

CONTEXT

Mehr Erfolg im Beruf

#11
2016

DIVERSITY

GEMISCHTE
TEAMS SIND
ERFOLGREICH

ALTERSVORSORGE

2020 Wie es mit dem
Reformpaket weitergeht

STIL IM
BÜRO

Der Office-Knigge
erscheint

kaufmännischer
verband

mehr wirtschaft. für mich.

Begeisterung?

«Wenn meine Zahlungsverpflichtungen abgesichert sind.»



Ihre Lohnbrücke. Den gewohnten Lebensstandard beibehalten.

Ihre Lohnbrücke ist eine exklusive Versicherungslösung für Mitglieder des Kaufmännischen Verbandes. Diese Versicherung schliesst eine mögliche Einkommenslücke während Arbeitslosigkeit oder Erwerbsunfähigkeit und sichert damit den gewohnten Lebensstandard. Haben Sie Fragen? Hotline 052 266 02 36

www.kfmv.ch/helvetia

Unser Partner:

**kaufmännischer
verband**

mehr wirtschaft. für mich.

helvetia 

Ihre Schweizer Versicherung.



Christian Zünd
CEO Kaufmännischer Verband
Schweiz, christian.zuend@kfmv.ch

Kevin Rüegg hat einen Traum: Er möchte einen Platz in der ersten Mannschaft des FC Zürich. Wie es dem 18-Jährigen gelingt, Sport, Ausbildung und Büroarbeit in der Balance zu halten, ist eindrücklich. **8//**



8

Gemischte Teams und flexible Arbeitsformen zeichnen attraktive Unternehmen aus. Worauf kommt es sonst noch an, um als Unternehmen



14

attraktiv für Mitarbeitende zu sein? Antworten gibt Yvonne Seitz von AXA Winterthur im Interview. **14//** Der Office-Knigge – so lautet der Titel einer Neuerscheinung im Verlag SKV. Eine Sonderedition zum Vorzugspreis für Mitglieder ist Ende Oktober erhältlich. Profitieren Sie davon. **20//**

20



5 – ALTERSVORSORGE 2020

Manuel Keller über mögliche Szenarien

6 – BÜRO INTERNATIONAL

Cárdagenas, Kuba

11 – CS JUGENDBAROMETER

Was Jugendliche wichtig finden

12 – FLEXIBEL

Abschied vom persönlichen Pult

17 – 50PLUS

Ein Ratgeber und zwei Veranstaltungen

18 – GESUNDHEIT

Zurück am Arbeitsplatz mit der Diagnose Krebs

21 – HÜGLI

Kolumne von Franziska Hügli

22 – RAUMGESTALTUNG

Büros könnten viel farbiger sein

24 – WIEDEREINSTIEG

Was es braucht, damit die Rückkehr gelingt

26 – RATGEBER

Recht/Berufs- und Praxisbildung/
Wirtschafts- und Sozialpolitik/Jugend

28 – KURZ/IMPRESSUM

Aktuelles aus dem Verband

29 – PARTNERINFOS

30 – AFTER WORK



mehr vorteile. für mitglieder.

Wir sind für unsere Mitglieder Sprungbrett, Anlaufstelle, Sparringpartner und ein starkes Netzwerk fürs Berufsleben.



Mehr Beratung.

Rechtsberatung, Arbeitszeugnis, Anstellungsvertrag, etc. zu attraktiven Konditionen. für Sie.



Mehr Bildung.

Seminare, Lehrgänge und Weiterbildungskurse mit bis 10% Rabatt. für Sie.



Mehr Netzwerken.

Interessenorientierte Fachgruppen mit exklusiven Events kostenlos. für Sie.



Mehr Vorteile.

Rabatte und Vergünstigungen z.B. bis 20% auf Shows oder Krankenkassen. für Sie.



**kaufmännischer
verband**

mehr wirtschaft. für mich.

Alle
Vorteile auf
kfmv.ch/vorteile

Reform Altersvorsorge 2020 – auf in die zweite Runde

Ende September hat der Nationalrat seine Beschlüsse zur Reform Altersvorsorge 2020 gefasst. Beide Räte hatten nun erstmalig die Möglichkeit, sich zu dieser Schlüsselreform zu äussern. Zeit also, eine erste Zwischenbilanz zu ziehen, bevor das Dossier in die zweite Runde geht.

Das Positive vorweg: Sowohl der National- wie auch der Ständerat haben ein Bekenntnis abgelegt, die erste und zweite Säule gemeinsam zu reformieren. Anträge aus dem rechtsbürgerlichen Lager, die Reform in letzter Sekunde noch aufteilen zu wollen, blieben glücklicherweise ungehört. Ebenfalls positiv zu werten ist das Bekenntnis der Parlamentarierinnen und Parlamentarier, aus der Reform keine Abbauvorlage zu machen, sondern das aktuelle Rentenniveau und dessen Finanzierung sicherzustellen.

Drei Kernelemente gilt es im weiteren Verlauf der parlamentarischen Debatte zu klären: Erstens die Kompensation der Rentenverluste in der zweiten Säule aufgrund der Senkung des Umwandlungssatzes von 6,8% auf 6,0%, zweitens die Möglichkeit einer Rentenaltererhöhung auf 67 Jahre im Rahmen der AHV-Stabilisierungsregel und drittens die zur Finanzierung der künftigen AHV-Renten erforderliche Mehrwertsteuererhöhung.

In der ersten Frage stehen aktuell drei Varianten zur Diskussion, wobei der bundesrätliche Vorschlag und die Beschlüsse des Nationalrates in vielen Punkten deckungsgleich sind. Einzig der Ständerat hat mit seinem Vorschlag, die AHV-Renten pauschal um 70 Franken zu erhöhen, ein Konzept gewählt, das eine Giesskannenlösung anstelle einer zielgerichteten Kompensation vorsieht. Alle Varianten haben Vor- und Nachteile. Im Endeffekt muss sich das Parlament für diejenige Lösung entscheiden, welche die Rentenausfälle der von der Senkung des Umwandlungssatzes effektiv betroffenen Arbeitnehmenden zielgerichtet und am kostengünstigsten kompensiert –



MANUEL KELLER

... ist Leiter Beruf und Beratung beim Kaufmännischen Verband Schweiz.

«Es besteht nach wie vor die Chance auf einen historischen Kompromiss im Reformpaket Altersvorsorge 2020.»

und dabei gleichzeitig den Versicherungsschutz von Teilzeit arbeitenden Angestellten in der zweiten Säule verbessert. Es darf nicht darum gehen, die erste und zweite Säule gegeneinander auszuspielen oder ideologischem Wunschdenken zu verfallen. Im Endeffekt geht es um eine mathematische Beurteilung und Gegenüberstellung der Lösungsvorschläge.

Nicht überleben darf die an einen AHV-Stabilisierungsmechanismus gekoppelte Erhöhung des Rentenalters auf 67 Jahre. Ein solcher Vorschlag ist ein Spiel mit dem Feuer und gefährdet die gesamte Reformvorlage. Ich bin der Ansicht, dass auf politischer Ebene die Möglichkeit einer Erhöhung des Rentenalters diskutiert werden soll. Dies jedoch erst nachdem die Reform Altersvorsorge 2020 unter Dach und Fach ist und zwingend unter Berücksichtigung der arbeitsmarktlichen Realitäten.

Bleibt noch die Erhöhung der Mehrwertsteuer: Um die AHV auf eine solide Grundlage zu stellen, ist eine

Zusatzfinanzierung unumgänglich. Diese kann entweder über zusätzliche Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträge erfolgen oder über eine Erhöhung der Mehrwertsteuer. Um nicht nur die aktive Erwerbsbevölkerung zu belasten, ist eine Erhöhung der Mehrwertsteuer zu bevorzugen. Die Zusatzfinanzierung muss dabei in der Lage sein, den AHV-Fonds zumindest in mittlerer Frist substanziell zu entlasten. Der Nationalrat greift mit der geplanten Erhöhung um 0,6 Prozentpunkte zu wenig tief in die Tasche und legt die AHV an eine gar kurze Leine. Er nimmt dadurch bewusst den Groll der Mitte-Links-Parteien und ein mögliches Scheitern der Reformvorlage in Kauf.

Es darf festgestellt werden, dass sowohl im National- wie auch im Ständerat Korrekturbedarf besteht. Werden die Korrekturen an der richtigen Stelle vorgenommen, besteht nach wie vor die Chance auf einen historischen Kompromiss im Reformpaket Altersvorsorge 2020. Die zweite Runde ist eingeläutet!

✕

CÁRDENAS, KUBA

Mayra Navia Gutiérrez arbeitet als Verantwortliche am christlichen Zentrum für Reflexion und Dialog in Cárdenas. Sie ist überzeugt, dass es sich dabei um einen Traumjob handelt.



Knut Henkel

STECKBRIEF KUBA



Einwohner Cárdenas:
153 000

Einwohner Kuba:
11,2 Millionen

Arbeitslosenquote:
2,7% (offizielle Angabe, Erhebungsmethode ist umstritten, deshalb international kaum Akzeptanz dieses Werts)

Durchschnittseinkommen:
7020 US\$* pro Jahr

Wichtigster Exportartikel:
Nickel, Medikamente, Zucker, Tabak

*In Kuba gibt es zwei Währungen, den nationalen Peso (CUP), mit dem der Staat seine Angestellten bezahlt, und den konvertiblen Peso (CUC), der im Verhältnis 1:1 an den US-Dollar gekoppelt ist und praktisch die Leitwährung darstellt.

Hatten Sie als Kind einen Traumberuf?

Es war immer klar, dass ich studieren sollte, also habe ich davon geträumt, Recht zu studieren.

Welche Berufe üben Ihre Eltern aus?

Ich komme aus einer revolutionären Familie. Mein Vater war Verwaltungsangestellter einer staatlichen Firma, meine Mutter Hausfrau und ein grosser Fan guter Literatur.

Was arbeiten Sie?

Ich bin Verantwortliche am christlichen Zentrum für Reflexion und Dialog in Cárdenas.

Welche Ausbildung haben Sie gemacht?

Ich habe Ökonomie studiert.

Welche Weiterbildungen haben Sie absolviert?

Ich habe mich mit Informatik beschäftigt, mich in Web-Design und Datenverarbeitung weiterqualifiziert.

Seit wann sind Sie hier tätig?

Seit dreizehn Jahren.

Welche Dienstleistung bietet Ihre Organisation an?

Wir sind eine kirchliche Einrichtung, die Sozialarbeit leistet, die eine Biofarm sowie alternative Energieanlagen aufgebaut hat, die Diskussionsveranstaltungen organisiert und einen kleinen Verlag unterhält.

Welche Qualitäten sind in Ihrem Beruf gefragt?

Umsicht, Sicherheit und Koordinationskompetenz.

Was schätzen Sie an Ihrem Beruf?

Dass ich hier meine Informatik- und Layout-Kenntnisse nutzen kann, mich nicht nur mit Zahlen beschäftige, sondern auch koordiniere.

Woran stören Sie sich?

Wenn nicht anständig gearbeitet wird.

Wie sind Sie auf Ihre Stelle aufmerksam geworden?

Dank meiner Schwester. Die hat mich weiterempfohlen als hier jemand mit Informatikkenntnissen gesucht wurde.

Arbeiten Sie hauptsächlich im Team oder allein?

Ich habe mit allen Abteilungen zu tun, am meisten aber mit der Verlagsabteilung. Das macht mir viel Spass.

Wie viele Stunden pro Woche arbeiten Sie?

Ich bin ab ein Viertel nach sieben hier und gehe gegen 17 Uhr wieder nach Hause. Ich arbeite etwa fünfzig Stunden pro Woche.

Wie oft machen Sie Ferien?

Zweimal im Jahr, im März und im Sommer. Insgesamt habe ich 24 Urlaubstage.

Wie viel verdienen Sie pro Jahr?

Ich verdiene im Monat rund 350 Peso nacional (CUP) und eine Prämie in Höhe von etwa 120 Peso convertible (CUC), das ist das Pendant zum US-Dollar. In Kuba ist das ein Spitzenlohn.*

Können Sie Geld auf die Seite legen?

Nein, es bleibt eigentlich nie etwas übrig, obwohl ich für kubanische Verhältnisse gut verdiene.

Wie viele Personen müssen von Ihrem Einkommen leben?

Meine Eltern und ich, denn die brauchen mit ihren 80 Jahren nun einmal Hilfe.

Haben Sie eine Altersvorsorge?

Ja, ich zahle in die Rentenkasse ein.

Was möchten Sie beruflich noch erreichen?

Ich habe einen Traumjob und möchte hier möglichst weiterarbeiten.

Waren Sie je arbeitslos?

Nein, nie. Ich habe diese Arbeit auch gefunden, als ich noch bei einer staatlichen Organisation, dem jungen Computerclub, angestellt war.

Reden Sie mit Ihrem Partner über die Arbeit?

Mein Partner ist 1998 in die USA ausgewandert, und unsere Tochter ist ihm vor 18 Monaten gefolgt. Sie studiert dort Ökonomie.



Übersetzung:

«Meine Arbeit befriedigt mich, weil wir hier Menschen helfen und zudem versuchen, den Dialog über die Zukunft Kubas anzustossen.»

«Mi trabajo me satifecha, por que acá hay la opción de ayudar gente y además estamos iniciando un dialogo sobre el futuro del país.»



STECKBRIEF MAYRA NAVIA GUTIÉRREZ

Zivilstand: Geschieden

Alter: 51 Jahre

Wohnform: Lebt im eigenen Haus

Wohnort: Cárdenas

Das Ziel vor Augen



Kevin Rüegg, 18, spielt in der U21 des FC Zürich. An der United School of Sports absolviert er das KV. Sein Traum: ein Platz in der ersten Mannschaft.



Rolf Murbach



Reto Schlatter

Begonnen hat seine Sportkarriere mit Handball, aber das war eine kurze Episode. Kevin war sechs Jahre alt, als sein Vater ihn in sein erstes Training begleitete. Doch sie schickten ihn gleich wieder nach Hause, weil er seine Turnschuhe noch nicht selber schnüren konnte. «Mir war das recht. Ich wollte ohnehin lieber Fussball spielen.»

Also brachte ihn sein Vater ins Fussballtraining zum FC Greifensee. Natürlich wusste Kevin damals noch nicht, dass er besonders talentiert ist. Es machte ihm einfach Spass, zusammen mit den anderen Jungs dem Ball nachzurennen und Tore zu schießen. Und er hatte einen Traum: «Ich wollte möglichst schnell zu meinem Lieblingsverein, dem FC Zürich.» Man tröstete ihn, das komme frühestens mit fünfzehn oder sechzehn Jahren in Frage.

Als Kevin zehn war, spielte er mit den D-Junioren des FC Greifensee gegen die Grasshoppers. Der Fussballbegeisterte gehörte zu den Besten auf dem Platz, war schneller als die anderen und spielte für sein Alter erstaunlich virtuos. Am Spielfeldrand beobachtete ein Talentscout des FCZ das Geschehen und sah: Der Junge hat Potenzial. Kevin durfte bei den FCZ-Junioren ein Probetraining absolvieren. Dann ging alles sehr schnell. Er wechselte in die Zürcher U11 und bekam gleich einen Stammplatz.

ENORMER DRUCK

Das ist lange her, 2008. Hunderte von Trainings und Spielen hat er seither absolviert, Höhen und Tiefen durchlaufen, mit der Nationalmannschaft gespielt, Verletzungen überstanden. Kevin sitzt am Tisch, trinkt Wasser und erzählt, hin und wieder lacht er. «Ich habe in diesen Jahren viel gelernt, Schönes erlebt, aber es gab auch schwierige Phasen.»

Die Konkurrenz unter den Spielern ist gross, der Druck enorm. Wer es nach ganz oben schaffen will, muss alles geben. Talent alleine genügt nicht. Es braucht auch Disziplin. Man muss hart trainieren, sich durchbeissen und darf nicht aufgeben, wenn es einmal nicht gut läuft. Kevin hat das alles erlebt. Im Gespräch betont er, wie wichtig auch das Mentale sei, gerade in Momenten, in denen man an sich zweifle. Ein Men-

taltrainer unterstützt ihn im Aufbau von Selbstvertrauen. Er hat ihm gesagt: «Schau in den Spiegel und sag, du bist gut.» Kevin will seinen Traum verwirklichen, Fussballprofi werden. Dafür ist er auch bereit, auf einiges zu verzichten. Während andere in seinem Alter Partys feiern, konzentriert sich der 18-Jährige auf den Fussball. «Natürlich gehe ich ab und zu aus. Aber ich darf es nicht überreiben.»

Kevin und seine Eltern, die ihn immer unterstützt haben, tun alles, damit er im Fussball erfolgreich ist. Mit fünfzehn zügelte der Teenager nach Luzern, lebte bei einer Gastfamilie und besuchte das Ausbildungszentrum Emmen, eine Einrichtung des Schweizerischen Fussballverbandes. Während zwei Jahren absolvierte er in der Innerschweiz die Sekundarschule und trainierte täglich mit anderen angehenden Fussballprofis. Am Freitag kehrte er jeweils nach Hause zurück und trainierte nochmals mit seinen Zürcher Mannschaftskollegen. Am Samstag oder Sonntag fanden die Spiele statt: in Zürich, Basel, Bern, Genf, St. Gallen oder Lugano – in der ganzen Schweiz. Kevin erlebte eine tolle und erfolgreiche Zeit. Neben seinem Engagement im Club spielte er regelmässig in der Nationalmannschaft, in der U15, U16 und U17. Mit der U17 nahm er an der Europameisterschaft in Malta teil.

RÜCKSCHLÄGE

Auf einmal gab es Rückschläge. Etwas stimmte mit seinem Rücken nicht mehr. Immer wieder musste Kevin wegen starker Schmerzen das Spielfeld verlassen. Ein Auf und Ab. Physiotherapie, Arztbesuche und regelmässige Trainings- und Spielunterbrüche. «Es war zum Verzweifeln», erinnert er sich. «Aber die Ärzte haben nicht herausgefunden, was es war.» Doch dann verschwanden die Rückenschmerzen auf einmal und Kevin erlangte wieder Topform. Er schaffte es ins Kader der U21. Dann warf ihn ein Innenbandriss erneut zurück, so dass er zwei Monate pausieren musste. Das war Anfang Jahr.

Er hat sich zurückgekämpft. Seit mehreren Monaten läuft es ihm gut und er hat seinen Stammplatz in der U21 zurückerobert. Er ist im Kader der Nationalmannschaft und kam sogar während einer Halbzeit in der ersten

UNITED SCHOOL OF SPORTS

Die United School of Sports ermöglicht jugendlichen Sporttalenten, trotz hoher Beanspruchung im Leistungssport, eine kaufmännische Grundausbildung zu absolvieren. Die Ausbildung ist flexibel konzipiert, so dass die Lernenden alle Verpflichtungen aus Schule, Betrieb und Sport vereinbaren können. Die kaufmännische Grundbildung an der United School of Sports dauert vier Jahre.

Basisausbildung: In den ersten zwei Jahren wird den Lernenden in der Schule rund 80 % des gesamten Lehrplans vermittelt. In den Fremdsprachen werden internationale Sprachdiplome angestrebt, in der Informatik das ECDL-Diplom (European Computer Driving License). Im vierten Semester schliessen die Lernenden die Fächer IKA (Information, Kommunikation, Administration), Englisch und Französisch ab. Und sie können zusätzlich zum Unterricht drei Morgentrainings absolvieren.

Berufspraktische Ausbildung: Das dritte und vierte Jahr absolvieren die angehenden Kaufleute in einem Ausbildungsbetrieb (Pensum: mindestens 50%). Die Lernenden erarbeiten sich die Lernziele der jeweiligen Branche und eine Erfahrungsnote im betrieblichen Teil. Zudem besuchen sie überbetriebliche Kurse und an einem Nachmittag weiterhin die United School of Sports. Am Ende des sechsten Semesters schliessen die Lernenden Wirtschaft & Gesellschaft ab und nach dem achten Semester Deutsch sowie das betriebliche Qualifikationsverfahren.

Nach Bestehen des Qualifikationsverfahrens erhalten die Absolventinnen und Absolventen das Eidgenössische Fähigkeitszeugnis Kauffrau/Kauffmann.

Kosten: Lernende, deren Schulgeld vom jeweiligen Kanton übernommen wird, bezahlen eine Pauschale von 600 Franken pro Semester.

Die Lernenden erhalten während des schulischen Teils keinen Lohn. Im dritten und vierten Ausbildungsjahr bekommen sie den branchenüblichen Lernendenlohn.

Informationen: www.unitedschool.ch
Mit Porträts einzelner Protagonistinnen und Protagonisten.

Mannschaft des FC Zürich zum Einsatz. Kein Zweifel: Er will sein Ziel erreichen. «Wenn ich in der U21 meine Leistungen bringe, habe ich Chancen, weiterzukommen. Das attestieren mir auch andere.»

Leistungssport und eine Berufsausbildung lassen sich schwer vereinbaren. Für viele erfolgreiche junge Spieler ist es zudem verlockend, nur auf Fussball

zu setzen. Wenn sie in der ersten Mannschaft spielen, geniessen sie Anerkennung und verdienen viel Geld. Ein schönes Leben, teure Autos und am Samstag der Jubel der Fans. Da mögen einige nicht an Ausbildung denken und auch nicht an die Zeit nach dreissig, wenn Kraft und Tempo nachlassen und das Ende der sportlichen Karriere naht.

Auch Kevin träumt davon, mit Fussball einmal viel Geld zu verdienen. Aber er weiss auch, wie wichtig es ist, neben dem Sport eine Ausbildung zu absolvieren. Damit er Sport und Schule unter einen Hut bringt, besucht er die United School of Sports in Zürich, wo er das KV macht. Anstelle von drei Jahren dauert die Berufsausbildung vier Jahre. Dafür kann Kevin siebenmal pro Woche trainieren und auch mehrere Tage fehlen, wenn er für die Nationalmannschaft im Einsatz steht.

Die Hälfte seiner Lehrzeit, den zweijährigen schulischen Teil, hat Kevin im Juli beendet. Drei Fächer hat er bereits abgeschlossen: Englisch, Französisch

und IKA – und bestanden. An der United School of Sports fühlt er sich wohl, auch weil er Sportler aus ganz unterschiedlichen Disziplinen kennengelernt hat. Über 300 Lernende aus 38 verschiedenen Sportarten besuchen die grösste Berufsfachschule für Sporttalente der Schweiz. «Ich traf Schwimmer, Tänzer, Handballer, Eishockeyspieler, Kunstturner und Triathleten. Das war spannend.»

BÜRO UND FUSSBALLPLATZ

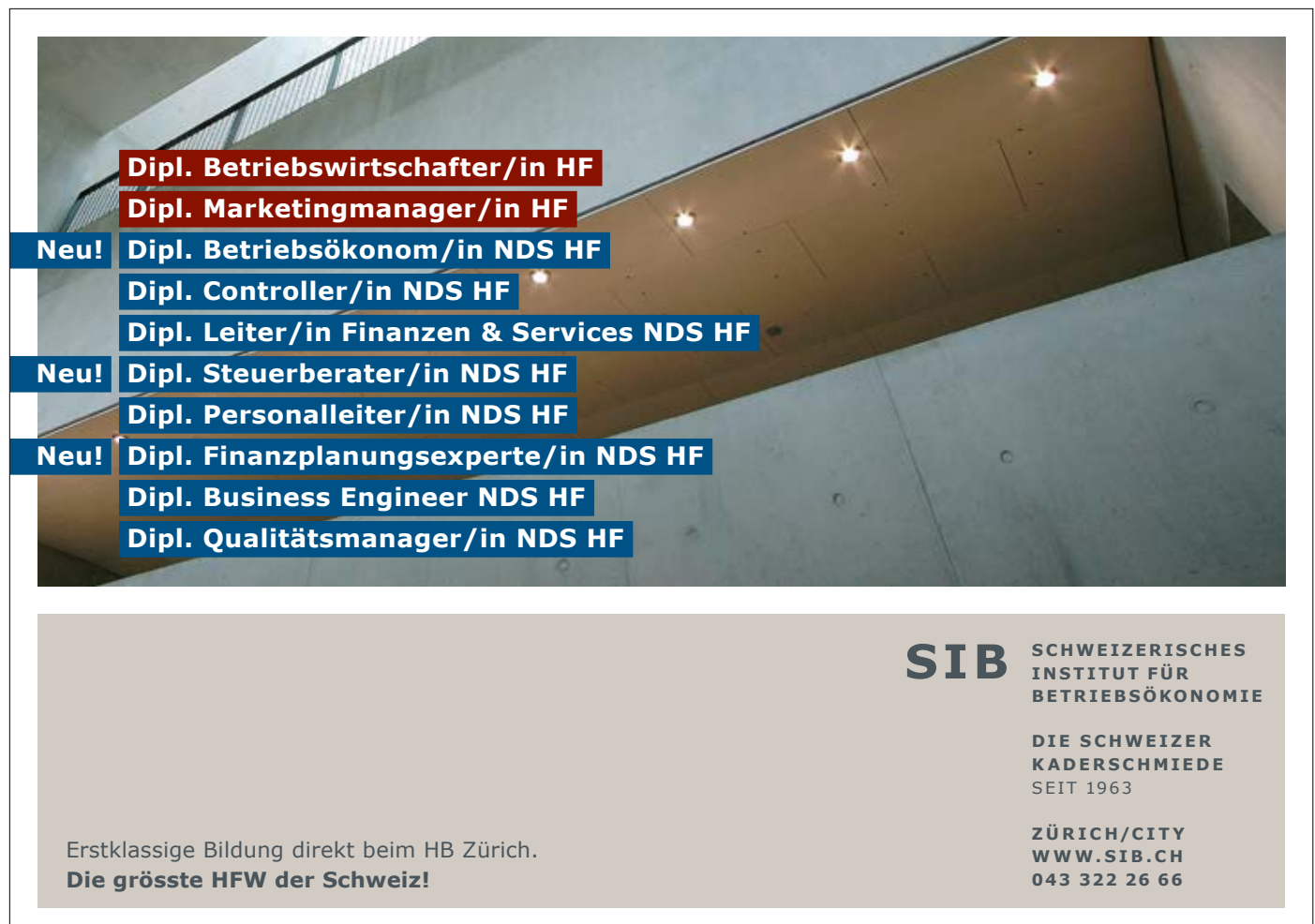
Nach der theoretischen Ausbildung an der United folgt ein zweijähriger praktischer Einsatz in einem Partnerbetrieb der Schule. Kevin arbeitet seit August bei der Stadtverwaltung Dübendorf. Die Schule besucht er nur noch an einem Nachmittag. Anstelle des zum Teil lockeren Schulbetriebs hat der Lernende nun einen Bürojob mit geregelten Arbeitszeiten. Um acht Uhr ist Kevin am Arbeitsplatz, wo er bis kurz vor Trainingsbeginn arbeitet. Freie Nachmittage gibt es nicht mehr. Die Tage sind

durchgetaktet. «Ich musste mich daran gewöhnen. Aber andere haben das auch geschafft.»

In der Abteilung Sicherheit lernt er das kaufmännische Handwerk kennen und unterstützt seinen Vorgesetzten und das Team bei diversen Aufgaben. Er erledigt Telefonate, organisiert Termine, schreibt Mails. Sein Arbeitgeber ist flexibel und kommt Kevin bei der Vereinbarung von Job und Training entgegen. Am Montag und Mittwoch besucht er auf der Sportanlage Heerenschürli das Morgentraining. «Ich muss einfach darauf achten, dass ich mein 60-Prozent-Pensum erfülle.»

Kevin hat gute Chancen, seinen Lebensunterhalt einmal mit Fussball zu bestreiten. Für dieses Ziel gibt er alles, auf dem Platz und im Alltag. «Aber ich bin auch froh, habe ich durch das KV eine solide berufliche Grundbildung und Absicherung», sagt er. «Man weiss nie, was die Zukunft bringt.» Die unbe-rechenbaren Karrieren von vielen Fussballern geben ihm recht. X

ANZEIGE



Dipl. Betriebswirtschaftler/in HF
Dipl. Marketingmanager/in HF
Neu! Dipl. Betriebsökonom/in NDS HF
Dipl. Controller/in NDS HF
Dipl. Leiter/in Finanzen & Services NDS HF
Neu! Dipl. Steuerberater/in NDS HF
Dipl. Personalleiter/in NDS HF
Neu! Dipl. Finanzplanungsexperte/in NDS HF
Dipl. Business Engineer NDS HF
Dipl. Qualitätsmanager/in NDS HF

SIB SCHWEIZERISCHES
INSTITUT FÜR
BETRIEBSÖKONOMIE

DIE SCHWEIZER
KADERSCHMIEDE
SEIT 1963

Erstklassige Bildung direkt beim HB Zürich.
Die grösste HFW der Schweiz!

ZÜRICH/CITY
WWW.SIB.CH
043 322 26 66

Eigene Träume und eine gute Work-Life-Balance

Der neue Credit Suisse Jugendbarometer zeigt, was junge Menschen aus den USA, aus Brasilien, Singapur und der Schweiz denken.



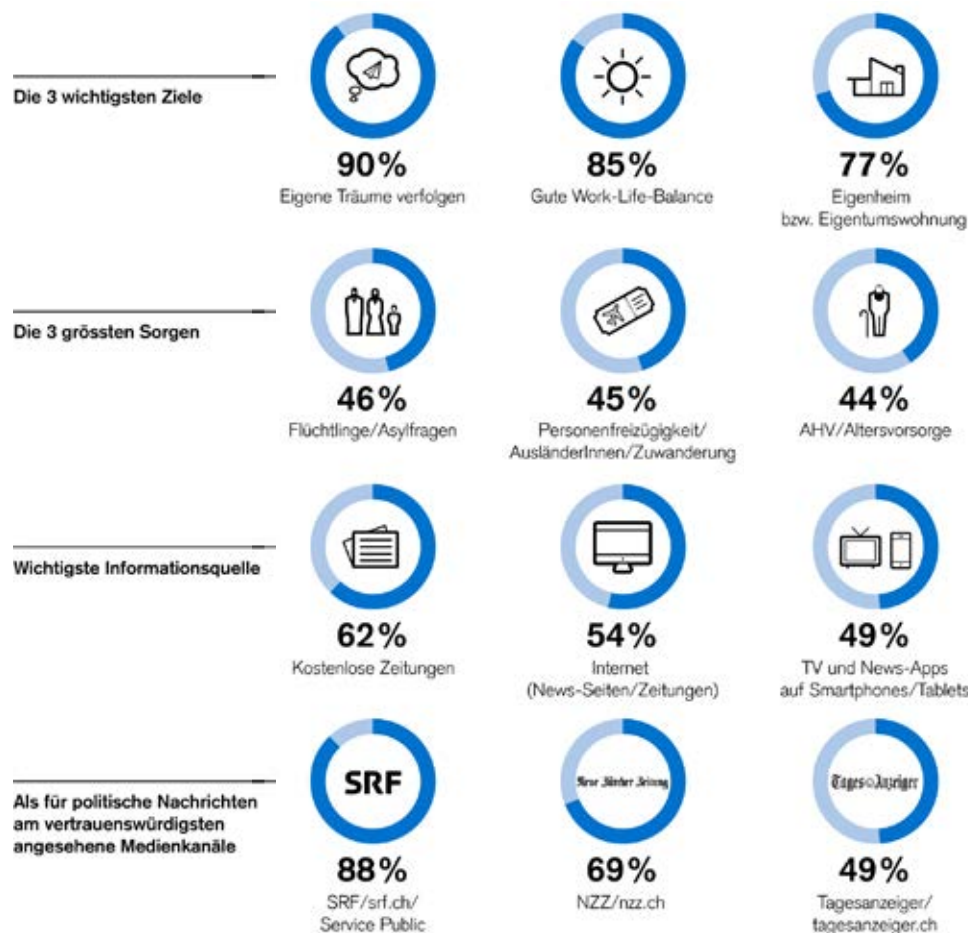
Rolf Murbach

Was beschäftigt junge Menschen am meisten? Welches sind ihre Ziele? Worüber sind sie besorgt? Und wie informieren sie sich im Zeitalter der digitalen Medien? Auf diese und andere Fragen gibt der Credit Suisse Jugendbarometer 2016 Antworten. Seit 2010 befragt das Forschungsinstitut gfs. bern im Auftrag der Grossbank jedes Jahr rund 1000 Jugendliche im Alter von 16 bis 25 in den USA, Brasilien, Singapur und der Schweiz.

Wie sehen die Antworten von jungen Menschen in der Schweiz aus? Auffallend: Eine überwältigende Mehrheit

will eigene Träume verwirklichen, zudem ist ihr die Work-Life-Balance wichtig. Sorgen bereiten den jungen Erwachsenen Asylfragen, die Fragen rund um die Personenfreizügigkeit sowie die Altersvorsorge. Zu den wichtigsten Informationsquellen gehören kostenlose Zeitungen sowie Online-News-Seiten. Bemerkenswert ist das Resultat hinsichtlich der Vertrauenswürdigkeit von Medien bei der politischen Berichterstattung. SRF geniesst das mit Abstand höchste Vertrauen. Zu den Top-Ten-Wunscharbeitgebern gehören Google, SBB und Novartis.

Schweiz: Wichtigste Ergebnisse



Top-Ten-Wunscharbeitgeber



Quelle: Credit Suisse Jugendbarometer 2016

Flexible Bürowelt



Platznot ist meist der Hauptgrund, weshalb Firmen persönliche Pulte abschaffen. Doch wenn gleichzeitig Ruhe- und Gemeinschaftsräume entstehen, profitieren auch die Mitarbeitenden.



Andrea Söldi

Der Schweizer Hauptsitz der Firma Microsoft befindet sich im neuen, aufstrebenden Stadtteil von Wallisellen, in unmittelbarer Nähe von Zürich und dem Flughafen. Wer das moderne Gebäude betritt, trifft zuerst auf eine Lounge mit farbenfrohen Sesseln und Sicht auf einen bepflanzten Innenhof. Dahinter die Cafeteria. An diesem Nachmittag sitzen Mitarbeitende zu zweit oder in kleinen Gruppen an verschiedenen Tischen. Ihre Laptops vor sich, tauschen sie sich mit Arbeitskollegen aus. Es herrscht eine entspannte, aber ruhige Arbeitsatmosphäre. Derweil sind im ersten und zweiten Stockwerk um vier Uhr nachmittags nur noch wenige Mitarbeitende anzutreffen. «Wir gestalten unsere Arbeitszeit ganz nach unseren Bedürfnissen», erklärt Marketing-Fachfrau Arzu Altin-Stolz. Niemand drehe sich um, wenn jemand erst um zehn Uhr morgens auftaucht. Sie selber fährt meist schon um vier Uhr wieder nach

Hause, um der Rushhour auszuweichen. Abends, wenn ihre beiden Kinder schlafen, setzt sie sich nochmals an den Computer und beantwortet Mails.

Vor fünf Jahren hat die Firma Microsoft auf ein flexibles Bürokonzzept umgestellt. Fast alle persönlichen Arbeitsplätze verschwanden, Einzelbüros gibt es seither keine mehr. Sämtliche Mitarbeitenden haben einen Schrank für die persönlichen Utensilien zur Verfügung sowie einen eigenen Laptop. Bei Arbeitsbeginn sucht man sich einen freien Platz. Für gut 470 Personen stehen noch 220 Büroplätze zur Verfügung, während es vorher 370 waren. Das sei vollkommen ausreichend, sagt Altin. Denn zusätzlich zum Grossraumbüro werden Sitzungszimmer, hohe Tische für Stehmeetings, kleine Zimmer für ungestörte Telefonate und Teeküchen angeboten. Im vierten Stock sind die Bibliothek mit Lounge sowie eine Ruhezone eingerichtet. Und selbst ein Fitnessraum, der von einem Trainer

betreut wird, sowie ein Raum für das Nickerchen über Mittag fehlen nicht. Die Fläche der abgebauten Büroplätze wurde also den Mitarbeitenden in anderer Form wieder zurückgegeben. Hauptmotivation für die Umgestaltung sei aber klar die Knappheit der Gebäudelfläche gewesen, sagt Altin. «Wir hätten sonst umziehen müssen.»

ÜBER SKYPE BEI DER SITZUNG

Doch wie funktioniert die Zusammenarbeit, wenn die Arbeitskollegen ständig wieder an einem anderen Platz arbeiten oder gar nicht im Haus sind? Dank digitalen Technologien sei das kein Problem, sagt Arzu Altin-Stolz. Wenn man jemanden sucht, benutzt man das Programm Skype for Business, wo man auch sieht, wann die Person wieder erreichbar ist. Die Mitarbeitenden sind angehalten, ihren Outlook-Kalender stets aktuell zu halten, damit man sieht, wie sie verfügbar sind. Kann jemand nicht vor Ort an einer Sitzung

teilnehmen, wird er ebenfalls über Skype von extern zugeschaltet. Mit der Projektion auf eine Leinwand sei die Interaktion fast so gut wie bei physischer Präsenz, sagt Altin.

Die Mitarbeitenden schätzen vor allem, dass sie ihre Arbeitszeit so flexibel gestalten können. Viele schalten zwischendurch ganze Homeoffice-Tage ein. Die Vorgesetzten scheinen keine Befürchtungen zu hegen, dass diese grosse Freiheit von einzelnen ausgenutzt wird. «Es ist ein Führen nach Zielen», erklärt Altin. Erfahrungsgemäss bekomme man das Vorvertrauen, das man jemandem entgegenbringt, mehrfach zurück. Für neue Mitarbeitende sei das Konzept aber etwas gewöhnungsbedürftig, räumt sie ein. Doch die meisten seien zufrieden. «Ich möchte nirgends anders arbeiten», sagt etwa Marketing-Spezialistin Andrea Werlin-Grosjean.

ABENDS AUFRÄUMEN

Weil die Bürotische immer wieder von anderen genutzt werden, ist man angehalten, sie abends zu räumen. «Man wird zur Ordnung erzogen», stellt Werlin-Grosjean fest. Tatsächlich trifft man bei Microsoft keine verkrusteten Kaffeetassen, verkrümelten Pultflächen und verstaubten Papierstapel an. Überhaupt funktioniert die Firma weitgehend papierlos. Bis auf ein einzelnes vergessen gegangenes Espressotässchen sind sämtliche freien Tische leerge-räumt und sauber. Einige sind mit grossen Bildschirmen ausgerüstet, an welche die persönlichen Laptops angeschlossen werden können. Mit einer Kurbel sind alle Tische leicht in der Höhe verstellbar, ebenso die Bürostühle. Eine Ergonomin schult die Mitarbeitenden regelmässig, wie sie die Möbel einstellen können, um Haltungsschäden zu vermeiden. Doch es sitze sowieso niemand mehr den ganzen Tag starr am gleichen Platz, sagt Werlin-Grosjean.

TEAM STATT INDIVIDUUM

Microsoft nimmt neben Google, UBS und CS beim ortsunabhängigen Arbeiten eine Vorreiterrolle ein. Natürlich auch, weil das IT-Unternehmen die Technologien vermarktet, welche entsprechende Arbeitskonzepte erleichtern. In den letzten Jahren haben immer mehr Firmen flexible Arbeitsmodelle implementiert. Sie seien zu einem regelrechten Trend geworden, sagt Lukas Windlinger. Der Dozent am Institut für Facility Management der Zürcher

«Wir gestalten unsere Arbeitszeit ganz nach unseren Bedürfnissen.»

Hochschule für angewandte Wissenschaften (ZHAW) hat einige der sogenannten SmartWorking-Projekte wissenschaftlich begleitet. Um zu erfahren, wie sie bei den Mitarbeitenden ankommen, führt er Befragungen unter Zusage der Anonymität durch. «Die meisten äussern sich positiv», stellt der Organisationspsychologe fest. «Doch es gibt einige laute Minderheiten, die viel Wirbel machen.»

Bemängelt würden etwa die Unruhe und der Geräuschpegel, sagt Windlinger. Doch dies sei eigentlich in herkömmlichen Grossraumbüros ein noch viel grösseres Problem, weil dort meist keine Kabäuschen für ruhige Telefonate zur Verfügung stehen. Einige der Befragten würden auch ihre persönliche Nische vermissen, in der sie sich früher mit ein paar Pflanzen und Familienfotos etwas häuslich einrichten konnten. Dieses Bedürfnis versuche man auf der Teamebene aufzufangen, erklärt der Professor. Etwa indem man in der Teeküche Platz für Ferienpostkarten und den Pokal des Betriebsfussballcups

schafft. «Der Grundgedanke ist es ja gerade, die Teamarbeit auf Kosten des Einzelkämpfertums zu stärken.» Und das Foto der Kinder auf dem Bürotisch werde vom Bildschirmhintergrund auf dem Computer abgelöst.

MODELL MUSS ZUR FIRMA PASSEN

Vor allem grosse Unternehmen könnten mit modernen Raumkonzepten viel Geld sparen, sagt Windlinger, der in Wädenswil selber in einem entsprechenden Setting arbeitet. Denn durchschnittlich seien persönliche Arbeitsplätze lediglich zu 45 Prozent besetzt. Die Leute arbeiten Teilzeit, besuchen Kunden oder sind gerade in den Ferien, im Militär, einer Weiterbildung oder krank. «Ein kleinerer Flächenverbrauch ist nicht zuletzt ein Beitrag zur Nachhaltigkeit», betont der Fachmann.

Vor allem gehe es den Firmen aber um die Verbesserung der Arbeitsatmosphäre und der Zusammenarbeit, weiss Windlinger. Und diese Ziele würden mehrheitlich erreicht. Homeoffice hingegen werde nicht von allen gleichermassen begrüsst.

Der Organisationspsychologe empfiehlt den Unternehmen, differenziert an die Sache heranzugehen. Einigen rate man auch ganz von flexiblen Büroplätzen ab. So zum Beispiel Ingenieuren, die mit grossen Plänen arbeiten, welche sie an die Wand heften müssen. «Vielen schwebt das Beispiel von Google mit seiner originellen Raumgestaltung vor», beobachtet Lukas Windlinger. Doch Lounges, Rutschbahnen und Seilbahn-Kabinen würden nicht zu jeder Firma passen. «Die Unternehmenskultur sollte sich auch im Arbeitsmodell abbilden.»

✕

ANZEIGE



Handelsschule
KV Aarau



› Köpfchen!

Infoabende und Anmeldung:
hkvaarau.ch/info

«Auch Führungskräfte arbeiten Teilzeit»

Gemischte Teams und flexible Arbeitsformen zeichnen attraktive Unternehmen aus. Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Freizeit gelingt am besten, wenn Betriebe eine Kultur des Dialogs pflegen, sagt Yvonne Seitz.



Rolf Murbach



Reto Schlatter

Context: Was zeichnet ein attraktives Unternehmen aus?

Yvonne Seitz: Diese Frage wird immer wichtiger, denn aufgrund des demografischen Wandels werden wir in der Schweiz in den nächsten Jahren mit einer Pensionierungswelle konfrontiert. Und da aufgrund des Geburtenrückgangs auch weniger Junge nachrücken, ist es entscheidend, bestehende Mitarbeitende zu halten und gleichzeitig für neue und junge attraktiv zu sein. Deshalb haben wir genau diese Frage, was einen Arbeitgeber attraktiv macht, intern sowohl unseren jüngeren als auch den erfahrenen Mitarbeitenden gestellt. Dies, weil je ein Viertel der Belegschaft altersmässig über 50 respektive unter 30 ist. Die Antwort war überraschenderweise unabhängig vom Alter sehr ähnlich: Beide Altersgruppen erachten einen inhaltsreichen Job, flexible Arbeitsmodelle, Wertschätzung sowie

die Möglichkeit, sich Wissen anzueignen respektive weiterzugeben als entscheidende Faktoren. Dies deckt sich mit diversen externen Studien zum Thema Arbeitgeberattraktivität.

Treffen Sie konkrete Massnahmen, um die Attraktivität Ihres Betriebes zu steigern?

Bei der AXA Winterthur fördern wir die Möglichkeit des zeit- und ortsunabhängigen Arbeitens, so dass beispielsweise Teilzeitpensen auch in Führungsfunktionen möglich sind oder ein Teil der Arbeit von zu Hause aus erledigt werden kann. Daneben engagieren wir uns für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Konkret mit einem Beratungsangebot, subventionierten Krippenplätzen, regelmässigen Elternlunchs, einem Seminarangebot für Väter oder einer sogenannten Kidsferienwoche – einem speziell für die Kinder der Mitarbeitenden konzipierten Sommerferien-Programm. Daneben gibt es aber auch ein breites Sportangebot oder diverse Vergünstigungen für kulturelle Events und anderes. Und auch unsere Mentoring-Programme, in denen sich Mitarbeitende verschiedener Abteilungen austauschen und voneinander lernen können, werden von den Mitarbeitenden geschätzt.

Sie sind bei AXA Winterthur auch für Diversity zuständig. Worauf legen Sie wert?

Uns ist eine vielfältige Zusammensetzung von Teams wichtig: Junge, Ältere,



«Das Zusammenführen verschiedener Blickwinkel führt zu durchdachten Lösungen.»

Frauen, Männer, Menschen aus verschiedenen Nationen und mit unterschiedlichem Background. Bedeutsam ist allerdings, dass die Auswahl der Mitarbeitenden auch durch deren Aufgaben begründet ist. Wir wollen nicht einfach irgendwelche Quoten erfüllen. Vielmehr sind wir davon überzeugt, dass das Zusammenführen verschiedener Blickwinkel zu umfassender durchdachten Lösungen führt. Gerade im Versicherungsgeschäft haben wir es ja mit sehr unterschiedlichen Kundinnen und Kunden zu tun. Wenn sich Mitarbeitende also aufgrund ihrer individuellen Situation besser in die zu betreuenden Kunden hineinversetzen können, ist das für alle Seiten positiv.

ZUR PERSON

YVONNE SEITZ (42)

ist Head Diversity & Employer Attractiveness bei AXA Winterthur. Die Germanistin und Medienwissenschaftlerin begann 2006 bei der damaligen Winterthur Versicherung, um eine Stelle für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie aufzubauen. Seit 2008 leitet sie das Diversity Management. Informationen zu Flexwork: www.axa.ch/flexwork



Wir pflegen also einen hybriden Diversity-Ansatz: Einerseits legen wir Wert auf Vielfalt, andererseits ist uns Diversity wichtig, um die Bedürfnisse unserer Kundschaft zu verstehen.

Inwiefern wirkt sich Vielfalt positiv auf ein Team aus?

Gemischte Teams sind bereichernd, weil Menschen mit unterschiedlichem Hintergrund voneinander lernen können. Dafür braucht es aber nicht nur Diversität, sondern auch Inclusion – also ein bewusstes Miteinander und eine Unternehmenskultur, die Vielfalt zulässt und wertschätzt. Diversity soll nicht einfach Selbstzweck sein. Wir müssen immer im Auge behalten, was unsere Ziele sind und die Teams darauf basierend zusammensetzen.

In manchen Betrieben wird Flexibilität und Teilzeit zwar propagiert, bei der Umsetzung hapert es allerdings.

Bei der AXA Winterthur schreiben wir alle Vollzeit-Stellen als 80- bis 100-Prozent-Jobs aus. Damit signalisieren wir unsere Offenheit gegenüber flexiblen Arbeitszeitmodellen. Gerade bei der Rekrutierung zeigt sich, wie wichtig das ist, schliesslich ist Flexwork mittlerweile der zweithäufigste Grund, warum Mitarbeitende zu uns kommen! Aktuell arbeiten 49% der Frauen und 17% der Männer Teilzeit. Bei den Männern entspricht dies seit der Implementierung von Diversity im Jahr 2008 einer Verdoppelung. Dabei sind die Gründe für ein Teilzeitpensum unterschiedlich und reichen von den familiären Betreuungsaufgaben über eine sukzessive Pensionierung, Aus- oder Weiterbildungen und nebenberuflichen Tätigkeiten bis hin zu dem Wunsch nach mehr Freizeit. Doch Teilzeit ist nur eines von vielen flexiblen Arbeitsmodellen: Verbreitet ist auch das sporadische oder regelmässige Arbeiten von zu Hause

aus. Konkret arbeiten 13% aller Mitarbeitenden pro Woche mindestens einen halben Tag von daheim aus – das sind doppelt so viele wie noch vor zwei Jahren. Bei solchen Lösungen ist es wichtig, dass zwischen betrieblichen Anforderungen und individuellen Bedürfnissen ein Kompromiss gefunden wird. Das erreicht man nur, wenn man sich auf einen Dialog einlässt und Erwartungshaltungen gegenseitig offenlegt.

Viele reden von flexiblen Arbeitsformen. Andererseits ist Präsentismus immer noch weit verbreitet. Man hat den Eindruck, die Haltung lasse sich nicht aus den Köpfen von Führungspersonen und Angestellten bringen.

Es bestehen tatsächlich unterschiedliche Kulturen, aber auch verschiedene Berufe und Funktionen. Es gibt Jobs, in denen Flexibilität einfacher umgesetzt werden kann, bei anderen ist es schwieriger. Und nach wie vor gibt es Führungskräfte, die flexiblen Arbeitsformen gegenüber misstrauisch sind. Dies meist aus Angst, die Kontrolle über die Mitarbeitenden zu verlieren. Doch es gibt auch Führungskräfte, die nicht per se gegen flexible Arbeitsformen sind, allerdings nicht wissen, wie sie diese umsetzen sollen. In diesen Fällen braucht es Unterstützung – kombiniert mit Rollenmodellen, die exemplarisch aufzeigen, dass es funktionieren kann.

Ist Teilzeit ein Karrierekiller?

Bei uns arbeiten 18% des Seniormanagements Teilzeit, davon auch ein Geschäftsleitungsmitglied mit einem 80-Prozent-Pensum. Und gerade kürzlich wurde ein Mann zum Sektorleiter



befördert, ungeachtet dessen, dass er seit mehreren Jahren Teilzeit arbeitet. Ein anderes Beispiel ist dasjenige einer Senior Managerin, die nach ihrem Mutterschaftsurlaub ein 60%-Pensum wünschte, der Vorgesetzte aber – aufgrund der besseren Erreichbarkeit – ein 80%-Pensum vorschlug. Man einigte sich schliesslich darauf, dass die 60% anstelle dreier ganzer Arbeitstage auf alle Werktage verteilt werden, so dass die Managerin jeden Morgen arbeitet, am Nachmittag dann aber frei hat. Ein Kompromiss, der für beide Seiten stimmig war und seit über drei Jahren funktioniert.

Profitiert der Arbeitgeber davon, wenn Mitarbeitende ein aktives Leben ausserhalb des Unternehmens führen?

Wenn kreative Köpfe ausserberufliche Erfahrungen in den Berufsalltag einfließen lassen, ist das sicher eine Bereicherung für das Unternehmen. Einerseits durch eine höhere Motivation und

Loyalität seitens Mitarbeitenden, andererseits, weil ausserhalb des Jobs erlangte Skills oder Netzwerke auch dem Unternehmen nützen können. Wichtig ist, dass man diese nebenberuflichen Erfahrungen im Unternehmen auch wertschätzt – und weitererzählt. Denn nur wenn es interne Vorbilder gibt, kann sich eine solch offene Unternehmenskultur auch etablieren. Ein Beispiel dazu ist ein Projektleiter, der bei seinem früheren Arbeitgeber sein Pensum reduzieren wollte, um nebenberuflich ein eigenes Unternehmen zu gründen. Leider stiess er dort auf taube Ohren. Daraufhin wechselte er zu uns, führt nun neben seinem 80-Prozent-Pensum einen erfolgreichen Spa-Betrieb und ist mit dieser Kombination total happy.

Flexible Arbeitsformen haben auch Schattenseiten. Viele beuten sich selber aus, weil es ihnen nicht gelingt, Arbeit und Freizeit zu trennen und sich abzugrenzen. Was kann man dagegen tun?

Jeder und jede sollte sich selbst genau beobachten. Und sich regelmässig fragen: Fühle ich mich aufgrund der Online-Möglichkeiten unter Druck? Wer flexibel arbeitet, hat eine grosse Selbstverantwortung. Fühlt man sich über längere Zeit unwohl, sollte man das Gespräch mit der vorgesetzten Person suchen und offen sein, auch allfällige Veränderungen vorzunehmen. Doch neben der Eigenverantwortung ist es auch an den Führungspersonen, den Dialog mit ihren Mitarbeitenden zu pflegen. Bei der AXA Winterthur sprechen wir diese Themen unter anderem bei speziell dafür konzipierten Mittagsveranstaltungen an, führen Workshops durch und unterstützen auch individuell. Denn aufgrund des technologischen Fortschritts, so bin ich überzeugt, werden flexible Arbeitsformen in Zukunft noch wichtiger als heute. Aber auch klar strukturierte Arbeitszeiten sollen nach wie vor möglich sein. Schliesslich gibt es Mitarbeitende, die bewusst zwischen Arbeit und Freizeit trennen wollen. ✕

ANZEIGE



Sihlpost Zürich
Bildung im Zentrum
der Schweiz

Neu!
Mehr als
100
Seminare

Meine Seminare®.ch

Mein Bildungspartner® **KV ZÜRICH BUSINESS SCHOOL**

NEUER JOB MIT 50

Bei einer Neuorientierung ist Aktivismus unangebracht.
Vielmehr ist Reflexion und überlegtes Vorgehen wichtig.
Ein Ratgeber zeigt, wie man eine Neuorientierung anpackt.

 Rolf Murbach

Es ist nicht einfach, nach einem Stellenverlust mit über 50 wieder einen Job zu finden. Es ist schwierig, weil mit einer Entlassung oft eine starke Verletzung einhergeht und man daher in seinem Handeln allenfalls eingeschränkt ist und weil viele Unternehmen ohnehin jüngere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bevorzugen – dies trotz Fachkräftemangel.

Etwas einfacher ist es, wenn eine Neuorientierung aus eigenen Stücken erfolgt – weil man im Job unzufrieden ist, die neue Unternehmenskultur nicht mehr mittragen will oder weil man ganz einfach genug von den unablässigen Veränderungen hat. Aber es ist immer noch anspruchsvoll, im fortgeschrittenen Alter neue Wege zu beschreiten.

Brigitte Reemts Flum und Toni Nadig, die Autoren des Ratgebers «50plus. Neuorientierung im Beruf», beide Experten in Laufbahnberatung für 40- bis 60-Jährige, plädieren bei einer Neuori-

entierung für Reflexion. Nicht wilder Aktionismus sei angesagt, sondern Nachdenken über die eigene Situation und das Entwerfen von Szenarien. Dafür brauche es Zeit, eine Standortbestimmung und die Auseinandersetzung mit der sich verändernden Arbeitswelt.

ANREGUNG ZU REFLEXION

Der Ratgeber aus der Beobachter-Edition unterstützt Menschen, die sich neu orientieren möchten oder dazu gezwungen sind. Die Publikation regt zu Reflexion an, liefert wertvollen Input zu Arbeitswelt und Arbeitsmarktfähigkeit und vermittelt Tipps. Es geht um den Stellenwert von Arbeit, um Reaktionsmöglichkeiten auf abrupte Veränderungen und um Mittel der Standortbestimmung. Das Buch ermutigt Ratsuchende, eigene Ressourcen und Stärken zu orten und zu festigen.

Das Buch von Reemts Flum und Nadig beschränkt sich nicht nur auf Anleitung. Es vermittelt auch viele Fakten, zeigt zum Beispiel die Bedeutung und die Chancen des demografischen Wandels auf – immer mehr Menschen über 50 bevölkern den Arbeitsmarkt. Und die Publikation veranschaulicht, wie ältere Arbeitnehmer sich im rasanten Wandel zurechtfinden können, nämlich indem sie durch Erfahrung überzeugen.

VERÄNDERTE BEDÜRFNISSE

Die Ausführungen sind auch für Personalfachleute wertvoll. Was bedeutet Generationenmanagement, und was können und sollen Unternehmen für ältere Mitarbeitende tun? Es ist klar: Dem Fachkräftemangel kann man nur entgegenreten, indem die Unternehmen erfahrene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht auf die Strasse stellen, wenn sie auch Frauen und Männer über 50 eine Chance geben und wenn sie auf die veränderten Bedürfnisse von älteren Angestellten eingehen.

«50plus. Neuorientierung im Beruf» hat einen hohen Nutzwert. Man kann es von Anfang bis zum Schluss lesen. So ist es ein idealer Begleiter bei Verände-

HWZ-ARENA

«Job/Karriere 50plus: Schöne Worte – wo sind die Taten?»

Die HWZ Hochschule für Wirtschaft Zürich führt zum Thema «Job/Karriere 50plus: Schöne Worte – wo sind die Taten?» eine Podiumsveranstaltung durch. Entgegen dem politischen und publizistischen Tenor scheint die Altersgruppe 50plus auf dem Arbeitsmarkt einen schweren Stand zu haben. Diskutiert wird an der Veranstaltung:

- › Ob und inwiefern zwischen Politik, Wirtschaft und Arbeitsmarkt hinsichtlich 50plus ein ungelöster Widerspruch besteht;
- › welches die in Politik und Wirtschaft konsensfähigen Ziele und Massnahmen sein könnten, um diesen Widerspruch aufzulösen;
- › welche Rolle der beruflichen Qualifikation und Fortbildung dabei zukommt.

Es debattieren:

Heidi Joos, Geschäftsführerin Verein 50plus outIn work

Jacqueline Korn, Account Manager NTT Europe, Switzerland

Bruno Sauter, Chef Amt für Wirtschaft und Arbeit, Kanton Zürich

Valentin Vogt, Präsident Schweizerischer Arbeitgeberverband, VR-Präsident Burckhardt Compression

Moderation: Stefan Barmettler, Chefredaktor Handelszeitung

Der Kaufmännische Verband ist Veranstaltungspartner.

10. November 2016. Die HWZ-Arena beginnt um 18.15 Uhr und dauert rund eineinhalb Stunden. Anschliessend Apéro riche. Der Eintritt ist frei, eine Anmeldung erforderlich: fh-hwz.ch

HWZ Hochschule für Wirtschaft Zürich, Lagerstrasse 5, 8021 Zürich

Bewerbungsstrategie 45+

Am 14. November 2016 findet ein Roundtable zum Thema Bewerbungsstrategie 45+ statt. Der Kaufmännische Verband Zürich und das Swiss Knowledge Management Forum entwickeln gemeinsam mit den Teilnehmenden eine umsetzbare Bewerbungsstrategie 45+. Nach einem Inputreferat werden in wechselnden Kleingruppen Fragen, Themen und Herausforderungen diskutiert und anschliessend konkrete Lösungsansätze gesammelt.

Ort: Kaufmännischer Verband Zürich, Raum Athene, Talackerstrasse 34, 8001 Zürich

Zeit: 17:30 bis 20.00 Uhr

Kosten: Mitglieder 20 Franken, Nichtmitglieder 40 Franken

Anmeldung: info@kfmv-zuerich.ch oder über die Website: kfmv-zuerich.ch

rungsprozessen. Man kann aber auch einzelne Kapitel konsultieren. Checklisten und viele Tipps unterstützen die Ratsuchenden. ✕

Brigitte Reemts Flum, Toni Nadig:

50plus. Neuorientierung im Beruf.

Chancen erkennen und mit Erfahrung punkten.

Beobachter-Edition. 2016 Ringier Axel

Springer Schweiz AG. 42.90 Franken

Arbeiten mit der Diagnose Krebs

Immer mehr Menschen sind mit der Diagnose Krebs konfrontiert, gleichzeitig sterben immer weniger an dieser Krankheit. Viele Betroffene kehren nach einer Behandlung an ihren Arbeitsplatz zurück.



Michael Gasser

In der Schweiz leben rund 64000 Menschen im erwerbsfähigen Alter mit der Diagnose Krebs. Die Mehrheit von ihnen kehrt nach einer Behandlung wieder an den Arbeitsplatz zurück. Genaue Zahlen dazu existieren laut Erika Gardi, Leiterin Betreuung bei der Krebsliga Schweiz, zwar keine, aber: «Diverse Studien kommen zum Schluss, dass dies auf 62 Prozent der Betroffenen zutrifft.» Obschon immer mehr Menschen an Krebs erkranken, ist die Zahl der Todesfälle rückläufig. Dementsprechend wird es künftig zunehmend Menschen unter 65 geben, die mit ihrer Erkrankung leben und umgehen müssen.

So wie Reto Schmid. Im Rahmen einer Operation wurde beim Swiss-Manager vor zwei Jahren ein auffälliger Lymphknoten entdeckt. «Eine Woche später hat man ein Lymphom diagnostiziert», erinnert sich der 50-Jährige. Zuerst habe der Befund bei ihm Angst und

eine riesige Verunsicherung ausgelöst. «Für einen kurzen Moment fiel ich in ein schwarzes Loch», gesteht Schmid. Weil ihm seine Ärzte rasch berichten konnten, dass seine Genesungschancen relativ hoch seien, fand er wieder Halt. «Zudem haben sich meine Familie, meine Freunde und auch mein Arbeitgeber vorbildlich um mich gekümmert.»

ANGST UM DEN ARBEITSPLATZ

Dennoch fürchtete Schmid, damals Personalchef bei der Swiss, anfänglich um seinen Arbeitsplatz. «Zunächst war nicht klar, wie sich die Behandlung auf meine Arbeitsfähigkeit auswirkt.» Nach einer intensiven Diagnostik musste sich der gelernte Jurist und frühere Rechtsanwalt einer Wirtschaftskanzlei einer sechsmonatigen Chemotherapie unterziehen. Sein grosses Glück war, dass er die Behandlung relativ gut vertrug. «Zuerst war ich nach den Therapiezyklen geschwächt, das verging jedoch nach einigen Tagen wieder.»

Roland A. Müller, Direktor Schweizerischer Arbeitgeberverband, ist sich bewusst, dass die Diagnose Krebs schwer wiegt und eine persönliche Krise auslösen kann, welche die Involvierten auch in ihrem beruflichen Umfeld tangiert. «Darum müssen die Betroffenen an ihrem Arbeitsplatz zuallererst auf das Verständnis von Arbeitskollegen zählen können», erklärt Müller. Dennoch gelte es sowohl für Teammitglieder als auch für Vorgesetzte weiterhin den Verpflichtungen des Unternehmens gerecht zu werden. «Das Tagesgeschäft muss weiterlaufen und Absenzen sind aufzufan-

gen», hält er fest. Unternehmen und Vorgesetzten fehle es allerdings häufig an Erfahrung im Umgang mit einer solchen Situation, zumal auch Mitarbeitende mit erkrankten Angehörigen psychisch anspruchsvolle Konstellationen zu bewältigen haben.

OFFENE INFORMATION IST VON VORTEIL

Seinen Arbeitgeber, die Swiss, hat Reto Schmid noch am Tag der Diagnose informiert. «Ich bin in diesen Dingen sehr transparent», sagt er. Zusammen mit seinem Vorgesetzten besprach er, was zu tun ist. «Anschliessend habe ich alle meine Mitarbeiter persönlich informiert.» Zusätzlich entschloss man sich, eine interne Mitteilung an das gesamte Management zu verschicken. «Das hat gut funktioniert und sowohl mir als auch allen anderen geholfen,

«Ich hatte das Glück, dass meine Erkrankung heilbar war.»

offen und unverkrampft mit der Situation umzugehen.» Auch Erika Gardi von der Krebsliga ist der Auffassung, dass eine offene und klare Information bei einer Krebserkrankung von Vorteil ist. «Das erspart Missverständnisse.»

Sämtliche Informationen bezüglich Diagnose, Krankheit und Behandlung seien jedoch Teil der Privatsphäre, merkt die Expertin an. Dementsprechend sei es denn auch der erkrankten Person überlassen, wen sie orientieren möchte. «Hingegen hat der Arbeitgeber das Recht, sich nach Dauer der Abwesenheit und nach den Bedingungen einer erneuten Arbeitsaufnahme zu erkunden», so Gardi. Die Erfahrungen der Krebsliga zeigen, dass sich Betroffene nur sehr selten dazu entscheiden, ihre Erkrankung zu verheimlichen. Dies etwa, weil man fürchtet, den Arbeitsplatz zu verlieren. Gemäss Gardi bevorzugen die meisten Betroffenen gegenüber Arbeitgebern und Mitarbeitenden eine offene Kommunikationshaltung. «Diese wird als wichtiger, emotionaler Support empfunden. Gleichzeitig fördert diese Einstellung auch den Wiedereinstieg in den Betrieb und das Team.»

VORBILDLICHER ARBEITGEBER

Das Unternehmen und auch sein Vorgesetzter hätten sowohl vorbildlich reagiert

TAGUNG

Eine Tagung zum Thema «Krebsbetroffene am Arbeitsplatz – Was Unternehmen brauchen. Was Unternehmen tun können» findet am 17. November 2016 im Tagungszentrum Lakeside in Zürich statt. Mitglieder des Kaufmännischen Verbandes erhalten 50 Franken Rabatt auf dem Eintrittspreis (200 statt 250 Franken). Auf www.krebsliga.ch/tagung im Textfeld Bemerkungen/Anregungen/Fragen «Mitglied Kaufmännischer Verband, Eintrittspreis 200 Franken» erwähnen.



als sich auch intensiv um ihn gekümmert, sagt Reto Schmid. «Wir haben bei der Swiss ein hervorragendes Health-Care-Management-System. Wie wertvoll dieses wirklich ist, habe ich allerdings erst realisiert, als ich selbst betroffen war.» Sehr rasch habe er klare Signale bekommen, dass man ihm die Zeit zugestehe, wieder gesund zu werden. «Mir wurde versichert, dass ich mich nicht um meinen Job sorgen müsse und man nötigenfalls Übergangslösungen finde.»

Derart vorbildlich handeln jedoch nicht alle Arbeitgeber. «In der Praxis kommt es immer wieder vor, dass Arbeitnehmenden mit gesundheitlichen Problemen nahegelegt wird, das Arbeitsverhältnis selbst zu kündigen», weiss Erika Gardi. Davon rät die Krebsliga indes ab. «Wer seine Stelle kündigt, hat nur Nachteile – ausser er hat bereits die schriftliche Zusage für einen neuen

Job.» Droht aus gesundheitlichen Gründen der Verlust des Arbeitsplatzes oder kann die bisherige Tätigkeit nicht mehr ausgeübt werden, empfiehlt die Krebsliga eine IV-Anmeldung. «Und das so früh wie möglich.»

ARBEIT VERMITTELT NORMALITÄT

Während seiner Therapie war Reto Schmidts Leistungsfähigkeit eingeschränkt: «In der ganzen Zeit konnte ich jedoch mit einem 60-Prozent-Pensum weiterarbeiten.» Der berufliche Alltag habe ihm in dieser schwierigen Lebensphase nicht zuletzt deshalb sehr gutgetan, weil dieser ihm und seinem Umfeld eine gewisse Normalität vermittelte. Als noch nicht sicher war, ob Schmid während der Behandlung würde arbeiten können, suchten er und sein Vorgesetzter für ein halbes Jahr einen Interimsmanager, der im Notfall hätte übernehmen können. «Wir waren

ANTWORTEN

Betroffene, ihre Angehörigen oder Kolleginnen und Kollegen finden beim Beratungsdienst «Krebstelefon» Antworten auf ihre Fragen rund ums Thema Krebs. Der Anruf unter der Nummer 0800 11 88 11 ist kostenlos. Wer eine persönliche Beratung in seiner Umgebung wünscht, wendet sich an die kantonale oder regionale Stelle der Krebsliga: www.krebsliga.ch/region

sechs Monate im Tandem als Personalchefs tätig. Das gab mir die Freiheit, wenn immer nötig kürzerzutreten oder gar einige Tage zu Hause zu bleiben.»

ERKRANKUNG ALS WICHTIGE ERFAHRUNG

Beim Wiedereinstieg in den Job helfe den Betroffenen insbesondere eine einfühlsame Haltung der Kolleginnen und Kollegen, sagt die Vertreterin der Krebsliga. «Wichtig ist es, ihm oder ihr das Gefühl zu geben, weiterhin Teil des Teams zu sein.» Es gelte zudem, die Kommunikationsbedürfnisse der erkrankten Person zu respektieren. «Eine übertriebene Rücksichtnahme ist allerdings nicht förderlich», räumt Gardi ein. Vorgesetzte sollten das Gespräch suchen und sich dabei nach dem körperlichen und seelischen Zustand des Betroffenen erkundigen. Aber auch über notwendige Anpassungen am Arbeitsplatz bezüglich Pensum, Aufgaben oder Leistungszielen sei zu sprechen.

Und wie geht es Reto Schmid, seit Juli dieses Jahres Head of Cabin Crews bei der Swiss, heute? «Ich hatte das riesige Glück, dass meine Krebserkrankung heilbar war und ich jetzt gesund bin.» Die Erkrankung habe seine Sicht auf gewisse Dinge, die wirklich wichtig sind im Leben, verändert und ihn reifen lassen. «Die Erfahrung, dass es Situationen gibt, die man ohne Hilfe anderer nicht meistern kann – und diese Hilfe dann auch tatsächlich von allen Seiten zu bekommen –, hat mich sehr berührt.» So sehr, dass er seine Krebserkrankung mittlerweile nicht mehr als Schicksalsschlag, sondern als wichtige Erfahrung erachtet. ✕

Plädoyer für Höflichkeit

«Der Office-Knigge» von Susanne Abplanalp – eine Neuerscheinung des Verlags SKV – beantwortet alle Fragen rund um das Miteinander im Büro.



Therese Jäggi

Der erste Eindruck zählt. Mit diesem Satz im Hinterkopf bereiten sich Stellensuchende auf das Vorstellungsgespräch vor. Und wenn dieses erfolgreich überstanden und der Vertrag unterschrieben ist, steht der erste Arbeitstag bevor. Dann beginnt der Berufsalltag. Dabei stellt sich heraus: Einen Eindruck hinterlassen wir immer. Und jeder einzelne davon zählt.

Im «Office-Knigge» der Stilexpertin Susanne Abplanalp geht es in einem

umfassenden Sinn um Verhalten und Umgangsformen am Arbeitsplatz. Ihr 150-seitiger Ratgeber regt an zu mehr Höflichkeit und Freundlichkeit im Berufsalltag.

Nach dem ersten Kapitel rund um Begegnungen folgt das Thema «Wertschätzende Kommunikation». Was ist aktives Zuhören? Wie nehme ich eine Reklamation entgegen? Welche Regeln gilt es im privaten und beruflichen Umgang mit Social Media zu beachten?

Ein weiterer wichtiger Aspekt im Businessalltag ist die Kleidung. Die Kunst besteht darin, sich dem jeweiligen Umfeld anzupassen, ohne sich zu verkleiden. «Bleiben Sie Ihrem Stil treu, aber holen Sie das Maximum aus sich heraus», rät die Autorin. Bei der Wahl des passenden Outfits hilft die Drittel-Regel. Wenn man je zu einem Drittel die Branche oder das eigene Unternehmen berücksichtigt, zudem die eigene Persönlichkeit einbringt und gleichzeitig den Anlass oder Ansprechpartner im Blick behält, liegt man laut Susanne Abplanalp meistens richtig.

TABUWORT TOILETTE

Auch beim Businesslunch kann man vieles mehr oder weniger gut machen. Die Tipps in diesem Kapitel reichen von der Frage nach dem richtigen Lokal über die Wahl von Menü und Getränken sowie dem Umgang mit Gesprächsthemen und dem Verlassen des Tisches («Das Wort Toilette wird nicht ausgesprochen.») bis zur diskreten Bezahlung und dem Verlassen des Lokals.

Während Mitarbeitende aufgrund von Fachwissen und harten Fakten eingestellt werden, verlassen sie die Firma häufig, weil die weichen Faktoren nicht stimmen. Im Kapitel «Miteinander im Büro» erfahren die Leserinnen und Leser, welche Verhaltensweisen einem

harmonischen Miteinander zuträglich sind. Oft sind es nur Kleinigkeiten, welche die anderen stören und die sich ohne grossen Aufwand lösen lassen. Gemeinsam erarbeitete Regeln sind hilfreich, Probleme soll man direkt ansprechen, Verständnis und Empathie sind immer gut, bitten statt fordern sowieso.

Im siebten und letzten Kapitel geht es nochmals um Wertschätzung, hier im Besonderen, wie man diese gegenüber seinen Arbeitskollegen zum Ausdruck bringt: «Sprechen Sie Ihren Kollegen ab und zu ein aufrichtiges Dankeschön aus für ihre Hilfe, ihre Ideen oder die moralische Stütze. Ihre Wertschätzung können Sie ihnen mit einem einfachen «Danke» oder mit einem kleinen Geschenk zukommen lassen, Gelegenheiten gibt es zuhauf.»

Susanne Abplanalp hat die wichtigsten Erkenntnisse aus vielen Jahren Beruf und Seminartätigkeit in Form von über 150 konkreten Tipps zusammengestellt. Diese werden mit Anekdoten aus ihrem Alltag ergänzt. Zusammen mit wissenschaftlichen Erkenntnissen zeigen sie, wie wichtig Respekt und Sozialkompetenz im Arbeitsleben sind.



Eine Sonderedition für Mitglieder erscheint Ende Oktober (19 Fr.).
Bezug: kfmv.ch/sonderedition oder
Tel. 044 283 45 30

Susanne Abplanalp:

Der Office-Knigge

Souverän mit Kunden und im Team

Verlag SKV 2016

Die reguläre Publikation für 32 Franken erscheint Anfang Dezember 2016.

Die Vorzugskonditionen gelten nur für die Sonderedition.

ANZEIGE

BVS
Business-School
Zürich St. Gallen Bern Luzern

BETRIEBSWIRTSCHAFT

- Kader-Jahreskurs
- Höheres Wirtschaftsdiplom HWD/VSK
- Betriebswirtschaftler/in VSK / HF
- Bachelor BA / Master Degree
- Techn. Kaufmann/-frau eidg. FA

MARKETING

- Marketing-Assistent/in MarKom
- Marketingfachmann/-frau eidg. FA

VERKAUF

- Verkaufs-Assistent/in MarKom
- Verkaufsfachmann/-frau eidg. FA

PERSONAL

- Personal-Assistent/in mit Zertifikat Trägerverein HR
- HR-Fachmann/-frau eidg. FA

RECHNUNGSWESEN

- Assistent/in Finanz-/Rechnungswesen
- Sachbearbeiter/in Rechnungswesen VSK

■ **Beginn: ab 30. Januar 2017**

■ am Abend ■ Samstag ■ Montag

■ Informieren Sie sich unverbindlich

BVS, Militärstrasse 106, 8004 Zürich
(Nähe Hauptbahnhof, gratis Parkplätze P)

Telefon: 044 241 08 89

www.bvs-bildungszentrum.ch



VON GESTERN

«Franziska, du bist so was von gestern», rief mein Kollege aus. Ich erschrak etwas, denn ich genoss eigentlich gerade das Heute. Wir sassen an einem der letzten warmen Abende mit Freunden am See und plauderten – über das Leben und die bevorstehenden Herbstferien. Bei einem der Kollegen piepste das Handy immer wieder. «Habt ihr einen Familienchat?», fragte ich ihn. «Nein, das sind meine Mails», sagte er, der als Jurist in einem internationalen Umfeld arbeitet. Er nahm das Smartphone und checkte die eingegangenen Mails. Der Gastgeber tat es ihm gleich, denn auch bei ihm zeigte das Mailicon eingegangene Mails an.

«Ich finde es toll, dass wir unsere Mails von überall her lesen können, aber ich tue das, indem ich diese aktiv abrufe. Die Pushfunktion ist bei mir ausgeschaltet», sagte ich. Unerwarteterweise entzündete sich dann eine ziemlich heftige Diskussion. Es könne ja immer etwas passieren, sagte der Jurist, und das dürfe er nicht verpassen. Und auch der Gastgeber war der Meinung, ohne Pushfunktion mache das Leben wenig Sinn.

Wir fanden uns in dieser Diskussion nicht und ich sagte dann: «Für mich zeigt sich an der Frage Pushfunktion, ob wir uns von der Technik dominieren lassen oder ob wir die Technik dominieren». Zugegeben, das war etwas killermässig, und so durfte ich mich denn auch nicht wundern, dass die Männer in der Runde zum Schluss kamen, ich sei von gestern. Aber zum Glück sind das auch meine Kunden und Geschäftspartner, denn mit denen habe ich ausgemacht, dass sie anrufen, wenn es wirklich dringend ist. Das funktioniert seit Jahren perfekt – mit der Telefonfunktion des Smartphones.

FRANZISKA HÜGLI, Unternehmensberaterin und Verwaltungsrätin

mehr wissen. für mich.

Als Mitglied des Kaufmännischen Verbandes erhalten Sie drei Ratgeber pro Jahr kostenlos. PDFs stehen Ihnen unbeschränkt zur Verfügung.



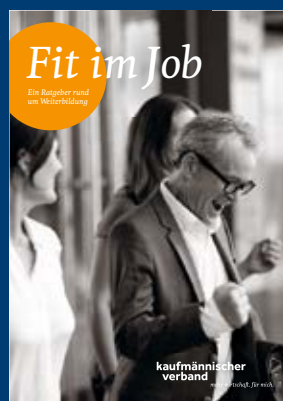
Lohnempfehlungen 2017

Die ideale Vorbereitung für Ihr nächstes Lohngespräch.



KV-Lehre: Alles klar!

Cooler Tipps für eine erfolgreiche Lehre.



Fit im Job

Damit finden Sie die passende Weiterbildung.

**kaufmännischer
verband**

Jetzt bestellen
oder downloaden
kfmv.ch/infoschriften

MIT FARBEN ARBEITEN

In der Geschäftswelt dominieren Weiss, Grau und Anthrazit. Dabei könnte alles ganz anders sein – viel farbiger, findet der Experte Martin Tanner.



Sitzungszimmer der Cham Paper Group vor ...



... und nach der Gestaltung durch Martin Tanner

 **Therese Jäggi**

«**D**as letzte richtig farbige Jahrzehnt war der Jugendstil», sagt Martin Tanner. Seither sei Farbe im öffentlichen wie auch im privaten Raum nie mehr so intensiv eingesetzt worden wie während der kunstgeschichtlichen Epoche an der Wende vom 19. zum 20. Jahrhundert. In den letzten Jahrzehnten dominieren – vor allem in der Geschäftswelt – die Farben Weiss, Grau und Anthrazit. Nicht weil das jemand besonders schön finde, sondern weil man annehme, dass das mehrheitsfähig sei und man mit einer solchen Farbwahl zumindest nichts falsch machen könne.

«Ganz falsch», findet das Martin Tanner. Der 61-Jährige hat sein Berufsleben der Farbe verschrieben. Ursprünglich absolvierte er in den 70er-Jahren eine Lehre als Baumaaler. «Damals hat man einfach alles weiss gestrichen.» Das habe ihm schon zu jener Zeit nicht behagt. Dann bildete er sich in Deutschland zum staatlich ge-

prüften Gestalter weiter. Es folgte eine weitere Spezialisierung in Österreich, wo er eine Ausbildung zum Diplomierten Farbberater/-designer IACC machte. Heute ist er in eben dieser Funktion selbstständig tätig. Er berät Private und Firmen bei der farblichen Ausgestaltung ihrer Räume.

MONOTONE BÜROS

Seit den 70er-Jahren hat sich seiner Meinung nach nicht viel verändert. Was dominiert, sind monotone, spannungslose Büroumgebungen. Es gebe zwar Studien, welche belegen, dass Angestellte Weiss und andere neutrale Farbtöne für Wände und flexible Stellwände in Büros mehrheitlich ablehnten, dennoch werde vorwiegend diese Farbe eingesetzt. Den Grund dafür sieht er darin, dass solche Ergebnisse gar nicht bekannt sind oder ihnen keine Bedeutung zugemessen wird.

«Vorherrschend sind heute oft coole, technoide Industrie- und Büroräume, die durch raue und harte Materialien wie Stahl und Beton ästhetizistisch erscheinen wollen», sagt Martin Tanner. Solche Räume seien sowohl in ergono-

mischer wie auch in psychologischer Hinsicht Fehlentscheidungen. In die Farbgebung werde viel zu wenig investiert. «Der Architekt oder der Innenarchitekt bestimmt, wie es gemacht wird, und oft verwirklicht sich dieser hauptsächlich selber.»

GANZHEITLICHES VORGEHEN

Martin Tanner hat eine ganz andere Philosophie. Er legt grossen Wert darauf, die Menschen, welche später in den Räumen leben oder arbeiten, in die Konzeption der Farbgestaltung einzubeziehen. Er tut dies jedoch nicht, indem er jeden Einzelnen nach seinen Präferenzen fragt, denn damit komme man nie zu einem Ergebnis. Jeder habe wieder andere Vorlieben und Abneigungen. Wenn einer zitronengelb schön fände, gebe es bestimmt diejenige Kollegin, welche diese Farbe nicht ausstehen könne. Er beobachtet, dass extrovertierte Menschen eher kräftigere Farben mögen, während introvertierte Menschen besser mit dezenten Farben zurechtkommen.

Als Grundlage für die Farbgestaltung dient ihm ein semantisches Diffe-

renzial zur Abklärung räumlicher Anmutung beziehungsweise Akzeptanz. Konkrete Farben kommen dabei nicht vor. Die zukünftigen Nutzer und Nutzerinnen sollen sich mittels eines Fragebogens im Spannungsfeld von gegensätzlichen Begriffen wie zum Beispiel «verspielt/sachlich», «natürlich/künstlich», «freundlich/streng», «hart/weich», «laut/leise» und so weiter äussern. Bei insgesamt 32 Adjektivpaaren nehmen sie eine Positionierung vor. Der Fragebogen kann einzeln oder im Team ausgefüllt werden.

Die Anhaltspunkte auf dem Diagramm übersetzt Martin Tanner dann in Farben. Dies ist jedoch nur ein Teil seiner ganzheitlichen Vorgehensweise, welche von der Grundlagenermittlung und den Analysen über den Entwurf zum Erstellen der Orientierung der Handwerker bis zur Bauaufsicht geht. Er hat damit gute Erfahrungen gemacht: «Die Farbkonzepte, die ich zusammen mit den späteren Nutzern erarbeite, kommen immer gut an.»

«Vorherrschend sind heute oft coole, technoiden Industrie- und Büroräume.»

GUT FÜRS WOHLBEFINDEN

Was kann Farbe bewirken? «Ganz grundsätzlich, dass sich der Mensch wohlfühlt», sagt Martin Tanner. Unser ganzer Organismus werde durch die Wirkung der Farben beeinflusst. Dies bestätigt auch eine Studie des Stuttgarter Fraunhofer-Instituts. Laut «soft success factors» gibt es aus Sicht des Büronutzers zwei entscheidende Faktoren hinsichtlich der subjektiven Beurteilung des eigenen Wohlbefindens. Einerseits resultiert Wohlbefinden aus der Zufriedenheit mit der Arbeit sowie der Zusammenarbeit mit anderen und der Einbindung in ein Team. Andererseits wird es beeinflusst aus Wahrnehmung und Schlüsselreizen, die sich aus der Gestaltung und den Bedingungen der räumlichen Arbeitsumwelt ergeben. Der Hauptfaktor für Wohlbefinden ist die Attraktivität der Büroeinrichtung,

wobei «Vielfarbigkeit und Mut zum Farbeinsatz» besonders hervorgehoben werden.

«Wenn sich der Mensch wohlfühlt, dann ist er motiviert, produktiv und angenehm im Umgang mit den Kolleginnen und Kollegen», sagt Martin Tanner. Farbe beeinflusst das Arbeitsklima und kann sich letztlich positiv auf das Unternehmensergebnis auswirken. Das ist ein optimistisches Szenario. Und natürlich gibt es in einem Grossraumbüro viele weitere Faktoren, vor allem auf der Beziehungsebene, welche sich auf das Klima auswirken. Für Martin Tanner ist denn auch klar: «Die Farbe allein kann es nicht richten.» Er ist aber überzeugt, dass mit durchdachten Farbkonzeptionen zahlreichen Belastungen wie Sehstörungen, Konzentrationsschwierigkeiten, Ermüdungserscheinungen sowie anderen Symptomen entgegengewirkt werden kann. Deshalb sei Farbe ein wichtiges Mittel funktionaler Arbeitsplatzgestaltung.

FARBE ALS IMAGEFAKTOR

Farbkonzeption ist seiner Meinung nach aber auch ein Imagefaktor. Dabei geht es um die optische Qualität und um die Anmutung des gesamten Erscheinungsbildes, welches ein Unternehmen nach aussen und nach innen präsentiert. Image offenbart sich auch in Farbkultur. «Ein stimmiges Farbkonzept sollte daher ein selbstverständlicher Teil der Unternehmenskultur sein.»

Häufig komme es vor, dass Kunden ein Farbkonzept ablehnten, weil sie Mieter sind und bei einem Umzug oder einer Umstrukturierung hohe Kosten anfallen würden. Für diese hat Martin Tanner ein flexibles Raumgestaltungssystem entwickelt: «Ambience mobile». Dabei werden Farben nicht auf den jeweils bestehenden Untergrund aufgetragen, sondern auf spezifische Trägermaterialien wie Gewebepanellen, Leuchtplatten oder Leinwände. Diese werden vor die Innenwände gehängt und bemalt, um ein gewünschtes Raumambiente zu erzeugen. «Der Vorteil und Nutzen dieses Gestaltungssystems liegt in seiner hohen Flexibilität und Mobilität.» So könnten bei einem Umzug oder einer Neu- oder Umgestaltung von Räumen die Trägermaterialien leicht

entfernt und am neuen Standort ebenso einfach wieder installiert werden.

«Ich wünsche mir, dass die Zukunft farbtiger wird», sagt Martin Tanner. Er ist überzeugt, dass man im Bereich der Farben noch sehr viel mehr Positives bewirken kann, sowohl im beruflichen wie auch im privaten Umfeld. X



Martin Tanner ist staatlich geprüfter Gestalter sowie diplomierter Farbberater und -designer IACC (www.tanner-farbberatung.ch).

ANZEIGE



**«Ihr Aus- und Weiterbildungs-
institut IKP: wissenschaftlich –
praxisbezogen – anerkannt»**
Dr. med. Y. Maurer

**Berufsbegleitende,
anerkannte Weiterbildungen
mit eidg. Diplomabschluss:**

EDUQUA

**Dipl. Körperzentrierte(r)
Psychologische(r) Berater(in)**
Psychosoziale Beratungskompetenz kombiniert mit Körperarbeit (Erleben und Erfahren über den Körper), Entspannungsübungen, Sinnfindung, Ressourcenstärkung.
Optional mit eidg. Dipl. (3 Jahre, SGfB-angelernt)

Dipl. Ernährungs-Psychologische(r) Berater(in) IKP
Angewandte Psychologie: Sie erwerben fundierte, praxisnahe Kompetenzen in Ernährung und Psychologie, mit welchen Sie Menschen mit Ernährungsproblemen ganzheitlich und lebensnah beraten.
Optional mit eidg. Diplomabschluss. (2 bzw. 4 Jahre, ASCA- und SGfB-angelernt)

Dipl. Partner-, Paar- und Familienberater(in) IKP
Ganzheitliche systemische Psychologie und Coaching-Tools rund um Beziehungsprobleme.
Optional mit eidg. Dipl. (1,5 bzw. 3 J., SGfB-angelernt)

Institut IKP, Zürich und Bern
Mehr Infos?
Tel. 044 242 29 30
www.ikp-therapien.com

IKP
Seit 30 Jahren anerkannt

Motiviert zurück



Wer eine Familie managt, kann dies auch mit Projekten tun. Wiedereinsteigerinnen wie auch Unternehmen müssen dies aber erst erkennen.



Andrea Mašek

An zwei Orten beworben und die zweite Stelle erhalten – so leicht wie Rita B.* haben es die wenigsten Wiedereinsteigerinnen. Die 48-Jährige hatte sich im vergangenen Jahr nach einer langjährigen Familienpause zur Rückkehr ins Erwerbsleben entschlossen. Die gelernte Kauffrau wollte aber nicht unbedingt in ihren Beruf zurück, sondern suchte nach Jobs, wo sie ihre als Hausfrau und Mutter von drei Kindern erworbenen Fähigkeiten und Erfahrungen hätte einbringen könnte. Da fielen ihr Inserate auf, in denen Schulsekretärinnen gesucht wurden. Sie wagte und gewann.

Ihre Strategie hat sich auszahlt. Die Stellen, die sie anpeilte, eigneten sich für Wiedereinsteigerinnen: Es handelt sich dabei um generalistische Funktionen, die eine gewisse Reife und Konfliktfähigkeit verlangen. Gudrun Sander, Professorin für Betriebswirtschaftslehre mit besonderer Berücksichtigung des Diversity Managements

an der Universität St. Gallen, sieht Wiedereinsteigerinnen insbesondere in solchen Jobs. «Dazu kommt, dass sie sich gut überlegen müssen, wo sie gegenüber Jungen einen Mehrwert haben. Das müssen sie auch im CV herausarbeiten», sagt die Expertin. Das lernen die Frauen unter anderem in der von ihrer Hochschule angebotenen Weiterbildung «Women Back to Business».

VIELE VORTEILE

Auch Susanne Ott, Laufbahn- und Karriereberaterin beim Kaufmännischen Verband Zürich, legt bei Wiedereinsteigerinnen den Schwerpunkt auf die Bewerbungsstrategie. «Ich helfe ihnen beim Erkennen von Stärken. Wir suchen nach Lösungsmöglichkeiten für die Lücken im CV, um ihre Situation bestmöglich zu verkaufen». Wichtig sei zudem, ihren Selbstwert aufzubauen.

Hervorzuheben sind die Vorteile von Wiedereinsteigerinnen: Die Familienplanung ist für sie abgeschlossen.

Sie arbeiten ohne Unterbruch bis zur Pensionierung. Sie sind hoch motiviert und dürften dem Unternehmen, das sie einstellt, treu bleiben. Junge Arbeitskräfte hingegen wechseln den Job häufig. Wiedereinsteigerinnen sind zuverlässig, kommunikativ und in den meisten Fällen grosse Organisationstalenten. Ideal fürs Projektmanagement und die Kundenberatung.

Was ihnen fehlt, sind Branchen- und Marktkennntnisse. Doch diese können leicht und schnell aufgefrischt werden. «Wenn man bedenkt, dass eine Wiedereinsteigerin noch mindestens 15 bis 20 Jahre zu arbeiten hat und so zum Erfolg der Firma beitragen kann, lohnt sich auch eine Einarbeitungszeit von einem halben Jahr für die Firmen», ist Gudrun Sander überzeugt.

EINSTIEG ERLEICHTERN

Sie weiss aber, dass Firmen oft zögern, Wiedereinsteigerinnen einzustellen, «weil sie davon ausgehen, dass diese nicht up to date und zu anspruchsvoll sind». Im «Women Back to Business»-Programm sei daher ein befristeter Projekteinsatz beziehungsweise ein Praktikum obligatorischer Teil der Weiterbildung. Das ermögliche es den Firmen, die Wiedereinsteigerinnen «risikolos» kennenzulernen.

Die Schweizer Wirtschaft braucht Fachkräfte. Frauen und damit auch Wiedereinsteigerinnen sind deshalb interessant für Unternehmen. Rund 20 Prozent aller Paarhaushalte in der Schweiz leben noch das traditionelle Familienmodell: Der Mann geht arbeiten und ernährt die Familie, die Frau bleibt zu Hause. Diese Generation von Hausfrauen drängt nun aber auf den Arbeitsmarkt.

Welchen Abschluss sie dabei mitbringen, macht keinen grossen Unterschied. Die Stellensuche ist für studierte Frauen gleich schwierig wie für Lehrabgängerinnen. Gudrun Sander sagt, es sei eher eine Frage der Konkur-

KURSE

«KV-Wiedereinstieg», BWZ Brugg:
www.bwzbrugg.ch

«Women Back to Business»:
www.es.unisg.ch/wbb

«Real Returns»-Programm Credit Suisse:
www.credit-suisse.com

renz auf dem Arbeitsmarkt: «Wo viel Konkurrenz herrscht, haben es beide Gruppen schwer. Wo ein Mangel ist, haben beide gute Chancen, zum Beispiel in der Pflege und im naturwissenschaftlichen Bereich.»

NETZWERKE NUTZEN

Laut Sander bewerben sich Wiedereinsteigerinnen oft falsch, etwa auf ausgeschriebene Stellen, wo sie wenig Chancen hätten. In ihrem angestammten Beruf kommen sie oft nicht unter. Und sie weiss: «80 Prozent der Stellen in der Schweiz gehen über den sogenannten grauen Markt und werden gar nie ausgeschrieben, sondern über Netzwerke vergeben. Das heisst, Wiedereinsteigerinnen müssen lernen, ihre Netzwerke zu nutzen.» Und die haben sie.

Weiter empfiehlt Sander den Wiedereinsteigerinnen, «ihre Nischen» zu finden und gezielt eine Weiterbildung zu absolvieren, um dorthin zu gelangen. Damit signalisieren sie den Arbeitgebern, dass sie es mit dem Wiedereinstieg ernst meinen. Das Credo des Kaufmännischen Verbandes – lebenslanges Lernen – gelte eben auch für Frauen, die eine Berufspause einlegen, sagt Manuel Keller, Leiter Beruf und Beratung.

Yvonne Schmid hat dies versucht. Sie blieb während ihrer 20-jährigen Familienauszeit nicht untätig. Die Kauffrau besuchte regelmässig Englischkurse, absolvierte einen Pflegehilfekurs und schliesslich auch den KV-Wieder-

einsteigerinnen-Kurs am BWZ Brugg. Sie gründete und leitete eine Spielgruppe und half auch manchmal in einem Kiosk aus. Doch der Wiedereinstieg wollte ihr nicht gelingen. Eine Chance auf einen Bürojob rechnete sie sich

«Wiedereinsteigerinnen müssen ihre Netzwerke nutzen.»

kaum mehr aus. So nahm sie eine private Pflegestelle an. Vor zwei Jahren fand sie dann doch eine Stelle – über eine Bekannte: Seither arbeitet sie halbtags auf der Telefonzentrale einer Bank. «Meine Sprachkenntnisse haben mir dabei sicher geholfen», sagt die 51-Jährige.

FAMILIE EINBEZIEHEN

Die Benchmarking-Analysen des Vereins Gleichstellungs-Controlling zeigen, dass viele Frauen ihr Arbeitspensum auch nach dem Auszug der Kinder aus dem gemeinsamen Haushalt nicht auf 100 Prozent erhöhen. Hinsichtlich der Altersvorsorge ist für die Frauen eine Berufstätigkeit jedoch wichtig – und zwar nicht nur in einem Minipensum. Andererseits gibt es laut Gudrun Sander häufig die massgeschneiderten Stellen für Wiedereinsteigerinnen (noch) nicht. «Toll wäre, wenn die grossen Firmen zum Beispiel Returnships einrichten könnten, so

wie sie für Junge Trainee-Stellen anbieten.» In den USA und in Deutschland gibt es solche Returnships. Es handelt sich um befristete Projektarbeit, bei der sich die Wiedereinsteigerin und das Unternehmen kennen- und schätzenlernen können.

Die Wiedereinsteigerinnen ihrerseits müssen sich jedoch vergegenwärtigen, dass sie ihre Ansprüche an sich selbst reduzieren sollten. Zuhause wird es bei einer Berufstätigkeit der Ehefrau und Mutter eventuell nicht mehr perfekt laufen. Es gilt, bereits beim Planen des Wiedereinstiegs die Familie einzubeziehen und allfällige Rollen und Aufgaben neu zu verteilen.

*Name der Redaktion bekannt

BERATUNG

- › www.kfmv.ch/laufbahnkarriere
Laufbahn- und Karriereberatung des Kaufmännischen Verbandes (für Mitglieder ist die erste Beratungsstunde gratis)
- › www.wefa.ch
- › www.wiedereinsteigerinnen.ch
- › www.plusplus.ch
- › www.und-online.ch
- › www.alice.ch
- › www.berufsberatung.ch
- › regionale Berufsinformationszentren

ANZEIGE

SERVICES CONSULTING ENGINEERING DATACENTERS

Eine zuverlässige IT ist heute ein Muss und bestimmt zentral über den Geschäftsnutzen jedes Unternehmens. Da die IT jedoch meistens nicht zu deren Kernkompetenzen gehört, sollten die anspruchsvollen und vielfältigen Aufgaben sinnvollerweise an einen kompetenten IT Partner übertragen werden. Zahlreiche Kunden aus den unterschiedlichsten Branchen verlassen sich darum täglich auf die langjährige Erfahrung und die ausgewiesenen Spezialisten von iSource. Einige wichtige Leistungen im Überblick:

- ICT Outsourcing für KMU mit Managed Cloud Services aufbauend auf den Architekturbereichen IT-Infrastruktur (IaaS), Anwendungsplattformen (PaaS) und Business-Applikationen (SaaS)
- Integration von Cloud- und Private-Cloud-Angeboten für den Desktopbereich (DaaS)

- Transparente Abrechnung der effektiv bezogenen Leistungen
- Sichere Datenhaltung in der Schweiz durch den Betrieb von drei Hochverfügbarkeits-Rechenzentren
- Konzeption, Realisierung und Betrieb von hochverfügbaren und Disaster-Recovery-fähigen Lösungen
- Professionelle Beratung in den Bereichen Business-Impact-Analyse (BIA), Business-Continuity-Planung und -Management

iSource AG | Sägereistr. 24 | 8152 Glattbrugg
Tel. 044 809 97 00 | www.isource.ch

ISOURCE
YOUR IT HEARTBEAT

RAT GEBER

Haben Sie Fragen rund
ums Thema Arbeitsplatz?

Die Experten des
Kaufmännischen Verbandes
geben den Mitgliedern
Auskunft.

beratung@kfmv.ch
kfmv.ch/beratung

VERTRAGSÄNDERUNG

WIE IST DAS KORREKTE VORGEHEN?

Ich arbeite in einem 90%-Pensum auf einer Gemeindeverwaltung. Das Anstellungsreglement enthält neben den Bestimmungen über die Arbeitszeit, den Lohn, die Ferien und das Aufgabengebiet auch einen Verweis auf die Anwendbarkeit der Bestimmungen des Obligationenrechts. Nun wurde mir vom Vorgesetzten angekündigt,

dass mein Aufgabengebiet infolge einer Restrukturierung ein paar Änderungen zur Folge hätte.

Muss mir nun die Gemeinde mein bisheriges Arbeitsverhältnis kündigen und mein Einverständnis zu dieser Anpassung meiner beruflichen Tätigkeit einholen?

Falls ein Arbeitgeber einen bestehenden Arbeitsvertrag in wesentlichen Vertragspunkten abändern will, muss er dazu das Einverständnis des Arbeitnehmers einholen. Meist erfolgt ein solcher Schritt durch eine sogenannte Änderungskündigung. Der Arbeitgeber kündigt den bisherigen Vertrag und teilt dem Arbeitnehmer gleichzeitig mit, welche Vertragsänderung er beabsichtigt. Lehnt in der Folge der Arbeitnehmer die Vertragsänderung ab, gilt das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Kündigungsfrist als aufgelöst. Eine solche Vertragsänderung ist notwendig, wenn wesentliche Vertragsbestandteile abgeändert werden sollen: zum Beispiel die Arbeitszeit, die vertraglich vereinbarte Tätigkeit, der Lohn usw.

Dagegen kann der Arbeitgeber im Rahmen seines Weisungsrechts weniger bedeutende Änderungen ohne Vertragsänderung anordnen. In Ihrem Fall müsste man überprüfen, ob die vorgesehenen Vertragsanpassungen bezüglich des Aufgabengebiets so wesentlich sind, dass dadurch praktisch ein neuer Vertragsinhalt entstehen würde oder diese Anpassungen eher marginal sind, weshalb eine Vertragsänderung nicht nötig wäre. Diese Abgrenzung kann in der Praxis nicht immer leicht vorgenommen werden. Eine häufige Vertragsänderung stellt die Lohnkürzung dar; sie erfordert zwingend eine Änderungskündigung.



Felix Kuster

Felix Kuster arbeitet als Rechtsanwalt beim Kaufmännischen Verband.
rechtsdienst@kfmv.ch

Von:
An:
Betreff:
Datum:

beratung@kfmv.ch
Lehre mit Berufsmaturität
17. Oktober 2016

Liebes wbp-Team
Ich bin gerade in der Rekrutierungsphase für den ersten Lernenden. Nun ergab sich intern eine Diskussion, ob wir die Berufsmaturität ermöglichen sollen. Mein Vorgesetzter ist der Meinung, dass die Lernenden sowieso schon oft fehlen und möchte darauf verzichten. Wie soll ich darauf reagieren?

Freundliche Grüsse

ANGEMAILT

ANTWORT:

Wichtig ist, dass bei dieser Entscheidung die oder der angehende Lernende miteinbezogen wird. Ist eine entsprechende Begabung und der Wille für die zu erbringende Leistung vorhanden, sollte man diesen Weg unseres Erachtens auf jeden Fall anbieten. Die Berufsmaturität ergänzt die berufliche Grundbildung mit einer

erweiterten Allgemeinbildung und ermöglicht einen prüfungsfreien Zutritt zur Bachelor-Stufe eines Fachhochschulstudiums im entsprechenden Berufsfeld. Man darf ausserdem davon ausgehen, dass die Anwesenheitszeiten im Betrieb, unabhängig vom Profil der kaufmännischen Lehre, über die Jahre betrachtet, in etwa gleich sind.

Laura Zumstein, Fachgruppe wbp

Altersvorsorge: Kapital- oder Rentenbezug?

Jede versicherte Person in der beruflichen Vorsorge hat grundsätzlich die Wahl, bei der Pensionierung ihr angespartes Altersguthaben als Rente oder zumindest teilweise als Kapital zu beziehen. Der Entscheid für den Renten- oder Kapitalbezug kann jedoch für Pensionskassen und Versicherte unterschiedliche Auswirkungen haben.

Die erhöhte Lebenserwartung und das Tiefzinsumfeld haben für die Vorsorgeeinrichtungen zur Folge, dass sie die Leistungen eines Rentenbezugs längerfristig kaum noch finanzieren können. Vor diesem Hintergrund wird der derzeitige Umwandlungssatz von 6,8%, der die Renten des angesparten Kapitals berechnet, mittelfristig auf 6,0% sinken. Betroffen davon ist der obligatorische Teil der Altersvorsorge, der einen versicherten Jahreslohn bis 84600 Franken umfasst – für darüberliegende Löhne (Überobligatorium) gilt dieser Satz nicht

mehr und die Umwandlungssätze sind bereits heute einiges tiefer. Die Pensionskassen sind folglich um jeden Kapitalbezug froh, der sie von längerfristigen finanziellen Rentenverpflichtungen entlastet.

Für die Versicherten mag der Kapitalbezug auf den ersten Blick verlockend sein. Ein vernünftiger Umgang mit dem angesparten Geld ist jedoch nicht ganz einfach. Sicherheitsorientierte Anlagen

**«Der Kapitalbezug
mag auf den ersten
Blick verlockend sein.»**

bringen die Gefahr der negativen Zinsen mit sich. Investiert man die Anlagen auf dem Aktienmarkt, muss mit grossen Schwankungen gerechnet werden. Auch die Anlage bei Versicherern in Form von Leibrenten wirft nur einen Ertrag ab, der einem Umwandlungssatz von rund 3,5% entspricht.

Einige Firmen zwingen ihre Angestellten bereits heute, gewisse Lohnanteile im Überobligatorium in Kapital-

form zu beziehen. Die Versicherten haben dabei oftmals auch die Möglichkeit, die Anlagestrategie ihres Guthabens mitzubestimmen. Vorsorgepläne mit individuellen Anlagemöglichkeiten bieten einerseits mehr Flexibilität, andererseits übernehmen die Versicherten aber auch Verlustrisiken – die Auszahlung des eigentlichen Wertes des Altersguthabens ist demnach nicht garantiert.

Ob Kapital- oder Rentenbezug: Die Interessen der Pensionskassen sind dabei nicht immer mit jenen der Versicherten deckungsgleich. Sofern die Wahlmöglichkeit besteht, muss diese vor dem Hintergrund des aktuellen Finanzumfeldes, der eigenen Möglichkeiten eines ausreichend sparsamen Umgangs mit grossen Kapitalbeträgen und der entsprechend höheren Eigenverantwortung getroffen werden.

Stephan Alexander

ist wissenschaftlicher Mitarbeiter Wirtschafts- und Sozialpolitik.

JUGEND

ARBEITSWEG

WAS ZAHLT DER LEHRBETRIEB?

In meinem Lehrvertrag ist beim Kästchen «Reisespesen» der Lehrbetrieb als zuständig markiert. Bisher bekomme ich einen Teil ans ÖV-Abo bezahlt. Nun habe ich festgestellt, dass ich mit dem Auto viel Zeit sparen könnte. Mein Arbeitsweg ist nämlich sehr lang und mit dem ÖV ziemlich kompliziert. Zahlt mir mein Lehrbetrieb auch etwas an den Arbeitsweg, wenn ich mit dem Auto komme?

Zuerst zu deinem Lehrvertrag: Du meinst vermutlich das Kästchen «Reisespesen» unter Punkt 6 des Lehrvertrags. Dieser Abschnitt steht unter dem Titel «Schulische Bil-

dung und überbetriebliche Kurse (üK)». Es geht hier also nur um die Kosten, die dir im Zusammenhang mit dem Schulbesuch und dem Besuch der üK entstehen – das wäre zum Beispiel die Anreise vom Lehrbetrieb zur Schule oder zum üK-Ort. Diese Kosten übernimmt dein Lehrbetrieb gemäss Vertrag. Dein täglicher Weg von zu Hause ins Büro ist davon aber nicht betroffen.

Die Kosten für den Arbeitsweg übernehmen gewisse Unternehmen, andere nicht. Das ist eine freiwillige Lohnnebenleistung, die vereinbart werden muss: Der Arbeitgeber kann also einen Teil des GAS, nur das Halbtax, Spesen fürs Auto oder auch gar nichts daran bezahlen. In welchem Fall gewisse Kosten übernommen werden, steht möglicherweise in eurem Anstellungsreglement. Sofern ein solches existiert und für die Lernenden gilt, ist es Bestandteil des Lehrvertrags.

Eine allgemeingültige Regel besteht zur Frage der Reisekosten somit nicht. Deshalb

Michael Kraft

ist verantwortlich für Jugendpolitik und -beratung des Kaufmännischen Verbandes.
michael.kraft@kfmv.ch



ist es sinnvoll, wenn du dich bei der Personalabteilung oder deinem Berufsbildner erkundigst. Sie können dir sicher erklären, welche Kosten vom Lehrbetrieb übernommen werden und welche nicht. Wende dich mit diesen Informationen nochmals an uns, damit wir den Fall besser beurteilen können. Wie so oft lohnt es sich, den konkreten Einzelfall näher anzuschauen.

Positives Feedback

Mehr als 3600 Mitglieder haben sich von August bis Anfang September 2016 an unserer Mitgliederumfrage beteiligt. Herzlichen Dank an alle, die sich dafür Zeit genommen haben. Die Ergebnisse zeigen, dass der Verband in den letzten Jahren solide gearbeitet hat. Für eine erfolgreiche Zukunft besteht allerdings auch einiges an Handlungsbedarf.

Der Arbeitsmarkt verändert sich laufend und bringt neue Anforderungen mit sich. So sehen sich auch unsere Mitglieder über 45 mit neuen Herausforderungen auf dem Arbeitsmarkt konfrontiert. Sie wünschen sich Dienstleistungen, die ihnen helfen, diese erfolgreich zu meistern.

Unsere Ratgeber, Infoschriften und Lohnempfehlungen kommen bei all unseren Mitgliedern sehr gut an, diese werden wir weiterhin in hoher Qualität publizieren. Zugleich freut uns das Bedürfnis nach Karriere- und Laufbahnberatung, da wir unser Dienstleistungsangebot dahingehend bereits ausgebaut haben. Die Umfrageergebnisse zeigen allerdings, dass dieses Angebot bei unseren Mitgliedern noch zu wenig bekannt ist.

Aufgrund der Ergebnisse stellen wir fest, dass unsere Mitglieder das Leistungsversprechen des Kaufmännischen Verbandes noch zu wenig kennen: Wir verstehen uns als Partner für die ganze berufliche Laufbahn und erachten es für

selbstverständlich, dass wir unsere Mitglieder im kaufmännisch-betriebswirtschaftlichen Bereich auf ihrem Weg vom Einstieg ins Berufsleben bis zur Pensionierung begleiten. Dies aus der Erkenntnis, dass die Grundbildung zunehmend zu einer Erstausbildung wird, der zahlreiche Weiterbildungen folgen.

Kaufmännischer Verband, Marketing

Wir gratulieren C. Gubler aus M., dem Gewinner des Wettbewerbes zur Mitgliederumfrage. Er hat einen Reisegutschein im Wert von 300 Franken von Manta Reisen gewonnen.

ANZEIGE



Bachelorstudium «Wirtschaftsingenieurwesen»

- Managen Sie die Einführung von neuen Produkten
- Leiten Sie Projekte mit Fachspezialisten aus Betriebswirtschaft und Technik
- Planung von Distributionskanälen
- Optimieren von Prozessen in Einkauf, Produktion und Vertrieb

Auch die Industrie braucht Kaufleute wie Sie!

**Nächster Infotag
am 12. November 2016**

www.hsr.ch/wing



HSR

HOCHSCHULE FÜR TECHNIK
RAPPERSWIL

FHO Fachhochschule Ostschweiz

IMPRESSUM

NR. 11 – NOVEMBER 2016 | ISSN 1424-5345

Herausgeber

Kaufmännischer Verband Schweiz
Telefon +41 44 283 45 33
www.kfmv.ch

Verlagsleitung

Dorothea Tiefenauer
dorothea.tiefenauer@kfmv.ch

Redaktionsadresse

Kaufmännischer Verband
Context
Hans-Huber-Strasse 4
Postfach 1853, 8027 Zürich
Telefon +41 44 283 45 33
context@kfmv.ch
www.context.ch
Sekretariat: Andrea Stoop

Redaktion

Therese Jäggi (tj)
therese.jaeggi@kfmv.ch
Rolf Murbach (mur)
rolf.murbach@kfmv.ch

Adressänderungen

Kaufmännischer Verband
Mitgliederadministration
Telefon +41 44 283 45 30
marketing@kfmv.ch
oder im Mitgliederbereich:
www.kfmv.ch/login

Abonnemente

48 Franken

Erscheinungsweise

Monatlich (11 Ausgaben)
120. Jahrgang
Auflage: 41 329 Exemplare
(WEMF/SW-beglaubigt)

Anzeigen

Zürichsee Werbe AG,
Seestrasse 86, 8712 Stäfa
Telefon +41 44 928 56 11
pietro.stuck@zs-werbeag.ch

Druckerei

Vogt-Schild Druck AG
4552 Derendingen

gedruckt in der
schweiz

Magazin Konzept,

Art Direction und Layout
Partner & Partner AG
8400 Winterthur
www.partner-partner.com

Bildnachweise

Titelseite: Keystone/image-
broker/Bernhard ClaÄy; S.3: Reto Schlatter;
S.12 RBS/7Architekt/Arnold
Weihs; S.19: istockphoto;
S.26/S.27: Kaufmännischer
Verband; S.22/S.23/S.29: zvg;
S.24: Keystone/caro/Riedmiller

Context bekennt sich zum
«Code of Conduct» der
Schweizer Presse. Werbung
und redaktioneller Teil
sind klar getrennt.



Context wurde vom Verband
SCHWEIZER PRESSE für das
Jahr 2016 mit dem Gütesiegel
«Q-Publikation» ausgezeichnet

Prämien sparen



Sind Ihre Prämien schon wieder gestiegen? Als Mitglied des Kaufmännischen Verbandes erhalten Sie bei SWICA Prämienrabatte auf die Spitalzusatzversicherung HOSPITA.

Sind Sie bei SWICA versichert, können Sie zudem am BENEVITA Bonusprogramm teilnehmen: Durch ein aktives und gesundes Verhalten im Alltag können Sie durch die Teilnahme Ihre Prämien der Zusatzversicherungen COMPLETA TOP und HOSPITA senken. Beantworten Sie im Deklarationsfrage-

bogen die Fragen zu Ihrer Gesundheit und sichern Sie sich Bonuspunkte. Je mehr Bonuspunkte Sie sammeln, desto höher der Prämienrabatt.

HABEN SIE GEWUSST?

SWICA ist Partner des Kaufmännischen Verbandes. Als Mitglied profitieren Sie nächstes Jahr dadurch von verschiedenen Vorteilen:

- › Einzigartige Prämienrabatte auf Zusatzversicherungen: z.B. 15% Rabatt auf Spitalzusatzversicherungen
- › Bis zu 800 Franken jährlich an Gesundheitsvorsorge und Fitness
- › Beste Medizin und erstklassige Behandlung
- › Kompetente Beratung in Ihrer Region
- › Kostenlose Gesundheitsberatung durch sante24: 044 404 86 86
- › Kundenservice 7x24: 0800 80 90 80



Weitere Informationen auf kfmv.ch/swica

Mit Babbel Sprachen online lernen



Entdecken Sie Sprachenlernen neu! Eine andere Sprache erweitert Ihren Horizont und verbindet Sie mit Menschen aus aller Welt.

Mit Babbel können Sie ganz einfach und selbstbestimmt Ihre Wunschsprache lernen. Die Sprachlern-App bietet insgesamt 14 Lernsprachen und eine riesige Auswahl an interaktiven Sprachkursen mit alltagsnahen Inhalten, die Sie sofort anwenden können: von der Reisevorbereitung zu Hobbys, Business-Sprache und Smalltalk.

Egal ob sprechen, schreiben oder verstehen: Babbel bietet Ihnen alles, was Sie brauchen, um gleich mit einer neuen Sprache zu starten. Wählen Sie einfach die Kurse entsprechend Ihren Interessen und erweitern Sie so Ihren Wortschatz. Die Grammatik lernen Sie dabei einfach und intuitiv. Während der Lektionen ermöglicht es die Spracherkennungsfunktion zudem, Ihre Aussprache zu verbessern. Dies ist der ideale Weg, um schnell zu lernen und Fortschritte zu machen.

Egal ob auf dem Computer zu Hause oder aber auf dem Smartphone, Tablet oder der Apple Watch: Mit Babbel können Sie lernen, wann und so oft Sie möchten.



Als Mitglied des Kaufmännischen Verbandes starten Sie mit exklusiven 20% auf das Jahresabo: kfmv.ch/babbel.

15% Rabatt bei Esprit



Geprägt vom Zeitgeist des Gründungsjahres 1968, steht die internationale Modemarke Esprit für den entspannten, sonnigen Lebensstil ihrer Heimat Kalifornien.

Esprit entwirft inspirierende Kollektionen für Damen, Herren und Kinder aus hochwertigen Materialien und mit viel Liebe zum Detail. Alle Esprit-Produkte unterstreichen das Bekenntnis des Unternehmens: «Gut fühlen, gut aussehen». Die positive Haltung der Gruppe zeigt sich in ihrer entspannten Einstellung zu Leben, Familie und Freundschaft, dem «esprit de corps» – in ihrem lässigen kalifornischen Style. Dem Esprit-Style.

NEUE KOLLEKTION

Nehmen Sie das Leben von seiner besten Seite, wo auch immer Sie sind und was Sie gerade tun. Ob zu Hause das süsse Nichtstun zelebrieren oder sich vom pulsierenden Rhythmus der Stadt treiben lassen, frohen Mutes den Arbeitstag beginnen, Zeit mit Freunden, sich selbst oder zu zweit geniessen: Lebensfreude wird bei Esprit ganz gross geschrieben. Dazu passt ein natürlich-entspannter Stil mit kleinen, liebevollen Details, humorvollen Akzenten und einer romantischen Note, der den Geist inspiriert und die Individualität unterstreicht. Lassen Sie sich begeistern von einer zeitlosen Auswahl an perfekten Outfits für die neue Saison.

In der neuen Kollektion für die kälteren Tage vereint Esprit all Ihre persönlichen Stilvorlieben. Lassen Sie sich von der neuen Kollektion inspirieren.



Mit Ihrer MemberCard des Kaufmännischen Verbandes profitieren Sie von 15% Rabatt. Bitte informieren Sie sich über das genaue Angebot auf kfmv.ch/esprit.

In der Lokremise St. Gallen



#MeinAfterWork

«Lindy Hop tanzen ist für mich verbunden mit viel lachen. Die Swing-Musik der 20er-Jahre verlangt nach lockeren, freien Bewegungen, und dafür braucht es einen grossen Raum. Das Forum in der Lokremise eignet sich wunderbar dafür.»

LARS EUGSTER (41)

Musikmacher, Tanzlehrer, Sportinstructor und Bademeister

 Poste deinen After-Work-Tipp unter #MeinAfterWork auf facebook.com/kfmv.ch

FotografIn: Nadia Neuhaus/ Realisation: Natalie Rabus

Die hohe Kunst des Sparens.

Online kaufen auf
sbb.ch/ausstellungen.

BIS ZU
30%*
RABATT

* z.B. m.a.x. museo, Chiasso, 10% Ermässigung auf die Fahrt mit dem Öffentlichen Verkehr nach Chiasso und zurück sowie 30% Ermässigung auf den Eintritt in das m.a.x. museo, Chiasso. sbb.ch/maxmuseo

Foto: © Bernisches Historisches Museum, Bern, Fotograf: Alexander Gimpeler, Bern

Besuchen Sie aktuelle Ausstellungen zu kleinen Preisen.

Picasso. Das Spätwerk. Hommage an Jacqueline.

Bis 20. November 2016, Fondation Pierre Gianadda, Martigny

Europa in der Renaissance.

Bis 27. November 2016, Landesmuseum Zürich

Kandinsky, Marc & Der Blaue Reiter.

Bis 22. Januar 2017, Fondation Beyeler, Riehen/Basel

Söldner, Bilderstürmer, Totentänzer – Mit Niklaus Manuel durch die Zeit der Reformation.

Bis 17. April 2017, Bernisches Historisches Museum, Bern



Als Mitglied des Kaufmännischen Verbandes profitieren Sie von einem CHF 10.– Rail Bon zur Einlösung an ein RailAway-Kombi-Angebot im Bereich Veranstaltungen. Jetzt downloaden unter www.kfmv.ch/railaway.

RailAway

BESTER SCHUTZ UND ATTRAKTIVE PRÄMIEN FÜR MITGLIEDER DES KAUFMÄNNISCHEN VERBANDES

Ihre persönlichen Vorteile:

- Sonderkonditionen für Mitglieder des Kaufmännischen Verbandes¹
- auch für Lebenspartner im gleichen Haushalt
- innovative Autoversicherung: automatische Belohnung für unfallfreies Fahren

Erfahren Sie mehr unter
www.kfmv.ch/zurich

**kaufmännischer
verband**

mehr wirtschaft. für mich.

**ZURICH VERSICHERUNG.
FÜR ALLE, DIE WIRKLICH LIEBEN.**



ZURICH®

¹Angebot gilt nur unter zurich.ch/de/partner/login oder über die Telefonnummer 0800 33 88 33 für Auto-, Motorrad-, Privathaftpflicht-, Hausrat-, Gebäude- und Assistanceversicherung.