:30–18:30 Uhr
Baloise Park Süd Foyer 1. Stock, Aeschengraben 33,
4002 Basel

Kosten:

Kostenlos für alle, inkl. Apéro

Infos und Anmeldung
auf kfmv-beidebasel.ch oder
via QR-Code



Fachgruppe wbp – «Wir Berufs- und Praxisbildner:innen»



ERFA KV-Reform: gemeinsamer Austausch mit KV-Lernenden und dem wbp-Team

Zwei Jahre nach dem Start der neuen KV-Lehre ist es Zeit, sich auszutauschen, sich auf den neuesten Stand zu bringen und voneinander zu lernen. Dazu nehmen wir die Profis mit auf den Weg: die Lernenden höchstpersönlich. Wir befragen sie nach ihren Erfahrungen und nehmen ihre Rückmeldungen, Inputs und Wünsche auf, um diese in unseren Alltag zu integrieren.

Berufs- und Praxisbildner:innen, die Lust haben, die Reform mal aus einer anderen Perspektive zu beleuchten, Erkenntnisse zu generieren und sich lustvoll ins dritte Jahr der Reformumsetzung zu begeben, sind herzlich willkommen. Ein gemeinsamer Netzwerk-Apéro rundet den Event ab.

Mittwoch, 4. Juni 2025, 18:00–21:00 Uhr

Berufsfachschule KV Basel, Klybeckstrasse 191, im Gebäude WKL-147, 4057 Basel

Kosten:

Mitglieder der Fachgruppe wbp kostenlos
Mitglieder des Kaufmännischen Verbands CHF 50.-
Nichtmitglieder CHF 75.-

Infos und Anmeldung
auf kfmv-beidebasel.ch oder
via QR-Code



Vital



Führung Augusta Raurica

Tauchen Sie ein in die faszinierende Welt der Römer. In der Führung erfahren Sie, wie der Alltag der Menschen in Augusta Raurica aussah: von Handwerkskünsten und Esskultur bis hin zu Wohnhäusern und gesellschaftlichen Ereignissen. Dabei entdecken Sie die beeindruckende Architektur, das gut durchdachte Strassensystem und monumentale Bauwerke wie das Amphitheater. Erleben Sie an unserem Vitalanlass ein Stück römische Geschichte hautnah!

Mittwoch, 21. Mai 2025, 14:00–15:00 Uhr

Augusta Raurica, Giebenacherstrasse 17, 4302 Augst

Kosten:

Mitglieder CHF 10.-
Nichtmitglieder CHF 25.-

Infos und Anmeldung
auf kfmv-beidebasel.ch oder
via QR-Code



Ihre Mitgliedschaft Bildung. Beruf. Community.



Gut, wenn man sich auf starke Partner:innen verlassen kann: Als Mitglied beim Kaufmännischen Verband erhalten Sie viele Vorteile, wenn es um berufliche Bildung, Beratung oder Netzwerk geht. Wir unterstützen Sie bei beruflichen Herausforderungen und darüber hinaus bieten wir Vergünstigungen für Ihre Freizeitaktivitäten.

Vorteile als Mitglied

- > Erweitern Sie Ihr Wissen und Ihr Netzwerk an unseren Events und Seminaren.
- > Holen Sie sich kostenlose rechtliche Ratschläge von Fachleuten.
- > Erhalten Sie professionelle Unterstützung bei der Planung Ihrer beruflichen Laufbahn.
- > Profitieren Sie von einem Rabatt auf die Lehrgangskosten bei Weiterbildungen.
- > Geniessen Sie unsere Kulturangebote.
- > Nutzen Sie die Prämienvorteile bei Versicherungen und Krankenkassen.

QR-Code scannen,
als Mitglied registrieren
und Vorteile nutzen



Follow us!

QR-Code scannen.
Newsletter abonnieren und
Social-Media-Kanälen folgen.



Denksport



Binoxxo

Es dürfen nicht mehr als zwei aufeinanderfolgende X oder O in einer Zeile oder Spalte vorkommen. In jeder Zeile und jeder Spalte stehen gleich viele X und O. Alle Zeilen und alle Spalten sind einzigartig.

O					O		
					O		
	O			O			
X		O					
X			O				
				X	X		
		X			X		
	O					O	

Lösung zum Binoxxo aus den
«KV-News 4/2024»

O	X	X	O	X	O	O	X
O	O	X	X	O	O	X	X
X	X	O	O	X	X	O	O
O	O	X	O	X	O	X	X
X	X	O	X	O	X	O	O
X	O	X	X	O	O	X	O
O	X	O	O	X	X	O	X
X	O	O	X	O	X	X	O



Die Auflösung folgt in der
nächsten Ausgabe der «KV-News».

Kontakt und Öffnungszeiten

Alle Informationen finden Sie immer aktuell auf kfmv-beidebasel.ch.

Geschäftsstelle
Aeschengraben 13
in Basel



Geschäftsstelle
Gestadeckplatz 8
in Liestal



Impressum

Mitgliedermagazin «KV-News», erscheint viermal pro Jahr

Herausgeber: Kaufmännischer Verband Basel, Aeschengraben 15, 4051 Basel, T +41 61 271 54 70, info@kvbasel.ch und Kaufmännischer Verband Baselland, Gestadeckplatz 8, 4410 Liestal, T +41 61 926 70 10, info@kfmv-baselland.ch, kfmv-beidebasel.ch • **Redaktion und Anzeigen:** Andreas Roth, T +41 61 271 54 70, andreas.roth@kvbasel.ch • **Gestaltung:** scanu communications, Basel •

Druck: Vogt-Schild Druck AG, Derendingen • **Auflage:** 4300 Ex.

**kaufmännischer
verband**

*gemeinsam sind wir zukunft.
region beide basel*

gedruckt in der
schweiz

Behalte den Durchblick

... mit unseren Weiterbildungen



- ✓ 100 % Praxistransfer
- ✓ Netzwerken fürs Leben
- ✓ Dein Karrierebooster

kvpro.ch

kv pro

mein karrierepartner.

BS&BL