

AUS DER BERUFLICHEN GRUNDBILDUNG

# «Kaufleute 2022» wird einiges verändern

**Die geplante Bildungsverordnung, die voraussichtlich im Januar 2022 in Kraft tritt, soll den Lehrberuf Kaufmann/-frau EFZ für die künftigen Anforderungen vorbereiten. Es handelt sich dabei um die schweizweite Reform «Kaufleute 2022». Details dazu sind noch keine bekannt, klar ist dafür, dass die neue Verordnung die Ausbildung im Lehrbetrieb tiefgreifend verändern wird. Auch den Lehrbetrieb in der Kantonalen Verwaltung.**

Junge Erwachsene sollen weiterhin gut ausgebildet werden, auf dem Arbeitsmarkt begehrt bleiben und aus einer Vielzahl an Karrieremöglichkeiten auswählen können. Dies gilt auch für angehende Kaufleute. Damit der Lehrberuf Kaufmann/-frau EFZ für die künftigen Anforderungen gewappnet bleibt, soll im Januar 2022 eine neue Bildungsverordnung in Kraft treten. Die schweizweite Reform unter der Bezeichnung «Kaufleute 2022» steht unter der Projektleitung der Schweizerischen Konferenz der kaufmännischen Ausbildungs- und Prüfungsbranchen (SKKAB).

Die neue Bildungsverordnung befindet sich in der Vernehmlassung und birgt derzeit noch viele Unklarheiten. Bekannt ist, dass die Verordnung die Ausbildung im Lehrbetrieb tiefgreifend verändern wird und sich die Betriebe auf diese Veränderung vorbereiten müssen. Davon betroffen ist auch die Kantonale Verwaltung.

## Was wissen wir heute über Kaufleute 2022?

Mit der Reform «Kaufleute 2022» wird der Lehrbetrieb zum wichtigsten Lernort. Die neue Bildungsverordnung orientiert sich am Tun, also an den berufspraktischen Tätigkeiten direkt am Arbeitsplatz. Damit rücken die Handlungskompetenzen in den Vordergrund. Neu wird die Lehre aus fünf Handlungskompetenzbereichen bestehen, die unabhängig von der Ausbildungsbranche für alle drei Lernorte – Lehrbetrieb, Berufsfachschule, überbetrieblicher Kurs – identisch sind:

- A Handeln in agilen Arbeits- und Organisationsformen
- B Interagieren in einem vernetzten Arbeitsumfeld
- C Koordinieren von unternehmerischen Arbeitsprozessen
- D Gestalten von Kunden- und Lieferantenbeziehungen
- E Einsetzen von Technologien der digitalen Arbeitswelt



Aus diesen fünf Bereichen leiten sich je nach Lernort unterschiedliche Handlungskompetenzen ab. Der Lehrbetrieb stellt sicher, dass die Lernenden genügend Übungsfelder haben, um sich die jeweiligen Kompetenzen anzueignen. Dies setzt auch voraus, dass die Lehrbetriebe auf neue Ausbildungsinstrumente zurückgreifen. So werden beispielsweise die Arbeits- und Lernsituation (ALS) sowie die Prozesseinheit (PE) durch andere Beurteilungsinstrumente ersetzt.

Auch für die Lernenden bringt der Paradigmenwechsel weitreichende Veränderungen mit sich. So gestalten sie ihren Entwicklungsprozess

*Mit der neuen Bildungsreform rücken die Handlungskompetenzen der Lernenden in den Vordergrund.*

zvg

neu noch aktiver mit. Sie führen ein persönliches Portfolio, die individuellen Leistungsnachweise zusammenfassen. Durch regelmässige Reflexion sowie durch Standortgespräche mit ihren Ausbilderinnen und Ausbildern erkennen die Lernenden, wo ihre Stärken liegen und in welchen Bereichen sie an sich arbeiten sollten.

Aber auch die Aufgaben und Herausforderungen der Berufsbildnerinnen und Berufsbildner verändern sich: Sie sollen die Lernenden dabei unterstützen, ihre Kompetenzen selbstständig zu entwickeln. Die Berufsbildnerinnen und Berufsbildner unterstützen die Lernenden als Coaches im individuellen Lernpro-

## Wie bleiben wir als Lehrbetrieb attraktiv?

Die gesamte Berufliche Grundbildung befindet sich im Wandel: Die Anforderungen in der Berufswelt verändern sich rasant – insbesondere jene, die der Arbeitsmarkt jungen Berufsleuten abverlangt. Mit rund 100 Lernenden in über zehn Lehrberufen charakterisiert sich die Verwaltung als einer der grössten Lehrbetriebe im Kanton Solothurn. Die Verwaltung darf die notwendigen Veränderungen als Lehrbetrieb nicht verpassen, wenn sie auch künftig attraktiv oder gar attraktiver als andere Lehrbetriebe sein möchte.

Die Kantonale Verwaltung nutzt die grossen Veränderungen in der Beruflichen Grundbildung als Chance, um als bedeutender Lehrbetrieb im Kanton Solothurn künftig noch entschiedener eine Vorbildrolle zu übernehmen. Dieses Ziel kann nur erreicht werden, wenn sich die Verwaltung in die richtige Richtung mitbewegt und die notwendigen Veränderungen innerhalb der Organisation zulässt. Konkret: Die Verwaltung braucht eine Berufsbildungsstrategie. Diese gibt es heute nicht. Das Personalamt plant

derzeit mit Einbezug von verschiedenen Akteuren aus der Berufsbildung ein Projekt, um die notwendigen Voraussetzungen für die Weiterentwicklung zu schaffen. Die Berufsbildungsstrategie der Kantonalen Verwaltung soll sowohl die internen Gegebenheiten, als auch die äusseren Faktoren (wie veränderte Bedürfnisse der Gesellschaft und auf dem Arbeitsmarkt) berücksichtigen und ihnen gleichermassen Rechnung tragen. Es ist vorgesehen, die Berufsbildungsstrategie spätestens im zweiten Quartal 2021 zu verabschieden.

# Liebe Leserinnen und Leser



Wir alle arbeiten gerne bei einem attraktiven Arbeitgeber. Doch was sind die Kriterien, die ein Unternehmen attraktiv machen? Zuoberst stehen etwa Weiterbildungsmöglichkeiten, Aufstiegschancen, Arbeitsplatzsicherheit, Betriebsklima, Standort, Unternehmenskultur, Anzahl Urlaubstage, Überstundenausgleich, Work-Life-Balance oder Gesundheitsvorsorge.

Kaum genannt werden hingegen flexible Bedingungen für ältere Arbeitnehmende. Die aktuelle Ausgabe der Personalzeitung «SO!» nimmt sich diesem Thema an und zeigt damit auf, wie zentral dieses Anliegen ist. Von klugen Modellen für Weiterbildung im Alter können Ar-

beitnehmende wie auch Arbeitgebende profitieren.

Ich erlaube mir, die Gruppe der über 65-Jährigen etwas hervorzuheben: Das Arbeiten nach 65 erlangt immer grössere Bedeutung. Einerseits nimmt der Wunsch von Arbeitnehmenden zu, auch nach der Pensionierung zu arbeiten, andererseits können Angehörige dieser Altersgruppe dazu beitragen, den potenziellen Arbeitskräftemangel zu mildern.

Die Gründe 65-jähriger Menschen, weiter zu arbeiten, sind vielfältig: Beibehalten von sozialen Kontakten, sich weiter gebraucht fühlen, Anerkennung, etwas beitragen wollen, Spass an der Arbeit sind die eine Seite. Mangelhafte soziale Absicherung oder fehlendes finanzielles Polster die andere.

Im krassen Gegensatz dazu sind hingegen nur sehr wenige Jobs für über 45-jährige Personen vorgesehen. Eine Trendwende hat aber eingesetzt. Auch wenn der ideale Bewerber für viele Unternehmen immer noch 25-jährig ist, mindestens fünf Sprachen beherrscht, mehrere Ausbildungen abgeschlossen hat und bereit ist, 80 Stunden pro Woche zu arbeiten, so suchen doch immer mehr

Unternehmen Arbeitskräfte, die vor allem langjährige Erfahrungen mitbringen.

Auch der Kanton Solothurn kann davon profitieren, dass über 50 Prozent aller Erwerbstätigen daran interessiert sind, dass ihr Arbeitgeber ihnen Angebote unterbreitet, durch die sie bis zum Rentenalter und auch darüber hinaus gegen Bezahlung beschäftigt werden.

Wenn plötzlich die eigenen Fähigkeiten nicht mehr gefragt sind, fühlen sich viele nutzlos und abgeschohen. Hier leisten Unternehmen wie der Kanton Solothurn einen wertvollen Beitrag, indem sie Modelle für eine Weiterbeschäftigung im Alter entwickeln. Über 70 Prozent aller zukünftigen Ruheständler wünschen sich solche Modelle.

Die Babyboomer gehen bald in Rente. Doch wie viel gearbeitet wird, hängt nicht allein von der Zahl der Erwerbstätigen ab, sondern auch von deren Verhalten. Mit Arbeitsmodellen, die über 65-Jährige abholen, können die negativen Auswirkungen der demografischen Herausforderungen zumindest gemildert werden

*Roland Fürst,  
Vorsteher Bau- und  
Justizdepartement*

zess und vermitteln Kompetenzen zur Selbstorganisation.

Mit der neuen Ausbildung fallen die beiden schulischen Profile E und B weg. Stattdessen wählen die Lernenden zusammen mit dem jeweiligen Lehrbetrieb gegen Ende der Lehre eine von vier Vertiefungsrichtungen aus. Diese richtet sich nach den individuellen Stärken der Lernenden und den Möglichkeiten sowie Bedürfnissen der Lehrbetriebe aus.

Ausserdem soll die Vertiefungsrichtung im Lehrbetrieb praxisnah vermittelt werden können. Übrigens wird es auch künftig möglich sein, die Berufsmaturität parallel zur Lehre zu absolvieren.

Eine Fremdsprache ist weiterhin obligatorisch, die den Bedürfnissen des Betriebs entsprechend gewählt werden kann. Eine zweite Fremdsprache wird als Wahlpflichtfach angeboten, ohne dass alle Lernenden dieses wählen müssen: Alternativ zu einer zweiten Fremdsprache gibt es

das Wahlpflichtfach «interdisziplinäre Projektarbeit».

## Was bedeutet «Kaufleute 2022» für uns als Lehrbetrieb?

Die Kantonale Verwaltung bildet derzeit über 70 Lernende im kaufmännischen Berufsfeld aus und ist somit von der neuen Bildungsverordnung stark betroffen. Um den neuen Anforderungen der Bildungsverordnung gerecht zu werden, ist ein Zusammenwirken im Lernendenbereich innerhalb der ganzen Verwaltung sehr wichtig. Dass die Berufliche Grundbildung der Verwaltung heterogen gestaltet ist, stellt eine grosse Herausforderung dar.

Um die Ist-Situation darstellen zu können und unseren Handlungs- oder Wandlungsbedarf zu erkennen, hat das Personalamt im Frühling 2020 eine Umfrage bei 245 Akteuren unserer Berufsbildung gemacht. Die Rücklaufquote von 63 Prozent ist erfreulich und zeigt uns aus einer anderen

Perspektive auf, wo unsere Stärken und Schwächen als Ausbildungsbetrieb liegen.

Welche konkreten Veränderungen die Bildungsreform «Kaufleute 2022» fordert, kann zum heutigen Zeitpunkt aufgrund der fehlenden Detailinformationen noch nicht gesagt werden.

Klar ist eines: Damit sich die Lernenden die nötigen Handlungskompetenzen aneignen können, muss der Kanton Solothurn als Lehrbetrieb die richtigen Übungsfelder schaffen.

*Sabrina Ryser*

*Das Personalamt stellt den Informationsfluss innerhalb der Verwaltung sicher und unterstützt die Lehrbetriebe bei der Umsetzung. Alternativ können sich die Lehrbetriebe auf der Webseite der SKKAB ([skkab.ch](http://skkab.ch)) oder des Kaufmännischen Verbands ([kfmv.ch](http://kfmv.ch)) über den Projektfortschritt informieren.*