WIR KAUFLEUTE

Das Magazin des Kaufmännischen Verbands Zürich
N° 2/4_2021

BRAIN FOOD

1 Überzeugung etwas zu erreichen
2 Das Morgen
3 Ergebnis durch Anstrengung
4 Lösung akzeptieren
5 Übernahme der Konsequenzen
6 Berufliche Beziehungen
7 Umsetzung neuer Ideen
8 Schneid
9 Krankmachende Belastung
10 Entspannte Haltung
11 Körperschaft
12 Modus, Vorgehensweise
13 Ego
14 Mammon, Zahlmittel
15 Innere Kraft
16 Erschöpfungskrankheit
17 Motivierende Kraft
18 Work-Life-...
19 Zuversicht
20 Entgelt
21 Beliebteste Lehre

kaufmännischer verband

mehr wirtschaft. für mich. in zürich.

INHALT

FOKUS	***DIE WELT IM WANDEL***	
	ENDE EINES (OHN-)MACHTSPIELCHENS! Der Wirtschaftsphilosoph Anders Indset über die Entzauberung unserer Welt.	04
	KEINE SCHOCKSTARRE BEI DER KARRIEREPLANUNG Eine Xing-Studie zeigt überraschende Resultate.	06
	EDGAR SPIELER IM GESPRÄCH Der Arbeitsmarktspezialist über die Entwicklung auf dem Stellenmarkt.	08
GRUNDBILDUNG	***REFORM KAUFLEUTE: REKRUTIERUNG VON NEUEN LERNENDEN*** Ein 8-Punkte-Plan für Lehrbetriebe.	10
TABU	***SCHLUCKSPECHTE AM ARBEITSPLATZ*** Was tun, wenn Kolleg/innen zu tief ins Glas schauen?	12
RECHT	***FRAGEN AUS DER PRAXIS*** Wissenswertes rund um die Kündigung.	13
BERUF	***RESILIENZ — DAS GEHEIMNIS INNERER STÄRKE*** Wie wir Schwierigkeiten für die eigene Entwicklung nutzen.	14
POLITIK	***SABBATICALS FÜR ALLE*** Eine Auszeit braucht gute Vorbereitung, Zeit und Geld.	16
DIGITAL	***MIT DIGITALEN LERNHACKS ZU MEHR ERFOLG*** Topaktuelles Praxiswissen dank Videoplattformen.	20
45+	***STELLENSUCHE 4.0*** Wer sich selbst gut kennt, kann sich besser bewerben.	22

Was Lehrbetriebe bei der Suche nach Lernenden neu beachten sollten, weiss DANIELA WERNLI, Verantwortliche Jugendstelle Kaufmännischer Verband Zürich. **10**

Was MELANIE KOVACS, Gründerin von Master21, dem ersten Schweizer Anbieter von Coding Bootcamps, mit Richard Branson verbindet. **18**

Coach CHRIS LÖHRER über das Sieben-Säulen-Prinzip, das unsere Widerstandskraft fördert und neue Kapazitäten freisetzen kann. **14**

«Wir erleben eine fundamentale Umwälzung des gesamten Wirtschaftssystems. Doch wir sind nicht ohnmächtig», sagt Anders Indset. Der Wirtschaftsphilosoph ist überzeugt: «Wir können unsere Welt gestalten.» Lesen Sie sein Plädoyer auf Seite 4 und starten Sie bereits morgen mittels seinen acht Tipps mit der Neugestaltung Ihrer Zukunft.

1 RESPEKTIERE MENSCHEN MIT WENIGER AUTORITÄT ALS DU SIE HAST
Genau darum sollte es bei guter Führung und Leadership gehen. Mit dieser Grundfähigkeit muss auch die nächste Generation in unsere Wirtschaft integriert werden, egal auf welcher Ebene und in welcher Position.

2 DEFINIERE DICH SELBST: WOFÜR STEHST DU, UND WAS LIEBST DU?
Stehe für etwas ein, wofür du brennst. Trage diese Vision mit deiner vollen Kraft. Wir brauchen Menschen mit leidenschaftlichen, ehrlichen und positiven Visionen.

3 SEI SELBSTKRITISCH UND NICHT NUR KRITISCH MIT ANDEREN
Nichts ist wichtiger als immer wieder unsere Standpunkte und Meinungen zu hinterfragen und zu validieren. Suche Menschen mit anderen Meinungen und versuche deren Standpunkt zu verstehen.

4 TEILE DEIN WISSEN
Gib deine Erkenntnisse weiter. So vermehrt sich nicht nur das Wissen im Unternehmen/Umfeld, sondern so lernst du auch, während du lehrst. Erfahrungsbasiertes Lernen ermöglicht dauerhafte Weiterentwicklung und Wandel.

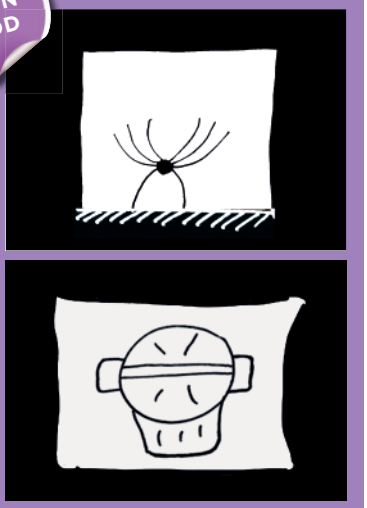
5 KNIEBEUGEN FÜR KÖRPER UND GEIST
Körperliche Gesundheit ist essenziell, um Belastungen standzuhalten. Vergiss aber nicht die tiefen Kniebeugen für den Geist. Mindestens eine Denkstunde pro Woche (besser noch pro Tag) sollte im Kalender stehen.

6 FOKUSSIERE NICHT AUF GLÜCKSELIGKEIT
Es geht nicht um das Streben nach Glück, sondern darum, weniger unglücklich zu sein. Beschäftige dich, strebe danach, andere Menschen glücklich zu machen, und lass zu, dass dein Glück dich findet.

7 FÖRDERE DAS MITEINANDER
Partizipierende Kulturen schaffen es, das Miteinander zu fördern und den Fokus auf Input zu legen. Das Aussergewöhnliche wird sich von selbst einstellen, wenn wir lernen, die Wunder der Normalität zu schätzen.

8 DAS PROJEKT IST DIE NEUE CHEFIN
Wir sind nur so erfolgreich wie das Projekt läuft, und dazu muss und kann jede/r beitragen. Leadership ist nicht «oben», sondern überall in Teams und Unternehmen. Gerade die Jugend kann gestaltend an Projekten teilhaben.

BRAIN FOOD



BRAINFOOD NR. 1
DRUDEL, DRUDEL …
Genug in den Bildschirm gestarrt? Lust auf eine kurze analoge Auszeit? Wir haben für Sie sieben Spiele zusammengestellt, bei denen weder Computer, noch Tastatur oder Maus nötig ist. Was hingegen hilft ist Bleistift oder Kuli, Ausdauer und eine gehörige Portion Geduld. Unsere sieben Rätsel halten den Grips in Schwung und machen Spass. Garantiert!

Beginnen wir mit Drudels. Mit was?? Ein Drudel ist ein einfach gezeichnetes Bilderrätsel aus ungewöhnlicher Perspektive. Und los geht's …

→ *Lösungen auf Seite 22.*

ENDE EINES (OHN-)MACHT-SPIELCHENS!

«Eine Welt im Wandel braucht Aktivierung und Handlungsheld/innen.»
Anders Indset, der Rock 'n' Roller unter den Wirtschaftsphilosophen

Einst waren die Medien Kontrollinstanzen. Eine vierte Macht. Doch das Medienideal stirbt. Überholt durch die technologische Demokratisierung des Medienmarktes, deren Ausprägung eine Ökonomisierung ist. Wir erleben eine zunehmende gesellschaftliche Differenzierung, die bis in die Vereinzelung führt. Die Komplexität der Gesellschaft führt zu einer Kakofonie, in der gesellschaftlicher Dialog dem Sendungs(un)bewusstsein jedes Einzelnen weicht. Eine überbordende Informationsgesellschaft erstickt das sinnstiftende Lagerfeuer.

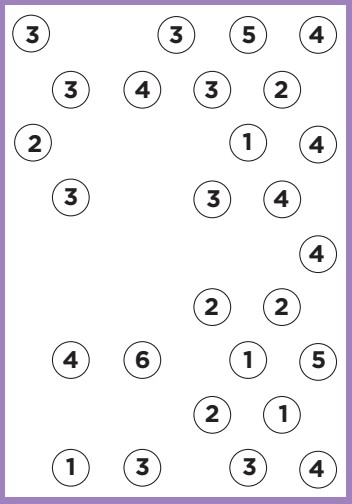
Wir werden nun mit einer fünften Macht – ich nenne sie subtil kognivite Macht – konfrontiert. Es geht um ein grundlegendes Verständnis für die derzeitige Veränderung der ökonomisierten Grundstrukturen unserer Gesellschaft. Niemand möchte Empfänger sein, alle möchten senden. Wir haben eine Medienwelt für alle und niemanden kreiert. Medien für die Massen – Massenmedien – sind individuell und gleichzeitig kollektiv. Wir sind Prosumenten – Konsumenten und Produzenten – in einem. Wir sind Gestalter/innen der Inhalte unserer eigenen Suche. Am Ende greifen altbewährte Mechanismen: Wenn alle auf der Bühne sind, hört niemand mehr zu. Wir sind gefangen in unserer eigenen Freiheit. In einer Flut von scheinbar essenziellen Informationen, die uns «kostenlos» zur Verfügung stehen. Alles ist heute wichtig.

Die Macht verlagert sich. Wir erleben derzeit eine fundamentale Umwälzung des gesamten Wirtschaftssystems, der sogenannten Medienwelt und unseres sozialen Zusammenlebens. Es treffen Veränderungen aus einer Welt von Potenzialität und Unendlichkeit auf ein System der Endlichkeit. So entstehen nicht nur Spannungen, sondern fundamentale Verlagerungen: «Die Mächtigen» werden mit der Forderung nach Dezentralisierung konfrontiert in einer Welt, in der Macht an sich durch eine neue Stärke der wechselseitigen Abhängigkeit ersetzt wird. Die Verständnisvollen regieren zwar (noch) die Welt, sind aber gefangen in ihren Selbstverständlichkeiten der alten Realität.

Die Entzauberung unserer Welt. Das Problem ist: Wir erkennen diese Entwicklung nicht. Corona, Ökokollaps, Auswirkungen der Technologisierung, Spaltung der Gesellschaft verschlingen sich zu einem gordischen Knoten. Unser infiziertes Denken hindert uns daran, das Offensichtliche zu sehen. Wir sind ohnmächtig. In unserem Wunsch nach digitaler Aufklärung werden wir mit einer Entzauberung der Welt konfrontiert und haben dieser nichts entgegenzusetzen. Es ist eine schleichende verborgene Traumatisierung von Millionen, ja vielleicht sogar Milliarden von Menschen. Eine, die zur Untätigkeit und Müdigkeit führen wird. Es ist also nicht ein Weg zur Herdenimmunität, der uns bevorsteht, sondern womöglich zu einer Herdenstupidität, der uns zu einem Leben einer Un-Totigkeit führen wird. Lebendig, aber nicht lebend.

In Richtung Quantenwirtschaft. Wollen wir mit exponenzieller Technologie und Ökokollaps klarkommen und neue Jobs kreieren, kann es nur gemeinsam funktionieren in einem bewussten, denkenden und aktiven Zustand. Wir können nur unsere individuelle Freiheit geniessen, wenn wir in das Allgemeinwohl investieren. Die Verbundenheit und das Streben nach dynamischer Balance sind somit fundamental. Gesucht werden Handlungsheldinnen und -helden. Mit Mitgefühl und Verständnis für das «Andere» und die «Anderen» kann ein humanistischer Kapitalismus, ein neues Betriebssystem für die Wirtschaft folgen – die Quantenwirtschaft!

ANDERS INDSET, Wirtschaftsphilosoph und Autor. **BUCHTIPP** «Das infizierte Denken», Verlag Econ



BRAINFOOD NR. 2
ALLES VERBINDEN

Die Zahl gibt an, wie viele Striche von den Kreisen abgehen. Sie können mit einer oder maximal zwei Linien verbunden werden. Erlaubt sind horizontal oder vertikale Striche; Kreuzungen, diagonale Brücken und isolierte Inselgruppen sind nicht zulässig.

BRAIN FOOD

→ *Lösung auf Seite 22.*

KEINE SCHOCKSTARRE *BEI DER KARRIEREPLANUNG*

Die Corona-Pandemie hat die Arbeitswelt 2020 kräftig durchgeschüttelt. Trotzdem ist über die Hälfte der Berufstätigen bereit, 2021 den Job zu wechseln, wie eine Studie* im Auftrag des beruflichen Netzwerks XING zeigt. XING Schweiz Geschäftsführer Robert Bertschinger kommentiert für uns die Resultate.

* Im Dezember 2020 wurden in der Deutschschweiz 501 erwerbstätige Personen ab 18 Jahren mittels Online-Panel befragt.

LUST AUF BERUFLICHE HERAUSFORDERUNGEN KONSTANT

54% **der Berufstätigen sind 2021 für einen Jobwechsel bereit (56% 2020). 16% davon haben bereits konkrete Pläne. Weitere 38% sind offen für einen Wechsel, haben aber noch keine konkreten Schritte unternommen. Der Grossteil der Befragten (87%) ist mit dem Job sehr oder eher zufrieden. Auch dieser Wert liegt auf dem Niveau des Vorjahres.**

JÜNGERE HEGEN VERMEHRT KONKRETE WECHSELPLÄNE

29% **der 18- bis 29-Jährigen haben bereits Pläne, den Job zu wechseln (20% Anfang 2020). Insgesamt abgenommen hat die Wechselbereitschaft bei den über 50-Jährigen. Mit 37% liegt diese 9% unter dem Vorjahreswert von 46%.** ROBERT BERTSCHINGER: «Arbeitnehmende über 50 gehen tendenziell ein grösseres Risiko ein, wenn es an einer neuen Stelle nicht funktioniert und sie sich kurzfristig umorientieren müssen.»

PANDEMIE HEMMT AKTIVE JOBSUCHE

49% **der Arbeitnehmenden hält — trotz allgemeiner Wechselbereitschaft — die Corona-Pandemie davon ab, aktiv nach einer Stelle zu suchen. Deutlich höher ist dieser Wert bei den 18- bis 29-Jährigen: 68%. Besonders betroffen davon sind Mitarbeitende im Handel.** BERTSCHINGER: «Der Anteil der Arbeitnehmenden, die von sich aus den ersten Schritt machen, hat abgenommen. Unternehmen sind deshalb umso mehr gefordert, auf mögliche Kandidaten/Kandidatinnen zuzugehen.»

MITTLERE FÜHRUNGSEBENE LEICHT WENIGER ZUFRIEDEN

85% **anstelle von 90% (2020) der Fachkräfte des mittleren Managements sind gleich zufrieden mit ihrer Stelle wie im Vorjahr. Fachkräfte ohne Führungsverantwortung und Mitglieder des höheren Managements sind hingegen mindestens gleich zufrieden.** BERTSCHINGER: «Wenn gewohnte Führungsmethoden unter den neuen Bedingungen (Homeoffice, virtuelle Zusammenarbeit) nicht mehr gleichermassen funktionieren, kann das zu Stress führen.»

JÜNGERE SORGEN SICH UM IHREN ARBEITSPLATZ

39% **der Befragten haben Angst vor Jobverlust. Von den 18- bis 29-Jährigen sind es mit 46% fast die Hälfte. Am meisten sorgen sich mit 56% Berufstätige aus dem Sektor Handel, gefolgt von Industrie und Gewerbe (39%) sowie Dienstleistungen (36%).** BERTSCHINGER: «Jüngere sind in ihrem Beruf oft noch nicht so stark etabliert. Zudem arbeiten sie verstärkt in Branchen, die von der Pandemie besonders betroffen sind: Unterhaltungsindustrie oder Gastgewerbe.»

UMGANG MIT CORONA: GUTE NOTEN FÜR SCHWEIZER ARBEITGEBER

61% **bewerten den Umgang ihres Arbeitgebers mit der Corona-Krise als gut oder sogar sehr gut, 8% als mangelhaft oder ungenügend. Die besten Noten vergeben Arbeitnehmende aus Industrie und Gewerbe, am kritischsten sind die Beschäftigten im Handel.** BERTSCHINGER: «In schwierigen Zeiten ist es wichtig, Mitarbeitende in einer für sie oft völlig neuen Situation mit Homeoffice und virtueller Zusammenarbeit zu unterstützen. Die überwiegend positive Bewertung zeugt von einer hohen Flexibilität bei Schweizer Firmen.»

Corona ist eine Katastrophe, ganz klar! Dennoch gibts Leute, die gerade jetzt eine neue Stelle gefunden haben. Wir freuen uns für Paola Ammann und Angela Cotoia und alle andern!

NAME: Paola Ammann
ALTER: 52
BERUF: Fachführung Einzelleben
BISHER: Bank Sparhafen, Zürich
NEUER ARBEITGEBER: Concordia, Luzern
AUSBILDUNG: KV, Finanzplaner, Management-Diplom
GRUND FÜR WECHSEL: Als Leiterin Service und Basis hatte ich einen sehr vielseitigen, spannenden Job, doch nach 8 Jahren wollte ich mich weiterentwickeln. Nun bin ich zurück in der Versicherungsbranche, wo ich meine Ausbildung einst gestartet habe. Vieles ist bekannt, noch mehr hat sich jedoch verändert. Ich lerne ständig dazu, es ist sehr spannend!
JOBBEGINN IM HOMEOFFICE: Kaum angefangen, kam der Lockdown. Die Einarbeitung im Homeoffice war sehr anspruchsvoll, da die ersten zwei Monate alles ausschliesslich per Telefon lief. Ich war sehr glücklich, als ich dank unserem eigenen Videotool endlich meine neuen Kollegen und Kolleginnen wiedersah.
RICHTIGE ENTSCHEIDUNG: Anfangs fühlte ich mich stark ausgebremst. Früher war ich ständig in Kontakt mit Menschen und dann plötzlich allein zuhause. Gleichzeitig hatte es auch sein Gutes: Ich habe durch die Digitalisierung viel Neues gelernt. Dass ich meine Chefin vertreten kann, bis sie aus dem Mutterschaftsurlaub zurück ist, ist eine zusätzliche schöne Herausforderung.

NAME: Angela Cotoia
ALTER: 39
BERUF: Fachfrau Informatik Rechnungswesen
BISHER: Egon Zehnder, Beratungsunternehmen
NEUER ARBEITGEBER: Fenaco Landi Treuhand
AUSBILDUNG: KV, MAS Controlling
GRUND FÜR WECHSEL: Nach 10 Jahren als Corporate Controller wollte ich mich von der klassischen Finanzfunktion lösen. In Zukunft habe ich eine beratende Funktion und bin an einer Schnittstelle zwischen Anwendenden, Rechnungswesen und IT, was mich sehr reizt.
AUSWIRKUNGEN DER CORONAKRISE: Ich hatte nicht den Eindruck, dass weniger Stellen ausgeschrieben sind oder der Konkurrenzdruck grösser war als vor Corona. Vielleicht hatte ich auch einfach Glück. Nach drei Monaten Jobsuche konnte ich den neuen Vertrag unterschreiben.
JOBBEGINN IM HOMEOFFICE: Sicher ist es nicht ideal, einen neuen Job ohne direkte Kontakte vor Ort zu starten. Aber ich habe jahrelang mit Menschen im Team gearbeitet, die ich nur online getroffen habe. Daher ist das für mich nicht ungewohnt.
RICHTIGE ENTSCHEIDUNG: Der Branchenwechsel von einer Personalberatung in die Landwirtschaft hat mich gereizt. Ich freue mich auf die Entdeckung einer neuen Arbeitswelt.

BRAIN FOOD

BRAINFOOD NR. 3
AUGEN AUF!
Adam und Eva im Paradies, das erste Menschenpaar aller Zeiten. Die Harmonie wäre (vor dem Sündenfall) perfekt, wenn da nicht jemand ins schöne Bild eingegriffen hätte. Finden Sie die fünf Unterschiede!

→ *Lösung auf Seite 22.*

LAUFBAHN BERATUNG

Streben auch Sie eine berufliche Veränderung an? Unsere Expertinnen von der Laufbahn- und Karriereberatung unterstützen Sie dabei.
Erfahren Sie im Inlay auf Seite 7 mehr zum Angebot und lernen Sie unsere Beraterinnen kennen.

... EDGAR SPIELER

Wie haben sich die Arbeitslosenzahlen im Coronajahr verändert? Die Arbeitslosigkeit ist markant gestiegen. Das Ausmass dieser Veränderung ist im Verhältnis zum Rückgang des Bruttoinlandprodukts (BIP) von geschätzten 4 Prozent im Kanton Zürich aber relativ gering. Hauptgründe dafür sind die Kurzarbeit, Corona-Kredite und Härtefallregelungen.

Welche Branchen kämpfen neben Tourismus, Hotellerie und Gastronomie aktuell am meisten? Im ersten Quartal haben wir eine Zweiteilung der Wirtschaft erlebt. Branchen, die von der Binnennachfrage leben, waren stark unter Druck. In Branchen, die primär exportorientiert tätig sind, verbesserte sich die Geschäftslage. Inzwischen hat sich auch bei den Wirtschaftszweigen, die im Inland wirtschaften, vor allem beim Detailhandel, die Situation deutlich verbessert. Kritisch bleibt die Situation im Gastgewerbe.

Wo werden wieder Arbeitskräfte gesucht? Bedingt durch die Pandemie sehen wir eine erhöhte Nachfrage im Gesundheitswesen, bei Kurierdiensten oder in der Logistik. Die einsetzende Erholung der Wirtschaft führt wieder zu mehr offenen Stellen zum Beispiel beim Verkaufspersonal und den Bürokräften. Mittel- und längerfristig werden Arbeitskräfte im digitalen Umfeld noch stärker gefragt sein.

Wie hat sich denn der Zustand — die Stimmung — der Stellensuchenden verändert? Wir merken, dass bei einigen Stellensuchenden die Nerven blank liegen. Es ist Aufgabe der RAV, diesen Menschen aufzuzeigen, wo es Möglichkeiten gibt – vielleicht ausserhalb des angestammten Berufs und vielleicht nur vorübergehend. Der Bund hat von März bis August letzten Jahres 120 zusätzliche Taggelder gesprochen und zwischen März und Mai 2021 nochmals 66 zusätzliche Taggelder bewilligt. Durch die Arbeit der RAV und mithilfe dieses finanziellen Auffangnetzes sollte es möglich sein, dass die Menschen doch wieder eine Stelle finden. Ausserdem bessert sich nun die Lage auf dem Arbeitsmarkt.

Wen trifft die Corona-Krise jobmässig am härtesten? Die 20- bis 29-Jährigen. Erstens haben junge Erwachsene weniger Berufserfahrung, kommen oft frisch aus Ausbildungen. Zweitens arbeiten sie vielfach in Branchen, die von dieser Krise überdurchschnittlich stark betroffen sind: Gastronomie, Hotellerie, Detailhandel. Fazit: Eine Lehrstelle zu bekommen, klappt nach wie vor gut. Doch nach der Lehre oder einer anderen Ausbildung einen Job zu finden, ist momentan anspruchsvoll.

Gibt es in einer solchen Situation spezielle Unterstützung? Bei Arbeitsmarktkrisen sind junge Menschen meist stärker betroffen. Dafür profitieren sie bei einer Erholung der Wirtschaft auch als erste wieder, denn sie sind in aller Regel gut ausgebildet, verfügen über aktuelles Wissen und neue Diplome. In der Beratung weisen wir darauf hin, wie wichtig es ist, auch vorübergehende Lösungen anzunehmen: befristete Anstellungen, kurzfristige Einsätze, ein Praktikum. Natürlich sind solche Optionen finanziell gesehen weniger attraktiv, aber dafür gewinnen diese jungen Menschen wertvolle Erfahrungen und Kontakte.

Wie wichtig ist Weiterbildung in Krisenzeiten? Im kaufmännischen Bereich ist die Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt nach Generalisten seit einigen Jahren rückläufig. Also ist es wichtig, zu erkennen, in welchem Gebiet man sich spezialisieren kann. Beispielsweise sind IT- und Technologiekenntnisse sehr gefragt. Doch man muss sich auch fragen: Was will denn ich? Was verleiht mir Sinn und wo möchte ich hin? Wir sind momentan alle ein Stück weit auf uns zurückgeworfen, was die Möglichkeit mit sich bringt, sich besser kennenzulernen und die eigenen Prioritäten neu zu ordnen. Die eigenen Softkills zu trainieren – positiver Mindset, Umgang mit Veränderungen, Anpassungsfähigkeit, neue Ideen entwickeln –, bringt gerade in der Krise viele Vorteile.

Wo steht die Schweiz in einem Jahr? Wir gehen davon aus, dass sich die wirtschaftliche Erholung in den kommenden Monaten fortsetzt und die Arbeitslosenzahlen kontinuierlich abnehmen. Gemäss Prognosen des SECO wird die Arbeitslosenquote im Jahresdurchschnitt 2021 3,3 Prozent betragen. Persönlich glaube ich, dass wir in einem Jahr unter 3 Prozent Arbeitslosenquote stehen werden. Dies unter der Voraussetzung, dass es mit den Impfungen gut vorwärts geht und die gebotenen Schutzmassnahmen weiterhin eingehalten werden.

Das Gespräch führte ERIKA SUTER,
Redaktorin WIR KAUFLEUTE.

Edgar Spieler ist seit elf Jahren Leiter Arbeitsmarkt beim Zürcher Amt für Wirtschaft und Arbeit und unter anderem für die regionalen Arbeitsvermittlungszentren RAV und die Bildungs- und Beschäftigungsprogramme zuständig.

BRAIN FOOD

BRAINFOOD NR. 4
WEM GEHT EIN LICHT AUF?

In einem Treppenhaus befinden sich 3 Schalter. Auf dem Dachboden darüber ist eine Glühbirne, die durch einen der Schalter ein- bzw. ausgeschaltet wird. Wie findest du heraus, welcher Schalter für die Glühbirne zuständig ist, wenn du den Dachboden nur einmal betreten darfst? Es dringt keinerlei Licht vom Dachboden bis ins Treppenhaus. Tipp: Dieses Rätsel stammt aus Zeiten, bevor es Energiesparlampen gab …

→ *Lösung auf Seite 22.*

REKRUTIERUNG VON NEUEN LERNENDEN

Die Arbeitswelt verändert sich und mit ihr das KV. Die Reform «Kaufleute» stellt die Weiterentwicklung der beliebtesten Lehre der Schweiz sicher. Der erste Schritt in diesem Veränderungsprozess steht den Lehrbetrieben unmittelbar bevor: die Rekrutierung von neuen Lernenden.

In der immer digitaleren und flexibleren Arbeitswelt sind neue Kompetenzen gefragt. Routinearbeiten in der Administration oder in der Datenerfassung nehmen ab. In den letzten Jahren hat man sich gefragt, ob es den Beruf der Kauffrau und des Kaufmanns in Zukunft noch geben wird. Wir sind überzeugt, dass er noch mehr an Bedeutung gewinnen wird, nur die Kompetenzen werden sich der neuen Arbeitswelt anpassen müssen.

Warum eine Reform? Das Ziel ist es, sicherzustellen, dass junge Erwachsene weiterhin gut ausgebildet werden und auf dem Arbeitsmarkt begehrt bleiben. Wie alle Berufe in der Schweiz wird auch die KV-Lehre alle fünf Jahre überprüft, um zu gewährleisten, dass sie am Puls der Zeit bleibt. Das Reformprojekt «Kaufleute» der Schweizerischen Konferenz der Kaufmännischen Ausbildungs- und Prüfungsbranchen (SKKAB) setzt neue Richtlinien für die kaufmännische Grundbildung auf.

Die Rekrutierung von neuen Lernenden. Der Weg vom ersten Schnuppern bis zur Unterzeichnung des Lehrvertrags ist sowohl für den Lehrbetrieb wie auch die künftigen Lernenden eine Herausforderung, die sorgfältig geplant werden muss. Gerade auch im Hinblick auf die Veränderungen aufgrund der neuen Reform und die erschwerten Bedingungen durch die anhaltende Corona-Pandemie. Jetzt, mitten im Reformprozess, können noch nicht alle Fragen zur Rekrutierung beantwortet werden. Sie wird sich mit der Reform «Kaufleute» jedoch nicht grundlegend verändern.

WBP — WIR BERUFS- UND PRAXISBILDNER/INNEN
Die Fachgruppe wbp bietet gezielte, praxisnahe Unterstützung für den Berufsalltag von Berufs- und Praxisbildner/innen — speziell auch in der Umsetzung der Reform «Kaufleute». Jetzt Mitglied werden:
kfmv.ch/wbp

8-PUNKTE-PLAN FÜR LEHRBETRIEBE

1. **Einblicke ermöglichen.** Aufgrund der anhaltenden Pandemie bleiben vielen Jugendlichen die Einblicke ins Berufsleben verwehrt. Versuchen Sie wenn immer möglich Berufsbesichtigungen und/oder Schnupperlehren anzubieten, im Notfall auch digital. Nur durch möglichst reale Einblicke in die Arbeitswelt können sich Jugendliche für den passenden Beruf und Ausbildungsbetrieb entscheiden.
2. **Ausbildung planen.** Was können Sie als Lehrbetrieb anbieten? Welche betrieblichen Fertigkeiten und Kompetenzen können sich die Lernenden bei Ihnen aneignen? Wo und wie werden die Lernenden ausgebildet und wer betreut sie?
3. **Lehrstelle ausschreiben.** Die Ausschreibung der Lehrstelle erfolgt in der Regel über das Web und dort nach wie vor primär über den Lehrstellennachweis LENA.
4. **Eignungsabklärung.** Machen Sie sich Gedanken zu den Anforderungskriterien, die für Ihren Betrieb im Zentrum stehen. Beachten Sie, dass mit der Reform die Handlungskompetenzen gestärkt werden. Bewerbungsgespräche mit vor- und nachbereitenden Aufgaben wie auch Selektionspraktika mit kleinen Praxisaufträgen eignen sich deshalb gut für die Auswahl von angehenden Lernenden. Talente zeigen sich dort, wo Handlungen im Alltag erbracht werden können.
5. **Bewerbungsgespräche führen.** Erstellen Sie einen Leitfaden für reale und digitale Gespräche und seien Sie sich der Nervosität der Jugendlichen bewusst. Achten Sie darauf, dass Ihre Fragen ressourcenorientiert und jugendgerecht formuliert sind.
6. **Schnuppern.** Ein «Kurz-Praktikum» nach dem Bewerbungsgespräch kann dem Lehrbetrieb wie auch den zukünftigen Lernenden helfen, eine Entscheidung für oder gegen eine Anstellung zu fällen. Es ist nach wie vor das solideste Mittel der Auswahl und sollte mindestens einen Tag dauern — wir empfehlen drei Tage für das gegenseitige Kennenlernen und ein vertieftes Schnuppern.
7. **Entscheid fällen und mitteilen.** Eine faire, transparente Kommunikation ist das A und O. Gerade bei Absagen hilft ein Feedback zum Bewerbungsverfahren den Jugendlichen, sich weiter zu verbessern.
8. **Lehrvertrag abschliessen — Fairplay!** Der Abschluss des Lehrvertrags sollte nicht vor dem 1. November erfolgen. Geben Sie den Jugendlichen Zeit. Mehr Gelassenheit in der Berufswahl dient allen Beteiligten — Lernenden wie auch Lehrbetrieben.

DANIELA WERNLI, Verantwortliche Jugendstelle
Kaufmännischer Verband Zürich

Es lohnt sich, zukünftige Lernende vor Vertragsabschluss in einem Kurz-Praktikum kennenzulernen, denn bei der Entscheidung sollten sich beide Parteien ganz sicher sein.

Informationen zur Reform «Kaufleute» unter → skkab.ch

BRAINFOOD NR. 5
WER LÜGT?

Von zwei benachbarten Dörfern ist bekannt, dass die Hinterwäldler stets die Wahrheit sagen, während die Vorderwäldler immer lügen. Welche zwei Bewohner gehören zu welchem Dorf?

Karl: *Entweder ist Chrigi (1) oder Gustav (2) ein Vorderwäldler.*
Gustav: *Karl (3) ist nur dann ein Hinterwäldler, falls Chrigi oder Silvan (4) Vorderwäldler sind.*
Silvan: *Wenn Christian oder Karl (oder beide) Vorderwäldler sind, dann trifft dies auch auf Gustav zu.*
Chrigi: *Für den Fall, dass Gustav ein Hinterwäldler und Silvan ein Vorderwäldler ist, dann ist Karl ein notorischer Lügner.*

→ *Lösung auf Seite 22.*

BRAIN FOOD

SCHLUCKSPECHTE AM ARBEITSPLATZ

Gegen ein Feierabendbierchen mit den Kolleginnen und Kollegen ist nichts einzuwenden. Mitarbeitende mit Alkoholproblemen belasten jedoch die Firma und das gesamte Team. Was tun?

Silvana Giovanoli* beobachtet seit einiger Zeit bei einem ihrer Mitarbeitenden auffällige Veränderungen: Maximilian Hauser*, ein sonst zuverlässiger und beliebter Angestellter, fehlt in den letzten Monaten immer wieder kurzfristig. Kunden beschweren sich über vergessene Termine, das Team über liegengebliebene Projekte. Im Büroalltag wirkt er gereizt und nervös, reagiert in Gesprächen rasch aggressiv und zieht sich bei Teamrunden immer mehr zurück … Die Chefin will den Gründen für die Wesensveränderung auf die Spur kommen. Sie bietet ihrem Mitarbeitenden Unterstützung an und erfährt dabei, dass Maximilian Hauser Eheprobleme hat. Um ihn zu entlasten, verteilt sie seine wichtigsten Projekte im Team. Gegenüber Kunden und dem Team nimmt sie Max Hauser immer wieder in Schutz. Doch die Situation verschlimmert sich stetig. Nach der Mittagspause, die Maximilian Hauser immer häufiger alleine verbringt, fällt dem Team regelmässig seine Alkoholfahne auf. Und nach der Betriebsfeier muss er volltrunken nach Hause gefahren werden. Es wird klar: So geht es nicht mehr weiter.

Entlastung verstärkt das Problem nur. Führungskräfte und Teamkollegen/innen möchten Betroffene häufig unterstützen, ihnen helfen und deren Not lindern – und verstärken damit unbewusst ein mögliches Suchtproblem: Wer Betroffenen Projekte abnimmt und die Anforderungen im Arbeitsalltag herunterschraubt, sorgt dafür, dass diese in Ruhe ihrem Alkoholkonsum nachgehen können. Was gut gemeint ist, begünstigt in der Regel das problematische Konsumverhalten. Was wirklich hilft, ist: Die Not verstärken! Durch eine Konfrontation mit der Realität, also das direkte Ansprechen der beobachteten Auffälligkeiten, kann eine Krankheitseinsicht herbeigeführt werden. Erst damit ist der Grundstein für eine mögliche Veränderung gelegt.

Schematisches Vorgehen bringt Klärung. Dabei geht es keinesfalls darum, den Betroffenen zu schaden oder sie fallen zu lassen. Im Gegenteil: Wegsehen bedeutet, sie mit ihren Problemen alleine zu lassen. Als Orientierung für den Dialog mit suchtauffälligen Mitarbeitenden bietet sich ein gestuftes Vorgehen *(alcoolautravail.ch)* an: Dabei handelt es sich um eine vorgegebene Struktur von Gesprächen, die stufenweise den Druck auf die Betroffenen erhöhen, ihrer Sucht aktiv entgegenzuwirken, um ihre Arbeitsleistung zu erhalten. Ziel ist immer, sie zu motivieren, das Suchtverhalten zu erkennen und etwas gegen die Suchtproblematik zu tun. Die festgelegte Struktur hilft, Person und Sache zu trennen und den Fokus von dem (für eine Führungskraft unmöglichen) Nachweis der Sucht auf die unzureichende Arbeitsleistung zu verschieben.

ANINA RETHER, Redaktorin Wir Kaufleute

TIPPS FÜR MITARBEITENDE

Sucht Schweiz hat eine Broschüre extra für Mitarbeitende herausgegeben. Hier gratis herunterladen.

TIPPS FÜR VORGESETZTE

Holen Sie sich Hilfe! Arbeitsrechtlich und auch in der Führung insgesamt ist der Umgang mit Suchterkrankten anders als bei anderen Krankheiten. Fokussieren Sie auf die nicht erfüllten Arbeitsanforderungen und verweisen Sie auf externe Hilfsangebote. Der Nachweis einer Alkoholsucht liegt nicht bei Ihnen.

TIPPS FÜR ALKOHOLKRANKE

alkoholkonsum.ch

*Name geändert

FRAGEN AUS DER PRAXIS

Andrea M., 58, wurde wegen Restrukturierung auf den 31. Juli 2021 entlassen. Sie hätte im November ihr 20-jähriges Dienstjubiläum feiern können. Worauf muss sie in dieser schwierigen Situation achten?

Zu prüfen ist, ob der Arbeitgeber einer gesetzlichen oder gesamtarbeitsvertraglichen Sozialplanpflicht untersteht. Rasch wird klar, dass der Arbeitgeber im vorliegenden Fall keine solche Pflicht hat. Unter Berücksichtigung der langjährigen Anstellung regen wir aber den Abschluss einer individuellen, freiwilligen Austrittsvereinbarung an. Diese könnte Folgendes umfassen:
- längere Kündigungsfrist
- Gewährung des Dienstaltersgeschenks
- finanzielle Unterstützung für die berufliche Neuorientierung
- Auszahlung von Überstunden
- Klärung des Bezugs des vorhandenen Ferienguthabens
- Freistellung
- Formulierung eines wertschätzenden Zwischen- und Schlusszeugnisses
- Verzicht auf Rückerstattung allfälliger Weiterbildungsbeiträge des Arbeitgebers

Von einer eigenen Kündigung raten wir in diesem Fall ab, da bei einer langjährigen Anstellung und Entlassung wegen Restrukturierung keine Zweifel bestehen, dass die Beendigung der Anstellung unverschuldet ist. Diese Tatsache ist für die Arbeitslosenkasse und für potenzielle neue Arbeitgeber sehr wichtig. Fragen zum Auflösungsgrund bzw. die Prüfung eines Selbstverschuldens durch die Arbeitslosenkasse erübrigen sich. Andrea M. kann ihre berufliche Vorsorge bei der Pensionskasse ihres jetzigen Arbeitgebers freiwillig weiterführen, vorausgesetzt, dass sie die Beiträge dafür aufbringen kann. Seit Januar 2021 besteht für Angestellte über 58 Jahre bei unverschuldetem Stellenverlust ein Anspruch auf diese Absicherungsmöglichkeit. Wichtig ist, dass sie sich schon während ihrer dreimonatigen Kündigungsfrist regelmässig bewirbt. Gegenüber dem RAV wird sie etwa 12 Stellenbemühungen (im Monat) belegen müssen. Eine allfällige Arbeitsunfähigkeit während der Kündigungsfrist verlängert die Anstellungsdauer. Das Gesetz sieht in diesem Fall eine Sperrfrist vor, welche den Lauf der Kündigungsfrist für eine beschränkte Zeit unterbricht.

Zum Schluss der Blick nach vorne: Unsere Laufbahn- und Karriereberatung unterstützt Andrea M. bei den verschiedensten Fragen rund um die Stellensuche. Als Mitglied beim Kaufmännischen Verband Zürich profitiert sie von attraktiven Vorzugskonditionen. Mehr zum Angebot: *kfmv.ch/zuerich-laufbahnkarriere*

Sandro S. ist 25 und seit fünf Jahren beim gleichen Arbeitgeber tätig. In den ersten drei Jahren wurden seine Leistungen als sehr gut beurteilt. Mit dem Wechsel des Vorgesetzten vor zwei Jahren änderte sich die Leistungsbeurteilung. Sein neuer Chef ist mit der Arbeit von Sandro nicht zufrieden, weshalb Sandro das Arbeitsverhältnis gekündigt hat. Welche Sanktionen durch die Arbeitslosenkasse hat er nun zu erwarten?

Die Arbeitslosenkasse prüft sowohl bei einer Arbeitgeber- als auch bei einer Arbeitnehmerkündigung ein Selbstverschulden des Arbeitnehmers. Eine verschuldete Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann mit bis zu 60 Einstelltagen (umgerechnet 3 Monate) sanktioniert werden. Wir raten Sandro, der Arbeitslosenkasse darzulegen, weshalb er die Stelle gekündigt hat. Die Mitarbeiterbeurteilungen können ihm als Beweismittel dienen. Dadurch sollte ein Selbstverschulden relativiert und die Einstelltage minimiert werden. In Bezug auf sein Schlusszeugnis ist die Eigenkündigung in Sandros Alter durchaus vorteilhaft, denn im Zeugnis wird ersichtlich sein, dass er die Stelle gekündigt hat. Als Mitglied beim Kaufmännischen Verband Zürich kann Sandro sein Schlusszeugnis von unseren Experten überprüfen lassen.

Nadia Dinkelmann und Daniel Tiboldi
Rechtsdienst Kaufmännischer Verband Zürich

Ob zur Kündigung, zur Arbeitslosigkeit oder zum neuen Arbeitsvertrag: Unsere Juristinnen und Juristen vom Rechtsdienst beantworten Ihre Fragen rasch, kompetent und unkompliziert.

Und haben Sie gewusst, dass Sie als Mitglied für arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Verfahren rechtsschutzversichert sind?

Alle Infos unter: *kfmv.ch/zuerich-recht*

RESILIENZ – *DAS GEHEIMNIS INNERER* STÄRKE

An Resilienz kommt zurzeit niemand vorbei. Das Wort beschreibt die Fähigkeit, dank psychischer Widerstandskraft Krisen besser zu bewältigen. Wer auf persönliche und soziale Ressourcen zurückgreift, kann schwierige Lebenssituationen sogar für die eigene Entwicklung nutzen.

In stressigen Situationen gelassen bleiben, den Überblick behalten, unter grossem Druck die Leistungsfähigkeit behalten und persönliche Angriffe mit scheinbarer Leichtigkeit wegstecken – wer wünscht sich nicht, hinter das Geheimnis innerer Stärke zu kommen! Die innere Widerstandskraft ist unterschiedlich stark ausgeprägt: Den einen wird ein Umzug zur Belastung, andere spornt der Ortswechsel zu neuen Höhenflügen an. Die gute Nachricht ist: Resilienz ist trainierbar.

Stress und emotionale Erschöpfung belasten die Wirtschaft mit Milliarden-Kosten. Wie können wir die mentale Fitness und den Umgang mit Druck und Stress aktiv angehen? Es braucht mehr Wissen zum Thema und vor allem konkrete, im Alltag anwendbare Kompetenzen, die das Individuum und damit das Unternehmen nachhaltig stärken. Nur so können Menschen unterstützt und die unternehmerischen sowie letztlich gesellschaftlichen Kosten reduziert werden. Heute weiss man: Resilienz ist ein dynamischer und lebenslanger Prozess, der im Wechselspiel zwischen Personen und Umwelt aktiv gestaltet werden kann. Resilienz ist, wie eingehend erwähnt, also trainierbar.

Das 7-Säulen-Prinzip. Resilienz baut bei den meisten Ansätzen auf 7 Säulen auf:

- → **Selbstwirksamkeit** setzt auf Vertrauen in die eigenen Kompetenzen, statt sich von äusseren oder inneren kontraproduktiven Zurufen leiten zu lassen.
- → **Optimismus** gibt positiven Dingen mehr Raum als den negativen und steuert die eigenen Emotionen.
- → **Zukunftsorientierung** kontrolliert kurzfristige Impulse zugunsten längerfristiger Ziele und ermöglicht eine klare Vorstellung von der eigenen Zukunft.
- → **Lösungsorientierung** setzt auf die Kenntnis der eigenen Werte und fokussiert auf das, was guttut bzw. einem weiterbringt.
- → **Akzeptanz** nimmt vergangene und aktuelle Erfahrungen an und findet sich mit Unabänderlichem ab.
- → **Eigenverantwortung** kennt die eigenen mentalen und körperlichen Möglichkeiten. Man übernimmt die Verantwortung für sich und das eigene Handeln. Dies bedeutet auch, eine allfällige Opferrolle zu verlassen.
- → **Netzwerkorientierung** stärkende Beziehungen zu anderen auf — mit dem Ziel, Beziehungen zu nutzen und zu halten.

Erfolgsschlüssel: Stressbewältigung und Selbststeuerung. Die individuelle Stressbewältigungskompetenz umfasst eine Vielzahl von Fähigkeiten und Wissen, die einzelne Personen in Stresssituationen handlungs- und reaktionsfähiger machen und sie dadurch konkrete Anforderungen erfolgreicher bewältigen lassen. Mit wirksamen und einfach umsetzbaren Methoden können Ressourcen aufgebaut werden.

Eine Möglichkeit an den Resilienzfaktoren zu arbeiten, ist ein gezieltes Selbstmanagement zu erlernen und damit die Selbststeuerungskompetenzen zu verbessern. Selbstmanagement kann man auf zwei Arten betreiben: Selbstkontrolle und Selbstregulation. Selbstkontrolle funktioniert über den Verstand (Disziplin). Sie eignet sich als kurzfristige Massnahme (um beispielsweise auf eine Prüfung zu lernen). Bei der Selbstregulation werden die unbewussten Aspekte der Persönlichkeit, das emotionale Erfahrungsgedächtnis, ebenfalls miteinbezogen. Selbstregulation ist die gesunde Variante und eignet sich als Massnahme für die Verfolgung langfristiger Ziele (beispielsweise Übernahme einer neuen anspruchsvollen Aufgabe). Absichten werden zu Handlungen und mit erhöhter Gelassenheit werden gute Entscheidungen gefällt. Arbeiten an den Resilienzfaktoren heisst demzufolge für Unternehmen Selbstkompetenzen, soziale Kompetenzen und Methodenkompetenzen zu fördern. Die Offenheit und Veränderungsbereitschaft erhöht sich und dadurch wird auch der Zugriff auf das individuelle Potenzial an Innovation und Ertragskraft gefördert. Damit werden unmittelbar die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens und die Arbeitsmarktfähigkeit aller Mitarbeitenden erhöht – was in einen sich gegenseitig verstärkenden Kreislauf mündet.

CHRIS LÖHRER, Geschäftsführer von In Wort und Tat
sowie Coach/Trainer bei der KV Business School Zürich

BRAIN FOOD

... ... EID ...

... CHS ... ...

... ... ALL

BER ... ...

... OND ... ...

GEI ... ...

BRAINFOOD NR. 6
WAS FEHLT

Ergänzen Sie aus den untenstehenden Buchstabentrios die fehlenden sechs Wörter. Jedes gesuchte Wort besteht aus 12 Buchstaben. Jede Buchstabengruppe darf nur einmal eingesetzt werden.

AFT, AUS, BER, BES, CHR, DUR, EIT, EIT, ERH, IFT, IST, GKR, ITZ, SBL, SCH, SCH, STE, UNG

→ *Lösung auf Seite 22.*

RESILIENZTRAINING

Knapp 100 Mitarbeitende des Kaufmännischen Verbands Zürich und der KV Business School Zürich absolvierten bisher ein Intensivtraining zum Thema «Resilienz». Das Training ist modular aufgebaut, sodass alle Mitarbeitenden das Lerntempo selber wählen können. Diese massgeschneiderte Lösung bietet die KV Business School Zürich auch externen Teams oder ganzen Unternehmen im Lernformat SkillJourney direkt an.

Mehr Informationen unter *skilltrainer.ch/skilljourney* oder 044 974 30 42

SABBATICALS FÜR ALLE

Corona setzt die Wirtschaft massiv unter Druck, beschleunigt die Digitalisierung und den Strukturwandel. Viele müssen sich neu orientieren, um mit den veränderten Anforderungen Schritt zu halten oder neue Wege zu beschreiten. Ein Sabbatical kann Chancen eröffnen, erfordert jedoch eine gute Vorbereitung, Zeit und Geld.

Sabbaticals lösen oft kreative Veränderungsprozesse aus, die sowohl den Arbeitnehmenden als auch den Arbeitgebenden längerfristig zugute kommen. Eine Auszeit, ein Timeout oder eine Kreativpause führen nicht bloss zu einem Ausbruch aus dem beruflichen Alltag. Sie bedeuten ein eigentliches Reframing, weil das Leben in einem veränderten Rahmen weitergeht. Ob sich jemand vermehrt seinen familiären Aufgaben widmen, sich sozial engagieren oder ein ureigenes Projekt verwirklichen möchte, Gründe für den Wunsch nach einem Sabbatical gibt es unzählige. Auch ein Sprachaufenthalt, ein sportliches Trainingsziel oder schlicht der Wunsch nach Ruhe können entscheidende Motive dafür sein. In solchen Fällen geht es darum, persönliche Ziele zu erreichen, für die im Alltag kein Raum vorhanden ist. Lebensfreude, Motivation und Gesundheit im weitesten Sinne werden dabei gefördert – und damit die Grundlagen der Leistungsfähigkeit, der Einsatzbereitschaft und der kreativen Schaffenskraft, die im wirtschaftlichen Umfeld benötigt werden.

Keine all-inclusive Ferien. Eine Reise nach Alaska kann durchaus als Beweggrund für ein Sabbatical gelten, nicht jedoch ein verlängerter Ferienaufenthalt auf Mallorca. Denn der jährliche Ferienanspruch gehört untrennbar zum Erwerbsleben, ist genau reglementiert, vollständig versichert und bezahlt. Hier ist die regelmässige Erholung von der Arbeit das Ziel, eine ausgewogene Work-Life-Balance, zu der auch der Achtstundentag und die Vierzigstundenwoche gehören. Reicht die Ferienzeit nicht aus, so kann mit Einverständnis der Arbeitgebenden ein unbezahlter Urlaub bis zu vier Wochen bezogen werden, was versicherungstechnisch keine Probleme schafft.

Den Wandel bewältigen. Beim Sabbatical stehen jedoch die langfristige Sicherung des persönlichen Potenzials eines Menschen und seine Befähigung zum Verkraften des raschen Wandels im ökonomischen und gesellschaftlichen Umfeld im Fokus. Es tönt etwas defizitorientiert, aber eigentlich geht es um Stressbewältigung und Burnout-Prävention in einer Hochleistungsgesellschaft, die fast pausenlose Aufmerksamkeit und Verfügbarkeit rund um die Uhr verlangt.

Mitarbeiterbindung. Den meisten Arbeitgebenden sind solche Zusammenhänge klar, weil sie denselben Belastungen wie ihre Mitarbeitenden ausgesetzt sind. Sie verstehen das Bedürfnis nach einer Auszeit, das nach Jahren des Berufslebens wachsen kann. Bewährte Mitarbeitenden können daher auf ein offenes Ohr ihrer Chefin oder ihres Chefs zählen, wenn sie ihren Wunsch nach einem Sabbatical vorbringen. Denn viele Arbeitgebende möchten ihre Attraktivität auf dem Arbeitsmarkt unter Beweis stellen und betrachten eine solche Auszeit als kostensparende Mitarbeitenden-Bindungsmassnahme.

Vertragliche Regelung nötig. Ein Sabbatical ist zwingend schriftlich zu vereinbaren. Dabei sollten seine Dauer, die Garantie für die Wiederaufnahme der Beschäftigung in derselben Funktion sowie das Ruhen der Leistungs- und der Lohnzahlungspflicht festgehalten werden. Zentral ist auch die Regelung für die Fortzahlung von AHV-, BVG- und UVG-Beiträgen, damit der Versicherungsschutz gesichert bleibt. Bis gesetzliche oder sozialpartnerschaftliche Lösungen für Sabbaticals geschaffen sind, muss individuell verhandelt werden. Zeitsparkonten und Jahres- oder Lebensarbeitszeitmodelle bieten aber schon jetzt den nötigen Spielraum.

WILLY RÜEGG, Historiker und Präsident des Veteranen- und Seniorenvereins (VSV)

BRAIN FOOD

41	✶	53	19	✶
59	✶	31	37	43
✶	33	49	55	21
45	61	✶	✶	39
13	✶	35	51	✶

BRAINFOOD NR. 7
GANZ SCHÖN KNIFFLIG

Dieses magische Quadrat besteht aus 5 Zeilen und Spalten. Fügen Sie nun die Zahlen **15, 17, 23, 25, 27, 29, 47** und **57** an die Stellen der Sternchen.
Die Summe jeder Zeile muss identisch mit der Summe jeder Spalte und ebenso mit der Summe jeder der beiden Hauptdiagonalen sein.

→ *Lösung auf Seite 22.*

EINE VON UNS: *MELANIE KOVACS*

KARRIERE: 2016 Gründung der erfolgeichen Coding-Academy Master21. Verkauf Ende 2019. Heute tätig als Coach, Rednerin, Workshop-Leiterin, Podcast-Host und Community-Builderin — immer mit dem Ziel, andere Menschen zu ermutigen, neue Wege zu gehen und (berufliche) Freude zu finden.
GEBOREN: 1988
NETZWERK: LinkedIn, melaniekovacs.com

EINE*R VON UNS

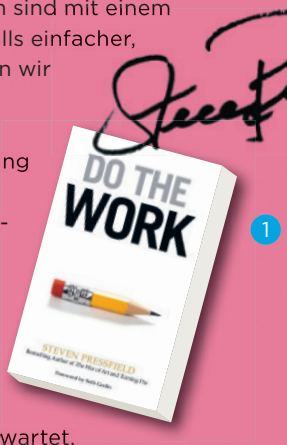
SCHREIBEN SIE UNS, DAMIT WIR SIE IN WORT UND BILD ALS MITGLIED UNSERER KV-COMMUNITY VORSTELLEN KÖNNEN.
blog@kfmv-zuerich.ch

MIR GEFALLEN DIE SACHBÜCHER VON … Steven Pressfield (1), weil er so treffend den Prozess schildert, den man durchläuft, wenn man eine Herzensangelegenheit verfolgt.

FÜR DIE ZUKUNFT WÜNSCHE ICH MIR … dass mehr Menschen mit einem Funkeln in den Augen von ihrem beruflichen Weg erzählen können. Ich bin überzeugt, dass ein Grossteil unseres Potenzials (2) verborgen und ungenutzt ist, weil wir Energie verlieren in Jobs, die uns keine Freude bereiten. Ich wünsche mir, dass wir mehr Mut haben, eigene Wege zu erkunden — egal was andere tun oder davon halten.

DIE DIGITALE ARBEITSWELT FASZINIERT MICH … weil ich viele Chancen sehe. Dank dem Internet zum Beispiel können wir unzählige Menschen erreichen. Inhalte von gescheiten Menschen sind mit einem einzelnen Klick für alle mit einem Smartphone und Internet zugänglich. Es ist ebenfalls einfacher, ein Business zu starten, ohne vorab Kapital zu investieren. Dank dem Internet können wir Kundinnen und Kunden am anderen Ende der Welt (3) erreichen.

ICH BIN STOLZ … dass wir mit dem Master21-Team bis jetzt über 1100 Personen Zugang zur Welt (4) des Codes bieten konnten und so Berührungsängste abbauen und die Basis für erfolgreiche Kommunikation in einem interdisziplinären Team mit Software-Entwicklern schaffen konnten.



MEIN REZEPT GEGEN SCHLECHTE LAUNE IST … tanzen (5). Musik ab und los gehts.

WAS ICH NOCH ERREICHEN MÖCHTE … ist eine Community von «Joypreneurs» aufzubauen, die sich gegenseitig im Business und Leben unterstützen. Alle von uns haben wertvolle Erfahrungen gemacht und verfügen über Wissen, dass nur darauf wartet, geteilt zu werden. Ebenfalls schafft eine Community ein Zugehörigkeitsgefühl und leistet somit einen Beitrag gegen die steigende Einsamkeit.

MEIN ULTIMATIVES TRAUMHAUS SIEHT SO AUS … Sicht auf den See und ins Grüne, ruhige Lage (7), Garten mit Blumen, Zwetschgenbaum, Grill und Trampolin, ein grosser langer Massivholztisch, um Gäste zu empfangen, ein Yoga- und Box-Zimmer, ein Homeoffice mit einem Bücherregal, wo die Bücher nach Farben geordnet sind, und ein Hängesessel, um abzuschalten und zu entspannen.

MIT DIESER BERÜHMTEN PERSON MÖCHTE ICH GERNE EINEN TAG VERBRINGEN … Richard Branson (8), am besten auf seiner Necker Island. Mich faszinieren sein Abenteuergeist und sein Werdegang. Richard Branson hatte ja am Anfang Geldsorgen und hat dann verschiedene innovative Firmen aufgebaut, die alle eine herausragende Firmenkultur haben.

Bilder: Porträtbild © Tabea Reusser für «Gründerinnen Buch», Stämpfli Verlag; iStock; wikipedia

Neulich in der Kanzlei.

Treuhänder Amar kennt sich mit Büchern aus. Mit Excel leider weniger. Das muss er ändern.

Weil Weiterkommen Spass macht …!

MIT DIGITALEN LERNHACKS ZU MEHR ERFOLG

Aktuelles Praxiswissen lässt sich von Expertinnen und Experten aus dem jeweiligen Bereich auf YouTube oder anderen Videoplattformen bzw. Blogs lernen. Ist man hingegen auf der Suche nach Kursen, die einem Wissen von Grund auf vermitteln, sollte man auf einen offiziellen Anbieter zurückgreifen.

Internet sei Dank, ist der Zugang und Austausch von Wissen heute kostenlos möglich. Weltweit tauschen sich Gleichgesinnte, ob Amateure oder Experten, auf den unterschiedlichsten Plattformen aus. Viele verschiedene Aspekte und Perspektiven können so berücksichtigt werden. Das Wissen wird auf eine viel breitere und umfassendere Basis gestellt. Klassische Grenzen verschwimmen: So kann es passieren, dass Lernende, die sich intensiv mit einem Thema beschäftigen, selbst zu Experten bzw. Lehrenden werden. Einer meiner Mentoren meinte einmal: «Auf YouTube befinden sich die besten Lehrer». Dennoch ist diese Art des Lernens auch chaotisch, da der Einstieg in ein Thema an einer x-beliebigen Stelle erfolgt. Es kann Spass machen, ein Thema spielerisch zu erforschen, aber gerade, wenn es um den Beruf geht, ist dieser Weg nicht für alle etwas. Hier eignen sich YouTube-Videos eher für die Beantwortung konkreter Fragen, zum Beispiel: Wie erstelle und werte ich eine Pivot-Tabelle in Excel aus?

Wer eine Ausbildung oder eine Weiterbildung absolvieren möchte, die einen im Beruf weiterbringen soll, ist mit einem offiziellen Anbieter besser bedient. Diese folgen einem Lehrplan und vermitteln das benötigte Wissen systematisch. Ein nicht zu unterschätzender Faktor ist die Gruppendynamik, die eine grosse Rolle beim Lernen spielt. Daher kombiniert die KV Business School Zürich bewährte Online-Learning-Elemente *(unterrichtgestalten.ch)* mit dem Gruppenerlebnis. Eine Mischung aus live und online-Lernelementen findet ebenfalls bei den Angeboten auf *skilltrainer.ch* statt, wo das Lernen direkt auf der Plattform selbst startet. Der Vorteil eines solchen Anbieters ist unter anderem ein offizielles Zertifikat, das den Lernfortschritt der Schülerin oder der Schüler belegt. Das hilft wiederum Arbeitgebern, Fähigkeiten von Bewerbenden besser einzuordnen.

Für Jeanine Bönsel von der KV Business School Zürich gehören LinkedIn Learning, Masterplan, Masterclass und Babbel für Sprachen zu ihren Lieblingsplattformen. Ein weiterer Blick lohnt sich auf folgende Plattformen:

Coursera kooperiert mit über 190 führenden Universitäten und Unternehmen, darunter Google, IBM oder Stanford. Es gibt viele kostenlose Kurse. Für Universitätsabschlüsse oder Zertifikate muss bezahlt werden.
→ *coursera.org*

Blinkist bietet Kernaussagen von über 3000 Sachbüchern aus 27 unterschiedlichen Bereichen wie Wissenschaft, Biografien oder Börse. Jeder Titel wird in einem 15-minütigen Tutorial – zum Lesen oder Anhören – zusammengefasst.
→ *blinkist.com/de*

Udemy bietet laut eigenen Angaben die weltweit grösste Auswahl an Kursen. Auf der Plattform befinden sich 100 000 Online-Videokurse – viele davon auch auf Deutsch.
→ *udemy.com*

Mein persönlicher Homeoffice-Tipp: Videoplattformen können mehr als Wissen vermitteln. Als ich mich vor 10 Jahren selbstständig gemacht habe, arbeitete ich Tag und Nacht alleine in meinem Homeoffice, ähnlich wie es heute tausende Arbeitnehmende tun, aufgrund der besonderen Umstände. Einsamkeit und Motivation waren zwei grosse Hürden, die ich dank guter Motivations- und Mentorenvideos zu meistern lernte. Suchen Sie einmal nach dem Begriff «Motivation» bei YouTube und tanken Sie neue Energie für den Homeoffice-Tag.

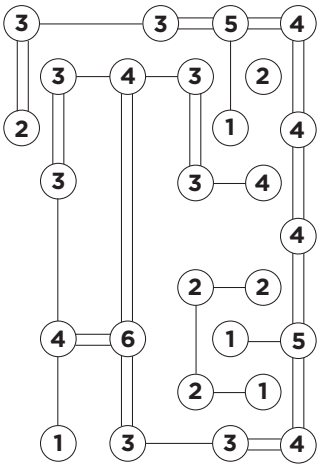
JOHN-MILES GERST, *holiframes.ch,* unterstützt Unternehmen in den Bereichen Kommunikation, Design und Social Media.

BRAIN FOOD

LÖSUNG NR. 1

Bild 1: Spinne beim Handstand
Bild 2: Junge mit Baseballkappe und Kopfhörern

LÖSUNG NR. 2



LÖSUNG NR. 3

Apfel im Baum oben links, Auge Adam, Lücke Baumstamm, Mund Eva, Apfel auf Boden

LÖSUNG NR. 4

Ersten Schalter betätigen und fünf Minuten warten. Dann ausschalten. Zweiten Schalter einschalten und in den Dachstock gehen. Brennt die Glühbirne, wird sie durch Schalter zwei gesteuert. Brennt sie nicht, ist aber warm, wird sie von Schalter eins gesteuert, da Strom neben Licht auch Wärme erzeugt. Ist sie kalt, ist Schalter drei zuständig.

LÖSUNG NR. 5

Silvan und Karl sind aus Vorderwalden, Chrigi und Gustav aus Hinterwalden.

LÖSUNG NR. 6

AUSSCHEIDUNG DURCHSCHRIFT
BERGKRISTALL BEREITSCHAFT
BESONDERHEIT GEISTESBLITZ

LÖSUNG NR. 7

41	47	**53**	**19**	25
59	15	**31**	**37**	**43**
27	**33**	**49**	**55**	**21**
45	**61**	17	23	**39**
13	29	**35**	**51**	57

LÖSUNG KREUZWORTRÄTSEL COVER

1 SELBSTWIRKSAMKEIT
2 ZUKUNFT
3 LEISTUNG
4 AKZEPTANZ
5 VERANTWORTUNG
6 NETZWERK
7 INNOVATION
8 MUT
9 STRESS
10 GELASSENHEIT
11 VERBAND
12 METHODE
13 ICH
14 GELD
15 STAERKE
16 BURNOUT
17 ANTRIEB
18 BALANCE
19 OPTIMISMUS
20 LOHN
21 KV

LÖSUNGSWORT

RESILIENZ

IMPRESSUM

Herausgeber: Kaufmännischer Verband Zürich, Pelikanstrasse 18, Postfach, CH-8021 Zürich, Telefon 044 211 33 22, kfmv.ch/zuerich, info@kfmv-zuerich.ch
Leitung: Amalia Zurkirchen, Geschäftsführerin Kaufmännischer Verband Zürich.
Redaktion und Korrektorat: panta rhei pr, Zürich. Design: Sonja Studer, Zürich.
Druck *myclimate* neutral auf FSC MIX-Papier: Hürzeler AG, Regensdorf. Auflage: 20'000 Ex. Anzeigen: Kaufmännischer Verband Zürich, Laura Zumstein, Telefon 044 211 33 22, E-Mail: laura.zumstein@kfmv-zuerich.ch. Abonnement für Mitglieder gratis, für Nichtmitglieder CHF 22

BEWERBUNGS-CHECK

Wir prüfen Ihre Bewerbungsunterlagen und Ihr LinkedIn-/Xing-Profil. Erfahren Sie mehr zu unserem Angebot unter kfmv.ch/zuerich-laufbahnkarriere

STELLENSUCHE 4.0

Wie finde ich im umkämpften Arbeitsmarkt eine neue Stelle? Wo sind sie ausgeschrieben und wie heissen diese Jobfunktionen? Vor der eigentlichen Stellensuche braucht es Zeit für eine vertiefte Auseinandersetzung mit sich selbst und dem Arbeitsmarkt — versuchen Sie es selbst!

Selbstkenntnis. Zuerst einmal geht es darum, herauszufinden, was mich eigentlich interessiert: Suche ich wieder den gleichen Job wie bisher? Oder möchte ich gewisse Aufgaben nicht mehr in meinem Portfolio haben und mich in eine andere Richtung entwickeln? Wie heisst die Bezeichnung für diese Stellen, sprich die Jobfunktion? Über welche der unzähligen Jobplattformen finde ich die passendsten Inserate? Gibt es Wunschfirmen, die ich angehen möchte? Und wie sieht es mit meinem Netzwerk aus, wen könnte ich angehen? Schreiben Sie sich diese Dinge auf, das ist schon der erste Schritt und hilft bei der Orientierung. Unsere Tipps für die Stellensuche: *jobagent.ch, indeed.ch, job-room.ch, jobs.ch!*

Die Kenntnis der eigenen Persönlichkeit ist bei der Jobsuche zentral: Welche Stärken und Fähigkeiten zeichnen mich aus? Was kann ich gut und macht mir Freude? Wo werde ich als Expertin wahrgenommen? Was motiviert mich und treibt mich an? Welche Dinge sind mir bei einem Job und einem Arbeitgeber wichtig? Falls Ihnen diese Selbstreflexion alleine eher Mühe bereitet, melden Sie sich für eine Laufbahnberatung an. Dort erhalten Sie von einer professionellen Beratungsperson Unterstützung.

Arbeitsmarktwissen. Schliesslich ist ein weiterer wichtiger Aspekt die Kenntnis des Arbeitsmarkts. Welche Jobprofile werden gesucht? Wie sieht die Entwicklung in meiner Branche aus? Welches sind die (zukünftigen) Anforderungen? Kenne ich die Bildungslandschaft und allfällige neue Weiterbildungen? Auch hier ist die ehrliche Auseinandersetzung mit mir selber essenziell: Welche Voraussetzungen und Fähigkeiten bringe ich mit? Was fehlt mir an Know-how oder Informationen? Kann ich meine Lücken durch einen Kurs oder eine Weiterbildung schliessen? Welche Lernmöglichkeiten nutze ich bereits, um mich beruflich auf dem Laufenden zu halten? Viele hilfreiche Informationen rund um Bildungs- und Arbeitsmarkt finden sich unter *berufsberatung.ch* und *arbeitsmarktinfo.ch.*

Bewerbungsunterlagen. Nun geht es darum, den Lebenslauf zu aktualisieren und grafisch ansprechend zu gestalten. Nehmen Sie dafür die Perspektive des Arbeitgebers ein: Ist ein roter Faden erkennbar? Treten Ihre Erfahrungen, Stärken und Kompetenzen genügend hervor? In einem Kurzprofil haben Sie die Möglichkeit, sich als Person konkreter zu präsentieren und Ihre Schlüsselkompetenzen anhand von konkreten Beispielen aus dem Berufsalltag aufzuzeigen. Damit können Sie Ihre Individualität herausstreichen. CV-Vorlagen finden Sie im Internet! Ein schön gestalteter Lebenslauf ist Ihre Visitenkarte — es lohnt sich! Beim Bewerbungsschreiben schauen die meisten HR-Verantwortlichen auf die Motivation für die Stellen: Schälen Sie klar heraus, wieso Sie Interesse an dem Job haben, was Sie begeistert und wieso Sie die geeignete Person sind. Was ist Ihr Beitrag und welchen Mehrwert bringen Sie für das Unternehmen?

Umsetzung. Nun sind Sie bereit für Ihre erste Bewerbung: Ihr Auftritt, bitte! Selbstmarketing gehört heutzutage dazu — bereiten Sie sich entsprechend auf das Job-Interview vor. Setzen Sie sich aber auch nicht zu sehr unter Druck. Die Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt ist gross und Absagen gehören zur Stellensuche dazu. Die durchschnittliche Suchdauer liegt bei mehreren Monaten. Wichtig ist es, mit Zuversicht dran zu bleiben und Absagen nicht persönlich zu nehmen! Finden Sie heraus, was Ihnen guttut, damit Sie weiterhin positiv, motiviert und voller Selbstvertrauen Ihr Jobsuche-Projekt zu einem erfolgreichen Ende bringen!

Caroline Schultheiss,
dipl. Laufbahnberaterin,
Kaufmännischer Verband Zürich

Praxisstudium CFO
Chief Financial Officer

» fundiertes Fachwissen
» effiziente Praxishandhabung
» optimaler Work-Flow

Joborientiert und tiefgreifend –
das einsemestrige Praxisstudium in sieben einzeln buchbaren Modulen. Es vermittelt von A wie Analyse bis Z wie Zoll direkt umsetzbare Fach- sowie Instrumentenkenntnisse für den Berufsalltag im Finanz- und Rechnungswesen und bietet auch in den Bereichen Digitalisierung sowie Führung wertvolles, praxistaugliches Know-how.

Direkt beim HB Zürich!
www.controller-akademie.ch

Eine Institution
von veb.ch
und kfmv Zürich

ControllerAkademie