

WIR KAUFLEUTE

Das Magazin
des Kaufmännischen Verbands
N° 4/4_2023



**kaufmännischer
verband**

mehr wirtschaft. für mich.

FOKUS	ALT, ÄLTER, ARBEITSTÄTIG: DIE ARBEITSWELT DER ZUKUNFT Dem Mangel an qualifizierten Fachkräften mit der Ressource «ältere Arbeitnehmende» entgegenwirken Von ANGELIKA INGE STUDER und LISA KATHARINA KORTMANN	04
	IM GESPRÄCH... ... mit GUDRUN SANDER zum Thema Diversität und Geschlechterverteilung in den Unternehmen.	06
GRUNDBILDUNG	BERUFS- UND SPORTAUSBILDUNG AUF HÖCHSTEM NIVEAU Durchstarten in der Ausbildung und beim Sport dank der Sport Academy Zurich (SAZ)	08
BERUF	MIT BEEINTRÄCHTIGUNG ZUM BERUFLICHEN ERFOLG Die Stiftung Rossfeld zeigt, wie die Integration von Menschen mit Beeinträchtigungen gelingt.	10
WBP COMMUNITY	GENERATIONEN IN DER ARBEITSWELT VERA CLASS rückt die Zusammenarbeit unterschiedlicher Generationen in den Fokus.	13
ENGAGEMENT	FLEXIBILITÄT, SINNHAFITIGKEIT UND OFFENHEIT Am Symposium NEW WORK EXPERIENCE wurden die Herausforderungen von morgen beleuchtet.	16
POLITIK	DRINGENDER HANDLUNGSBEDARF Die Flexibilisierung der Arbeit erfordert mehr Gesundheitsschutz.	18
KARRIERECORNER	BEWERBUNGSTRENDS 2024 Tipps und Tricks für Ihre nächste Bewerbung	23



Diversity ist ein wichtiger Schlüssel zum unternehmerischen Erfolg. Individuelle Unterschiede in Bezug auf Herkunft¹, Geschlecht², sexuelle Orientierung³, Alter⁴, Religion⁵ und allfällige Beeinträchtigungen⁶ bringen unterschiedliche Perspektiven und Ideen hervor.

Diversity ist Trumpf! Es gilt nun, die Karten gut zu mischen und mutig und klug auszuspielen!



VIELFALT IN UNTERNEHMEN

Wenn erst einmal geklärt ist, was Diversity Management genau ist und welche Vorteile es Unternehmen bringt, stellt sich die Frage: Wie umsetzen? Damit das Vielfaltsmanagement nicht bereits nach dem Recruiting endet, hier einige konkrete Tipps für eine nachhaltige Umsetzung in die Praxis.

Diversität fängt beim Recruiting an. Sinnvoll ist, wenn im Auswahlprozess nicht nur die besten Abschlüsse, sondern auch vielfältige Hintergründe berücksichtigt werden. Der Einsatz von Gleichstellungsbeauftragten kann dabei hilfreich sein.

3

JOKER



4

ASS



5

NELL



6

JOKER



ALT, ÄLTER, ARBEITSTÄTIG: DIE ARBEITSWELT DER ZUKUNFT

Der demografische Wandel bringt viele Herausforderungen mit sich. Eine davon ist der Fachkräftemangel. Dieser wurde während der Corona-Pandemie insbesondere in systemrelevanten Berufen deutlich. Aber der Mangel an qualifizierten Fachkräften wird in immer mehr Berufsfeldern sichtbar.

Aktuelle demografische Wirkungen auf die Erwerbstätigkeit.

Dass die zunehmende Überalterung der Gesellschaft – in der Schweiz und weltweit – grosse Herausforderungen mit sich bringt, ist hinlänglich bekannt. Dies soll kurz in prägnanten Verhältnissen dargestellt werden: Die Anzahl Menschen im 3. Lebensalter (zwischen 60 und 79 Jahren) wird sich zwischen 2020 und 2050 von 18,9 Prozent (1,46 Mio.) auf 25,6 Prozent (2,67 Mio.) erhöhen und bei Menschen im 4. Lebensalter (ab 80 Jahren) im selben Zeitraum mehr als verdoppeln ⁽¹⁾.

Die Zahl der älteren Arbeitnehmenden verzeichnete in den letzten zehn Jahren das grösste Wachstum: bei den 55- bis 64-Jährigen beträgt es 38 Prozent. Zum Vergleich: Bei Arbeitnehmenden zwischen dem 40. und 54. Lebensjahr betrug das Wachstum gerade mal 5 Prozent ⁽²⁾. Die geburtenstarken Babyboomer-Jahrgänge gehen jetzt oder in den kommenden Jahren in den Ruhestand. Dadurch steigt der Druck auf jüngere Arbeitnehmende. Die Zahl der Rentnerinnen und Rentner pro Erwerbsperson steigt stark an. Dies gilt selbst dann, wenn man berücksichtigt, dass der Anteil von Arbeitnehmenden im Alter zwischen 20 und 64 Jahren aufgrund leichtem Bevölkerungswachstum und Migration in Zukunft ebenfalls zunehmen wird ⁽³⁾. Die Last und die entsprechenden Herausforderungen bleiben bestehen. Was heisst das für Arbeitnehmende? Für Arbeitgebende? Für die Berufswahl? Aus der Forschung zum demografischen Wandel lassen sich Handlungsempfehlungen ableiten, die nicht nur ältere Menschen betreffen, sondern auch jüngere Generationen beschäftigen dürften.

Erkenntnisse aus der Alter(n)sforschung. Die 50-jährigen und älteren Arbeitnehmenden machen aktuell die grösste Gruppe auf dem Arbeitsmarkt aus. Ihnen wird zugeschrieben, loyal zu sein und länger an einer Arbeitsstelle zu verbleiben als jüngere Arbeitnehmende. Sie verfügen über umfassende Kompetenzen, sind lernwillig und ihnen wird oftmals eine höhere Motivation zugeschrieben als ihren

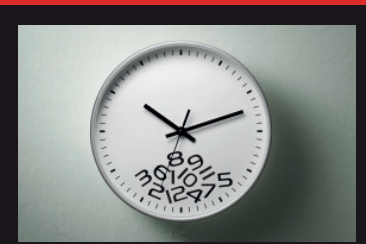
jüngeren Kolleginnen und Kollegen. Eine Studie von Deloitte führt fünf Schritte auf, wie das Arbeitspotenzial von älteren Arbeitnehmenden besser ausgeschöpft werden kann und müsste:

- «Einbinden von Arbeitnehmendenförderung, insbesondere 50plus, in der Unternehmensstrategie
- Änderung der Unternehmenskultur durch Sensibilisierung der Führungskräfte
- Implementieren einer entsprechenden strategischen Personalplanung
- Massnahmen konkret umsetzen (Anpassung der Arbeitsmodelle, Arbeitsinhalte, Arbeitsverhältnisse, Bildung von generationsübergreifenden Teams, Erhalt der Arbeitsmarktfähigkeit, Investitionen ins Gesundheitsmanagement)
- Dialog auf Mitarbeiterebene» ⁽⁴⁾

Im derzeit grössten nationalen Forschungsprojekt zum Thema Alter(n), unter Federführung des Instituts für Altersforschung der Ostschweizer Fachhochschule, wird die Erwerbsarbeit untersucht (age-int.ch). Ein vorausgegangenes Projekt mit Fokus «Arbeit 45+» ⁽⁵⁾ zeigt Chancen auf, wie dem sich rasant verändernden (Arbeits-)Marktumfeld begegnet werden kann. Studien zeigen, dass «[...] bis 2030 zwischen 230 000 und 500 000 Arbeitskräfte fehlen» ⁽⁴⁾ werden. Zwar können gewisse Dynamiken und Massnahmen (Zuwanderung von Arbeitskräften, Automatisierung) diese demografische Herausforderung etwas dämpfen, jedoch nicht lösen ⁽⁴⁾.

Arbeitgebende kommen somit nicht umhin, umzudenken. Sie sollten jetzt Massnahmen ergreifen, um das Potenzial der bestehenden – insbesondere älteren – Arbeitskräfte zu nutzen und zu fördern. Seitens Politik beschäftigen sich verschiedene Bundesstellen direkt oder indirekt umfassend mit Altersfragen ⁽⁶⁾, sei dies auf Ebene Bund, Kantone, Gemeinden. Eine von vielen Initiativen ist die Charta Arbeitsmarkt 45+. Mit Entscheidungstragenden aus Wirtschaft, Bundesstellen und Forschungspartnern wurden «Modelle und Interventionen für den zukünftigen Arbeitsmarkt 45+» entwickelt.

Der Arbeitswelt von morgen ist somit interdisziplinär, branchenübergreifend und mit vereinten Kräften zu be-



**FLEXIBLE ARBEITSZEIT-
MODELLE UND
BETREUUNGSANGEBOTE**

Diversität ist auch in unterschiedlichen Familiensituationen und Lebensumständen zu finden. Familienleben und Job zu vereinbaren, kann zur grossen Herausforderung werden. Mitarbeitende mit Kindern können mit flexiblen Arbeitszeitmodellen und Kinderbetreuungsangeboten im Alltag entlastet werden. Sie sind dadurch weniger gestresst und können sich besser auf ihre beruflichen Aufgaben fokussieren.

gegenen. Die Anspruchsgruppen, die sich diesbezüglich zu engagieren haben, sind so vielfältig und heterogen wie das Alter(n) selbst: Politik, Wirtschaft, Soziales, Gesundheitswesen, Bauwesen, Öffentlicher Verkehr und andere können einen Beitrag leisten, um der alternden Gesellschaft Perspektiven zu eröffnen und Lösungen zu ermöglichen.

ANGELIKA INGE STUDER und LISA KATHARINA KORTMANN, Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen am IAF Institut für Altersforschung an der Ostschweizer Fachhochschule. age-int.ch

- 1 Szenarien zur Bevölkerungsentwicklung der Schweiz und der Kantone 2020–2050; Publikation; Bundesamt für Statistik (admin.ch)
- 2 Indikatoren zur Situation älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf dem Schweizer Arbeitsmarkt 2021 (admin.ch)
- 3 Anteil der Jugendlichen in der Schweiz sinkt – Die Volkswirtschaft
- 4 Arbeitskräfte gesucht – wie die Altersgruppe 50plus den Fachkräftemangel lindern kann | Deloitte Switzerland
- 5 AGE.NT – Work 45+ (age-netzwerk.ch)
- 6 Alterspolitik (admin.ch)

... GUDRUN SANDER

Frau Sander, Sie messen im Competence Centre for Diversity & Inclusion (CCDI) der Universität St. Gallen, wie Betriebe Diversität umsetzen und wie die Geschlechterverteilung aussieht. Wie steht die Schweiz da? Es ist schon einiges passiert, aber es gibt auch noch vieles zu tun. Bei der Geschlechterverteilung sehen wir eine positive Entwicklung, wir hatten noch nie so viele gut ausgebildete Frauen wie jetzt und so steigt auch der Anteil der Frauen im unteren Management. Gegen oben dünnt es sich aus – und ganz oben sind immer noch die Männer in der Mehrheit.

Wie steht es um die anderen Dimensionen der Inklusion – Alter oder Ethnizität zum Beispiel? Das Thema Alter braucht klar mehr Aufmerksamkeit. Die Entwicklung, dass wir alle immer älter werden, ist schliesslich nicht neu, und trotzdem steht die Arbeitswelt jetzt scheinbar hilflos da. Meine Empfehlung für Betriebe ist folgender Leitgedanke: Talent hat kein Alter! Bei der Ethnizität erlebe ich viel Offenheit, aber gleichzeitig auch eine gewisse Unbeholfenheit. Oft haben die Leute das Gefühl, in der Schweiz gäbe es keinen Rassismus, was natürlich nicht stimmt – denken wir nur an den Nachteil von ausländisch klingenden Namen bei der Stellensuche. Sehr gefordert ist die Schweiz zudem beim Thema Behinderungen. Es gibt viele unsichtbare – psychische – Beeinträchtigungen. Unternehmen müssen ein vertrauensvolles Klima schaffen, in welchem eine solche Einschränkung kommuniziert werden kann, ohne in einer Schublade zu landen. Es gibt also noch viel Potenzial.

Diversität ist in aller Munde, doch was braucht es, um von der blossen Theorie ins Handeln zu kommen? Nur mit der Anstellung diverser Mitarbeitender ist es kaum getan. Genau, man muss es andersherum angehen: Firmen müssen zuerst eine inklusive Kultur aufbauen – mit einer inklusiven Führung, inklusiven Prozessen und Strukturen. Dann wird auch die Diversität automatisch grösser.

Wie kann diese Kultur aufgebaut werden? Eine inklusive Führungskultur bedeutet: Strukturen schaffen, die nicht von vornherein etwas ausschliessen. Dazu müssen Prozesse angepasst werden. Wenn ich zum Beispiel weiss, dass sich Frauen weniger bewerben, sobald im Stellenbescheid bei den Anforderungen zehn Punkte aufgezählt werden, dann sollte man für diese Beschriebe nur drei oder vier Anforderungen verfassen – so bewerben sich automatisch mehr Frauen. Dann braucht es für die Umsetzung natürlich Ziele für Führungskräfte, so wie es sie für andere Veränderungsprozesse auch gibt. Das Inklusionsziel soll aber nicht heissen: Wir müssen jetzt zwei Mitarbeitende über 55 einstellen. Sondern: Wir müssen in der Mitarbeitenden-Umfrage einen besseren Wert beim Thema Inklusion erreichen.

Soweit zu den harten Faktoren. Wie gelingt der Shift bei den weichen Faktoren wie der Sensibilisierung von Geschäftsleitung und Führungskräften? In meiner Erfahrung holt man Führungskräfte am besten mit dem Thema «Unconscious Bias» – also «unbewusste Stereotype» – ab. Da geht es um Fragen wie: Welchen Einfluss haben Grösse, Stimme oder Kleidung? Dabei merkt man schnell, wie rasch man Menschen in Schubladen steckt. Wenn ich mit diesen allgemeinen Beispielen starte und dann erst konkrete Themen wie Alter, Geschlecht oder Ethnizität angehe, ist der Widerstand geringer und ich gewinne die Leute eher für die Idee der Inklusion. Und dann müssen Führungskräfte auf inklusive Führung geschult werden. Die Sensibilisierung beginnt bereits damit, dass in einem Meeting alle zu Wort kommen und die gleiche Redezeit erhalten. Oder dass Führungskräfte bei einem sexistischen Witz sagen: So etwas möchte ich in meinem Team nicht hören. Es sind kleine, unspektakuläre Massnahmen, die helfen, eine Inklusionskultur zu schaffen.

Diversität bringt unterschiedlichste Menschen und Charaktere in einem Team zusammen. Wie bleibt dabei der Hausfrieden gewahrt? Vorgesetzte, aber auch Mitarbeitende, sollten sich bewusst machen, dass sie sich auf einer Lernreise befinden und nicht alles von Beginn an perfekt sein muss. Zuhören, ohne zu bewerten, ist ein wichtiges Mantra, insbesondere für Führungskräfte. Reflektieren, es sich eingestehen, wenn man von einem Thema keine Ahnung hat – und sich dann einlesen, weiterbilden. Für Mitarbeitende ist es hilfreich, sich in die Situation der anderen zu versetzen und sich zu fragen: Wie würde es mir gehen, wenn mit mir so gesprochen oder umgegangen würde? Dann wird schnell deutlich, welche Handlungen, Aussagen oder Fragen seltsam oder gar verletzend sein können. Die Grundhaltung aller soll sein: Ich bin neugierig, offen und will etwas lernen.

Wir kommen nochmals auf das heisse Eisen «Alter» zurück. Dass wir alle immer länger arbeiten müssen, wird zur Tatsache. Ebenfalls, dass Arbeitnehmende über 50 kaum mehr eine neue Stelle finden. Wie lässt sich dieser Gap endlich schliessen? Es stimmt nicht, dass über 50-jährige kaum eine Stelle finden, aber: Es dauert deutlich länger, und das ist frustrierend. Hier braucht es auf politischer Ebene eine Weichenstellung. Die Frage betrifft mich aktuell selbst: Ich hatte eine klassische Frauenkarriere, mit Unterbrüchen und Teilzeit, und muss jetzt noch rund fünf Jahre arbeiten. Würde ich jetzt nicht im 100-Prozent-Pensum arbeiten, sähe meine Altersvorsorge schlecht aus. Deshalb muss die Altersvorsorge angepasst werden: Es muss zählen, was ein Mensch das ganze Leben über einbezahlt hat, anstatt nur die letzten paar Jahre zu betrachten. Und es sollte flexiblere Möglichkeiten bei der Pensionierung geben, sodass wir – wenn wir

wollen – über das Pensionsalter hinaus arbeiten können, vielleicht mit reduziertem Pensum.

Was braucht es auf Seiten der Unternehmen? Rekrutierende müssen ihren Bias überdenken: Wenn ich eine ältere Person rekrutiere, die aus viel Erfahrung und Wissen schöpfen kann, dann kann das ein Mehrwert sein. Firmen müssen sich bewusst machen, welche Vorteile ältere Mitarbeitende mitbringen. Tatsächlich gibt es bereits Firmen, die proaktiv 60-Jährige einstellen und sich bewusst so positionieren wollen.

Was können ältere Arbeitnehmende tun, um für Firmen attraktiv zu bleiben? Sie können signalisieren, dass sie bereit sind, auch über die Pensionierung hinauszuarbeiten – und zwar direkt im CV oder im Bewerbungsschreiben. Wenn sie Motivation zeigen und deutlich machen, dass sie nicht mit 65 aussteigen wollen, fliegt die Bewerbung weniger schnell vom Stapel. Gut ist auch aufzuzeigen, dass man sich weitergebildet hat. Dabei zählen nicht nur externe Weiterbildungen, sondern auch informelle Weiterbildungen auf dem Job und Dinge, die man dazugelernt hat. Und als dritten Punkt: Ältere sollten im Bewerbungsprozess nicht in Konkurrenz zu den jungen Kolleginnen und Kollegen gehen, sondern sich bewusst auf Stellen bewerben, wo ihre Erfahrung als Stärke angesehen wird.

Das Interview führte ERIKA SUTER,
Redaktorin Wir Kaufleute

Prof. Dr. GUDRUN SANDER ist Co-Direktorin des Kompetenzzentrums für Diversity und Inklusion (CCDI) sowie Co-Direktorin der Forschungsstelle für Internationales Management an der Universität St. Gallen.



REKRUTIERUNG VON ÄLTEREN FACHKRÄFTEN

Unternehmen sollten vermehrt darauf achten, auch ältere Mitarbeitende zu rekrutieren. Diese können nicht nur ihre wertvollen Arbeitserfahrungen und ihr Fachwissen mit jüngeren Kolleginnen und Kollegen teilen, sondern bereichern auch diverse Teams mit ihrer Lebenserfahrung und den innerhalb ihrer Generation ausgeprägten Sichtweisen. So erweitern sie das Spektrum der Herangehensweisen an Problemstellungen und können somit zu deren erfolgreicher Lösung beitragen.



BERUFS- UND SPORT- AUSBILDUNG AUF HÖCHSTEM NIVEAU



Durchstarten – sowohl in der Ausbildung wie auch beim Sport? Diese Möglichkeit bietet die Sport Academy Zurich (SAZ). Innert vier Jahren absolvieren die Lernenden eine vollwertige Berufsschule zum Kaufmann/zur Kauffrau EFZ. Dabei steht ihnen dreimal pro Woche der Morgen für die intensive Förderung ihres sportlichen Talents zur Verfügung – während der ganzen Ausbildungszeit.

Sportliche Ausbildung. Das Ausbildungsmodell ermöglicht die intensive Förderung von sportlichem und tänzerischem Talent. Die Sporttalente aus insgesamt 18 Sportarten können entweder die professionellen Fussball- oder Athletiktrainings der SAZ oder die eigenen Trainingseinheiten im Verein besuchen. Der persönliche Wochenplan wird flexibel und passend zusammengestellt.

Ein Team von hochmotivierten und humorvollen Sportlehrer:innen, Bewegungswissenschaftler:innen und ehemaligen Profisportler:innen bildet die Lernenden mit Freude aus. Seit knapp zehn Jahren arbeitet die SAZ mit dem FC Zürich und TuricumFit zusammen. Fussballer:innen profitieren während der gesamten Ausbildung von bis zu drei Trainingseinheiten am Morgen, die von den Ausbilder:innen des FC Zürich durchgeführt werden.

Für alle anderen Sportler:innen bietet die SAZ in Zusammenarbeit mit TuricumFit ein Athletiktraining an. Kraft, Schnelligkeit, Ausdauer, Koordination und Gleichgewicht werden dabei individuell und abgestimmt auf die konkreten Ziele der Lernenden optimal trainiert.

Schulische und betriebliche Ausbildung. Den schulischen Teil ihrer Ausbildung absolvieren die Lernenden der SAZ an der grössten Berufsfachschule der Schweiz, der Wirtschaftsschule KV Zürich. Sie werden entweder in kleinen Gruppen in reguläre KV-Klassen integriert (EFZ oder BM1) oder neu in einer reinen Sportklasse geführt. In den ersten zwei Jahren arbeiten die Lernenden noch nicht in einem Praktikumsbetrieb. Dadurch erhalten sie viel Zeit, um zu trainieren, sich zu erholen und für die Berufsschule zu lernen. Es stehen dafür jede Woche vier halbe Tage zur Verfügung. Das dritte Ausbildungsjahr ist schulfrei, dafür beginnt das zweijährige Praktikum. Im vierten Jahr bereiten die Lernenden sich an einem Schultag pro Woche auf die Abschlussprüfungen vor.

Aufnahmekriterien. Wer sportliches Talent, gute schulische Leistungen sowie ein vorbildliches Verhalten vorzuweisen hat, ist hier richtig. Im Zusammenhang mit den sportlichen Fähigkeiten wird ein Trainingsumfang von mindestens zehn Stunden pro Woche vorausgesetzt. Eine Swiss Olympic Talent Card Regional oder National – in Kombination mit einem Leistungszentrum – ist für einen subventionierten Ausbildungsplatz notwendig. Im Zusammenhang mit den schulischen Leistungen wird mindestens ein durchschnittlicher Sekundarschulabschluss auf der Stufe A erwartet. Weitere Tests und Referenzen werden beigezogen, um eine möglichst detaillierte Bewertung zu erhalten. Zu guter Letzt legt die SAZ viel Wert auf Eigenschaften wie Zuverlässigkeit, Pünktlichkeit, Ehrlichkeit sowie Eigenverantwortung.

Mehr Informationen zum Sport-KV unter:
sport-academy.ch

FABIO BRISTOT, Sportwissenschaftler und Schulleiter Sport Academy Zürich



INKLUSION UND BARRIEREFREIE ARBEITSPLÄTZE

Damit Personen mit unterschiedlichen Einschränkungen Teil des Teams werden können, müssen gewisse bauliche Voraussetzungen gewährleistet sein. Um Mitarbeitenden mit körperlichen Beeinträchtigungen zu ermöglichen, gleichberechtigt am Arbeitsalltag teilzunehmen, können visuelle, taktile oder auditive Gestaltungen helfen. Mitarbeitende, die auf einen Rollstuhl oder Rollator angewiesen sind, benötigen neben eigenen Parkplätzen genügend Platz, um sich fortzubewegen. Zusätzlich sollte der Arbeitsbereich schwellenfrei sein.

MIT BEEINTRÄCHTIGUNG ZUM BERUFLICHEN ERFOLG

Inklusion steht für die gleichberechtigte Teilhabe aller Menschen in sämtlichen gesellschaftlichen Bereichen. Sie ebnet Menschen mit Beeinträchtigungen den Weg zum beruflichen Erfolg.

Inklusion ist nicht nur eine gesellschaftliche Verpflichtung, sondern ein Gewinn für alle. Sie fördert Diversität, Toleranz und Respekt gegenüber unterschiedlichen Lebenswelten und Fähigkeiten. Das Anerkennen der Vielfältigkeit und das Interesse an unterschiedlichen Erfahrungen, Hintergründen, Möglichkeiten und Perspektiven kann zu neuen Sichtweisen und Erkenntnissen führen. Diese wiederum können Denkweisen erweitern und Lösungsideen potenzieren.

Die Förderung beruflicher Integration aller Mitglieder einer Gesellschaft ist von entscheidender Bedeutung, damit Inklusion gelingen kann. Insbesondere die Teilhabe am beruflichen Leben fördert das individuelle Wohlbefinden, stärkt die physische und insbesondere psychische Gesundheit und beeinflusst dadurch auch die Produktivität einer Volkswirtschaft positiv.

Damit die Integration von Menschen mit Beeinträchtigungen in den Arbeitsmarkt gut gelingt, ist der gezielten Unterstützung der Betroffenen ein besonderes Augenmerk zu widmen. Die Stiftung Rossfeld in Bern leistet dazu einen wertvollen Beitrag, indem sie Menschen mit Sinnesbeeinträchtigung, Lernschwierigkeiten, ADHS oder Autismus die Möglichkeit bietet, sich in den Berufsfeldern des Kaufwesens und der Büroarbeit zu qualifizieren.

Durch individuelle Förderung und Coachings werden Jugendliche und Erwachsene ermutigt, ihr Potenzial zu entdecken, zu entfalten und auszuschöpfen. Diese gezielte Unterstützung stärkt nicht nur die berufliche Perspektive der Teilnehmenden, sondern auch ihr Selbstvertrauen und ihre Unabhängigkeit, sodass ein selbstständiges Leben möglich wird.

Die Stiftung Rossfeld bietet die Ausbildungsgänge Büroassistent:in (EBA), Kauffrau/Kaufmann (EFZ) mit den entsprechend eidgenössisch anerkannten Abschlüssen an sowie die praktische Ausbildung PrA nach INSOS. Die betriebliche Bildung findet in der Stiftung Rossfeld sowie auf dem ersten Arbeitsmarkt statt. Die Lernenden besuchen die öffentliche Berufsfachschule (WKS KV Bildung in Bern). Zur Unterstützung ist ein Betreuungsteam von Rossfeld vor Ort. Rossfeld bietet zudem eine Beratung für alle Beteiligten an, Unterstützung bei Bewerbungen sowie ein Job-Coaching.

Letzteres ist ein bewährtes Mittel, um Menschen (mit oder ohne Beeinträchtigung) bei der Überwindung von beruflichen Hürden, bei der Entfaltung von Potenzialen und der Entwicklung von gesunden Arbeitsgewohnheiten zu unterstützen. Job-Coaching bewährt sich auch bei der Identifizierung von Fähigkeiten, beruflichen Zielen und passenden Arbeitsplätzen.

SABINA ERNI, Leiterin Beruf und Innovation, Kaufmännischer Verband Zürich



DIVERSITÄT IN DER KANTINE

Unsere Essgewohnheiten werden von verschiedenen Einflüssen geprägt. Sei es Erziehung, Religion, Kultur oder persönliche Überzeugung. Diversität bedeutet auch, diese verschiedenen Präferenzen zu tolerieren, also verschiedene Speiseangebote in der Kantine bereitzustellen. Veganer:innen, Vegetarier:innen, Mitarbeitende mit verschiedenen Glaubensrichtungen oder Lebensmittelunverträglichkeiten sollten sich gleichermaßen willkommen fühlen. Allerdings sind diese Massnahmen in kleinen und mittleren Betrieben kaum möglich. Diese Diversität lässt sich nur bei einer gewissen Grösse der Unternehmen umsetzen.



*Mehr Informationen zur
Stiftung Rossfeld
via QR-Code*



*Mehr Informationen zu
INSOS / Ausbildungen PrA
via QR-Code*



*Mehr Informationen zum
Job-Coaching
via QR-Code*



*Laufbahnberatung für alle,
die sich mit ihren Inter-
essen, Fähigkeiten und
beruflichen Zielen
auseinandersetzen möchten,
via QR-Code*

MOBBING – WAS TUN?

Im Gesetz wird Mobbing an sich nicht definiert. Das Staatssekretariat für Wirtschaft versteht unter Mobbing: **Handlungen im Arbeitsleben, die von einer Person oder einer Gruppe auf systematische Art gegen eine bestimmte Person ausgeübt werden mit dem Ziel des Ausstossens aus dem Arbeitsverhältnis.**

In der Rechtsberatung erhalten wir viele Anfrage zu diesem Thema. So unterschiedlich die Vorgeschichten auch sind, alle Betroffenen möchten wissen, wie sie darauf reagieren sollen. Wir empfehlen folgende Schritte:



1 Beobachten

Nicht immer, wenn wir etwas als Mobbing empfinden, ist es so gemeint. Es empfiehlt sich deshalb, das Verhalten aller Beteiligten – auch das eigene – zu beobachten und in einem Tagebuch oder Protokoll festzuhalten. Dabei hilft es, die effektive Situation möglichst sachlich oder objektiv zu beschreiben.

2 Gespräch suchen

Hat der oder die Betroffene die systematische Handlung identifiziert, kann es ratsam sein, die handelnde Person direkt auf das verletzende Verhalten anzusprechen. Man könnte sich höflich nach dem Grund eines bestimmten Verhaltens erkundigen. Dabei gilt es, Vorwürfe zu vermeiden. Wenn man beispielsweise beobachtet, dass man nie an eine bestimmte Sitzung eingeladen wird, könnte man offen nach dem Grund fragen.

3 Melden

Verbessert sich die Situation nicht und kommt der oder die Betroffene zum Schluss, dass er oder sie selbst nicht weiterkommt, folgt der nächste Schritt: Eine persönliche und schriftliche Meldung an die/den Vorgesetzte:n oder, wenn diese:r zu den Handelnden gehört, eine Hierarchiestufe weiter.

Dabei empfehlen wir direkt die Handlung, die als persönliche Verletzung empfunden wird, sachlich zu beschreiben und an die Fürsorgepflicht des Arbeitgebenden zu appellieren. Die Vorgesetzten müssen dann aufgrund der gesetzlichen Fürsorgepflicht etwas unternehmen, um die Situation zu untersuchen und allenfalls zu verbessern.

Aus juristischer Sicht ist die schriftliche Meldung wichtig, weshalb wir sie nebst dem persönlichen Gespräch empfehlen. Die Person, die ein Problem meldet, wird manchmal als Ursache des Problems betrachtet. Dies führt dazu, dass – sei es, um keine Massnahmen ergreifen zu müssen oder weil diese nicht helfen – schliesslich die «gemobbte» Person entlassen wird.

Manchmal erfahren wir von Mobbing-Situationen erst nach erfolgter Kündigung. In diesen Fällen stellt sich die Frage, ob die Kündigung missbräuchlich war und ob allenfalls die gekündigte Person Anspruch auf eine Entschädigung hat. Die Beweispflicht obliegt dann den Arbeitnehmenden. Aus diesem Grund betonen wir immer wieder, wie wichtig es ist, sich gut zu dokumentieren.

Die empfohlenen Schritte sind nicht einfach, weshalb unser Team Ihnen gerne beratend zur Seite steht: kfmv.ch/zuerich-recht

SILVIA HERRANZ BANZ, Rechtsdienst Kaufmännischer Verband Zürich



Liebe Mitglieder, geschätzte Leserinnen und Leser

Inklusion und Diversity sind prägende Themen in der heutigen Gesellschaft.

Die Generationenvielfalt ist eine Folge der steigenden Lebenserwartung, des Fachkräftemangels und der technologischen Entwicklung. Die Zusammenarbeit aller kann zu einem höheren Innovationspotenzial, einer grösseren Anpassungsfähigkeit und einer besseren Kundschaftsnähe führen. Gleichzeitig entstehen dadurch aber auch Konflikte, die auf unterschiedliche Werte, Erwartungen, Kommunikationsstile und Lerngewohnheiten zurückzuführen sind.

Die sexuelle und geschlechtliche Vielfalt in unserer Gesellschaft ist ein Ausdruck für individuelle Freiheit und Selbstbestimmung. Die Integration von LGBTQ-Personen sind dabei nicht mehr nur eine ethische Frage, sondern in zunehmendem Masse auch ein wirtschaftlicher Faktor. Studien gehen heute davon aus, dass LGBTQ-freundliche Unternehmen höhere Mitarbeitendenzufriedenheit, geringere Fluktuation und bessere Kundschaftsbindung aufweisen.

Die alternde Gesellschaft ist eine weitere Herausforderung. Die sogenannte Silver Society, die Gruppe von Menschen über 50 Jahren, zeichnet sich durch eine hohe Kaufkraft, Lebensqualität und gesellschaftliche Anteilnahme aus. Sie stellt nicht nur eine wichtige Zielgruppe für Unternehmen dar, sondern auch eine potenzielle Ressource für den Arbeitsmarkt.

Inklusion und Diversity sind also deutlich mehr als blosse Modewörter. Sie sind Teil einer modernen Gesellschaft und ihre Berücksichtigung trägt wesentlich zu einem besseren Miteinander bei. Nutzen wir die Chance und tauschen uns «grenzüberschreitend» aktiv und persönlich miteinander aus. Gute Lektüre!

Herzlich,

Michael Meier

Vorstandsmitglied Kaufmännischer Verband Südostschweiz

Schulleiter Wirtschaft, ibW Höhere Fachschule Südostschweiz

Ausgabe N° 4/4_2023

WIR SÜDOSTSCHWEIZER KAUFLEUTE

SEMINARE

Seite 2

ibW HÖHERE FACHSCHULE SÜDOSTSCHWEIZ

Seite 3

FACHHOCHSCHULE GRAUBÜNDEN

Seite 4

**kaufmännischer
verband**

*mehr wirtschaft. für mich.
in der südostschweiz.*

SCHALTER

Montag bis Freitag

08:00 - 12:00 Uhr | 13:30 - 17:00 Uhr

TELEFON

Montag bis Freitag

08:00 - 12:00 Uhr | 13:30 - 17:00 Uhr

KONTAKT

info@kfmv-suedostschweiz.ch, T +41 81 254 14 22

kfmv.ch/suedostschweiz

IMPRESSUM Beilage zum «Wir Kaufleute», erscheint 4-mal jährlich HERAUSGEBER: Kaufmännischer Verband Südostschweiz, Vazerolgasse 2, 7000 Chur, T +41 81 254 14 22
info@kfmv-suedostschweiz.ch, kfmv.ch/suedostschweiz REDAKTION UND ANZEIGEN: Marlen Lecchino, T +41 81 254 14 22, marlen.lecchino@odura.ch VERLAG
UND REDAKTION «WIR KAUFLEUTE»: Kaufmännischer Verband Zürich, Pelikanstrasse 18, Postfach, 8021 Zürich

Mittwoch, 14.2.2024
09:00 – 13:00 Uhr



STARK DURCH DEINE LEHRZEIT – RESILIENZTRAINING FÜR LERNENDE IM 2. LEHRJAHR

Der Workshop gibt dir die Möglichkeit, einen Rückblick auf deine bisherige Zeit in der Lehre vorzunehmen und dabei deine Ressourcen zu erkennen und zu nutzen. Wir werden uns auch mit den sieben Säulen der Resilienz beschäftigen, um deine Widerstandsfähigkeit zu stärken.

Des Weiteren werden wir gemeinsam daran arbeiten, deine Glaubenssätze zu erkennen und umzuformulieren, um positive Veränderungen zu ermöglichen. Abschliessend werden wir einen Ausblick auf das 3. Lehrjahr werfen. Der Workshop bietet dir die Chance zur Selbstreflexion und zum Erfahrungsaustausch in einer unterstützenden Gruppenumgebung.

KOSTEN *MGL CHF 76.– *NMGL CHF 95.–

Montag, 19.2.2024
13:30 – 16:30 Uhr



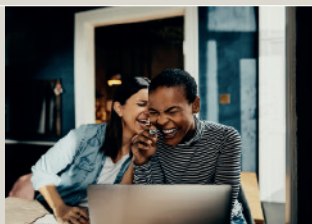
SUPERSTAR-STYLE IN KOMMUNIKATION UND ARBEITSTECHNIK

Schlüsselkompetenzen im Berufsalltag von Lernenden. Der Superstar-Style: Wie du dich durch die richtige Kommunikation von der Masse abhebst! Unser Workshop ist alles andere als langweilig! Du wirst aktiv in Gruppenarbeiten, interaktive Übungen und Rollenspiele eingebunden. Wir zeigen dir anhand von coolen Beispielen aus der Popkultur,

wie du die erlernten Techniken in deinem Alltag anwendest. Egal, ob du gerade deine ersten Schritte in der Berufswelt wagst, deine Leidenschaft für Social Media entdeckst oder einfach lernen möchtest, wie du dich im digitalen Dschungel am besten präsentierst – hier bist du richtig!

KOSTEN *MGL CHF 76.– *NMGL CHF 95.–

Donnerstag, 16.5.2024
13:30 – 16:30 Uhr



SHINE LIKE A STAR: SELBSTBEWUSST UND PROFESSIONELL PRÄSENTIEREN

Einzigartiges Seminar für Lernende: Entdecke die Macht des gekonnten Medieneinsatzes und beeindrucke mit Präsenz! Du möchtest deine Präsentationen auf das nächste Level heben? Sehnt du dich danach, andere mit deinen Worten zu begeistern, zu motivieren und zu animieren? Dann bist du hier genau richtig! In unserem intensiven Seminar

lernst du, wie du Medien gezielt einsetzen kannst, um deine Präsentationen aufzuwerten. Egal, ob du vor Mitschülerinnen und Mitschülern, Lehrpersonen oder später vor einem grösseren Publikum stehst – wir zeigen dir die Techniken, damit du dich selbstbewusst und professionell präsentieren kannst.

KOSTEN *MGL CHF 76.– *NMGL CHF 95.–

HINWEIS

ANMELDUNG UND INFOS SEMINARE EVENTS



Wenn nicht anders vermerkt, finden die Seminare beim Kaufmännischen Verband Ostschweiz, Teufener Strasse 25, 9000 St. Gallen, statt.
Zeit: 08:30 – 16:30 Uhr

*MGL = Mitglieder

*NMGL = Nichtmitglieder

INKLUSION UND DIVERSITY IM UNTERNEHMEN

Inklusion und Diversity sind entscheidende Faktoren, um eine zukunftsfähige Gesellschaft zu schaffen, von der alle Menschen Teil sein können. Die Attraktivität von Unternehmen, die Inklusion und Diversity leben, steigt markant.



Inklusion bedeutet, dass alle Menschen die Möglichkeit haben, sich in ihrer Umgebung vollständig einzubringen und ihre Fähigkeiten und Talente zu entfalten.

Diversity wiederum bezieht sich auf die Vielfalt und Unterschiede im Unternehmen, einschliesslich Ethnie, Geschlecht, sexueller Orientierung oder körperlicher Fähigkeiten.

Diversity und Inklusion bringen viele Vorteile für das Miteinander im Unternehmen:

- Mehr Fähigkeiten sorgen für bessere Ergebnisse.
- Unterschiedliche Denkweisen führen zu unterschiedlichen Ergebnissen, sodass beispielsweise in Projektteams oft ganz neue kreative Lösungen entstehen.
- Die Produktivität der einzelnen Mitarbeitenden steigt, weil diese durch das Wissen der anderen motivierter sind.

Zudem werden Unternehmen attraktiver für Bewerber:innen. Potenzielle neue Mitarbeitende achten genau auf die Faktoren Diversity und Inklusion bei der Wahl ihres zukünftigen Jobs. Ein weiterer positiver Aspekt ist, dass bestehende Mitarbeitende meist länger im Unternehmen bleiben, da schnell ein ausgeprägtes Teamgefühl entsteht. Dadurch reduzieren sich die Personalkosten bei der Suche und Einarbeitung von neuen Mitarbeitenden. Kurzum: Das Image des Unternehmens verbessert sich gesamthaft.

Mitarbeitende profitieren auch für ihr Privatleben von den erworbenen sozialen Fähigkeiten, das heisst, nicht nur finanziell, sondern auch menschlich.

JOCHEN MUHM, Dozent / Projektmitarbeiter an der ibW Höhere Fachschule Südostschweiz

TRANSFORMATION IN DER TOURISMUSBRANCHE

Endlich wieder reisen ...!

Nach der Pandemie hält die Menschen in Sachen Reisen nichts mehr zurück. Besonders in den westlichen Ländern ist die Reiselust grösser denn je und die Tourismusbranche darf endlich aufatmen. Auch in Graubünden sind die Zahlen wieder erfreulich: So wurden im Tourismusjahr 2022 im Kanton so viele Logiernächte gebucht wie zuletzt im Jahr 2010.

Trotz steigender Zahlen zeigen die aktuellen Entwicklungen aber auch auf, dass Reisende sich vermehrt vom Massentourismus abwenden und individuelle Reiseerlebnisse bevorzugen. Dies führt zu einer grundlegenden Transformation in der Tourismusbranche, die sowohl auf ökologische, ökonomische als auch auf soziale Faktoren zurückzuführen ist. Die neuen Bedürfnisse der Konsumentinnen und Konsumenten haben zudem direkte Auswirkungen auf die personellen Ressourcen in der Branche. Innovative Fachpersonen im Bereich Tourismus sind gefragter denn je. Es liegt an ihnen, Herausforderungen rechtzeitig zu erkennen und Verantwortung zu übernehmen.

Helfen Sie mit, die Zukunft des Tourismus aktiv mitzugestalten und studieren Sie Tourismus an der FH Graubünden in Chur. Diese Ausbildung ist auch im Teilzeitstudium möglich. fhgr.ch



ANZEIGE



Fachhochschule Graubünden
University of Applied Sciences



Bachelorstudium

Tourismus

Als Voll- und
Teilzeitstudium

Werden Sie Teil des Wandels und studieren Sie Tourismus. Wir bilden versierte Fach- und Führungskräfte aus und entwickeln gemeinsam Konzepte für einen zukunftsfähigen Tourismus. Mit einem Studium an der FH Graubünden können Sie den Unterschied machen!

Hier beginnt Ihre Reise:
fhgr.ch/tourismus

Bilden und forschen. **graubünden**

GENERATIONEN IN DER ARBEITSWELT



Ein starkes Team mit unterschiedlichen Kompetenzen, das gemäss dem Bundesamt für Statistik exakt dem durchschnittlichen Alter der Schweizer Erwerbsbevölkerung von 42 Jahren entspricht.

INFORMATIONEN ZUR FACHGRUPPE

kfmv.ch/wbp

ABENDVERANSTALTUNGEN

kfmv.ch/wbp-events

ONLINE-SEMINARE

kfmv-seminare.ch

SAVE THE DATE

wbp-Herbsthalbtagung am
31. Oktober 2024

Die Arbeitswelt steht aktuell vor der Herausforderung des Arbeitskräftemangels. Wir alle spüren deutlich, dass ein Ungleichgewicht zwischen geforderten und vorhandenen Kompetenzen besteht.

Über die jüngste Generation Z wird aktuell viel geschrieben und diskutiert. Und ich bin überzeugt, über die Xler, die Yler, die Baby Boomer und die Traditionalisten ranken sich ähnlich viele Mythen. Um es vorwegzunehmen: Es gibt kein weltweit gültiges Generationenmodell. Generationen lassen sich nicht trennscharf unterscheiden. Die Menschen sind zu verschieden, die Einflüsse zu vielschichtig. Es bestehen verschiedene Sichtweisen auf die Arbeit und das Engagement ist von unterschiedlichen Motiven geprägt. Jede Generation hat eigene Erlebnisse, entsprechende Erfahrungen als auch Prägungen und funktioniert partiell nach anderen Regeln.

Die Beleuchtung dieser Unterschiede ermöglicht uns, eine Sensibilität in Bezug auf die Werthaltungen und Bedürfnisse der jeweiligen Generation zu entwickeln. Das ist erfolversprechend, weil wir das Potenzial von erfahrungsdiversen Teams brauchen. Wir müssen die Zusammenarbeit unterschiedlicher Generationen in den Fokus rücken und optimieren.

Das können wir, indem wir alle Generationen miteinbeziehen und die Stärken von erfahrenen und jüngeren Mitarbeitenden nutzen. Alle bringen ihre Kompetenzen ein, arbeiten zusammen in Projekten. Dabei wird darauf geachtet, die unterschiedlichen Erwartungen offen einzubringen und nicht die eine oder andere Sichtweise als richtig oder falsch zu beurteilen. Das benötigt einen wohlwollenden und wertschätzenden Dialog und es ist sicherlich hilfreich, dafür gewisse Regeln zu etablieren, die von allen respektiert werden. Das fördert den generationenübergreifenden Beziehungs- und Kompetenzaufbau. Die Berufsbildung bietet eine exzellente Grundlage für eine kulturelle Verankerung des Generationenmanagements. Ein strategischer Erfolgsfaktor für Unternehmen, der unseres Erachtens massiv unterschätzt wird.

Die Fachgruppe «wbp - Wir Berufs- und Praxisbildner:innen» des Kaufmännischen Verbands bietet allen Interessierten nicht nur passgenaue Angebote, sondern auch entsprechende Austauschmöglichkeiten. Sie ist immer in Kontakt mit Unternehmen, den Lernenden und denjenigen, die sie auf ihrem Weg in die Zukunft begleiten.

VERA CLASS, MAS Wirtschaftspsychologie FHNW, eidg. dipl. Kommunikationsleiterin, eidg. FA Ausbilderin, ist Berufsbildungsexpertin und leitet die nationale Fachgruppe wbp - Wir Berufs- und Praxisbildner:innen.

ANDERE MENSCHEN ZUM LACHEN BRINGEN ...

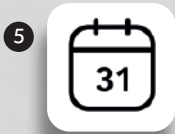
NAME Gajendran Nilanthy

ALTER 21 Jahre

BERUF Eventmanagerin

NETZWERK LinkedIn und Instagram





DAS LETZTE MAL IN DEN FERIEEN WAR ICH ... in Nizza (1) und die nächste Reise steht bereits an. Und zwar geht es nach Malaga (2). Ich reise sehr gerne und liebe es, neue Länder und deren Kulturen zu entdecken.

DIE DIGITALE ARBEITSWELT FASZINIERT MICH, WEIL ... es viele neue Möglichkeiten gibt, sich die Arbeit zu erleichtern und effizienter zu werden. So kann man sich mehr Zeit für neue Projekte verschaffen. Natürlich habe ich manchmal Bedenken, ob wir einmal komplett ersetzt werden könnten (3). Aber ich glaube, dass man nie ganz auf den Menschen verzichten kann.

ICH GEHE NIE AUS DEM HAUS OHNE ... mein Handy, denn ein Tag ohne Musik (4) ist ein schlechter Tag für mich. Zudem habe ich so alles, was ich für den Alltag brauche, dabei.

WAS ICH AN MEINER ARBEIT AM MEISTEN SCHÄTZE ... ist, dass sie sehr abwechslungsreich ist. Zudem bin ich nicht an feste Zeiten gebunden, was mir die Möglichkeit gibt, meinen Tag selbst zu planen (5). Auch schätze ich es sehr, in einem tollen Team zu arbeiten.

WENN ICH AUF MEINE BISHERIGE BERUFLICHE LAUFBAHN ZURÜCKBLICKE, BLEIBT MIR BESONDERS IN ERINNERUNG, DASS ... ich so viele grossartige Personen kennenlernen durfte und mir durch sie viel Wissen aneignen konnte. Ich hatte bisher eine sehr abwechslungsreiche berufliche Laufbahn (6) und habe bereits früh angefangen, in Nebentätigkeiten zu arbeiten.

MEIN BESTER CHARAKTERZUG IST ..., dass ich positiv durchs Leben gehe und ich andere Menschen gern zum Lachen (7) bringe. Mir ist es wichtig, dass sich niemand ausgeschlossen fühlt.

DIESES TALENT HÄTTE ICH GERN: Ohne zu lernen immer nur gute Noten zu schreiben. So würde mir das Studium bestimmt einfacher fallen und ich hätte mehr Freizeit (8).

MEIN RAT AN DIE NEUE KV-GENERATION: Habt keine Angst vor Veränderung. Sagt ruhig eure Meinung, denn dies wird sehr geschätzt. Und habt keine Angst, Fragen zu stellen. Denn es gibt keine dummen Fragen (9).



BEREIT FÜR DIE NEUE ARBEITSWELT!



Wo und wie arbeiten wir in Zukunft? Wie können wir uns in der schnelllebigen Arbeitswelt zurechtfinden? Welche Werte und Skills stehen morgen im Fokus? Am Symposium NEW WORK EXPERIENCE des Kaufmännischen Verbands Schweiz haben renommierte Expertinnen und Experten verschiedene Aspekte von New Work präsentiert: von Leadership und Sinnhaftigkeit über Entrepreneuriat und Neuro-Agilität bis hin zu Bildung und Talententwicklung. Ein Rückblick.

Anlässlich des 150-jährigen Bestehens hat der Kaufmännische Verband Schweiz am 1.9.2023 das Symposium NEW WORK EXPERIENCE durchgeführt. Der Event, der im Kraftwerk Zürich stattfand, bot mit fünf inspirierenden Keynotes und insgesamt 14 interaktiven Workshops einen umfassenden Einblick in die Chancen und Herausforderungen der Arbeitswelt von morgen. Die Keynote-Referate bildeten das Herzstück des Symposiums und beleuchteten die wichtigsten Aspekte von New Work – von der Entwicklung der Arbeit und neuen Arbeitsmodellen über Talentförderung bis hin zu Sinnhaftigkeit. In einem spielerischen Walk-in-Bereich konnten die Teilnehmenden ausserdem Schreibmaschinen aus verschiedenen Jahrzehnten sowie ChatGPT ausprobieren.

Digitale Nomaden, Gen Z und die Veränderungen des sozialen Miteinanders. Barbara Josef, Co-Founderin 5-9 AG, machte mit «New Work – New Deals» den Einstieg in das Tagesprogramm: «Unsere heutige Gesellschaft besteht aus Generationen, die das grosse Privileg haben, mit der Arbeit etwas Sinnvolles zu tun. Etwas, das uns als Gesellschaft weiterbringt und etwas, worin wir uns entfalten können.» An verschiedenen Breakout Sessions erhielten die Teilnehmenden vertiefte Einblicke in die verschiedenen Formen und Perspektiven von New Work.

Lorenz Ramseyer, Präsident Digitale Nomaden Schweiz, gab Tipps zu Remote-Work: «Ich habe eine Fahrrad-Route: von einem Bänkli zum nächsten. Dazwischen fahre ich mit dem Velo und überlege, was ich im nächsten Mail schreiben.» Neben den digitalen Nomaden, die das traditionelle Konzept des Arbeitsorts neu definieren, standen ebenso die sozialen Veränderungen und das Miteinander in der modernen Arbeitswelt im Fokus. Katja Rost, Professorin für Soziologie und Privatdozentin für Wirtschaftswissenschaften, definierte in ihrer Keynote: «New Work steht für das soziale Miteinander im beruflichen Kontext. Darunter fallen Konzepte, die durch die Flexibilisierung des Arbeitsorts oder der Arbeitszeit eine flexible Lebensgestaltung er-



möglichen. Das bringt Vor-, aber auch Nachteile.» Um beide in der Balance zu halten, bedürfe es einer guten Arbeitskultur, neuen Formen von Kollaboration und Leadership und einem umfassenden Gesundheitsschutz.

150 Jahre Kaufmännischer Verband Schweiz. Passend zum 150-jährigen Jubiläum haben rund 150 Teilnehmende aus unterschiedlichen Branchen und Fachrichtungen eine inspirierende Plattform für den Austausch von Ideen und Erkenntnissen erhalten. Christian Zünd und Sascha M. Burkhalter (CEO und zukünftiger CEO des Kaufmännischen Verbands Schweiz) sind überzeugt: «Uns ist es wichtig, die Arbeitswelt weiterhin aktiv mitzugestalten – sowohl in der Berufsbildung, in der Sozialpartnerschaft als auch in der Politik.»

Wie die Zukunft der Arbeitswelt aussehen kann, hat Gianni Fabiano von brandSTIFT für den Kaufmännischen Verband Schweiz live während des Anlasses grafisch skizziert.

Mehr auf kfmv.ch/150-Jahre oder kfmv.ch/new-work

EMILY UNSER, Director of Marketing & Communications,
Kaufmännischer Verband Schweiz



DER AKTUALISIERTE RATGEBER «LOHNEMPFEHLUNGEN 2024» IST DA!

Individuelle Lohnverhandlungen sind anspruchsvoll und benötigen eine geeignete Vorbereitung sowie taktisches Geschick im Dialog – sei es im Bewerbungsgespräch oder anlässlich des jährlichen Mitarbeitendengesprächs. Der Ratgeber «Lohnempfehlungen 2024» (ehemals Ratgeber «Löhne») des Kaufmännischen Verbands Schweiz liefert die notwendigen Informationen und Grundlagen, um realistische Lohnforderungen stellen zu können. Berücksichtigt werden neben der Inflationsrate vor allem Alter, Funktion und Branche sowie die Auswirkungen von regionalen Unterschieden auf das Salär.

Der Ratgeber richtet sich an Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber:innen im kaufmännisch-betriebswirtschaftlichen Bereich sowie im Detailhandel.

JETZT DOWNLOADEN!

kfmv.ch/ratgeber-lohnempfehlungen



NEUE PODCAST-MINI-SERIE: «NEW WORK»

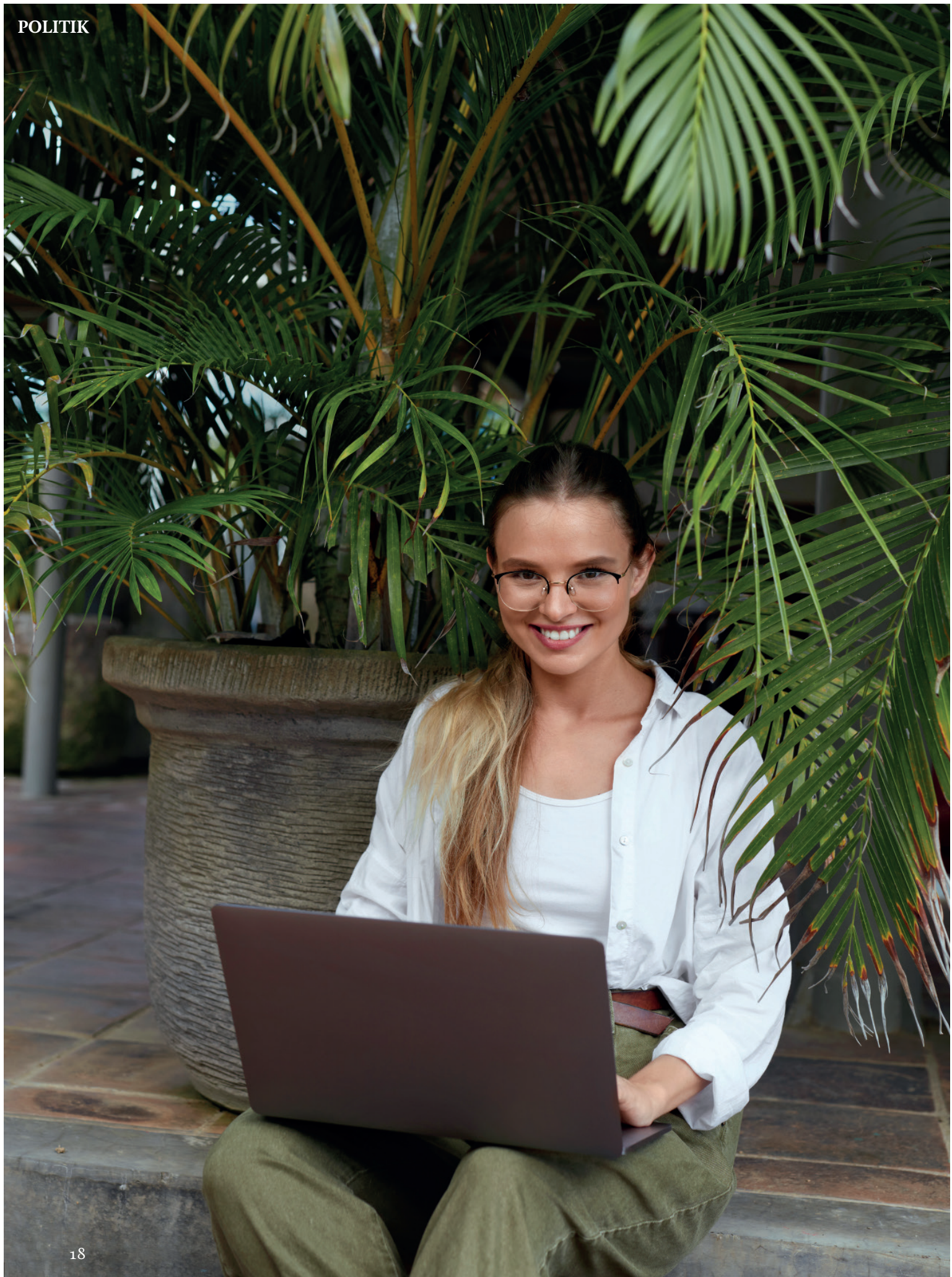
Wo und wie arbeiten wir in Zukunft? Wie können wir uns in der schnelllebigen Arbeitswelt zurechtfinden? Welche Werte und Skills stehen morgen im Fokus? Diesen Fragen geht der Kaufmännische Verband Schweiz in seiner neuen Podcast-Mini-Serie «New Work» nach.



JETZT ANHÖREN!

kfmv.ch/podcasts





HANDLUNGSBEDARF BEI FLEXIBILISIERUNG UND GESUNDHEITSSCHUTZ

Die Digitalisierung hat in der Arbeitswelt neue Möglichkeiten im Hinblick auf die Flexibilisierung der Arbeit und die Formen der Zusammenarbeit eröffnet. Unter «New Work» versteht man die Nutzung dieser neuen Möglichkeiten zum Vorteil aller. Die neue Studie der politischen Allianz des Kaufmännischen Verbands *die plattform* bestätigt: Es braucht vor allem neue Lösungen im Umgang mit der Flexibilisierung der Arbeit und einen darauf abgestimmten Gesundheitsschutz.

In der Arbeitswelt finden seit mehreren Jahren grosse Veränderungen in einem atemberaubenden Tempo statt. «Das betrifft den Inhalt unserer Arbeit. Aber auch die Art und Weise, wie wir arbeiten und zusammenarbeiten», sagt Ursula Häfliger, Verantwortliche Politik beim Kaufmännischen Verband und Geschäftsführerin von *die plattform*. Dienstleistungs- und Wissensberufe machen mittlerweile den mit Abstand grössten Teil der Tätigkeiten auf dem Schweizer Arbeitsmarkt aus. «Für uns war es deshalb wichtig, nicht nur Risiken zu identifizieren, sondern auch Chancen aus dem Strukturwandel und der damit verbundenen Flexibilisierung der Arbeit hervorzuheben.» Dabei gilt zu prüfen, wie sich die positiven Effekte (zum Beispiel mehr Flexibilität und Purpose für Arbeitnehmende) zu den negativen Effekten (zum Beispiel psychische Erkrankungen oder sich rasch wandelnde Skills) in Zukunft verhalten werden.

Gemeinsam mit dem Beratungs- und Forschungsbüro Eco-plan hat *die plattform* vier Bereiche identifiziert, in denen sie dringenden Handlungsbedarf sieht:

- Arbeitsmodelle
- Führungskultur
- Vorsorge
- Bildung

Für *die plattform* steht vor allem das Spannungsfeld von Flexibilisierung und Gesundheitsschutz im Fokus.

Rund 50 Prozent der Erwerbstätigen können örtlich und zeitlich flexibel arbeiten. Das heutige Arbeitsgesetz hat jedoch vorwiegend einen industriellen Charakter und regelt

ortsgebundene und physische Formen der Arbeit. Örtlich und zeitlich flexible Arbeit ist Realität, im Gesetz aber nicht abgebildet. Flexible Arbeitszeitmodelle haben viel Potenzial, Arbeitsbedingungen zu verbessern: mehr Autonomie, mehr Flexibilität, eine bessere Vereinbarkeit mit dem Privatleben.

Allerdings birgt die Entgrenzung der Arbeit auch psychosoziale Risiken, die sich auf das Wohlbefinden der Arbeitnehmenden auswirken können. Es braucht dringend neue Lösungen im Umgang mit der Flexibilisierung der Arbeit und einen adäquaten Gesundheitsschutz. «Gesetzliche Grundlagen müssen nicht nur der Realität angepasst, sondern auch für die Zukunft ausgerichtet werden», betont Häfliger.

Für *die plattform* ist menschengerechtes Arbeiten ein zentraler Aspekt von New Work. Nur so kann Arbeit auch nachhaltiger für Individuum, Gesellschaft und Umwelt werden. Für Unternehmen gilt dasselbe. Eine vorausschauende Planung und die Nutzung individueller Stärken der Mitarbeitenden führen Unternehmen sicher in die Zukunft. Ein strategisches Talentmanagement, verbunden mit einer gesunden und zufriedenen Workforce, gibt Firmen einen klaren Wettbewerbsvorteil.

Damit menschenzentrierte Arbeit auch Wirklichkeit werden kann – insbesondere für Berufsleute in Wissens- und Dienstleistungsberufen – wird *die plattform* demnächst innovative Empfehlungen zuhanden von Politik und Wirtschaft formulieren. «Die Zukunft der Arbeit hat schon längst begonnen», bekräftigt Häfliger. «Gestalten wir sie zusammen!»

Mehr: kfmv.ch/politik
die-plattform.ch/new-work

EMILY UNSER, Director of Marketing & Communications,
Kaufmännischer Verband Schweiz

DISKRIMINIERUNG AUF SOCIAL MEDIA

In einer digitalisierten Welt spielen Social-Media-Plattformen eine grosse Rolle bei der Kommunikation, dem Austausch von Informationen und dem Aufbau von Gemeinschaften. Gleichzeitig hat Social Media sowohl positive als auch negative Auswirkungen auf Minderheitengruppen.

Für die queere Community können soziale Medien einerseits ein sicherer Raum sein, in dem sie Gleichgesinnte findet und sich frei ausdrücken kann. Andererseits ist sie auch mit Herausforderungen wie Hate Speech und Diskriminierung konfrontiert. Wir haben die positiven und negativen Seiten betrachtet – siehe Boxen in der rechten Spalte.

Fazit zur Diskriminierung von Minderheiten. Social-Media-Plattformen spielen eine ambivalente Rolle. Sie bieten eine einzigartige Chance, Gleichgesinnte zu finden, Informationen auszutauschen und sich selbst auszudrücken. Gleichzeitig stellen sie eine ernsthafte Bedrohung durch Hate Speech, Diskriminierung und Cybermobbing dar. Es liegt in unserer Verantwortung, aktiv für die positive Nutzung einzutreten und Hate Speech und Co. keine Chance zu geben.

JOHN-MILES GERST, holiframes.ch, unterstützt Unternehmen in den Bereichen Kommunikation, Design und Social Media.

POSITIVE SEITEN FÜR MINDERHEITEN

- **Safe Space:** Soziale Medien bieten Minderheiten eine Plattform, auf der sie ihre Gedanken, Erfahrungen und Identitäten frei ausdrücken können, ohne die Angst vor Ablehnung oder Diskriminierung zu spüren. Dieser virtuelle sichere Raum ermöglicht einen offenen und ehrlichen Austausch.
- **Vernetzung:** In den sozialen Medien können Minderheiten Kontakt zu Gleichgesinnten auf der ganzen Welt aufnehmen. Dies fördert den Aufbau von Gemeinschaften und eröffnet Möglichkeiten zur Unterstützung und Solidarität sowie zur Stärkung der eigenen Identität.
- **Sensibilisierung:** Soziale Medien ermöglichen es Minderheiten, auf ihre Anliegen aufmerksam zu machen und die öffentliche Meinung zu beeinflussen. Durch das Teilen von Erfahrungen und Geschichten wird das Bewusstsein für die spezifischen Probleme und Herausforderungen geschärft.

NEGATIVE SEITEN FÜR MINDERHEITEN

- **Hate Speech und Diskriminierung:** Leider wird Social Media auch oft von Trolls und Hassredner:innen missbraucht, um Minderheiten öffentlich anzugreifen und zu beleidigen. Hate Speech kann zu erheblichen psychischen Belastungen führen und die positiven Auswirkungen des Online-Engagements beeinträchtigen.
- **Cybermobbing:** Im Schutz der Anonymität können Unbekannte bedrohliche Nachrichten senden, Bilder manipulieren oder persönliche Informationen veröffentlichen.
- **Filterblasen und Echokammern:** Durch den algorithmischen Aufbau von sozialen Medien besteht die Gefahr, dass sich Minderheiten in Filterblasen und Echokammern zurückziehen. Dadurch könnte der Blick auf unterschiedliche Perspektiven und die Möglichkeit zur Diskussion eingeschränkt werden.



**VERMITTLUNG VON
INTERKULTURELLEN
KOMPETENZEN**

Die Zusammenarbeit von interkulturellen Teams kann herausfordernd sein und bei der falschen Deutung von Botschaften zu Fehlentscheidungen und Konflikten führen. Interkulturelle Trainings helfen, Missverständnissen in der Kommunikation vorzubeugen, Arbeitsprozesse zu optimieren und das Miteinander im Alltag gelingen zu lassen. Diese können darauf abzielen, interkulturelle Kompetenzen zu fördern oder für Diversität zu sensibilisieren, indem mit Awareness-Übungen Stereotypen abgebaut werden.



Die nächste nationale Tagung für betriebliches Gesundheitsmanagement zum Thema «Resilienz» findet am Mittwoch, 18. September 2024 im Kursaal Bern statt.



Mitglieder des Kaufmännischen Verbands profitieren von 20% Rabatt auf den Eintrittspreis.

Jetzt informieren auf kfmv.ch/gfch 



Gesundheitsförderung Schweiz
Promotion Santé Suisse
Promozione Salute Svizzera



Ihr Plus bei der KPT

Als Mitglied des Kaufmännischen Verbands profitieren Sie und Ihre Familienangehörigen von bis zu 15 % Rabatt auf viele Zusatzversicherungen.

Jetzt zur KPT Krankenkasse wechseln: kfmv.ch/kpt

kpt: die krankenkasse
mit dem plus

BEWERBUNGSTRENDS 2024

Social Media, Mobile Recruiting und künstliche Intelligenz – neue Aspekte rücken in den Fokus des Bewerbungsprozesses. Was bedeutet dies für Arbeitnehmende? Sind bewährte Bewerbungsstrategien noch angebracht? Welche neuen Möglichkeiten gibt es? Und wie kann die Chance auf einen vorurteilsfreien Bewerbungsprozess erhöht werden?

Bewährte Bewerbungsstrategien. Im Bewerbungsprozess ist eine überzeugende Präsentation entscheidend. Sie sollte authentisch und professionell sein. Die Bewerbung auf das ausgeschriebene Inserat und das Einreichen eines vollständigen Dossiers haben nach wie vor ihre Gültigkeit. Aktuelle Studien zeigen, dass rund drei Viertel der Schweizer Unternehmen weiterhin grossen Wert auf ein Motivations schreiben legen.

Neue Bewerbungskanäle. Klassische Bewerbungen werden bereits heute mit innovativen Ansätzen ergänzt. Fähigkeiten und Erfahrungen können in einem kurzen Video, mit einem interaktiven Online-Portfolio oder einer Infografik dargestellt werden. Das Ziel soll sein, sich im (virtuellen) Bewerbungsstapel von der Masse abzuheben. Die rekrutierende Person muss innerhalb weniger Sekunden erfassen, welche Kompetenzen und Werte das Gegenüber mitbringt und warum es die perfekte Besetzung wäre.

Neben Jobplattformen, Stellenvermittlern oder Spontانبewerbungen eröffnen weitere Kanäle neue Möglichkeiten:

- **Soziale Netzwerke:** Rekrutierung und Bewerbung v. a. über LinkedIn setzen ein attraktiv gestaltetes Profil voraus. Jobs werden online gepostet und ermöglichen eine Bewerbung direkt über die Plattform. Das Verfassen eines Motivations schreiben entfällt, da meist anhand der Informationen im Profil oder des nachträglich eingereichten Lebenslaufs rekrutiert wird.
- **Job-Apps:** Sie basieren auf Kompetenzen, Berufserfahrungen und -wünschen, welche im App-Profil erfasst oder über die Filterfunktion gesteuert werden. KI-unterstützt können Motivations schreiben direkt aus der Job-App generiert werden – wenn auch aktuell noch auf rudimentärer Basis. Job-Apps ermöglichen ein erstes Matching. Sie verhindern so ein aufwändiges Aufbereiten und Versenden der Bewerbungsunterlagen (Bewerbung direkt per «swipe» auf dem Mobile). Beispiele: *Yooture, Jobshot, Jobeagle.*

Vorurteilsfreier Bewerbungsprozess. Bewerbende sowie Unternehmen müssten gleichermaßen sicherstellen, dass Bewerbungsprozesse fair und inklusiv sind. Die Realität zeigt noch ein anderes Bild. Wissenschaftliche Studien belegen, dass die Diskriminierung oft schon beim ersten Sichten der Bewerbungsunterlagen stattfindet. Einige Unternehmen setzen zur ersten Triage künstliche Intelligenz ein, wo Algorithmen den Lebenslauf nach Schlüsselwörtern, Abschlüssen oder Lücken durchleuchten. Dies ist nicht per se schlecht. Diskriminierung geschieht jedoch dort, wo Unternehmen mit KI beispielsweise das Alter oder das Geschlecht als Ausschlusskriterium nutzen. Gleichzeitig wird künstliche Intelligenz dort positiv eingesetzt, wo unbewusste Vorurteile ausgeschaltet werden. Informationen wie Nationalität oder Bildungshintergrund werden ausgeblendet, der CV wird rational anhand von objektiven Kriterien geprüft. So beugen z. B. Job-Apps einer allfälligen Voreingenommenheit vor, indem Parameter wie Geschlecht, Name usw. im ersten Bewerbungsschritt noch nicht angezeigt werden. Das Profil bleibt bis zum Match anonym, somit haben alle dieselben Bedingungen.

Um Diskriminierung im Bewerbungsprozess vorzubeugen, gilt es im Lebenslauf die Qualifikationen und Fähigkeiten zu betonen, ohne zu viele persönliche Informationen preiszugeben. In der Schweiz ist die Angabe des Geburtsdatums gängig; auch die Staatsangehörigkeit sollte aufgeführt werden, wenn diese Auswirkungen auf die Arbeitsbewilligung hat. Angaben, die potenziell diskriminierend sein könnten, sollen weggelassen werden (siehe Post-it).

ANDREA SCHOCH, Laufbahn- und Karriereberaterin,
Kaufmännischer Verband Zürich

FOLGENDE ANGABEN KÖNNEN IM LEBENS LAUF WEGGELASSEN WERDEN

- Geschlecht, Familienstand, Nationalität und Religion (Ausnahmen bilden jene Infos, die für die Stelle relevant sind)
- Anzahl Kinder oder Betreuung von Angehörigen
- Infos über Gesundheitszustand (ausser, es ist ausdrücklich gewünscht)
- Hobbys

IMPRESSUM «Wir Kaufleute», erscheint 4-mal jährlich **HERAUSGEBER:** Kaufmännischer Verband Zürich, Pelikanstrasse 18, Postfach, 8021 Zürich **LEITUNG:** Amalia Zurkirchen, Geschäftsführerin, und Maria Hagedorn, Leiterin Marketing und Kommunikation: T +41 44 211 33 22, info@kfmv-zuerich.ch, kfmv.ch/zuerich **REDAKTION UND KORREKTORAT:** Panta Rhei PR, Zürich. **DESIGN:** Sonja Studer, Zürich. **DRUCK:** myclimate neutral auf FSC MIX-Papier: Hürzeler AG, Regensdorf. **AUFLAGE:** 29 280 Ex. **ANZEIGEN:** Laura Biedermann, T +41 44 211 33 22, laura.biedermann@kfmv-zuerich.ch **ABONNEMENT** für Mitglieder gratis, für Nichtmitglieder CHF 22.–

WEITER KOMMEN

BETRIEBSWIRTSCHAFT
MANAGEMENT & LEADERSHIP
TREUHAND & RECHNUNGSWESEN
ADMINISTRATION & VERWALTUNG
BANKING & VERSICHERUNG
MARKETING & VERKAUF
HUMAN RESOURCES
IMMOBILIEN
LOGISTIK
RECHT



Höhere Fachschule
Südostschweiz

www.ibw.ch