



Schweizer Kader Organisation SKO
Postfach · 8042 Zürich · www.sko.ch

Jahresbericht 2020



Inhalt

Vorwort des Präsidenten, Dominique de Buman

1 Ein Rückblick auf das Jahr 2020

2 SKO Netzwerk

- 2.1 SKO-Firmenpartnerschaften
- 2.2 Information – Gesundheit – Netzwerk – Swiss Management Run in Arosa
- 2.3 Entwicklung der Regionen und Berufsgruppen
- 2.4 Netzwerk-Veranstaltungen und Online-Vernetzung
- 2.5 Unterstützung für Aktivmitglieder mit dem Mentoringprogramm der SKO

3 KarriereService

- 3.1 Validierungen

4 SKO-Weiterbildungen

- 4.1 Umstellung der Weiterbildungen auf «online»
- 4.2 Lehrgänge
- 4.3 Statistische Übersicht
- 4.4 LeaderTrainings Inhouse
- 4.5 Prüfungssekretariate
- 4.6 Digitalisierung der Prüfungsprozesse

5 Rechtsdienst

- 5.1 Rechtsschutzversicherung

6 Kommunikationskanäle der SKO

- 6.1 SKO-Leader
- 6.2 Webseite
- 6.3 SKO-News
- 6.4 Social Media
- 6.5 Medien / Medienecho

7 Vorteilsangebote mit Dienstleistungspartnern

8 Gremienarbeit

- 8.1 Die Verbandsleitung als strategisches Organ
- 8.2 Delegiertenversammlung (DV)
- 8.3 Präsidentenkonferenzen in der Deutsch- und Westschweiz
- 8.4 Geschäftsprüfungskommission GPK
- 8.5 SKO Beirat

Vorwort des Präsidenten Dominique de Buman

Wie die gesamte Wirtschaft und alle Teile der Bevölkerung sah sich auch die Schweizer Kader Organisation SKO im Jahr 2020 mit der Coronavirus-Krise konfrontiert - mit all ihren täglichen Begleiterscheinungen. Die meisten statutarischen Versammlungen und regionalen Veranstaltungen wurden online abgehalten, was die Organisatoren zu Einfallsreichtum und klaren Vorgaben zwang. Die menschlichen Auswirkungen von Homeoffice und der Paradigmenwechsel in den Arbeitsbeziehungen standen sehr schnell im Mittelpunkt verschiedener SKO-Veranstaltungen. «Die Plattform», welche die SKO und mehrere andere Berufsverbände in einem politischen und gesellschaftlichen Think Tank vereint, ist inzwischen so zusammengewachsen, dass sie bald eine wichtige gesetzgebende Kraft auf der nationalen parlamentarischen Bühne sein wird.

Obwohl die Umsetzung der IT-Plattform mit Selise länger dauert als erwartet, wird das Instrument, das unseren Mitgliedern zur Verfügung stehen wird, den Charakter der SKO als grosses Netzwerk stärken und den Mehrwert der Mitgliedschaft hervorheben.

Mit Reorganisation der Geschäftsstelle in Zürich und der Implementierung von Ansätzen der Mitgliederbewirtschaftung, wie sie in der Westschweiz von Claire-Lise Rimaz erfolgreich umgesetzt werden, sollte der SKO in der Schweiz wieder einen Nettozuwachs an Mitgliedern erfahren.

Obwohl die Corona-Pandemie Entwicklungen verzögert hat, konnte sie die Lancierung der Initiative "Sustainable Leaders" nicht verhindern, dem sich bereits andere nationale Organisationen angeschlossen haben. Ziel dieser Initiative ist es, jede Führungskraft in allen Phasen ihres Berufslebens für die Anforderungen einer nachhaltigen Entwicklung zu sensibilisieren. Der offizielle Start wird 2021 erfolgen.

Nachdem ich Mitte des Jahres die Nachfolge von Thomas Weibel angetreten habe, möchte ich mich für sein Engagement, seine Integrität und seinen Humanismus bedanken. Er hat es geschafft, die SKO in einer turbulenten Zeit auf Kurs zu halten, und es gleichzeitig ermöglicht, über unsere Mission, unsere Strukturen und unsere Führungsarbeit zu machen, nachzudenken.

Diesem Gefühl der Dankbarkeit möchte ich Helen Bögle, Mitglied der Verbandsleitung, anschliessen, die sich ebenfalls entschieden hat, im Jahr 2020 zurückzutreten. Ich möchte ihr für ihren Fleiss, ihre Loyalität und ihre klugen Ratschläge danken.

Die SKO ist ein grossartiges Team, in dem jeder Einzelne für den Erfolg und die Entwicklung der anderen wichtig ist. Ich danke meinen Vorstandskollegen für ihre aktive und kompetente Mitarbeit, unserem Geschäftsleiter Jürg Eggenberger für seine entschlossene und ausgewogene Führung unseres Verbandes und unseren Mitarbeitenden in Zürich und Lausanne. Wir möchten auch den Hut vor unseren Basisgruppen und ihren ehrenamtlichen Vorstandsmitgliedern ziehen, die das Jahresprogramm der SKO mit Leben füllen.

Zusätzlich zu den bereits erwähnten Hauptthemen sollten 2021 auch Entscheidungen über die Positionierung und das Branding der SKO getroffen werden. Es geht um das Profil unseres Verbandes, um seine Attraktivität und um seine Fähigkeit, mehr verantwortungsvolle Führungskräfte auf allen Ebenen von Wirtschaft und Gesellschaft zu gewinnen.

Dominique de Buman

Präsident der Verbandsleitung



1 Ein Rückblick auf das Jahr 2020

1.1 Neue Vision und Lancierung der Legislatur 2020-22

2020 fanden zwei Delegiertenversammlungen (DV) statt. An der ausserordentlichen DV vom 25. Januar 2020 wurde das Projekt «SKO goes digital» verabschiedet und der Zukunftsbericht der Input Consulting AG zur Kenntnis genommen. Das Projekt «SKO goes digital» ist ein wichtiger Pfeiler der neuen Legislatur 2020-22, die an der DV vom 12. Juni 2020 genehmigt wurde. Diese DV musste Corona-bedingt in Form einer online-Abstimmung durchgeführt werden. Grundlage der im Rahmen der neuen Legislatur ist die Vision «Caring. Sharing. Creating Value. Through Sustainable Leadership.» Die Vision enthält die Elemente einer modernen und hoffentlich erfolgreichen Positionierung des Verbandes in der Zukunft:

- Leader zeigen Haltung und Respekt gegenüber ihrer Umwelt. Sie übernehmen Verantwortung für sich, für das Team/die Organisation und für die Gesellschaft. D.h. sie handeln fürsorglich und ethisch. (Caring)
- Wenn sich Leader fürsorglich verhalten, dann interessieren sie sich für das Gegenüber und sind bereit, sich auszutauschen, miteinander und voneinander zu lernen und ihr Wissen zu teilen. (Sharing)
- Die SKO ist ein Netzwerk für Menschen, die für nachhaltige Führung in der Schweiz eintreten, unsere Werte teilen und gemeinsam etwas bewegen wollen. Die SKO macht Sinn, weil sie verbindet und bewegt: Sie verbindet Leute und engagiert sich für gute Führung sowie für konstruktive, nachhaltige Lösungen in der Politik. Damit profitieren alle, das Individuum, die Führungsarbeit und die Schweiz als Chancenland. (Creating Value).

Um die Vision umzusetzen, wurden folgende Projekte bzw. Initiativen definiert:

- Digitalisierung des Verbands
- Die Neugestaltung des Brands
- Umfassendes Management der Kundenkontaktpunkte, sowie
- Förderung der Nachhaltigkeit in der Führungsarbeit durch die Initiative «Sustainable Leaders».

1.2 Wahlen

An der DV 2020 fanden auch Wahlen in die Gremien der SKO statt. Thomas Weibel hat sich entschieden, nach neun Jahren an der Spitze der SKO an der Delegiertenversammlung 2020 zurückzutreten. Der Verband dankt ihm für seinen langjährigen Einsatz und seine umsichtige Führungsarbeit. Ebenfalls zurückgetreten ist Helen Bögle, ihr grosses Engagement wurde ebenfalls verdankt. Die restlichen Mitglieder wurden wiedergewählt. Neuer Präsident der Verbandsleitung ist der bisherige Vizepräsident, Dominique De Buman. Als neues Mitglied konnte Carla Kaufmann, Unternehmerin, gewonnen werden.



1.3 Politisch-inhaltliche Arbeit in Zusammenarbeit mit der plattform

Auf dem politischen Parkett war die SKO vor allem im Rahmen der «plattform» aktiv, die zusammen mit dem Kaufmännischen Verband, den Angestellten Schweiz, der Zürcher Gesellschaft für Personalmanagement und dem VEB betrieben wird. Im Fokus stand 2020 unser Engagement für Altersmanagement und für eine Flexibilisierung des Arbeitsgesetzes für Führungs- und höhere Fachkräfte mit Gestaltungsautonomie in ihrer Arbeit. Die plattform hat eine Umfrage zu Homeoffice durchgeführt und fordert eine Modernisierung des geltenden Arbeitsgesetzes, um Homeoffice als tragfähige Alternative zur Büroarbeit zu verankern. In Bezug auf die Altersreform verlangt die plattform vom Bundesrat eine umfassende Strategie zur Reform der Altersvorsorge, die der demographischen Entwicklung der Gesellschaft und den Ansprüchen aller Erwerbstätigen – insbesondere Teilzeiterwerbenden und Frauen – Rechnung trägt. Details sind auf [die-plattform.ch](https://www.die-plattform.ch) zu finden.

[Link zu den Resultaten Umfrage Homeoffice, Altersmanagement](#)

1.4 Bearbeitung von Kernthemen

Folgende Kernthemen hat die SKO im Rahmen ihrer neuen Legislatur 2020-22 festgelegt:

- Arbeitswelt 4.0: Die SKO leitet die Arbeitsgruppe «Arbeit» der plattform und engagiert sich im Rahmen der plattform für die Flexibilisierung der gesetzlichen Vorgaben für Führungs- und höhere Fachkräfte bei gleichzeitiger Stärkung des Gesundheitsschutzes. Das [Whitepaper zu «Homeoffice»](#) war ein beachteter Beitrag zur besseren Verankerung des Homeoffice auch nach der Covid-10-Pandemie.
- Nachhaltige Führungsarbeit: In Kooperation mit der europäischen Dachorganisation [CEC European Managers](#) lancierte die SKO Ende 2020 eine Schweizer «Charta für sustainable Leadership». Globale Herausforderungen können nur durch gemeinsames, nachhaltiges Verhalten und Handeln gelöst werden. Mit der «Sustainable Leaders Initiative» möchten wir Führungskräfte in der Schweiz bei der Transformation von «traditioneller» zu «nachhaltiger» Führung begleiten. Die Charta richtet den Fokus auf die Rolle der Führungskraft als Hebel für eine effektive Umsetzung der Nachhaltigkeitsziele und -massnahmen. Mehr Informationen sind hier zu finden: www.sustainableleaders.ch
- Gleichstellung und Diversität: Der Schwerpunkt 2020 lag wiederum auf die Förderung von Frauen in Führungsfunktionen. Die SKO engagierte sich als Kooperationspartner der Universität St. Gallen im Forschungsprojekt «[Leaders for Equality](#)» und des [effet-A](#) Programms. Das Projekt «[Leaders for Equality](#)» hat zum Ziel, das nötige Wissen sowie Strategien und Massnahmen zu erarbeiten, um das Potential männlicher Führungskräfte für die Gleichstellungsarbeit besser zu erschliessen. Das Forschungsprojekt beinhaltete auch eine entsprechende Umfrage. Die Resultate sind [hier](#) zu finden. Das [effet-A «Ambition Challenge» Programm](#) ist ein Weiterbildungsprogramm für ambitionierte weibliche Fachkräfte, das ihnen ermöglicht, ihr Talent zu entfalten und ihre Karriere durch den Kontakt zu inspirierenden Frauen und Führungskräften voranzutreiben. Weitere Informationen zum Programm in [Englisch](#) und in [Französisch](#)

1.5 Angebote und Dienstleistungen

Am häufigsten gefragt waren wiederum die Rechtsdienstleistungen der SKO-eigenen Rechtsanwältinnen. Der KarriereService verzeichnete 96 Beratungen. Aufgrund des ersten Lockdowns mussten zahlreiche Weiterbildungen abgesagt werden. Die Umstellung auf online-Angebote wurde rasch umgesetzt, die Nachfrage bei den LeaderTrainings war mit einer durchschnittlichen Belegung von 13 Teilnehmenden befriedigend. Hingegen litten unsere Führungslehrgänge, weil das bewährte Workshop-Format in einem online-Setting weniger gut umgesetzt werden kann, weshalb einige Lehrgänge abgesagt werden mussten. Die Besucherzahl der Website erhöhte sich 35%.

1.6 Finanzielle Situation

Finanziell schloss die SKO das Jahr dank diszipliniertem Kostenmanagement und Zusatzerträgen aus dem Neubau der Liegenschaft Hotzestrasse mit einem positiven Gesamtergebnis ab. Aufgrund der Covid-19-Pandemie musste ein Rückgang der Mitgliederzahlen in Kauf genommen werden. Positiv zu werten ist die wiederholte Zunahme der Aktivmitglieder in der Romandie sowie bei den Berufsgruppen. Negativ ins Gewicht fallen die Mitgliederaustritte in der Deutschschweiz.



2 SKO Netzwerk

2.1 SKO-Firmenpartnerschaften

Neben ihrer Rolle als Berufsorganisation für Führungskräfte positioniert sich die SKO auch als Wirtschaftsorganisation. Dabei verfolgt die SKO zwei strategische Ziele: Sie unterstützt einerseits ihre Mitglieder und Menschen, die Verantwortung übernehmen, bei der Entwicklung ihrer Potenziale und bei der Bewältigung der Führungsherausforderungen und ist andererseits Bindeglied zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Mit dem **Firmenpartner-Angebot** können Arbeitgeberbetriebe durch nachhaltige Mitarbeiterbindung und gezielter Personalentwicklung ihrer Schlüssel-, Fach- und Führungskräfte die Attraktivität ihrer Arbeitgeber-Marke erhöhen. Das Basis-Angebot umfasst die Übernahme des Beitrages für eine SKO-Jahresmitgliedschaft eines Mitarbeitenden.

2020 stand auch das Firmenpartnergeschäft im Zeichen der Corona-Pandemie. Nicht nur musste die SKO Kündigungen entgegennehmen, vor allem bedingt durch harte Kostensenkungsmassnahmen bei Partnern, auch das Inhouse-Weiterbildungsgeschäft litt stark unter der Corona-Krise. Aufträge wurden verschoben oder abgesagt. Die schwierige Situation für viele Firmen hat die SKO bewogen, das Firmenpartner-Angebot 2021 zu überprüfen mit dem Ziel, die Attraktivität für Firmen zu verbessern.

2.2 Information – Gesundheit – Netzwerk – Swiss Management Run in Arosa

Trotz Corona fand auch 2020 der «Swiss Management Run» statt. Die SKO-Delegation war viel kleiner als in den Vorjahren, nichtsdestotrotz gewann das SKO-Team den 4. Sieg in Folge im Teamwettbewerb.

Save the Date! Der **Swiss Management Run 2021** findet am **Freitag, 17. September 2021** in Arosa statt. Nähere Informationen [hier](#).

2.3 Entwicklung der Regionen und Berufsgruppen

Die **SKO-Basisgruppen**, bestehend aus Regionen und Berufsgruppen, entwickelten sich 2020 unterschiedlich. Nach 2019 nahm der Mitgliederbestand der Aktivmitglieder in der Westschweiz wiederum um 30 auf 1437 Mitglieder zu. Demgegenüber verloren die Deutschschweizer Regios 187 Mitglieder und verzeichnen Ende 2020 5376 Mitglieder. Die Berufsgruppen **Organisation Bauleitung Schweiz OBS**, **Ausbilderverband avch** und der **Berufsverband für Sozial-Management bvsm** konnten ihren Bestand auf 887 Mitglieder steigern. Zusammen mit den Passivmitgliedern erreichten wir Ende 2020 einen Bestand von rund 9'900 Mitgliedern.

2.4 Netzwerk-Veranstaltungen und Online-Vernetzung

Viele Netzwerk-Veranstaltungen fielen 2020 Corona-bedingt ins Wasser. Auch die Geschäftsstelle war betroffen. Trotzdem fanden zwei von geplanten drei **SKO-LeaderCircles** statt, mit beschränkter Teilnehmerzahl. Einige Veranstaltungen wurden online durchgeführt.

Mehr zu den LeaderCircles finden Sie in den **Rückblicken auf die SKO-LeaderCircles**.

2.5 Unterstützung für Aktivmitglieder mit dem Mentoringprogramm der SKO

Ein Netzwerk lebt jedoch nur, wenn ihre Mitglieder sich aktiv vernetzen sowie Wissen und Erfahrungen austauschen. Das im Herbst 2017 eingeführte **Mentoringprogramm** wird rege von den Mitgliedern genutzt, um sich auch ausserhalb der SKO-Veranstaltungen zu vernetzen und von den Erfahrungen anderer Mitglieder zu profitieren. Ende 2020 waren 130 Mentorinnen und Mentoren registriert, die sich für eine kostenlose Begleitung von Mitgliedern zur Verfügung stellen.

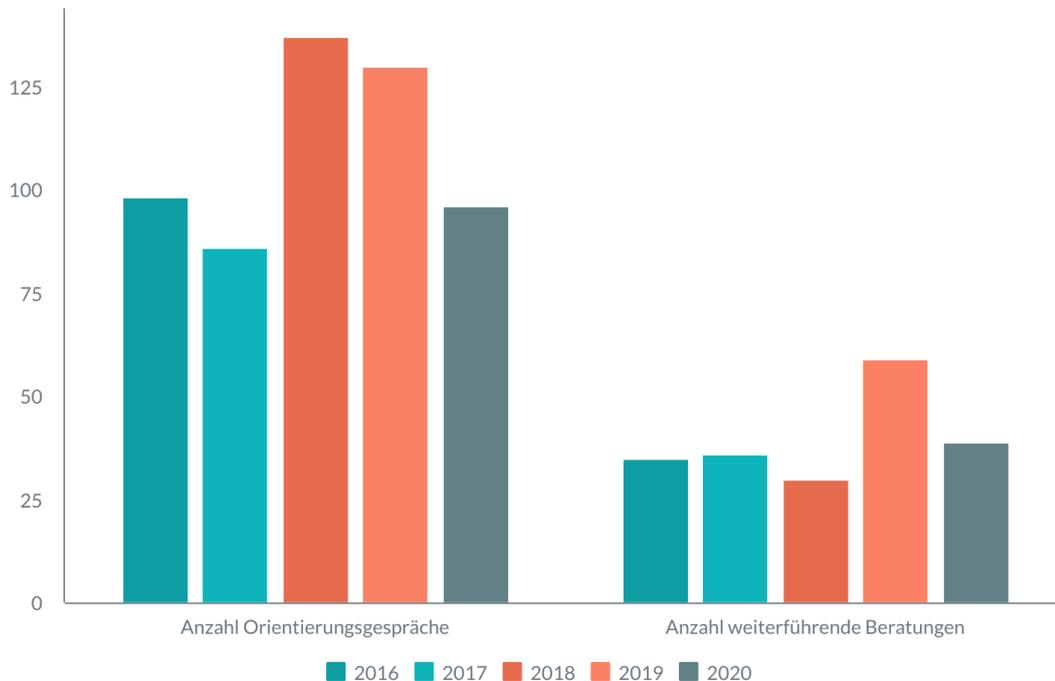


3 KarriereService

Der **SKO-KarriereService** unterstützt Mitglieder und Führungskräfte bei der Planung und Entwicklung ihrer Karriere. Das Angebot wurde neben den bereits etablierten Beratungsprodukten Boxenstopp, Laufbahncoaching und Neuorientierung mit dem Gesundheitscoaching erweitert.

Von insgesamt 96 Mandaten entschieden sich 39 der Kunden nach dem Quickcheck für eine weiterführende Beratung mit einem Coach aus dem SKO-Beratungsteam. Damit bietet diese SKO-Dienstleistung für Führungskräfte einen sichtbaren Nutzen und somit wichtigen Mehrwert für eine SKO-Mitgliedschaft.

SKO-KarriereService 2016-2020



3.1 Validierungen

Seit 2019 besteht für die Zertifizierungen von Offizieren mit der Armee und für die Gemeinderatszertifizierungen mit dem Schweizerischen Gemeindeverband SGV ein Zusammenarbeitsvertrag. Durch die Kooperation mit der Armee können Armeeangehörige, die ihre Ausbildung zum höheren Unteroffizier oder Offizier abschliessen, ein Zertifikat Stufe 1 der Schweizer Kader Organisation im Wert von CHF 500 kostenlos beantragen. Dieser Kompetenznachweis ist eine Anerkennung der militärischen Führungsausbildung für zivile Arbeitgeber.

2020 erhielten wiederum rund 800 Offiziere ein SKO-Zertifikat. Mit dem Führungszertifikat der beiden Verbände SGV und SKO erhalten Gemeindeexekutivmitglieder eine Bestätigung der erworbenen Führungserfahrungen und -kompetenzen, die auch für die Privatwirtschaft wertvoll sind. Das Zertifikat macht die Kompetenzen für den Arbeitsmarkt transparent und nachvollziehbar. Gleichzeitig ist das Zertifikat auch eine Anerkennung ihrer geleisteten Dienste für ihre Gemeinde und für die Gesellschaft. Das Evaluationsverfahren besteht aus einer ausführlichen Selbstevaluation und einem Assessmentgespräch. Neben den Zertifikaten der Stufe 1 für Offiziere der Offiziersschulen hat die SKO 2020 29 weitere Offizierszertifikate sowie 15 Gemeinderatszertifikate ausgestellt.

[Mehr zu den Zertifizierungen von Führungskompetenzen](#)



4. SKO-Weiterbildungen

Das Angebot 2020 wurde im gleichen Rahmen wie im Vorjahr geplant. Bei der Umsetzung gab es Corona-bedingte Herausforderungen, die wir aber alles in allem gut meistern konnten.

4.1. Umstellung der Weiterbildungen auf «online»

Die ersten LeaderTrainings mussten wir im Lockdown bis Ende April absagen. Einerseits waren die Themen für online teilweise ungeeignet, andererseits brauchten die Trainer für eine sinnvolle didaktisch-methodische Umsetzung eine entsprechende Vorlaufzeit. Ab April setzte die SKO konsequent auf online-Angebote.

Als Kurzfristmassnahme und Kompensation für die ausgefallenen LeaderTrainings produzierte die SKO in der ersten Lockdown-Phase zu aktuellen Themen Lernvideos in deutscher Sprache. Bei den Aufnahmen der **4 Lernvideos** wurde das Konzept von 2 x 10 Minuten LernInput durch Trainer, dazwischen Vertiefungsaufgaben, konsequent umgesetzt.

Diese Lernvideos bilden seither ein Zusatzangebot der SKO: «Online-Lernen, wann immer Sie Zeit und Musse haben!». In Corona-Zeiten für Mitglieder kostenlos!

4.2. Lehrgänge

Die SKO führte auch 2020 diverse Führungslehrgänge im Angebot. Der Lehrgang «**Driving license**» ist ein Basiskurs für neue Führungskräfte und hilft ihnen, ein eigenes Führungsverständnis zu entwickeln, eigene Ressourcen wirkungsvoll zu nutzen und somit erfolgreich zu führen. Neben den Workshop-Teilen unterstützen anschliessende Coachings den Transfer in die Praxis. Der Lehrgang wurde erstmals ebenfalls online in Französisch angeboten. Die ersten Erfahrungen waren sehr wertvoll und zeigen, dass dieser Lehrgang dank den sehr initiativen und hoch-professionellen Trainern erfolgreich auch online umgesetzt werden kann. Alle Teilnehmenden waren begeistert.

Der «**Digital Leader**», in Kooperation mit der HWZ hat zum Ziel, die Orientierungskompetenz in Bezug auf Digitalisierung zu verbessern und die Möglichkeiten der Digitalisierung, ihre Risiken und Chancen sowie die Konsequenzen für das eigene Unternehmen oder Projekt nachvollziehen zu können. Das anschliessende Coaching mit den Experten unterstützt die Umsetzung eigener Projekte. Auch dieser Lehrgang wurde teilweise digital durchgeführt, wobei das Thema Transformation im Präsenzunterricht umgesetzt wurde. Dieses hybride Modell hat den Teilnehmenden schlussendlich so gut gefallen, dass wir den Digital Leader im 2021 wiederum «hybrid» durchführen werden.

Neben den Lehrgängen führten wir auch Führungskurse durch. Beim Kurs «**Manager, Leader, Coach**» geht es darum, die Rollenvielfalt als Führungskraft bewusster zu verstehen und umzusetzen. Dieser Führungskurs konnte im Mai erfolgreich online durchgeführt werden. Der Führungskurs «Vom Konflikt zur Kooperation» musste im Frühling mangels Nachfrage annulliert werden. Im Oktober hingegen hat uns die Corona-Situation erlaubt, diese Seminar-Nachmittage in Präsenz durch zu führen.

SKO LeaderTrainings

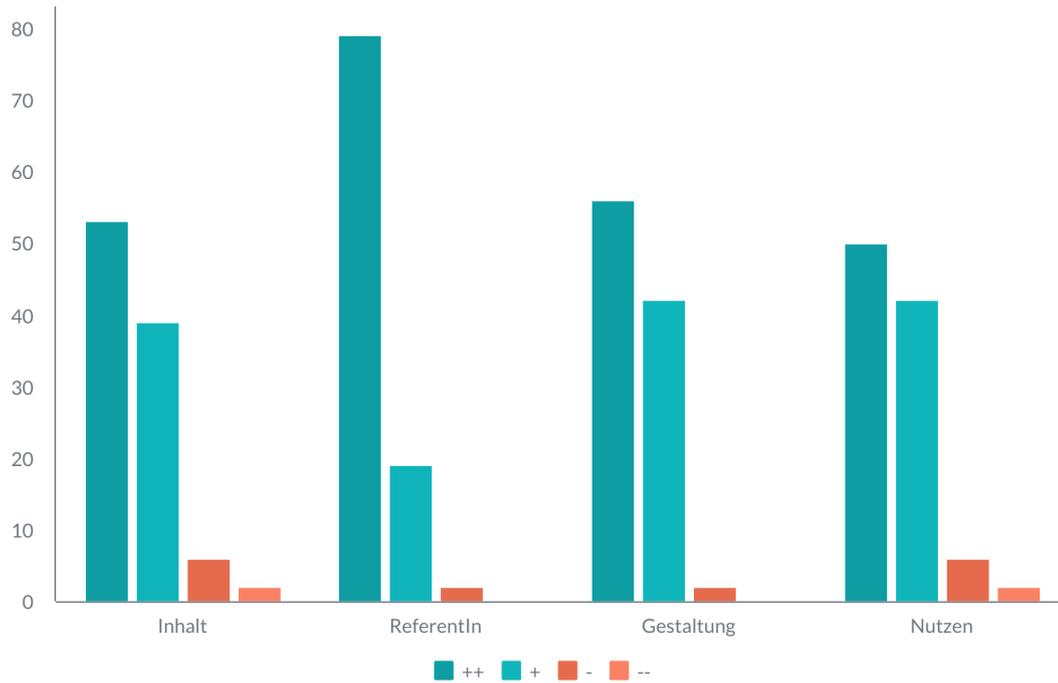
Ab 15. März bis Ende April wurden Corona-bedingt alle LeaderTrainings annulliert, doch ab Mai konnten wir sie als online-Seminare anbieten. Dieses Angebot wurde gut genutzt und findet sich ab 2021 als fixer Bestandteil unseres Weiterbildungsangebotes wieder.

Alle Präsenzseminare unterliegen einem durchdachten **Schutzkonzept**, auf dessen Einhaltung wir grössten Wert legen.

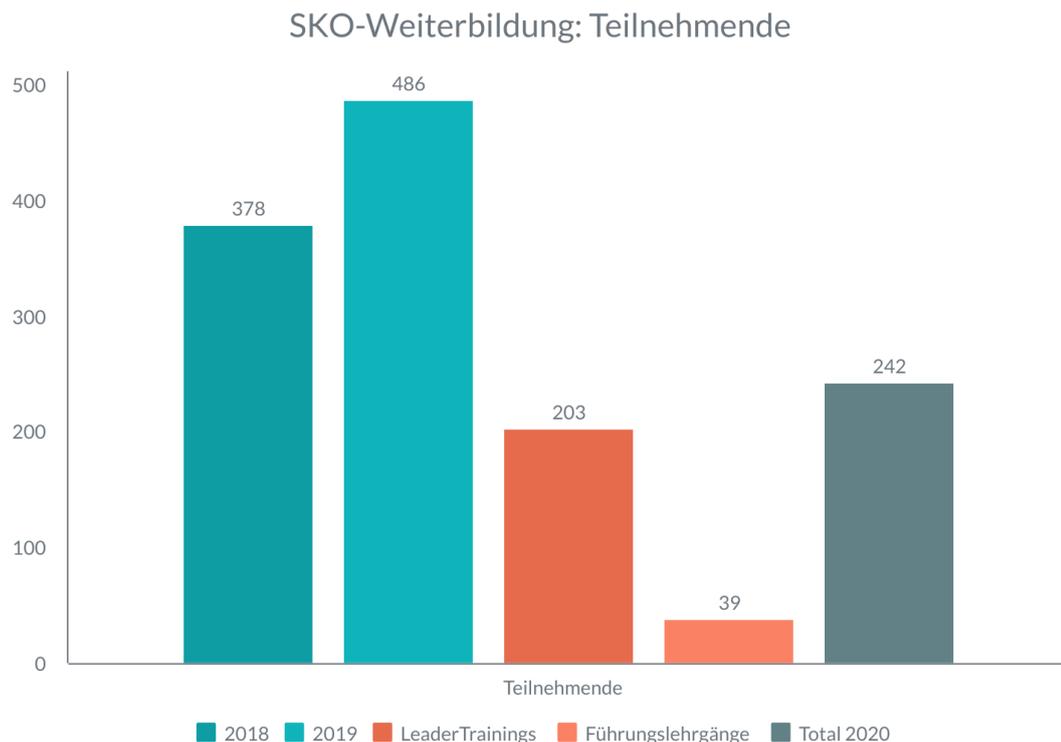
4.3. Statistische Übersicht

Die Zufriedenheit der Teilnehmenden war trotz der mehrheitlich online durchgeführten Veranstaltungen vergleichbar mit dem Vorjahr.

SKO-Weiterbildung: Zufriedenheit 2020



Die Annullierungen von Veranstaltungen im ersten Lockdown spiegeln sich auch in den Teilnehmerzahlen wider.



4.4. LeaderTrainings Inhouse

Zwei grössere KMU haben 2020 von den firmeninternen und betriebsspezifischen Führungsweiterbildungen profitiert. Die SKO-Trainer/Coaches haben die angestossenen Prozesse geleitet und professionell begleitet – ein echter Mehrwert für jedes **Führungsteam** und für die Unternehmung.

4.5. Prüfungssekretariate

Als ODA (Organisation der Arbeitswelt) setzt sich die SKO für die Höhere Berufsbildung im Tertiärbereich B ein. Sie gestaltet Neukonzeptionen und Revisionen von Berufs- und höheren Fachprüfungen mit und ist total bei drei eidgenössischen Prüfungen Mitträgerin. Die SKO führt im Mandat der entsprechenden Trägerschaften das Prüfungssekretariat von diesen drei Prüfungen:

Fachausweis Betriebliche*r Mentor*in

2020 konnten wiederum zwei eidgenössische Prüfungen durchgeführt werden. Gesamthaft haben 112 KandidatInnen ihren **Fachausweis als Betriebliche*r Mentor*in** erhalten.

Höhere Fachprüfung Beratungspersonen

Diese höhere Fachprüfung bildet im Rahmen der höheren Berufsbildung den weiterführenden Abschluss nach dem Fachausweis Betriebliche*r Mentor*in.

Die SKO hat anfangs 2020 das Prüfungssekretariat für **Beratungspersonen, Fachrichtung Supervisor*in/Coach oder Organisationsberater*in** neu übernommen. Die Prüfung 2020 wurde auf 2021 verschoben.

Höhere Fachprüfung Bauleiter

Die 38. HFP Bauleiter*in 2020 umfasste die Fachrichtungen Hochbau und Tiefbau, beides in Deutsch und Französischer Sprache. Die gesamthaft 97 erfolgreichen Absolventen haben ihr **Eidgenössisches Diplom zu Bauleiter*in Hochbau, resp. Tiefbau** erhalten.

4.6. Digitalisierung der Prüfungsprozesse

Im Rahmen der Entwicklung eines neuen CRM- und Eventsystems für die SKO haben sich die Trägerschaften dieser 3 eidg. Prüfungen entschieden, parallel mit der gleichen Software Selise die Abwicklung der Kernprozesse (Anmeldung und Verwaltung von Kandidat*innen und Expert*innen, Prüfungsplanung und Notenmanagement) zu digitalisieren, und so Synergien für beide neuen Systeme zu nutzen. Die ersten Evaluationen und Programmierarbeiten haben Mitte 2020 begonnen und werden voraussichtlich termingerecht 2021 abgeschlossen.



5 Rechtsdienst

Das Jahr 2020 war aufgrund der Corona-Pandemie auch für den Rechtsdienst mit aussergewöhnlichen Herausforderungen verbunden. Für viele Mitglieder stellten sich teils existenzielle Fragen im Zusammenhang mit der Anordnung, Umsetzung und Finanzierung von Homeoffice, mit den Folgen von Quarantäne und Isolation, mit Lohnfortzahlung bei Arbeitsverhinderung oder bei Arbeitsverweigerung besonders gefährdeter Mitarbeitender, mit Reiseverbot und Ferienbezug, Kinderbetreuung, Kurzarbeit, Fixkosten in Betrieben usw. Der Rechtsdienst erstellte mit Unterstützung des Kommunikationsressorts ein online Corona-Virus FAQ für Leader und beantwortete zusammen mit den Arbeitsrechts-Spezialisten im SKO-Anwaltspool die Fragen der Mitglieder.

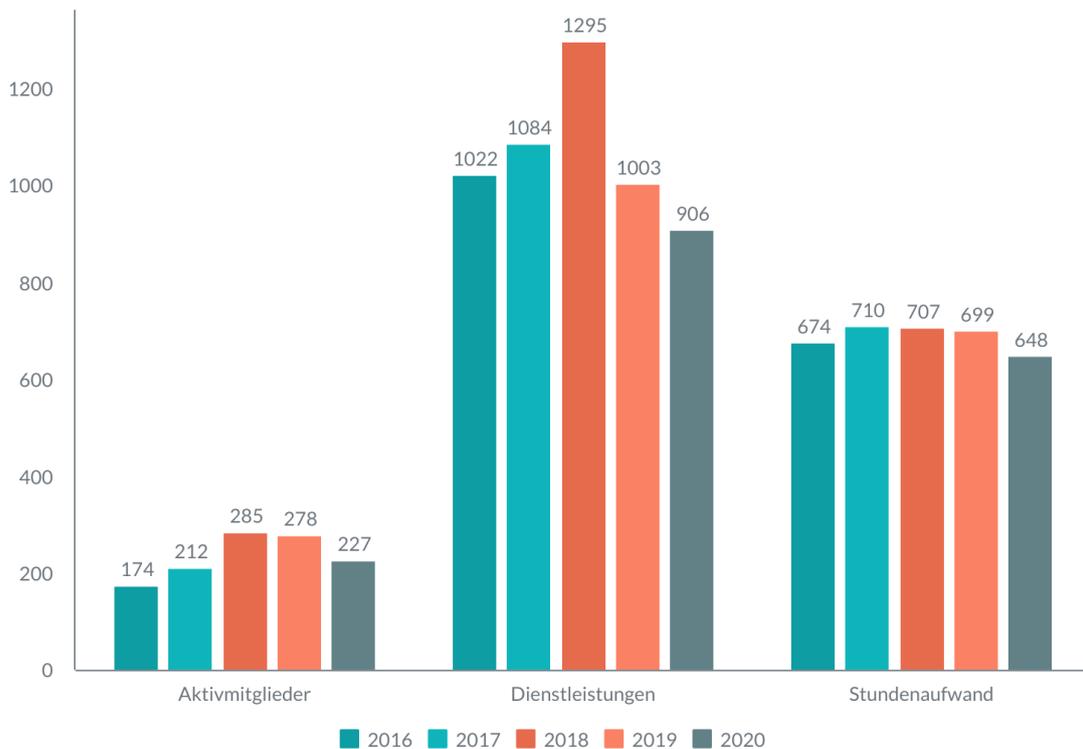
Der Rechtsdienst beantwortete zudem auch weitere Anfragen ausserhalb des Arbeits- und Sozialversicherungsrechts, insbesondere folgende Bereiche: IT-Recht, Darlehensrecht, Strassenverkehrs- und Administrativrecht, Mietrecht, Baurecht, Erbrecht, Familienrecht, Gesellschaftsrecht, Werkvertrag, Steuerrecht, Lizenzrecht, Hypothekarrecht, Datenschutzrecht, Strafrecht, Bankenrecht, Persönlichkeitsrecht und Nachbarschaftsrecht. Diese Anfragen hat der Rechtsdienst in Zusammenarbeit mit den Spezialisten im SKO-Anwaltspool, die Vertrauensanwälte des SKO-Anwaltspools beantwortet, welche erneut viele kostenlose Erstberatungen für die Mitglieder durchgeführt haben.

[Alle Informationen zum SKO-Rechtsdienst](#)

Die grossen rechtlichen Unsicherheiten ab Beginn der Pandemie in der Schweiz und insbesondere im ersten Lockdown ab dem 16. März führten zu einem grossen Bedarf an Rechtsauskünften und Beratungen. Der Höhepunkt der Auslastung lag im zweiten Quartal und sank danach kontinuierlich ab (Q1: 206h / Q2: 235h / Q3: 104h / Q4: 94h). Die allgemeine

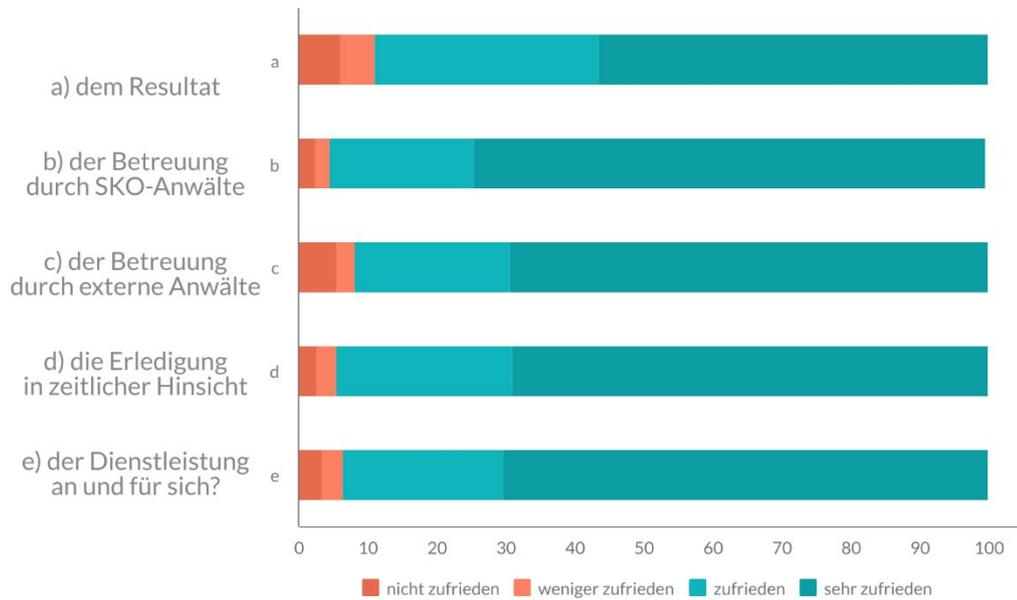
Unsicherheit über die zukünftige Entwicklung und auch steigende Angst vor einem Stellenverlust bei voraussichtlich schlechten Chancen auf dem Arbeitsmarkt dürften nach dem ersten Lockdown die Bereitschaft von Arbeitnehmenden zu offenen Konflikten mit dem Arbeitgeber reduziert haben. Der Rechtsdienst erbrachte in dieser Zeit für 227 Mitglieder insgesamt 906 Dienstleistungen in Form von Rechtsberatungen und -vertretungen per Telefon oder E-Mail, aussergerichtlichen Verhandlungen mit der Gegenseite, Aktenanalysen, Literatur-Recherchen und diverse Korrespondenz. Die Zahl der Mitglieder und Dienstleistungen war vermutlich aus den genannten Gründen insgesamt tiefer als im Vorjahr (2019: 278 bzw. 1003), aber der Zeitaufwand von netto 648 Stunden war nur minimal kleiner (2019: 699h). Die Spezialisten des Anwaltpools erbrachten sodann für 48 Mitglieder kostenlose Erstberatungen, was knapp einer Beratung pro Woche entspricht.

SKO-Rechtsdienstleistungen 2016-2020



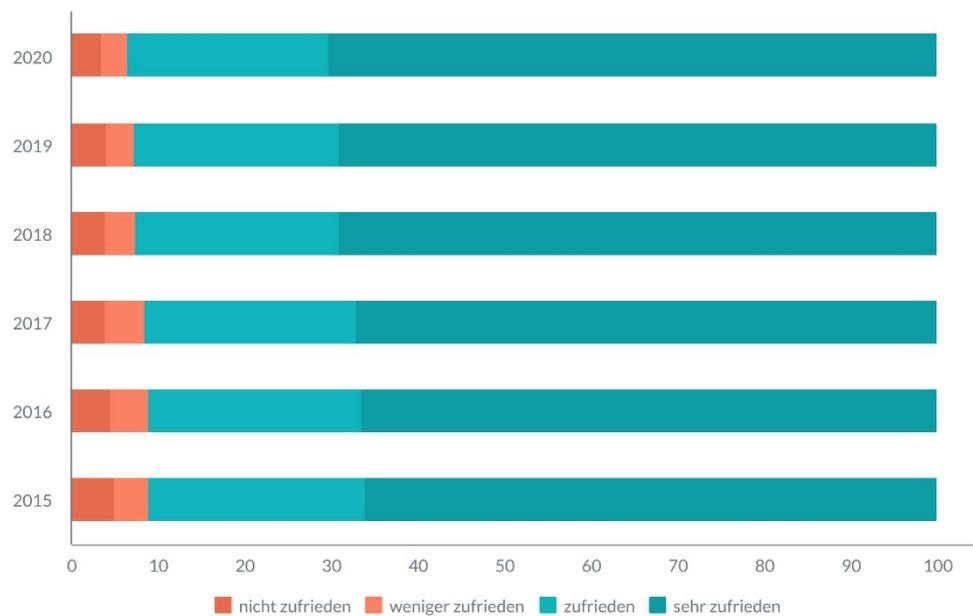
Der SKO-Rechtsdienst verschickt seit 2014 allen Mitgliedern, die Dienstleistungen des SKO-Rechtsdienstes in Anspruch genommen haben einen elektronischen Fragebogen zur Qualität der Dienstleistung. Darin geben die Mitglieder Auskunft über Ihre Zufriedenheit mit der jeweiligen Dienstleistung, die wir in einer Mehrjahresauswertung abbilden. Hier das Gesamtergebnis der Auswertung.

Wie zufrieden war das Mitglied 2020 mit:



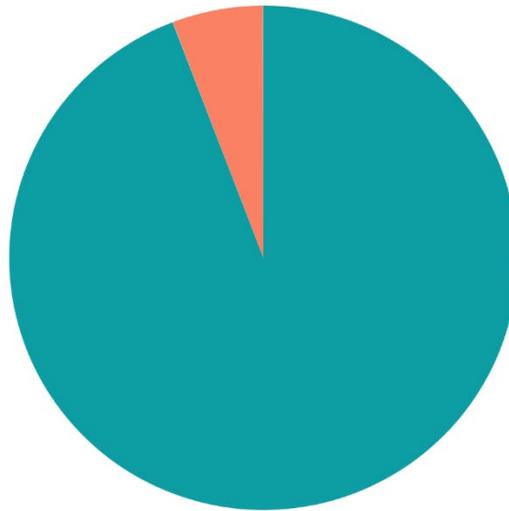
Den Vergleich der Zufriedenheit der Mitglieder mit der Dienstleistung an sich im Vergleich zum Vorjahr zeigt die zweite Auswertung.

SKO-Rechtsdienst: Zufriedenheit generell 2015-2020



Erfreulicherweise haben 93.42% der Befragten insgesamt angegeben, dass sie mit den Dienstleistungen des SKO-Rechtsdienstes zufrieden bis sehr zufrieden sind und 94.78% der Befragten würden die Dienstleistung weiterempfehlen.

Würden Sie die Dienstleistung weiterempfehlen?



■ Ja (94.2%) ■ Nein (5.8%)

Schweizer
Kader
Organisation

Das Kompetenzzentrum für Führungskräfte

RECHTSSCHUTZ
PROTECTION JURIDIQUE
PROTEZIONE GIURIDICA

5.1 Rechtsschutzversicherung

Die SKO bietet ihren Mitgliedern in Kooperation mit der CAP Rechtsschutz eine **Privat-Rechtsschutzversicherung** an. Diese erbringt den versicherten Mitgliedern erweiterte Leistungen im Privat-, Verkehrs- als auch Immobilien-Rechtsschutz zu einem günstigeren Prämientarif. Per 31. Dezember 2020 nutzten insgesamt bereits 1'585 SKO-Mitglieder das neue Rechtsschutzversicherungsangebot der CAP.

Selbständigerwerbende und Inhaber/innen von KMUs können zudem von der kombinierten **Betriebs-Rechtsschutzversicherung** der CAP profitieren, welche Mitglieder zu günstigen Konditionen abschliessen können. Sie beinhaltet sowohl den gewerblichen oder beruflichen Rechtsschutz als auch den Privat-, Verkehrs- und Immobilien-Rechtsschutz. Per Ende 2020 wird dieses zusätzliche Angebot von 39 SKO-Mitgliedern genutzt. Unternehmen mit einem jährlichen Umsatz von über CHF 750'000 erhalten von CAP einen Rabatt von 10% auf ihr Standard-Angebot firmaLex.

Seit Mitte 2020 können die Mitglieder ihren Privatrechtsschutz für CHF 57.- pro Jahr mit dem Zusatz **Rechtsschutz Plus** erweitern, der zusätzliche Risiken bei Streitigkeiten mit der KESB, im Bereich Cyber Risk, Bauvertrags- oder Tierrecht sowie bei Fragen im Zusammenhang mit einem Todesfall des Partners abdeckt.

Neu sind bei allen Angeboten auch die nicht im gemeinsamen Haushalt lebenden Kinder, die noch unmündig sind oder sich im Studium oder einer Berufslehre befinden und für die Sie oder Ihre Partnerin/Ihr Partner noch aufkommen, geschützt.

[Alle Informationen zu den Rechtsschutzversicherungsangeboten](#)



6. Kommunikationskanäle der SKO

Das Mediennutzungsverhalten ändert sich. Das Magazin SKO-Leader mit den relevanten Inhalten mit Tiefgang rund um das Thema «Leadership» wird nach wie vor 4x jährlich den Mitgliedern per Post nach Hause geschickt. Ansonsten verlagert sich die Kommunikation immer mehr auf digitale Kanäle. So ist der Leader auch als Online-Magazin auf www.sko-leader.ch verfügbar. Der normalerweise 14-täglich erscheinende Newsletter **SKO-News** wurde während der Lockdown-Phasen vom März bis Juni 2020 wöchentlich verschickt, um aktuell über die neuesten rechtlichen Folgen der Bundesratsentscheide für Arbeitgebende, KMU und Selbständigerwerbende zu informieren.

Die SKO baute im Jahr 2020 ihre Präsenz auf den wichtigsten Social-Media-Kanälen wie LinkedIn, YouTube, Facebook, Twitter und Instagram weiter aus und steigert so die Follower-Zahl stetig.

6.1. SKO-Leader

Das Mitgliedermagazin **SKO-LEADER** wird dank der klaren redaktionellen Ausrichtung und der hohen Qualität der Beiträge und der hochwertigen Aufmachung sehr geschätzt. Inhaltlich berichtet der Leader auf einem hochstehenden journalistischen Niveau über die relevantesten aktuellen und zukünftigen Themen – nicht nur für Führungskräfte, sondern auch für alle, die weiterkommen wollen. Das hochaktuelle Schwerpunktthema im Jahr 2020 war «Nachhaltige Führung», das in den vier Einzelausgaben aus unterschiedlichen Perspektiven vertieft wurde.

In der März Ausgabe drehte sich alles um «Wie sich Miliz und Solidarität lohnen», im Juni um die «Was Sprachen und Kultur zum Erfolg beitragen», im September zeigten wir das Flughafen Grossprojekt «The Circle – Best practice Nachhaltigkeit» und im Dezember um «Wie das Chancenland Schweiz gestärkt wird». Diese Themen wurden auch in den jeweils

gleichzeitig zur Magazin-Erscheinung stattfindenden LeaderCircle-Podien im März und im September mit Persönlichkeiten aus Wirtschaft, Politik und Wissenschaft vertieft.

Alle vier Ausgaben wurden mit je 36 Seiten sowohl in Deutsch und in Französisch produziert und auf hochwertigem Papier gedruckt den Mitgliedern und Interessent*innen per Post persönlich zugestellt. Alle Artikel werden im neuen Online-Magazin www.sko-leader.ch in beiden Sprachen veröffentlicht. Diese Webseite dient auch als Archiv für die einzelnen Beiträge. Der Download der kompletten PDF-Ausgaben des Leader-Magazins ist exklusiv den Mitgliedern und registrierten Nutzern per Login auf www.sko.ch/leader zugänglich.



6.2. Webseite

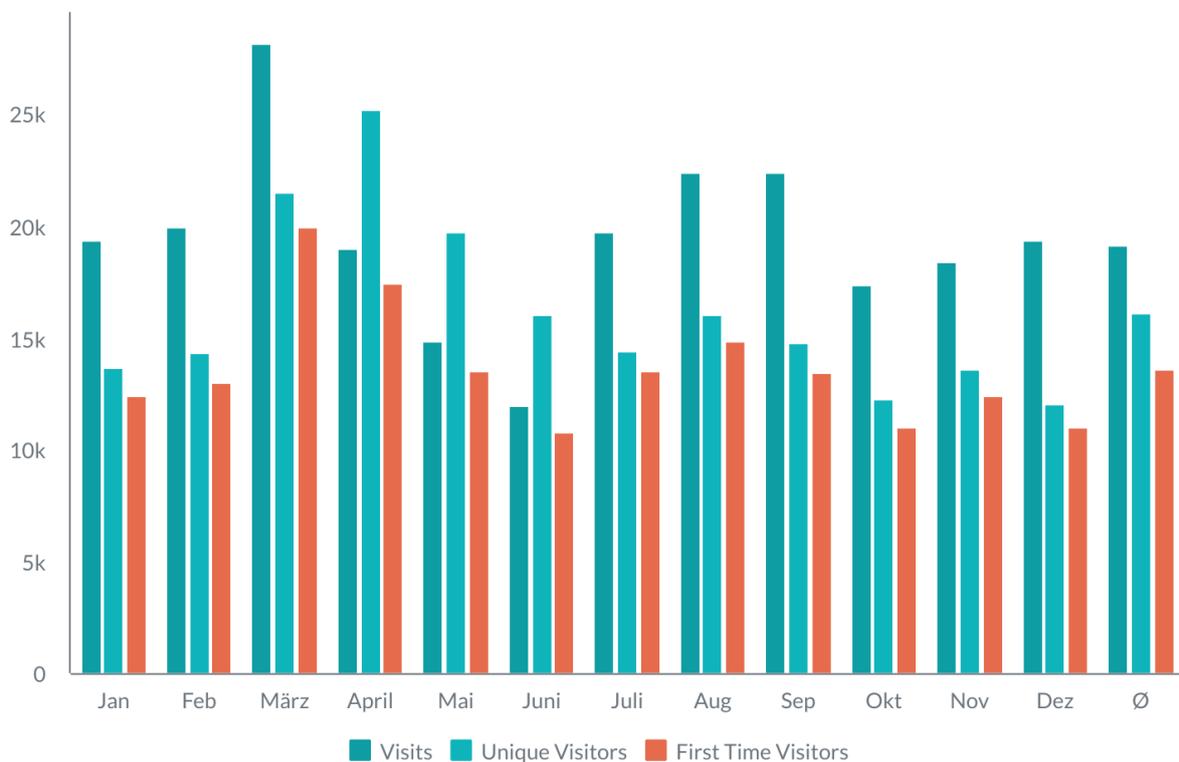
Dank Optimierung der Navigation und konsequenter Ausrichtung der Inhalte auf die gesuchten Themen, insbesondere Antworten auf rechtliche Fragen rund um die Corona-Situation, konnten die Zugriffszahlen der offiziellen dreisprachigen Verbandswebsite www.sko.ch / www.cadres.ch / www.quadri-asq.ch wiederum gesteigert werden. Die Seite wird laufend mit spannenden Artikeln und relevanten Informationen für Führungskräfte aktualisiert.

Die Verbesserung – insbesondere der Entschlackung, Benutzerführung und Vereinfachung – der Website ist Bestandteil eines fortlaufenden Prozesses, damit die Online-Nutzer*innen auch in Zukunft schnell das Gewünschte finden. Dazu gehört auch die **Mitglied-werden-Landingpage** – die für das Gewinnen von Mitgliedern auch via der exklusiven **Mitglieder-werben-Mitglieder**-Aktion genutzt werden kann.

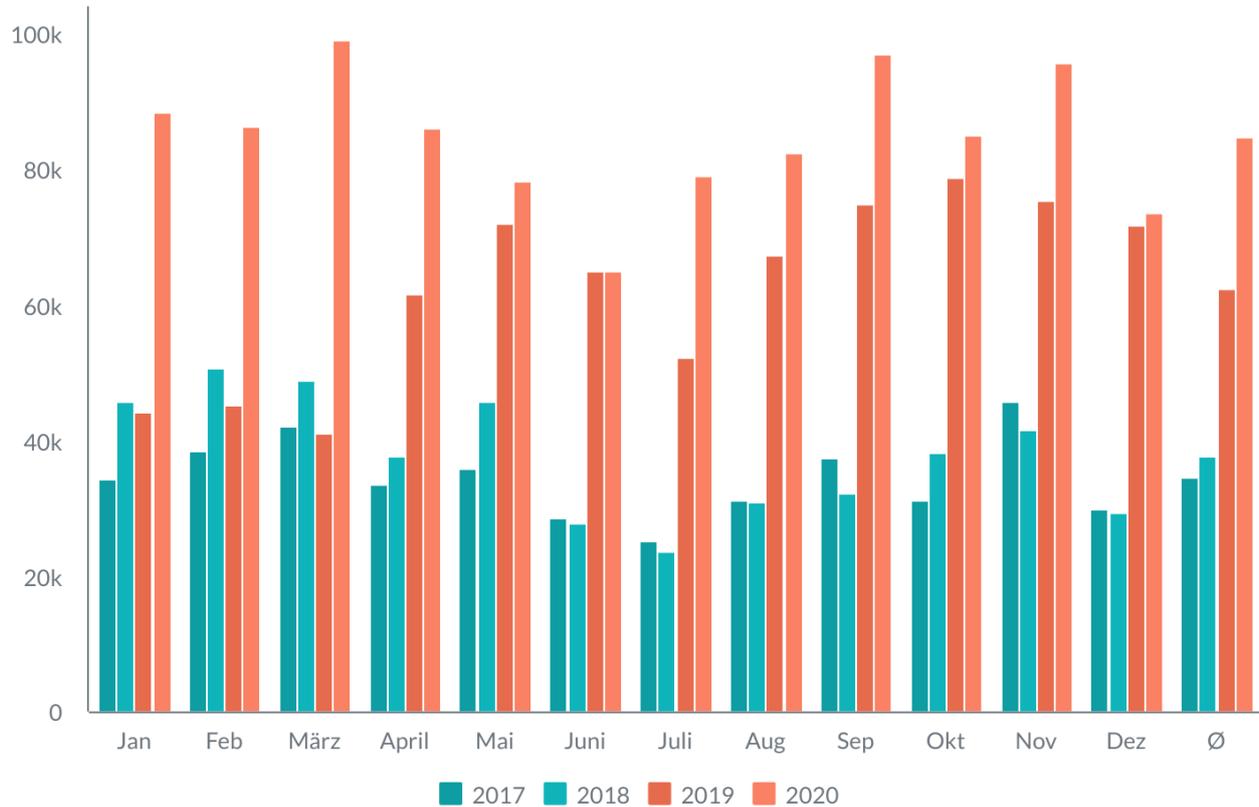
Webseiten KPI sko.ch

Obwohl es bereits im Jahr 2019 eine grosse Steigerung der Nutzungszahlen der SKO-Webseite gab, konnte auch im Jahr 2020 die Zahl der monatlichen Seitenaufrufe (Page views) massiv gesteigert werden von durchschnittlich 62'000 im Jahr 2019 auf 84'000 im Jahr 2020. Auch die Zugriffe (Visits) und die einzeln gezählten Nutzer (Unique visitors) konnten erhöht werden von durchschnittlich 11'600 Zugriffe im Jahr 2019 auf über 16'000 pro Monat im Jahr 2020.

SKO-Webseite: Sitzungen (Visits) / Besucher (Visitors) 2020



SKO-Webseite: Zugriffe (Page Views) 2017-2020



6.3. SKO-News

Der «SKO-News» genannte **SKO-Newsletter** wird rund alle 2 Wochen 9000 Mitglieder verschickt (rund 7500 in Deutsch und 2000 in Französisch) und nach Bedarf in Italienisch an rund 150 Empfänger. Sowohl die Empfängerzahl wie auch die Öffnungsraten von hohen 36-40% und die Klickraten um 15% entsprechen konnten gegenüber der Vorjahre beibehalten werden. Der jeweilige Inhalt wird laufend auf Relevanz geprüft und leserfreundlich in die 4 bis 6 SKO-Kompetenzbereiche aufgeteilt. Neben Einladungen zu SKO-eigenen und zu Partner-Veranstaltungen, LeaderTrainings und Weiterbildungen, enthält er immer auch informative Artikel und Tipps zu Karriere, Gesundheit und Recht, sowie vorteilhafte Angebote, jeweils exklusiv für Mitglieder.

6.4. Social Media

Im Jahr 2020 wurde die Präsenz der SKO auch auf den wichtigsten Social Media Kanälen insbesondere LinkedIn, Twitter und YouTube weiter ausgebaut. Facebook und Instagram dienen primär der Veranstaltungspromotion. Dank aktiver Bewirtschaftung, konsequenter Themenplanung auf die Interessen und täglichen Aktivitäten über alle Kanäle hinweg konnte die Follower-Zahl massiv gesteigert werden.

Auf [LinkedIn](#) gibt es neben dem öffentlichen [SKO-Unternehmensprofil](#), das alle LinkedIn-Nutzer*innen abonnieren können, die drei sprachgetrennte Gruppen ([SKO](#) / [ASC](#) / [ASQ](#)), die exklusiv für Mitglieder zugänglich sind. Dort können spezielle Angebote für Mitglieder und Veranstaltungen publiziert, sowie Diskussionen zu aktuellen Themen geführt werden. In [Xing](#) ist vor allem die [nationalen Gruppe](#) für die Deutschschweiz eine grosse Bedeutung. Auf [Facebook](#) wird eine Seite für [SKO](#) (in allen 3 Sprachen) sowie eine für den [ausbilder-verband avch](#) genutzt, um neben Veranstaltungen auch aktuelle Themen zu posten und mit den Follower*innen im Gespräch zu bleiben. [Twitter](#) dient dem schnellen Austausch zu aktuellen Themen und Veranstaltungen. Da immer mehr Videos konsumiert werden, wird auch der [YouTube](#)-Kanal von SKO immer beliebter, zum Beispiel mit den aktuellen LeaderTalks, die so bequem nachgeschaut werden können. Bleiben Sie informiert und folgen Sie uns auf den Sozialen Medien.

6.5. Medien / Medienecho

Der Verlag Ringier Axel Springer mit den kostenlosen Abos der [Handelszeitung](#) in der Deutschschweiz und dem [PME Magazine](#) in der Romandie ist seit Jahren der wichtigste Medienpartner der SKO. Mitglieder erhalten neu auch kostenlosen Zugang zu HZ + - der digitalen Wirtschaftsplattform mit Artikeln der Handelszeitung und Bilanz. Das E-Paper der Handelszeitung kann bei Bedarf günstig dazu abonniert werden. SKO-Mitglieder aus dem Tessin erhalten das Business Magazin [Ticino Management](#) kostenlos. Darüber hinaus bestehen diverse Kooperationen mit [Fachmedien](#), welche die Mitglieder in der Regel mit [50% Abonnementsrabatt](#) erwerben können, u.a. Bilanz, Computerworld, KMU-Magazin, KMU-Rundschau, LadiesDrive, Organisator, PCTipp, Topsoft und Women in Business.

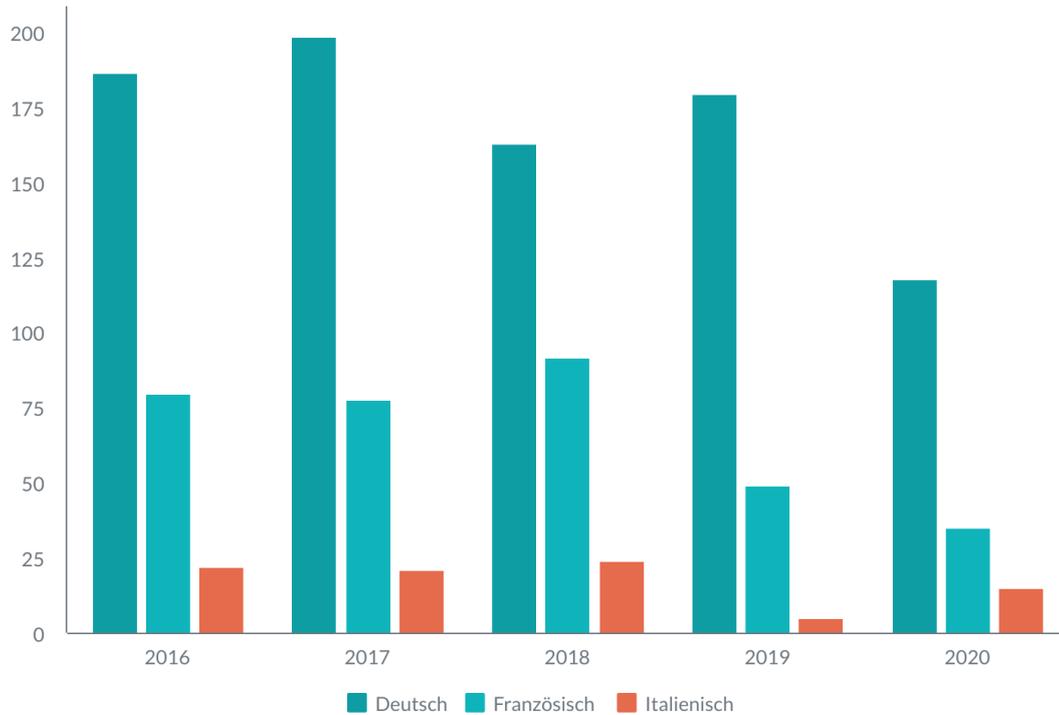
Gemeinsam mit dem [Beobachter-Verlag](#) und der Handelszeitung beteiligt sich die SKO an den erfolgreichen Ratgebern «Plötzlich Chef» und «Neuorientierung 50 Plus» mit Vorwort und KarriereService-Angebot. Die Ratgeber ergänzen das Fachbuch «Flexible Workforce und die SKO-eigene Ratgeberpalette. Sie können von SKO-Mitgliedern zum Vorzugspreis bestellt werden.

Seit der Lancierung im 2017 beteiligt sich die Schweizer Kader Organisation an «[der plattform](#)», die für die Partnerverbände Kaufmännischer Verband, Angestellte Schweiz, Zürcher Gesellschaft für Personalmanagement und veb.ch die Medienarbeit bei politischen Themen wahrnimmt. Im Sommer 2020 konnte die plattform einen neuen Partner dazugewinnen: Verkauf Schweiz. Damit ist die politische Allianz auf über 88'000 Mitgliedern angewachsen und möchte Angestellte in Dienstleistungs- und Wissensberufen künftig noch besser und breiter repräsentieren.

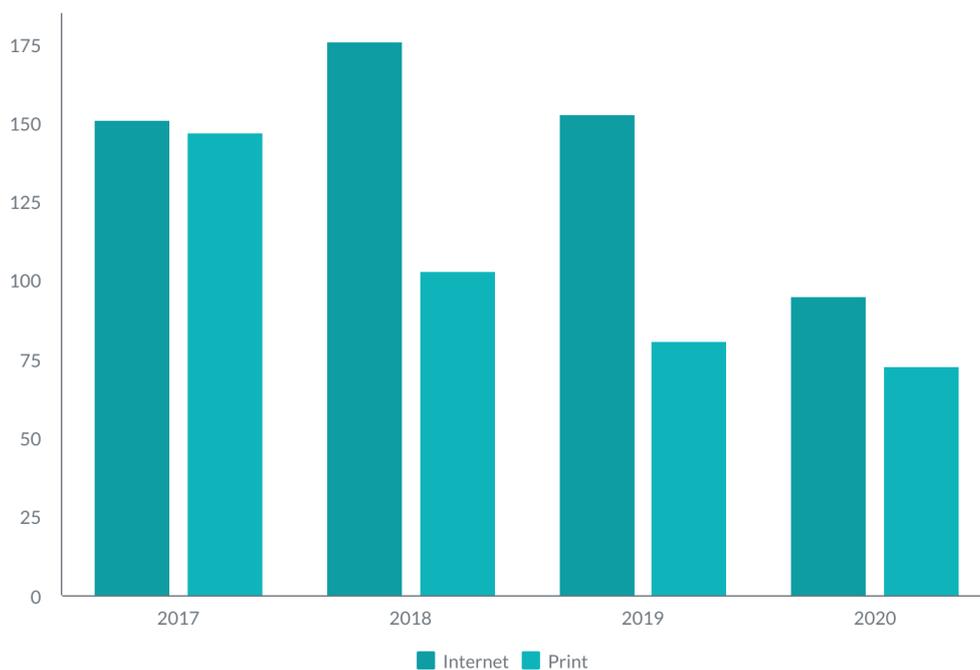
Die plattform setzt sich schon seit langem für Gleichberechtigung u.a. in der Familienpolitik ein. Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Weiterbildung muss auf gesellschaftspolitischer Ebene für beide Elternteile gefördert werden. Dazu gehört auch eine bezahlte Elternzeit mit neu zwei Wochen Vaterschaftsurlaub.

Weitere Themen in den Medien waren unter anderem die Kooperation der SKO mit dem Schweizer Gemeindeverband mit dem Ziel, das schweizerische Milizsystem zu stärken durch bessere Anerkennung der Führungsarbeit in Gemeinden, wie Leadership auch im Homeoffice klappt und wie Männer Frauen fördern können – mit den Resultaten der Studie von SKO und der Universität St. Gallen im Rahmen des Programms [leaders4equality.ch](#)

SKO-Medienecho - Beiträge gem. Argus Data Insights



SKO-Medienecho - Beiträge nach Medienart





7 Vorteileangebote mit Dienstleistungspartnern

Die Palette von Vorteilsangeboten für unsere Mitglieder ist breit und gut abgestützt.

Neben Vergünstigungen bei den Zusatzversicherungen der **Krankenkassen** Swica, CSS, Helvetia, Concordia und ÖKK sowie bei den Versicherungsgesellschaften **Zurich**, **Generali** und **Allianz** erhalten Mitglieder auch vorteilhafte Konditionen bei der **Bank Cler** und anderen **Finanzdienstleistern**, wie z.B. die Vorsorgelösungen von **Liberty**. Zudem können Mitglieder beim **VZ Vermögenszentrum** von einer kostenlosen Beratung bei der Firmengründung, der Organisation und Umsetzung einer vergünstigten Vorsorgelösung sowie sämtlichen Treuhandaufgaben profitieren.

Mit dem Gesundheitsangebot der **Prezisa** können Mitglieder Gesundheitskosten über Prezisa abrechnen. Prezisa erstattet Mitgliedern jeweils die Kostendifferenz zwischen dem Rechnungsbetrag und der Leistung der Krankenkasse bzw. 50% der Kosten bei Ablehnung durch die Versicherung oder einer fehlenden Versicherungsdeckung.

REKA bleiben trotz leicht abnehmenden Bestellungen eines der beliebtesten Vorteilsangebote der SKO. Im Jahr 2020 luden gegen 25% der bezugsberechtigten Mitglieder REKA-Geld zu einem Rabatt von 10% auf ihre persönliche REKA-Card.

Alle Dienstleistungen unserer Partner sind immer aktuell auf www.sko.ch/angebote zu finden.

8 Gremienarbeit

8.1 Die Verbandsleitung als strategisches Organ

Die Verbandsleitung traf sich 2020 noch vor dem Lockdown zu einer Retraite in Fribourg und zu sieben Sitzungen und zu einem Workshop mit der an der ausserordentlichen Delegiertenversammlung vom Januar gebildeten Zukunftsgruppe. Sie behandelte unter anderem die folgenden Geschäfte:

- Umfeld- und Risikoanalyse SKO
- Finalisierung des Legislaturplans 2020-22
- Neubau der Liegenschaft Hotzstrasse
- Laufende Projekte und finanzielle Steuerung der SKO

Weitere Informationen zur Verbandsleitung und deren Mitglieder

8.2 Delegiertenversammlungen (DV)

Die ausserordentliche DV konnte am 25. Januar noch physisch in Olten stattfinden. Das Projekt «SKO goes digital» sowie Finanzierungsplan wurden genehmigt sowie der Bericht der Beratungsfirma Input Consulting AG zur Kenntnis genommen.

Die ordentliche DV am 13. Juni musste mittels Online-Umfrage durchgeführt werden. Die Delegierten genehmigten den Legislaturplan und -budget 2020-22, den Jahresbericht und nahmen alle Wahlvorschläge der Gremien an.

Mit klarem Mehr wurde der Freiburger und bisheriger Vizepräsident Dominique de Buman zum Präsidenten der Verbandsleitung gewählt. Er übernahm von Thomas Weibel, der den Verband 9 Jahre präsidierte. Neu in die Verbandsleitung gewählt wurde Carla Kaufmann. Sie übernahm den Sitz von Helen Bögle, die dankend verabschiedet wurde.

8.3 Präsidentenkonferenzen in der Deutsch- und Westschweiz

Normalerweise finden zwei Präsidentenkonferenzen im Jahr statt. Der Frühlingstermin musste Covid-19 bedingt abgesagt werden, der Herbsttermin fand über Zoom statt und befasste sich schwergewichtig mit Umsetzungsmassnahmen aus dem Legislaturplan 2020-2022.

8.4 Geschäftsprüfungskommission GPK

Die GPK hat die Beschlüsse und Tätigkeiten der Verbandsleitung, die Finanzlage, die Tätigkeiten der Geschäftsstelle und der Basisgruppen in dem Sinne zu kontrollieren, dass sie den Verbandszielen und den Vorgaben entsprechen und ebenso die Nachhaltigkeit berücksichtigen.

Die GPK traf sich zu mehreren Sitzungen in Zürich, bei denen jeweils die Geschäftsleitungsmitglieder zum aktuellen Stand ihrer Projekte und Aktivitäten befragt wurden. Für die inhaltliche Arbeit der GPK verweisen wir auf den separaten Jahresbericht der GPK.



8.5 SKO Beirat

Der SKO-Beirat setzt sich aus Persönlichkeiten der Wirtschaft, Wissenschaft, Bildung und der Verbandsleitung zusammen. Der Beirat unterstützt die SKO bei der Analyse und Beurteilung von Trends und Initiierung von Projekten bzw. Aktivitäten, die der Profilierung der SKO als «Zentrum für Führungskompetenzen» dienen, und berät die SKO bei der Strategieentwicklung und -umsetzung. [Aktuelle Mitglieder des SKO-Beirats](#)