

Kaufmännischer Verband Schweiz
Hans-Huber-Strasse 4
Postfach 1853
CH-8027 Zürich

Telefon +41 44 283 45 45
info@kfmv.ch
kfmv.ch

Medienorientierung
Kaufmännische Berufe 4.0 - Digitalisierung
und Offshoring

23. November 2016

Medienmitteilung

Offshoring und Digitalisierung: Herausforderungen für die kaufmännischen Berufe

Kaufmännischer Verband Schweiz
Hans-Huber-Strasse 4
Postfach 1853
CH-8027 Zürich

Telefon +41 44 283 45 33
Fax +41 44 283 45 65
kommunikation@kfmv.ch
kfmv.ch

Zürich, 23. November 2016

Offshoring und Digitalisierung führen zu anspruchsvolleren Jobprofilen, können aber auch Arbeitsplätze im kaufmännischen Bereich gefährden. Dies ergaben zwei Studien zu den Trends Offshoring und Digitalisierung und ihren Auswirkungen auf die kaufmännischen Berufe in der Schweiz. Der Kaufmännische Verband wird in sechs Handlungsfeldern aktiv und damit sicherstellen, dass kaufmännisch-betriebswirtschaftlich Angestellte auch in Zukunft gefragte Arbeitskräfte bleiben.

Auf die kaufmännischen Angestellten kommen grosse Veränderungen zu, das zeigen die beiden Studien zu den Trends Offshoring und Digitalisierung des Kaufmännischen Verbandes. Die Offshoring-Studie ergibt, dass 30 000 bis 100 000 Jobs im kaufmännischen Bereich gefährdet sind. Sie könnten aufgrund der repetitiven Tätigkeiten, dem Kostendruck in gewissen Branchen und globalisierten Unternehmensstrategien ins Ausland verlagert werden. „Die Anzahl der betroffenen Arbeitsstellen genau vorherzusagen, ist schwierig, da die Digitalisierung das Offshoring verstärkt oder gar ersetzt“, so Christian Zünd, CEO Kaufmännischer Verband (siehe Grafik 1). Vom Dienstleistungs-Offshoring sind besonders die Bereiche Rechnungswesen, IT, Kundenbetreuung, Human Resources, Business Management und Procurement betroffen (siehe Grafik 2). Die kaufmännischen Tätigkeiten, die in der Schweiz erhalten bleiben, werden sich laut Studie von ausführenden zu koordinierenden, analytischen und strategischen Tätigkeiten entwickeln und fordern von den kaufmännisch-betriebswirtschaftlichen Angestellten neue Kompetenzen (siehe Grafik 3).

Kaufmännische Angestellte 4.0: Von Sachbearbeitenden zu Vermittlern, Managern und „Portfolioworkern“

Die zweite Studie zeigt, dass sich die Digitalisierung auf die gesamte Arbeitswelt und alle Berufsbilder auswirkt. In Bezug auf die kaufmännischen Berufe kommt sie zum Schluss, dass sich diese zu Querschnittsfunktionen entwickeln, bei denen koordinierende Tätigkeiten immer wichtiger werden. Routineaufgaben werden zunehmend automatisiert. Neu sind Menschen gefragt, die über hohe Sozialkompetenzen verfügen, mit neuen Technologien und Kunden umgehen können und sich neben einer guten Allgemeinbildung in einem Fachgebiet spezialisiert haben. Die Spezialisierung findet dabei innerhalb von Funktionen und nicht mehr entlang von Branchen statt, da die Bedeutung von Branchen aufgrund der Digitalisierung schwindet (siehe Grafik 4).

Auch werden die Arbeitsverhältnisse dynamischer. Arbeitnehmende werden zu „Portfolioworkern“ und künftig öfter projektbasiert beschäftigt statt fest angestellt. Die Teams werden sich deshalb immer wieder neu zusammensetzen. „Aufgrund der neuen Wirtschaftsmodelle und Organisationsstrukturen müssen sich kaufmännisch-betriebswirtschaftliche Angestellte von Sacharbeitenden zunehmend zu Vermittlern und Managern entwickeln, die mit komplexen Aufgaben umgehen und Ideen und Informationen bei verschiedenen Adressaten verständlich machen können“, sagt Prof. Dr. Sybille Sachs, Studienverantwortliche und Leiterin des Institutes für Strategisches Management an der HWZ Hochschule für Wirtschaft Zürich. „Die Arbeit wird interessant, kreativ, wenig repetitiv, aber auch sehr anspruchsvoll.“

Das muss getan werden

Der kaufmännische Beruf steht vor einem starken Wandel. Deshalb hat der Kaufmännische Verband sechs Handlungsfelder skizziert, die dazu beitragen sollen, dass die kaufmännisch-betriebswirtschaftlichen Angestellten die Herausforderungen des Wandels meistern können. Damit will der Verband sicherstellen, dass die kaufmännisch-betriebswirtschaftlichen Angestellten auch in Zukunft gefragte Arbeitskräfte sind. Die Handlungsfelder sind:

- KV-Aus- und Weiterbildung weiterentwickeln
- Kompetenzen anerkennen, die über herkömmliche Bildungsabschlüsse hinausgehen
- Berufsbilder anpassen
- Beratungs- und Informationsangebot ausbauen
- Unternehmen in die Pflicht nehmen
- Gleichberechtigung von Tertiär A und B (Hochschulen und Berufsbildung)

Die Details zu den einzelnen Handlungsfeldern finden Sie in der Beilage.

Der Kaufmännische Verband ist seit mehr als 140 Jahren das Kompetenzzentrum für Bildung und Beruf im kaufmännisch-betriebswirtschaftlichen Umfeld. Wir beraten und informieren unsere Mitglieder zu Fragen rund um ihre berufliche Laufbahn und setzen uns für die Stärkung ihrer Arbeitsmarktfähigkeit ein. Zudem vertreten wir Arbeitnehmende aus dem Büro, Verkauf, Gewerbe und der Industrie in mehr als 40 Gesamtarbeitsverträgen. Über unsere Schulen – kaufmännische Grund- und Weiterbildungsschulen, die Hochschule für Wirtschaft (HWZ), das Schweizerische Institut für Betriebsökonomie (SIB) – bieten wir praxisnahe Aus- und Weiterbildungen an. Wir sind Träger bzw. Mitträger verschiedener Berufs- und Fachprüfungen. Mehr auf kfmv.ch.

| | |
|--------------------|---|
| Weitere Auskünfte | Kathrin Gasser, Mediensprecherin, Mobil +41 79 209 44 88 kathrin.gasser@kfmv.ch |
| Medienmitteilungen | kfmv.ch/medien |

Grafik 1



Grafik 2


Dienstleistungs-Offshoring: Betroffene Aufgabenbereiche

| Abteilung | Aufgabenbereich |
|------------------------------|--|
| Betroffen | |
| Rechnungswesen | Buchhaltung, Controlling und Reporting |
| IT | Beschaffung, Arbeit in Datacenters, Softwareentwicklung, Programmierung, Hosting und Betrieb von Servern und Applikationen |
| Kundenbetreuung | First-Level Support / Call-Centers |
| Business Management | Marketing-Support, Vorbereitung von Power-Point-Präsentationen, Terminkoordination |
| Human Resources | Personalverwaltung, Vorscreening CVs, Mutationseingaben, Erstellen von Verträgen |
| Procurement | |
| Weniger betroffen | |
| Forschung und Entwicklung | |
| Marketing und Vertrieb | |
| Management, Geschäftsleitung | Strategieentwicklung |
| Human Resources | Rekrutierung, Integration neuer Mitarbeitender |

Quelle: Infrac/EHB, 2016

Grafik 3

Kompetenzen, die von kaufmännischen Angestellten im Hinblick auf Offshoring wichtiger werden

|  Kompetenzen werden wichtiger |  Neue Kompetenzen |  Kompetenzen werden weniger wichtig |
|---|---|--|
| Fach- und methodische Kompetenzen <ul style="list-style-type: none"> › Vertiefte Fachkenntnisse › Schnittstellenfunktion wahrnehmen und bearbeiten › Auswertungen erarbeiten und bewerten › Fachbereich analysieren, „übersetzen“ und strategische Schlüsse ziehen › Projekte führen › Prozesse begleiten und koordinieren › Logisches Denken Kommunikation und Sprachen <ul style="list-style-type: none"> › Kommunikationsfähigkeit › (Fremd-)Sprachkenntnisse › Interkulturelle Kompetenzen Soziale Kompetenzen <ul style="list-style-type: none"> › Teamfähigkeit › Konfliktlösungsstrategien Selbstkompetenzen <ul style="list-style-type: none"> › Veränderungsbereitschaft › Selbstwirksamkeit | Trends im eigenen Fachbereich erkennen Umgang mit neuen Technologien Change-Management Interdisziplinäres Arbeiten | Routinefähige, repetitive und ausführende Tätigkeiten, z.B.: <ul style="list-style-type: none"> › Erfassen von Buchungen und Belegen › Standard-Kundenberatung › Datenaufbereitung › Aufträge abwickeln › Schadenssupport › Arbeitszeugnisse ausstellen › Lohnbuchhaltung |

Quelle: Infrac/EHB, 2016

Grafik 4

Empfehlungen für Ausbildung und Weiterentwicklung kaufmännischer Angestellter aufgrund Digitalisierung

Ausgewogenes T-Shaped-Wissen:
Generalisten mit Spezialisierung

Kaufmännische Generalisten:

- Koordinationsfunktion und Kundenorientierung
- Bedienungskompetenzen im ICT-Bereich (≠ Programmierer/innen)

Wandelfähige Spezialisierung:

Verlagerung von Branchenkenntnis zu fachlicher Vertiefung

KV Absolvent/innen sind Manager/innen der Zukunft:

Verbindung von Reflexions- und Handlungsfähigkeit

Quelle: HWZ, 2016

Kaufmännische Berufe 4.0
Digitalisierung und Offshoring
Referat Daniel Jositsch
Präsident Kaufmännischer Verband

Kaufmännischer Verband Schweiz
Hans-Huber-Strasse 4
Postfach 1853
CH-8027 Zürich

Telefon +41 44 283 45 45
info@kfmv.ch
kfmv.ch

23. November 2016

Es gilt das gesprochene Wort.

Sehr geehrte Damen und Herren

Anfang 2016 prognostizierten diverse Studien den Untergang der kaufmännischen Berufe. Ein solches Szenario würde die Schweizer Volkswirtschaft empfindlich treffen. Rund 12% oder 590 000 der Schweizer Arbeitnehmenden arbeiten unmittelbar im kaufmännischen Bereich. Die 590 000 Personen haben eine kaufmännische Lehre und viele auch eine Weiterbildung absolviert, sie sind in allen Branchen beschäftigt und generieren rund 12% der Schweizer Wertschöpfung.

Der Kaufmännische Verband hat Anfang Jahr festgehalten, dass es extrem schwierig ist, die konkreten Auswirkungen der Digitalisierung auf das kaufmännische Berufsumfeld und die künftigen Beschäftigungszahlen in diesem Bereich vorherzusehen. Denn die Automatisierung von Tätigkeiten ist nur **ein** Einflussfaktor auf die Entwicklung von Beschäftigungszahlen. Diese werden vielmehr auch durch disruptive Geschäftsmodelle, die gesamte Branchen umkrempeln, beeinflusst, weshalb verlässliche Prognosen in diesem Bereich kaum möglich sind.

Um Hinweise zu erhalten, inwiefern sich der kaufmännische Beruf Veränderungen gegenüberstellt, hat der Kaufmännische Verband zwei Studien in Auftrag gegeben. Die erste Studie haben Infras und EHB zum Thema „Offshoring und Wandel der Berufsbilder“ durchgeführt, die zweite Studie zum Thema „Auswirkungen der Digitalisierung auf die betriebswirtschaftlichen Berufsbilder“ stammt von der HWZ. Der Offshoring-Trend ist bereits weit fortgeschritten und konkret. Offshoring wurde erst durch digitalisierte Prozesse möglich und nimmt mögliche Automatisierungsschritte vorweg. Denn die heute ausgelagerten Prozesse werden künftig automatisiert und kommen kaum mehr als Arbeitsplätze oder Arbeitsschritte in die Schweiz zurück. Indem wir den Offshoring-Trend im Dienstleistungsbereich genauer analysieren, eruieren wir mögliche Auswirkungen der Digitalisierung auf das kaufmännische Berufsumfeld, erkennen Risiken und nutzen Chancen besser.

Für die Präsentation der konkreten Studienergebnisse übergebe ich den Studienverfassern Sybille Sachs und Rolf Iten das Wort. Sybille Sachs hat die längerfristigen Auswirkungen der Digitalisierung auf die betriebswirtschaftlichen Berufsbilder analysiert, während Rolf Iten mit seinem Team Offshoring und Wandel der Berufsbilder in der näheren Zukunft erforscht hat.

Wir beginnen mit der Studie Offshoring und Wandel der Berufsbilder. Ich übergebe an Rolf Iten.

Kaufmännische Berufe 4.0 Digitalisierung und Offshoring

Mediengespräch vom
23. November 2016

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

Zwei Studien

- **«Offshoring und Wandel der Berufsbilder»**
Studienverfasser: Infrac und EHB
- **„Auswirkungen der Digitalisierung auf die Berufsbilder“**
Studienverfasser: HWZ

Kaufmännischer Verband Schweiz

Offshoring und Wandel der Berufsbilder

Aktuelle Trends und Konsequenzen für kaufmännische Berufe

Zürich, 23. November 2016

Dr. Rolf Iten, Eva Gschwend INFRAS, Forschung und Beratung

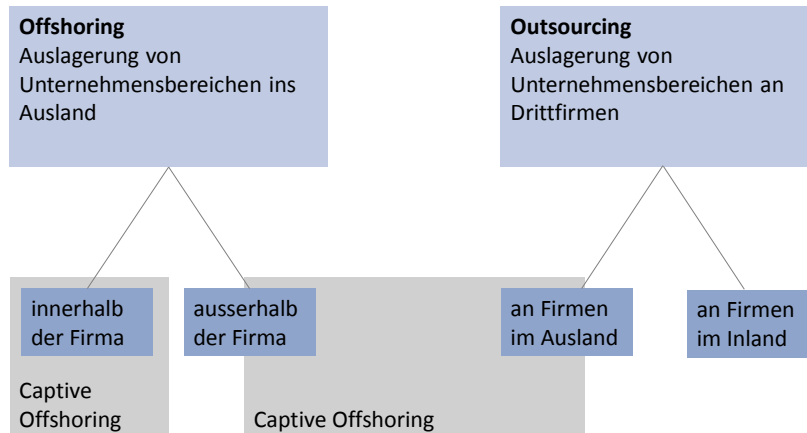
Patrick Lachenmeier, Eva Heinimann, Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung EHB



Drei Ziele

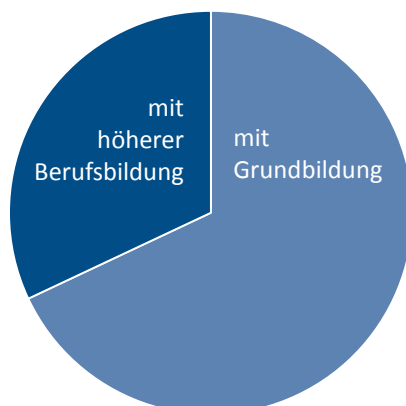
- Analyse des Trends Offshoring aus Sicht der Angestellten des kaufmännisch-betriebswirtschaftlichen Umfelds,
- Quantitative Abschätzung der Anzahl Stellen, welche diesem Trend gegenüber exponiert sind,
- Analyse der Herausforderungen für die Berufsbilder und nötigen Anpassungen zur Sicherstellung der Arbeitsmarktfähigkeit im kaufmännisch-betriebswirtschaftlichen Umfeld.

Abgrenzung Offshoring



Beschäftigte im kaufmännischen Bereich

Total **590'000 Mitarbeitende** im kaufmännischen Bereich



Bedeutende Zahl ist exponiert

- Schätzungsweise 30'000 bis 100'000 der Beschäftigten im KV-Bereich sind exponiert.
- Bedeutung von Weiterbildung und lebenslangem Lernen nimmt im Kontext von Offshoring weiter zu.
- Beschäftigte mit Grundbildung stärker betroffen als solche mit höherer Berufsbildung.
- Aber: Nicht alle der exponierten kaufmännischen Beschäftigten werden über kurz oder lang ausgelagert!

Unterschiedliche Exposition in den Branchen

- Branchen mit hohem Anteil grosser Unternehmen, internationaler Ausrichtung sowie starkem Wettbewerbsdruck.
- Informations-/Kommunikationsdienstleistungen und Finanz-/Versicherungsdienstleistungen ebenfalls stark exponiert, zudem hoher Anteil an Beschäftigten im kaufmännischem Bereich.
- Internationale Verflechtung und Unternehmens-/Führungskultur spielen ebenfalls eine wichtige Rolle.

Auslagerungsaffine Tätigkeiten

- Art der Tätigkeit ein relevanter Aspekt für die Auslagerung ins Ausland.
- Routinefähige, wenig komplexe Aufgaben sowie sehr häufig ausgeführte Tätigkeiten sind besonders geeignet.
- Zunehmend werden auch komplexere Tätigkeiten ausgelagert, wie etwa Engineering, Planungstätigkeiten oder Beratungen.
- Aufgabengebiete der verbleibenden Fachleute im Stammland werden anspruchsvoller.

Berufsbilder verändern sich

- Die im Stammland verbleibenden Fachkräfte führen zunehmend strategische und analytische Tätigkeiten aus.
- Neben Allgemein- und Fachwissen werden die Methoden-, Sozial- und Selbstkompetenzen an Bedeutung gewinnen.
- Koordination der Tätigkeiten zwischen Stammland und Ausland erfordert ausgeprägte Kommunikations-/Problemlösefähigkeiten.
- Bedeutung des analytischen und vernetzten Denkens sowie der interkulturellen Kompetenzen werden zunehmen.

Digitalisierung und die Zukunft kaufmännischer Berufsbilder- eine explorative Studie

Auftraggeber: Kaufmännischer Verband Schweiz (kfmv); Think Tank Thurgau

Auftragnehmer: HWZ Hochschule für Wirtschaft Zürich
 Institut für Strategisches Management – Stakeholder View
 Center for Human Resources Management & Leadership
 Center for Digital Business

Medienkonferenz vom 23.11.2016



Fragestellung der Studie

Auswirkungen der Digitalisierung auf die kaufmännischen Berufsbilder



Wie stark sind die Berufsbilder tatsächlich betroffen?



In welche Richtung weist der Trend?



Welche Auswirkungen werden auf Aus- und Weiterbildung erwartet?

Ablauf der Studie



HWZ

13

Auswirkungen der Digitalisierung für Arbeitswelt und Berufsbilder

Allgemeine Auswirkungen auf die Arbeitswelt

- Tsunami-Effekt der Digitalisierung
- Neue Zusammenarbeit von Mensch und Maschine
- Auflösung Unternehmens- und Branchengrenzen, Verflachung der Hierarchien
- Zunehmende Bedeutung von Portfolioworking

Berufsbilder

- Festlegung von Berufsfeldern durch Experten (top down)
- Abgleich von Kompetenzprofilen auf Austauschplattformen (bottom up)

HWZ

14

Empfehlungen für Arbeitnehmende allgemein

Sozial- und Selbstkompetenzen

- Förderung der Sozial- und Selbstkompetenz als Selbststeuerungsfähigkeit

Entwicklung einer „Übersetzungskompetenz“

- Sozial & kulturell
- Ökonomisch-strategisch
- Transformational

Auswirkungen der Digitalisierung auf kaufmännische Funktionen

Kommunikation
Zunehmende Bedeutung

Marktforschung
Von auswertenden Datenanalysten zu prognostizierenden Data Scientists

HR Funktion
Abnehmende Bedeutung
Übernahme durch die Linie

**Rechnungswesen/
Controlling**
Stark abnehmende Bedeutung

ICT
Zunehmende Bedeutung
Integraler Bestandteil aller anderen Bereiche

Empfehlungen für künftige kaufmännische Arbeitnehmende

Ausgewogenes T-Shape Wissen:
Generalisten mit Spezialisierung

Kaufmännische Generalisten:

- Koordinationsfunktion & Kundenorientierung
- Bedienungskompetenzen im ICT Bereich (≠ ProgrammiererInnen)

Wandelfähige Spezialisierung:

Verlagerung von Branchenkenntnis zu fachlicher Vertiefung

KV AbsolventInnen sind ManagerInnen der Zukunft:

Verbindung von Reflexions- und Handlungsfähigkeit

HWZ

17

Empfehlungen für Bildungsinstitutionen

Soziale Verantwortung der Bildungsinstitutionen

- Individualisierte, adaptive, kompetenz- und modulbasierte Lehrpfade
- Förderung 'Digitalisierungsgewinner'
Unterstützung 'Digitalisierungsverlierer'

Formate und Curricula

- Lern-Communities durch Real-Life-Cases
- Kombination von Online und Offline Learning

Dozierende

- Multiples Rollenverständnis der Dozierenden

HWZ

18

Fazit



Lebenslanges Lernen für umfassendes Kompetenzportfolio



Spezialisierung auf Basis von Funktionen statt in Branchen



Abgleich von Anforderungen und Kompetenzen
über digitale Tauschplattformen



Soziale Verantwortung von Bildungsinstitutionen und
Unternehmungen:
Förderungen und Unterstützung von Arbeitnehmenden

HWZ

19

Fazit: Handlungsfelder

- *KV-Aus- und Weiterbildung weiterentwickeln*
- *Kompetenzen anerkennen, die über herkömmliche Bildungsabschlüsse hinausgehen*
- *Berufsbilder anpassen*
- *Beratungs- und Informationsangebot ausbauen*
- *Unternehmen in die Pflicht nehmen*
- *Gleich lange Spieße Tertiär A und Tertiär B fordern*

Handlungsfelder für Kaufmännische Berufe 4.0

*Referat Christian Zünd
CEO Kaufmännischer Verband*

Kaufmännischer Verband Schweiz
Hans-Huber-Strasse 4
Postfach 1853
CH-8027 Zürich

Telefon +41 44 283 45 45
info@kfmv.ch
kfmv.ch

23. November 2016

Es gilt das gesprochene Wort.

Sehr geehrte Damen und Herren

Die Offshoring-Studie zeigt, dass 30 000 bis 100 000 von insgesamt 590 000 Beschäftigten im kaufmännischen Bereich exponiert sind. Ihre Jobs drohen aufgrund der repetitiven Tätigkeit, dem Kostendruck der Branche und globalisierter Unternehmensstrategien ins Ausland ausgelagert zu werden. Die kaufmännischen Jobs, die in der Schweiz erhalten bleiben, werden sich von ausführenden zu koordinierenden, analytischen und strategischen Tätigkeiten entwickeln und fordern von den kaufmännisch-betriebswirtschaftlichen Angestellten neue Kompetenzen.

Auch die zweite Studie mit Fokus auf die Digitalisierung stellt eine notwendige Entwicklung der Kompetenzen und Fähigkeiten von kaufmännisch-betriebswirtschaftlichen Angestellten fest. Aufgrund neuer Wirtschaftsmodelle und Organisationsstrukturen müssen sich kaufmännisch-betriebswirtschaftliche Angestellte von Sachbearbeitenden zunehmend zu Vermittlern von spezifischen Inhalten und Managern entwickeln, die mit komplexen Aufgaben umgehen können.

Meine Damen und Herren

Die gute Nachricht ist: Der kaufmännische Beruf ist auch in Zukunft gefragt. Die Herausforderung bleibt: Der kaufmännische Beruf steht vor einem starken Wandel. Diese Veränderung bringt Chancen und Risiken mit sich. Der Kaufmännische Verband hat aufgrund der Studien sechs Handlungsfelder skizziert. Damit will er bestmöglich sicherstellen, dass die kaufmännisch-betriebswirtschaftlichen Angestellten auch in Zukunft gefragte Arbeitskräfte bleiben. Diese Handlungsfelder sind in Zusammenarbeit mit verschiedenen Partnern wie den Schulen, den Trägerschaften von Berufsbildern aber auch den Unternehmen und der Politik anzugehen. Die Verantwortung für arbeitsmarktfähige Angestellte liegt nicht nur bei den Angestellten selbst, sondern bei allen erwähnten Akteuren. Der Verband sieht sich hier in einer proaktiv-gestaltenden und vermittelnden Rolle.

Es sind dies folgende Handlungsfelder:

- *KV-Aus- und Weiterbildung weiterentwickeln*
- *Kompetenzen anerkennen, die über herkömmliche Bildungsabschlüsse hinausgehen*
- *Berufsbilder anpassen*
- *Beratungs- und Informationsangebot ausbauen*
- *Unternehmen in die Pflicht nehmen*
- *Gleichbehandlung von Tertiär A und Tertiär B (Hochschule und Berufsbildung)*

Kaufmännische Aus- und Weiterbildungen weiterentwickeln

Wir werden uns dafür einsetzen, dass in der Aus- und in der Weiterbildung die Vermittlung von Methoden-, Sozial- und Selbstkompetenz einen noch wichtigeren Stellenwert erhalten. So werden beispielsweise vernetztes Denken, Kommunikations- oder Lösungskompetenzen in Zukunft noch bedeutender werden. Zudem muss bereits in der KV-Lehre ein fundiertes Verständnis für digitalisierte Geschäftsmodelle, Kundenorientierung und den Umgang mit digitalen Medien vermittelt werden. Diese Diskussionen werden wir in den Trägerschaften des Berufsbilds „Kaufmann/frau EFZ“ anstossen und gemeinsam mit den verschiedenen Partnern Lösungen entwickeln.

Unsere Studien zeigen, dass in Zukunft kaufmännisch-betriebswirtschaftliche Angestellte in Funktionen arbeiten, wo Generalisten-Wissen mit vertieftem Fachwissen gefragt ist – das sogenannte „T-Shape-Wissen“. Das bedeutet, dass auch über den Aufbau und die Struktur der Aus- und Weiterbildungen gesprochen werden muss und wir neue, innovative Modelle denken möchten. In der höheren Berufsbildung wollen wir zusammen mit unseren Schulen klären, wie wir die Berufsbildung so weiterentwickeln können, dass wir individuell aufbauende und kürzere Weiterbildungen entlang des gesamten Erwerbslebens anbieten können. So wie dies der tertiäre Ausbildungsweg bereits kennt.

Kompetenzen anerkennen, die über herkömmliche Bildungsabschlüsse hinausgehen

Kompetenzen, die durch „learning by doing“ erworben werden, werden immer wichtiger. Wir wollen deshalb ein generell anerkanntes und einfach einsetzbares **Kompetenzprofil für den kaufmännisch-betriebswirtschaftlichen Bereich prüfen, welches die Kompetenzen anerkennt, die über herkömmliche Bildungsabschlüsse hinausgehen**. Mit diesem Kompetenzprofil wird die Transparenz auf dem Markt erhöht. Dieses soll den Angestellten, aber auch den Schulen, Trägerschaften und Unternehmen dazu dienen, die fachlichen wie übergreifenden Kompetenzen der Bewerber/innen einzuschätzen. Das Profil gibt Antworten auf Fragen wie: Was steckt hinter einem Abschluss? Welche Kompetenzen hat der Bewerber ausserhalb des Berufes erworben? Welche Kompetenzen hat die Bewerberin on the job erworben, die nicht formal festgehalten sind?

Das Dossier kann in einem ersten Schritt als Ergänzung zu den klassischen Bewerbungsunterlagen genutzt werden. Die Wirtschaft entwickelt sich im Zuge der Digitalisierung zunehmend hin zu Peer-to-peer-Angeboten und plattform- und kompetenzorientiertem Handeln, wo Arbeitnehmende ihre Kompetenzen projektbasiert und allenfalls mehreren Unternehmen gleichzeitig anbieten, während Unternehmen Mitarbeitende häufiger nur für ein Projekt engagieren. Es besteht also die Möglichkeit, dass ein solches Kompetenzprofil in Zukunft den klassischen CV ersetzt.

Berufsbilder anpassen

Der Kaufmännische Verband ist in über 20 Berufsbildern als Träger engagiert, so ist er zum Beispiel Mitträger in der Grundbildung, beim HR-Fachausweis, beim Fachausweis Rechnungswesen und Controlling, beim Rahmenlehrplan Rechtsassistenten oder bei der Berufsprüfung Direktionsassistenten. Wir werden uns in unserer Rolle als Organisation der Arbeitswelt (OdA) für die notwendigen Reformen einsetzen, damit die Inhalte der Berufsbilder wie auch die Strukturen der Trägerschaften den Auswirkungen von Offshoring und Digitalisierung, insbesondere dem sich schnell und dynamisch verändernden Umfeld, angepasst werden.

Beratungs- und Informationsangebot ausbauen

Im Verlauf der beruflichen Entwicklung erleben viele Angestellte kritische Phasen. Es sind konkret folgende: der Übergang von der Lehre zu ersten Anstellung, die Orientierung in der „Rush-Hour des Lebens“, der Wiedereinstieg nach der Familienphase, die Neuorientierung und/oder Aktualisierung der Arbeitsmarktfähigkeit ab 45 sowie die Beschäftigung ab 55 bis zur Pensionierung.

Wir sind deshalb gefordert, unser bestehendes Beratungs- und Informationsangebot zu überprüfen. In einem ersten Schritt ist das Angebot hinsichtlich der Herausforderungen, vor denen die kaufmännisch-

betriebswirtschaftlichen Angestellten im Rahmen des Offshoring-Trends stehen, zu aktualisieren. Das gesamte Beratungsangebot des Kaufmännischen Verbandes wird vor dem Hintergrund der Studienergebnisse überprüft. Schnittstellen, insbesondere zwischen der Jugend-, Weiterbildungs- sowie Laufbahn- und Karriereberatung werden analysiert, um unseren Beratungsansatz im Sinne der verschiedenen Phasen des Erwerbslebens integral und integrativ auszugestalten.

Unternehmen in die Pflicht nehmen

Als engagierter Angestelltenverband unterschiedlichster Branchen werden wir Unternehmen auch im Rahmen unserer über 40 Sozialpartnerschaften auffordern, kaufmännische Angestellte weiterzuentwickeln, um ihre Arbeitsmarktfähigkeit bestmöglich zu erhalten. Unternehmen sollen insbesondere Weiterbildungen ermöglichen, welche neben Fachwissen auch das Hinterfragen von Bestehendem und die Übersetzungskompetenz in verschiedene Fachgebiete erlauben. Auch wollen wir sie über die Vorzüge aber auch die Herausforderungen der kaufmännischen Berufsbildung informieren. Gerade in international geprägten Unternehmungen besteht die Gefahr, dass das Commitment für die kaufmännische Lehre respektive zur Anstellung von Lernenden abnimmt.

Gleich lange Spiesse für Tertiär A und Tertiär B fordern

Der Verband wird sich auf politischer Ebene – und damit leite ich zum Präsidenten über – für gleich lange Spiesse bezüglich der öffentlichen Finanzierung von Hochschulen und Berufsbildung einsetzen.

Ich danke Ihnen.

Kaufmännischer Verband 4.0
Referat Daniel Jositsch
Präsident Kaufmännischer Verband

Kaufmännischer Verband Schweiz
Hans-Huber-Strasse 4
Postfach 1853
CH-8027 Zürich

Telefon +41 44 283 45 45
info@kfmv.ch
kfmv.ch

23. November 2016

Es gilt das gesprochene Wort.

Sehr geehrte Damen und Herren

Wir sind alle gefordert. Der Bund steht vor der Herausforderung, innerhalb des Offshoring- und Digitalisierungsprozesses seine volkswirtschaftliche Verantwortung wahrzunehmen und frühzeitig Weichen zu stellen, damit auch in Zukunft Arbeitsplätze und Wohlstand in der Schweiz erhalten bleiben.

- Die BFI-Botschaft 2017-2020 ist mit der Wintersession 2016 abgeschlossen, die (ungleichen) finanziellen Beiträge für Hochschulen und Berufsbildung sind definiert. Daher bringt sich der Verband in die Berufsbildungsstrategie 2030 des Bundes ein und wird sich im Laufe der nächsten BFI-Periode dafür einsetzen, dass der Bund die anstehenden Herausforderungen innerhalb des Offshoring- und Digitalisierungsprozesses mit genügend finanziellen Mitteln alimentiert. Denn, die Studien belegen es: Die Berufsbildung muss in kürzeren Rhythmen weiterentwickelt werden.
- Die Unternehmen sind in der Pflicht, verstärkt in die Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden zu investieren und dabei die Arbeitsmarktfähigkeit langfristig zu fördern. Ein Engagement der Unternehmen bei der Weiterentwicklung der Berufsbilder soll dies unterstützen und den Praxisbezug sicherstellen.
- Der Kaufmännische Verband selbst setzt alles daran, die Arbeitsmarktfähigkeit der Beschäftigten in kaufmännisch-betriebswirtschaftlichen Berufen zu stärken und die berufliche Grundbildung sowie die Weiterbildung zu entwickeln. So haben wir zum Beispiel den Weiterbildungslehrgang „Arbeitskompetenz 4.0“ für ältere Mitarbeitende gemeinsam mit dem Arbeitgeberverband der Banken lanciert.
- Gegenüber der Wirtschaft und als Sozialpartner von 40 Gesamtarbeitsverträgen nehmen wir uns selbst in die Pflicht, aktiv zu werden und uns als kompetenten Ansprechpartner in Sachen Digitalisierung und Wandel der Berufsbilder zu positionieren.
- Auch die Mitarbeitenden selbst sind aufgerufen, sich im Sinne des lebenslangen Lernens stetig weiterzubilden. Gegenüber den 48 000 Mitgliedern stellen wir den Know-how-Transfer sicher durch Dienstleistungsangebote, Netzwerk und Beratung.

Meine Damen und Herren

Ich komme zum Schluss: Digitalisierung und Disruption fordern die kaufmännische Welt. Der Kaufmännische Verband hat in seiner rund 140-jährigen Geschichte bewiesen, dass er das Wissen, die Grösse und die politische Glaubwürdigkeit hat, Veränderungen zu meistern. Mit diesem Rucksack packen wir die kommenden Herausforderungen an und nehmen unsere Verantwortung wahr.

Ich danke Ihnen.