

WIR KAUFLEUTE

Das Magazin
des Kaufmännischen Verbands
N° 4/4_2022



Liebe Welt

*Je weniger Rohstoffe wir verbrauchen,
desto besser geht es dir.*

*Je weniger wir konsumieren, desto
mehr haben wir von der Natur.*

*Je mehr wir uns vom globalen
Handel verabschieden, desto weniger
belasten wir das Klima.*

*Je mehr sinnstiftende Arbeit wir tun,
desto mehr macht sie Freude.*

Wir wissen das alles.

Und geloben Besserung. Jetzt!

**kaufmännischer
verband**

mehr wirtschaft. für mich.

FOKUS	ZUKUNFTSFÄHIGE KONZEPTE UND INNOVATIONEN FÜR SCHWEIZER UNTERNEHMEN OLAF HOLSTEIN und BEAT CATTARUZZA über die Herausforderungen für Unternehmen	04
	IM GESPRÄCH mit STEFAN PLANZER, Verfechter der 4-Tage-Woche	06
GRUNDBILDUNG	NACHHALTIGKEIT IN DER AUSBILDUNG Welche Werte sind Lernenden wichtig? Was erwarten sie von ihren Arbeitgebenden?	08
BERUF	EMPLOYER BRANDING: MITARBEITENDE BINDEN UND UNTERNEHMENSMARKE STÄRKEN SIMONE MÜLLER über Fachkräftemangel und nachhaltige Teambildung	10
WBP COMMUNITY	DAS JAHRESPROGRAMM DER FACHGRUPPE WBP – WIR BERUFS- UND PRAXISBILDNER:INNEN VERA CLASS stellt die Themen für die beliebten wbp-Veranstaltungen 2023 vor.	13
ENGAGEMENT	GENDER-GAP (AUCH) BEIM THEMA PENSIONIERUNG DOMINIC KARRER zeigt eindrücklich auf, wie sich die klassische Rollenverteilung auf die Altersvorsorge auswirkt.	16
POLITIK	DIE GLEICHSTELLUNG DER FRAUEN IM ERWERBSLEBEN VERBESSERN Der Kaufmännische Verband kämpft für Individualbesteuerung.	18
45+	SINN IM ARBEITSLEBEN (FINDEN) Arbeitnehmende 45+ setzen sich mit Wertfragen auseinander.	23



PROF. OLAF HOLSTEIN über Kreislaufwirtschaft und nachhaltige Dienstleistung. Ein Plädoyer für eine enkel:innen-taugliche Zukunft. **04**



Wie sehen sie ihre Zukunft? Was erwarten sie von ihren Arbeitgebenden? Wir haben Stimmen eingefangen – von Lernenden wie zum Beispiel JULIA MEYER. **08**



SIMONE MÜLLER, Leiterin Personal OPO Oeschger, sieht trotz Fachkräftemangel positiv in die Zukunft und gibt Einblick in ihren Rekrutierungsalltag. **10**

«In den Produkten von heute sind die Ressourcen von morgen zu den Preisen von gestern.»
Was der Schweizer Unternehmensberater Walter Stahel vor knapp 50 Jahren feststellte, gilt heute mehr denn je. Die Ressourcen sind knapp geworden. Unternehmen und Mitarbeitende müssen umdenken. Das Smartcamp-Seminar "Nachhaltigkeit" der KV Business School Zürich sensibilisiert – und fokussiert konkret und praxisnah das Modell Kreislaufwirtschaft.

NACHHALTIGKEIT (SMARTCAMP) SKILLTRAINER.CH

ORT KV Business School Zürich und WKS Bern

UMFANG 8 Schulungstage

WANN März – Juni 2023

ANMELDUNG UND INFOS skilltrainer.ch/smartcamp/nachhaltigkeit

FOKUS Zwei Punkte stehen im Fokus: Das Verständnis, mit welchen Facetten (ökologisch, ökonomisch und sozial) die Themen Kreislaufwirtschaft und Nachhaltigkeit einen konkreten Mehrwert für Unternehmen haben können. Dabei wird ein gesamtheitlicher Ansatz verfolgt: Alle Faktoren zur erfolgreichen Umsetzung (von der Idee, über die Strategie, organisatorische Anpassungen, Kultur bis hin zur konkreten praktischen Umsetzung von Geschäftsmodellen) werden berücksichtigt. Zum anderen steht die Umsetzung im Fokus. Dabei werden Sie an einer konkreten Massnahme, einem Projekt oder Geschäftsmodell für Ihr eigenes Unternehmen während der Ausbildung arbeiten und so Ihre erworbenen Kompetenzen gleich in der Praxis bzw. in Ihrer Unternehmung anwenden können.

IHR NUTZEN

Sie erarbeiten sich einen umfassenden Überblick über das Thema Nachhaltigkeit. Zudem erwerben Sie die Kompetenzen, auf strategischer Ebene, über Geschäftsmodellinnovation bis hin zur konkreten Umsetzung, die Nachhaltigkeit unternehmerisch zu implementieren. Dabei werden Sie Ihr Wissen an einer konkreten Umsetzung für Ihre Praxis anwenden. Und Sie profitieren vom Networking mit Fachpersonen, Unternehmen und Organisationen.

GREEN OFFICE

Wir verbringen einen grossen Teil unseres Tages bei der Arbeit. Auch – oder gerade – dort lassen sich viele Ressourcen sparen. Wir haben sieben Ideen zusammengetragen, wie Nachhaltigkeit im Büro tagtäglich umsetzbar ist. Hier entlang geht's auf direktem Weg zum Green Office.



TIPPS FÜR EIN NACHHALTIGES OFFICE I: FAIR-TRADE-KAFFEE UND MOKA

Ohne Kaffee geht in den meisten Büros am Morgen nichts. Daher lohnt es sich, schon beim Einkauf nachhaltig zu denken und Fair-Trade-Kaffee zu wählen. Dass Kaffeemaschinen mit Kapseln zu viel Abfall produzieren, ist altbekannt. Daher eher zu Espresso-kocher wie Moka oder dem guten alten Filterkaffee greifen. Beide schmecken und ihr Abfall ist minim.

ZUKUNFTSFÄHIGE KONZEPTE UND INNOVATIONEN FÜR SCHWEIZER UNTERNEHMEN

Die grössten Herausforderungen für Unternehmen in der nahen Zukunft ist der Umgang mit Ressourcen: ihr Verbrauch, ihre Verfügbarkeiten und die damit verbundene Kostensteigerung. Ein Plädoyer für eine enkel:innentaugliche Zukunft.

In der linearen Wirtschaft werden die meisten Ressourcen nur einmal gebraucht. Danach werden sie entsorgt, verbrannt oder der Natur mit langfristiger Schadensfolge überlassen. Diese Einmal-Verwendung erhöht die Ausgaben für die Unternehmen, und die Verbrennung/Entsorgung sorgt für immer höhere Kosten für die Allgemeinheit. Wie weiter?

Der Begriff Kreislaufwirtschaft (KLW) ist heute in aller Munde. Heiss diskutiert wurde das Wirtschaftssystem jedoch bereits vor über 40 Jahren in Wissenschaft und Wirtschaft. Es handelt sich dabei nicht nur um ein System oder Prinzip, sondern entspricht einer humanistischen Kultur der Gesellschaften. Es geht dabei um ein Denken und Handeln im Sinne der kommenden Generationen.

Die Message der Kreislaufwirtschaft ist einfach: Je **weniger Rohstoffe** wir verbrauchen, desto besser geht es dem Planeten. Je **weniger wir konsumieren**, desto mehr haben wir von der Natur. Je mehr wir uns vom **globalen Handel verabschieden**, desto weniger ist das Klima belastet. Je mehr **sinnstiftende** und **effiziente Arbeit** wir leisten, desto mehr macht die Arbeit Freude. Je **lokaler wir handeln**, desto weniger Produkte werden unnötig um den Erdball geschickt, und wir unterstützen somit die lokale Wertschöpfung.

Kreislaufwirtschaft fängt in den Köpfen an, die technologischen Möglichkeiten sind schon lange bereit. Die einzige Voraussetzung ist, dass die Politik - und vor allem die Wirtschaftselite - die Notwendigkeit erkennt und endlich das Handeln und Führen in eine enkel:innentaugliche Zukunft vorantreibt.

Weiterführende Informationen finden Sie unter Netzwerk für nachhaltige Produkte, Dienstleistungen und Systeme next-generations.ch oder Nachhaltigkeit (SmartCamp) | skilltrainer.ch.

TIPPS FÜR NACHHALTIGES WIRTSCHAFTEN

Einige wichtige Merkmale für Dienstleistungsunternehmen:

CRADLE TO CRADLE: Nur noch Produkte nach dem Kreislaufwirtschaft-Prinzip nutzen/kaufen. Zum Beispiel:

→ Cradle to Cradle, epeaswitzerland.com

SHARING IS CARING: Muss ich das Produkt (Möbel, Licht, PC, Auto, Geräte usw.) kaufen oder kann ich es mit anderen Unternehmungen teilen? Zum Beispiel:

→ Büroräume mieten oder Co-Working, deski.ch

→ Büromöbel und Büroeinrichtung mieten, office.rent

→ Schul- und Industriemöbel, zesar.ch

PENSIONS KASSE: Alters-Spargelder nur noch in Titel (Aktien, Obligationen, Infrastruktur usw.) anlegen, die einen nachweisbaren positiven sozialen und ökologischen Impact haben. Zum Beispiel:

→ Globalance World, fe.globalanceworld.com

DIGITALISIERUNG: Viele Prozesse (Abrechnungen, Lieferscheine, Lohnausweise, Archivierung, Kundendossiers usw.) in Dienstleistungsunternehmen können digitalisiert werden. Der grösste positive Impact wird erreicht, wenn in Absprache mit den Lieferant:innen, Logistikunternehmungen, der Kundschaft und dem Staat gemeinsame Lösungen in Open-Source-Form erarbeitet werden. Zum Beispiel:

→ Open Source, ERP und CRM, odoo.com

ENERGIE: Messung, Monitoring, Gewinnung, Steuerung, Speicherung und Effizienz gemeinsam mit Partnerinnen und Partnern umsetzen. Ziel: möglichst wenig Energie verbrauchen, sondern vor Ort selber herstellen. Zum Beispiel:

→ Energiemanagement, web.smart-me.com

→ Speichern mit Salz in Salz Batteriespeichern, innov.energy

Es könnte noch eine Vielzahl von weiteren Massnahmen (Ernährung, Beleuchtung, Ergonomie, Wasser usw.) erwähnt werden. Für Produktions-Unternehmungen gelten noch weitere Aspekte (Modular, Standardisierung, keine Giftstoffe, Logistikeffizienz, usw.), die unbedingt beachtet werden sollten.

PROF. OLAF HOLSTEIN, Präsident Netzwerk next-generations.ch und
BEAT CATTARUZZA, ip-so.space und Mitglied next-generations.ch




TIPPS FÜR EIN NACHHALTIGES OFFICE II: NACHFÜLLBARE STIFTE

Ganz nach dem Motto «Kleinvieh macht auch Mist»: Im digitalen Büro wird für Kugelschreiber, Klebstreifen oder Textmarker noch immer ordentlich Geld ausgegeben. Setzen Sie auf umweltfreundliche Alternativen wie nachfüllbare Stifte oder einen Bostitch, der ohne Metall auskommt, usw.

IM GESPRÄCH MIT ...

... STEFAN PLANZER

A close-up portrait of Stefan Planzer, a middle-aged man with short, graying hair, looking directly at the camera with a slight smile. He is wearing a dark, collared shirt. The background is a solid, dark teal color.

Stefan Planzer,
CEO der Zürcher Firma
advanto. Die Marketing-
Agentur hat im Frühjahr
die 34-Stunden-Woche
eingeführt.

Ihre Firma hat im Frühling die Vier-Tage-Woche eingeführt. Als eine der ersten in der Schweiz. Warum? STEFAN PLANZER: Im Digitalen Marketing ist der Fachkräftemangel akut. Diese Disziplin ist noch jung, entsprechend rar und begehrt sind gut ausgebildete Talente. Wir haben nach einem Modell gesucht, wie wir als Unternehmen für sie attraktiver werden und gleichzeitig unser bestehendes Team weiter motivieren und an uns binden können.

Einen Tag weniger arbeiten – sind da die verbleibenden Arbeitstage nicht einfach länger und stressiger? Nein. Das 100-Prozent-Pensum besteht aus 34 Stunden verteilt auf vier Tage. Es ist ein bewusster Entscheid für die Work-Life-Balance des gesamten Teams. Umsetzbar ist das nur, wenn man alles Unnötige, das nicht über Kundenprojekte läuft, streicht und gleichzeitig die Effizienz und Effektivität steigert. Das fordert vom gesamten Team grosse Disziplin und Eigenverantwortung bei der Arbeitsorganisation.

Was heisst das konkret? Prioritäten setzen, bei der Sache bleiben und dort die Aufmerksamkeit bündeln. Viel hat auch mit Koordination zu tun. Wir arbeiten interdisziplinär und an verschiedenen Projekten gleichzeitig – Abstimmung und saubere Übergaben sind dabei essenziell, damit ein möglichst schlanker Ablauf gewährleistet ist. Verschiedene digitale Tools zur Optimierung der Arbeitsprozesse sind dabei eine wertvolle Unterstützung.

Bekommen Teilzeit-Arbeitende mehr Lohn oder werden auch ihre Stunden prozentual verringert? Bei uns haben alle eine Vier-Tage-Woche. Wer zuvor 100 Prozent gearbeitet hat, profitiert von ca. 50 zusätzlich freien Tagen pro Jahr, wer bereits ein 80 Prozent Teilzeitpensum hatte, erhält 20 Prozent mehr Lohn.

Wie ist das Modell von Ihrer Kundschaft aufgenommen worden? Es stiess auf grosses Interesse, schliesslich stehen Flexibilität, agiles Arbeiten und neue Arbeitsmodelle bei allen zeitgemässen Unternehmen auf der Agenda. Wir führten spannende Diskussionen, die Rückmeldungen waren durchwegs positiv. Schliesslich hat sich auf der Projektebene für unsere Kundschaft nichts geändert. Wir sind als Agentur fünf Tage pro Woche erreichbar. Und auch wenn uns ein Tag fehlt: Die Qualität oder der Output darf nicht darunter lei-

den. Sobald wir merken, dass wir das nicht stemmen können, brechen wir ab.

Und welche Bilanz ziehen Sie nun nach sechs Monaten? Wir haben innerhalb der Belegschaft eine ausführliche Umfrage gestartet und werden diese in Kürze detailliert auswerten. Dann beschliessen wir, wie es weiter geht. Was sich aber jetzt schon sagen lässt: die Ausenwahrnehmung ist hervorragend, und auch das Team steht voll hinter dem Modell.

Wie äussert sich das? Das Agenturleben ist bekanntlich intensiv und fordernd. Die Belegschaft kommt motiviert und mit Freude zur Arbeit, ist produktiv und geniesst die ausgeglichene Work-Life-Balance. Natürlich gibt es auch Schwierigkeiten: So hat beispielsweise die Komplexität der Koordination exponentiell zugenommen. Hier suchen wir noch nach einer gangbaren Lösung. Ganz klar: wir beobachten die Entwicklung genau. Es ist eine Herausforderung, doch wir glauben an das Modell. Im Moment stehen die Zeichen gut.

In Frankreich gilt die 35-Stunden-Woche. Belgien führte per Gesetz die Vier-Tage-Woche mit 38 Arbeitsstunden ein, Spanien und England lancieren umfangreiche Testprojekte. Warum tut sich die Schweiz damit so schwer? Grosse Firmen bieten auch hierzulande ihren Mitarbeitenden bereits unterschiedlichste Varianten flexibler Arbeitsmodelle an. Aber klar, es ist ein individueller, unternehmerischer Entscheid, und die Suche nach der passenden Variante gestaltet sich nicht immer einfach. Es freut mich, dass vermehrt diskutiert wird, wie wir als Standort Schweiz attraktiv bleiben und innovative Modelle eine Bühne kriegen. Wenn wir mit unserem Vier-Tage-Modell einen kleinen Beitrag dazu leisten können, haben wir schon viel erreicht.

Das Interview führte ANINA RETHER, Redaktorin Wir Kaufleute



TIPPS FÜR EIN NACHHALTIGES OFFICE III: OFFICE SHARING

Think big: Office Sharing, die gemeinsame Nutzung von Arbeitsraum, Arbeitsmaterialien und technischen Geräten, ist Zukunft. Nicht nur minimiert es Kosten und Aufwand für alle Beteiligten. Dabei entstehen nicht selten auch kreative und fruchtbare Synergien. Haben Sie Platz genug, laden Sie andere Unternehmen, Freelance-rinnen oder Start-ups ein, gemeinsam mit Ihnen unter einem Dach zu arbeiten. Inspiration gibt's gratis obendrauf.

GENERATION Z ZU NACHHALTIGKEIT

Wie die Generation Z zum Thema Nachhaltigkeit in Bezug auf unsere Welt steht, wissen wir durch Bewegungen wie «Fridays for Future» ziemlich genau. Doch wie steht es um die Nachhaltigkeit in Bezug auf Unternehmensführung? Welche Werte sind Lernenden wichtig? Was erwarten sie von ihren Arbeitgebenden? Wir sind auf Stimmenfang gegangen.

DANIELA MURILLO, Next Generation Manager, Kaufmännischer Verband Zürich



ROBIN HUBER
EIDG. JUSTIZ- UND POLIZEIDEPARTEMENT
EJPD, 16 JAHRE

Von meinem Arbeitgebenden erwarte ich, dass die Chemie stimmt und eine gute Zusammenarbeit vorhanden ist. Eine klassische Hierarchie finde ich nicht mehr zeitgemäss – jeder ist «Chef:in» der eigenen Aufgaben. Mir ist wichtig, dass Lernende Verantwortung übernehmen und gleichzeitig eine offene Fehlerkultur gelebt wird. Aus Erfahrung weiss ich, dass es sich bei einem guten Arbeitsklima besser arbeiten lässt.



AURORA SANTOS
EIDG. DEPARTEMENT FÜR UMWELT,
VERKEHR, ENERGIE UND KOMMUNIKATION
UVEK, 19 JAHRE

Leadership bedeutet für mich, Mitarbeitende zu schulen, zu inspirieren und mit eigenem Handeln zu motivieren. Mir ist wichtig, dass Vorgesetzte die Vorbildfunktion für Nachhaltigkeit übernehmen und erste Schritte zur Umsetzung machen. Ich erwarte vom Bundesamt für Umwelt einen möglichst korrekten Umgang mit Ressourcen.



SARAH SOMMERHALDER
EIDG. DEPARTEMENT FÜR UMWELT,
VERKEHR, ENERGIE UND
KOMMUNIKATION UVEK, 17 JAHRE

Ich schätze es, wenn Führungskräfte die Mitarbeitenden zu umweltschonendem Verhalten motivieren und mit gutem Beispiel vorangehen. Vom Arbeitgebenden erwarte ich, dass die heutigen Technologien, welche Energiesparen ermöglichen, verwendet werden und die Mitarbeitenden auch in umweltbewusstem Verhalten geschult werden.





MANOEL BRUNNER
IM NAMEN DER LERNENDENORGANISATION (LO) DER WIRTSCHAFTSSCHULE KV ZÜRICH, 17 JAHRE

Sustainable Leadership passt sich den aktuellen Bedürfnissen der Mitarbeitenden an. Eine Führungsperson muss Überzeugungen haben und zu einem angenehmen Arbeitsklima beitragen können. Vorbildlich handelt sie, wenn sie sich für die Mitarbeitenden einsetzt, einen respektvollen Umgang pflegt, professionell auftritt sowie eine motivierende und offene Persönlichkeit ist.



JULIA MEYER
LOGIN BERUFSBILDUNG, 17 JAHRE

Mannschaftsdenken ist wichtig und sollte von den Arbeitgebenden gefördert werden. Essenziell ist auch, dass die Werte des Unternehmens von allen gelebt werden und alle am selben Strang ziehen. Eine Führungsperson ist dann ein Vorbild, wenn sie charismatisch und emphatisch ist, Interesse an den Mitarbeitenden hat und deren Stärken und Schwächen individuell einzusetzen weiss.



ELENA JUNGO
EIDGENÖSSISCHES JUSTIZ- UND POLIZEI-DEPARTEMENT EJPD, 17 JAHRE

Ich finde es wichtig, dass Vorgesetzte ihre Mitarbeitenden in Entscheidungsfindungsprozesse miteinbeziehen. Auch sollte sich das Team gegenseitig unterstützen. Ein weiterer Punkt sind die flexiblen Arbeitszeiten. Sie helfen mir, die Tage nach Möglichkeit individuell und abwechslungsreich zu gestalten. Man ist viel freier, um z.B. an einem schlechten Tag einmal früher Feierabend zu machen.



DICLE SINAN
WKS KV BILDUNG, 21 JAHRE

Mir ist wichtig, dass sich mein Arbeitgeber seiner Verantwortung gegenüber der Umwelt bewusst ist. Auch die Digitalisierung einer Firma und die laufende Optimierung auf z.B. Arbeitswelt 4.0 ist bedeutend für mich. Als Vorbild empfinde ich Führungspersonen, die sich in Mitarbeitende hineinversetzen können und verstehen, wieso mal etwas nicht so funktioniert hat wie erwartet.



TIPPS FÜR EIN NACHHALTIGES OFFICE IV: LEITUNGSWASSER TRINKEN

Konzentriertes Arbeiten macht durstig. Zudem sollten wir ja mindestens zwei Liter Wasser pro Tag trinken. Daher ist Wasser im Büro sehr wichtig. Wer von PET-Flaschen auf Leitungswasser umstellt, trägt viel zur Nachhaltigkeit bei. So umgehen Sie die ungesunden Weichmacher und Schadstoffe, die vom Plastik ins Wasser gelangen können. Und wo der ganze Plastikmüll am Ende landet, müssen wir an dieser Stelle ja nicht noch einmal erzählen.

EMPLOYER BRANDING: MITARBEITENDE BINDEN UND UNTERNEHMENSMARKE STÄRKEN

Wie geht ein mittleres KMU wie das Beschläge-Unternehmen OPO Oeschger mit dem herrschenden Fachkräftemangel um? Simone Müller, Leiterin Personal, gibt Einblick in ihren Rekrutierungsalltag.

Zurzeit liest man oft von einem «Arbeitnehmermarkt» oder noch deutlicher von einem «War for Talents». Wie nehmen Sie den Arbeitsmarkt wahr? Die Arbeitnehmenden sind anspruchsvoller und kritischer geworden. Ich kann heute eine Stelle nicht mehr innerhalb eines Monats besetzen. Trotzdem sehe ich die Entwicklung durchaus positiv. Denn auch wenn tendenziell weniger Bewerbungen eintreffen, meist sind es dafür qualifiziertere. Aber klar, als Arbeitgebender müssen wir ein besseres Marketing betreiben als früher und uns gut verkaufen. Vor allem aber auch unseren Mitarbeitenden Sorge tragen, denn sie sind die besten Botschafter. Ich finde das einen spannenden Ansatz.

Wie hat sich die Rekrutierung verändert? Inserate auf Jobportalen haben bald ausgedient. Heute gehen die Arbeitssuchenden gezielt auf den Webseiten von Unternehmen auf Jobsuche. So auch bei uns. Hauptsächlich machen wir aber über Funnel-Recruitings via Facebook und Instagram auf die Stelle aufmerksam. Damit können wir mit gezielten, unkomplizierten Fragen und ohne grossen Aufwand die Jobsuchenden ansprechen. Die fachspezifischen Stellen besetzen wir nur noch so und haben damit sehr gute Erfahrungen gemacht.

Inwiefern gestaltet sich die Suche nach Fachkräften für Ihr Unternehmen schwierig? Zwei Faktoren kommen hier zusammen. Einerseits suchen wir hauptsächlich Mitarbeitende mit technischem Hintergrund, Schreiner:innen, Zimmermänner/Zimmerin und Metallbauer:innen, die sich kaufmännisch oder verkaufstechnisch weitergebildet haben. Der Markt um diese Fachkräfte ist hart umkämpft. Andererseits stellen auch wir als Unternehmen hohe Ansprüche: Es ist uns sehr wichtig, dass die Menschen, die bei uns arbeiten, gut zu unserer Unternehmenskultur passen. Trotzdem konnte ich bisher jede Stelle besetzen, es dauert einfach etwas länger.

Geht es um Employer Branding hat man grosse Player wie Swisscom, Google oder die SBB vor Augen. Was bieten Sie als KMU? Wir haben eine ausgeprägte Unternehmenskultur, auf die wir stolz sind. Das Klima ist persönlich, jeder kennt jeden. Neben stylischen Büroräumlichkeiten bieten wir unseren Mitarbeitenden ein eigenes Personalrestaurant, unbezahlten Urlaub, längeren Vaterschaftsurlaub, flexible Arbeitszeiten, Homeoffice. Teilzeit ist bis in die obersten Etagen möglich.

Kleine und mittlere Unternehmen haben meistens kein grosses Budget für Arbeitgebenden-Marketing. Ihr persönlicher Rekrutierungstipp für andere KMU? Die eigenen Mitarbeitenden sind die besten Markenträger! Sie sind das wertvollste Gut eines Unternehmens. Das funktioniert natürlich nur, wenn sie mit dem eigenen Arbeitgeber zufrieden sind.

Die Gen Z gilt als anspruchsvolle Zielgruppe für Arbeitgebende. Als Ausbildungsbetrieb haben Sie Berührungspunkte mit der Generation. Wie erleben sie das? Ja, sie sind anspruchsvoll. Sie wollen autonomer und ortsunabhängig arbeiten, suchen nach einem Sinn in der Arbeit, sind nicht mehr so loyal, legen Wert auf Work-Life-Balance und beanspruchen mehr Freiheiten – aber das ist doch spannend. Das meiste davon ist ja nicht neu. Frühere Generationen haben sich einfach nicht getraut, das einzufordern. Ich habe keinerlei Bedenken, wenn die Generation Z in Zukunft unsere Firmen führt, unsere AHV zahlt, und die Wirtschaft vorantreibt – sie macht vieles ganz anders, aber in keiner Weise schlechter.

Sie sind seit 30 Jahren im HR-Business – Ihre Prognose? Ich bin überzeugt, dass sich der Fachkräftemarkt wieder stabilisieren wird. Meine Erfahrung zeigt: mehr Lohn macht selten glücklich. Intrinsische Motivation hingegen sorgt für zufriedene Mitarbeitende. Daher werden wir unseren Mitarbeitenden noch mehr Sorge tragen, möglichst flexibel auf ihre Bedürfnisse eingehen und unseren Handwerkern und Handwerkerinnen vermehrt Aufstiegschancen bieten. Wir wollen und müssen künftig viel dafür investieren, um die Mitarbeitenden intern weiterzuentwickeln. Auch wenn noch einige Herausforderungen auf uns warten, ich gehe positiv in die Zukunft.

Das Interview führte ANINA RETHER, Redaktorin Wir Kaufleute



**TIPPS FÜR EIN
NACHHALTIGES OFFICE V:
STROMVERBRAUCH
REDUZIEREN**

Spätestens seit Strom knapp wird, löscht das Licht, wer als letzte:r das Büro verlässt. Neben Licht gibt es eine Menge anderer Quellen, die im Büro täglich Strom verbrauchen. Vom Drucker über Monitore bis hin zu Laptops, TV und Server – fast alle Elektrogeräte in Büros sind nachtaktiv, sprich, sie nutzen Strom. Darum: Schalten Sie Computer, Kaffeemaschine, Drucker und Co. über Nacht aus. Das spart Kosten und schont die Umwelt.

Nennen Sie mir drei Dinge,
die für Sie unverzichtbar sind.

1. Mit-Entscheiden
2. Mit-Gestalten
3. Mittwoch und Freitag frei



VOM SABBATICAL ZUM NEBENJOB



Ein Sabbatical muss gut geplant sein,
damit das Abenteuer nicht ausser Kontrolle gerät!

Viele Arbeitnehmende träumen von einer Auszeit im Job. Um sich zu erholen oder mit etwas zu beschäftigen, für das sie während ihrer Erwerbstätigkeit keine Zeit haben. Was gilt es beim Bezug eines Sabbaticals zu beachten?

Was bedeutet «Sabbatical»? Der Begriff stammt aus dem hebräischen «schabat», was aufhören oder ruhen bedeutet. Der Begriff Sabbatical wurde ursprünglich für den Bezug eines Forschungs- oder Freisemesters verwendet. Heute steht er umgangssprachlich für eine Auszeit im Sinne eines unbezahlten Urlaubs.

Existiert ein gesetzlicher Anspruch auf ein Sabbatical? Abgesehen von wenigen Ausnahmen wie z.B. der Betreuung und Beratung im Rahmen ausserschulischer Jugendarbeit haben Arbeitnehmende keinen Anspruch auf ein Sabbatical im Sinne eines längeren unbezahlten Urlaubs. Doch viele Personal-Reglemente und Gesamtarbeitsverträge enthalten heutzutage Bestimmungen zum unbezahlten Urlaub. So auch der Gesamtarbeitsvertrag für die kaufmännischen und kaufmännisch-technischen Angestellten und das Verkaufspersonal im Detailhandel. In Artikel 19b wird Arbeitgebenden empfohlen, entsprechende Anliegen des Arbeitnehmenden, insbesondere zur Gewährung eines unbezahlten Urlaubs, wohlwollend zu prüfen.

Auch in der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz des Kantons Zürich finden sich Bestimmungen zum unbezahlten Urlaub. Dort wird Arbeitnehmenden z.B. das Recht darauf eingeräumt, soweit es die dienstlichen Verhältnisse gestatten. Zudem kann gemäss Vollzugsverordnung der Mutter nach dem Mutterschaftsurlaub zusätzlich unbezahlter Urlaub gewährt werden. Auch der Vater hat im 1. Lebensjahres des Kindes ein Recht auf einen unbezahlten Urlaub im Umfang von einem Monat.

Was sollte beim Bezug eines Sabbaticals geregelt werden?

Das Arbeitsverhältnis dauert während des Bezugs eines Sabbaticals an. Oft wird der unbezahlte Urlaub bis zu einer Dauer von sechs Monaten als Dienstzeit angerechnet, was z.B. bei der Berechnung von Sperr- oder Kündigungsfristen zu berücksichtigen ist. Bei den Ferien gilt jedoch der Grundsatz «ohne Arbeit keine Ferien», womit während dem Sabbatical keine Kumulation des Ferienanspruchs stattfindet.

Für die Unfallversicherung besteht bei einem Sabbatical die Möglichkeit, für maximal sechs Monate eine Abredeversicherung abzuschliessen. Dauert der Urlaub länger, so ist der Abschluss einer (freiwilligen) Einzelunfallversicherung in Erwägung zu ziehen. Aufgrund der Sistierung der Lohnzahlungspflicht während dem unbezahlten Urlaub ist zudem der Abschluss einer Einzelkrankentaggeld-Versicherung zu prüfen. Bei längeren Abwesenheiten können durch die Bezahlung des Mindestbeitrags für Nichterwerbstätige bei der AHV allfällige Beitragslücken vermieden werden. Schliesslich empfiehlt es sich, mit dem BVG-Versicherer eine Lösung zu finden, dass der bisherige Lohn oder zumindest der Mindestjahreslohn von 21 510 Franken während des Sabbaticals versichert bleibt.

Nebentätigkeit nach dem Sabbatical. Wer sich während des Sabbaticals z.B. zum/zur Yogalehrer:in ausbilden lässt und danach neben der Haupttätigkeit Yogaunterricht erteilen möchte, der kann dies tun. Die Nebentätigkeit darf allerdings keine negativen Auswirkungen auf die Haupttätigkeit haben. Arbeitnehmende sind verpflichtet, die Nebentätigkeit dem Arbeitgebenden zu melden, sofern eine entsprechende Bestimmung im Arbeitsvertrag zu finden ist.

THOMAS LETSCH, Rechtsdienst, Kaufmännischer Verband Zürich

JAHRESPROGRAMM DER FACHGRUPPE WBP- WIR BERUFS- UND PRAXISBILDNER:INNEN



Die Fachgruppe hat für 2023 spannende Themen für die beliebten wbp-Veranstaltungen zusammengestellt. Ein Teil davon kann standortunabhängig, also ganz bequem online besucht werden. Da für die Fachgruppe der Austausch ebenso wichtig ist, gibt es selbstverständlich auch Angebote, die vor Ort geplant sind und bei denen ein gemeinsamer Apéro nicht fehlen darf.

Die wbp-Veranstaltungen sind branchenübergreifend und für den betrieblichen Alltag mit KV-Lernenden konzipiert und bieten viel Inputs zu diesen Themen:

- KV-Lehre ab August 2023
- Positives Onboarding von Lernenden
- Umgang mit digitalen Medien
- Lernstrategien
- Coachingansätze für die berufliche Praxis
- ... und vieles mehr

Die Teilnehmenden können sich auf interaktive Beiträge mit vielen Beispielen, Übungen und Austauschmöglichkeiten von Fachpersonen, denen kreative Lernmomente am Herzen liegen, freuen.

Das Ziel der Fachgruppe wbp ist, allen Berufs- und Praxis-bildner:innen von KV-Lernenden kompaktes Wissen weiterzugeben und sie in ihrer wichtigen Funktion zu stärken.

Mitglieder der Fachgruppe wbp nehmen kostenlos an den Abendveranstaltungen teil. Es lohnt sich also dabei zu sein. Auch alle Interessierten sind herzlich willkommen, und über eine Weiterempfehlung freuen wir uns. Für Nichtmitglieder wird pro Abendveranstaltung ein Kostenbeitrag von 50 Franken erhoben. **Wer rechnet, wird Mitglied unter [kfmv.ch/wbp](https://www.kfmv.ch/wbp).**

Wir freuen uns, mit über 600 Führungskräften von Lernenden auf dem Weg zu sein und ganz besonders auf unsere Wiedersehen im neuen Jahr!

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



TIPPS FÜR EIN NACHHALTIGES OFFICE VI: KOCHGEMEINSCHAFTEN BILDEN

Wer keine Kantine hat, organisiert sich das Mittagessen selbst. Entweder die Mitarbeitenden bringen etwas von zuhause mit, kaufen um die Ecke ein Sandwich oder einen Salat. Viel nachhaltiger ist jedoch das gemeinsame Kochen in der Büröküche. Es fördert den Teamgeist, spart Energie, Abfall und Zeit. Der Herd wird nicht mehrere Male erhitzt, und auch der Verpackungsmüll minimiert sich so automatisch. Und Spass macht es auch noch!

EINE:R VON UNS: NOA DIBBASEY

LESETIPP: Die Kolumne «Meine Generation» – eine absolute Empfehlung für alle, die mehr über die Gen Z erfahren möchten.



2

DAS LETZTE MAL IN DEN FERIEN WAR ICH ... in ganz Europa (1). Ich habe mir für die Sommerferien ein Interrail-Ticket gekauft und mich durch den Kontinent kutschieren lassen.

AN MEINER ARBEIT GEFÄHRT MIR AM BESTEN ... die Diversität. Ich studiere an der Uni. Daneben schreibe ich meine Kolumne im Blick (2) und arbeite bei einer Online-Marketing-Agentur. Am Wochenende mische ich als DJ die Schweizer Clubszene auf.

EIN TAG OHNE HANDY IST ... unvorstellbar. Mein halbes Leben ist darin verankert. Nichtsdestotrotz war es auch ein bisschen befreiend, als mir das Handy gestohlen wurde und ich für ein paar Stunden nicht erreichbar (3) war.

ICH FÜHLE MICH SOLIDARISCH MIT ... allen Menschen, die unterdrückt werden. So wie im Iran. Was die Frauen (4) und Aufständischen dort erleben, beschäftigt mich sehr.

WENN ICH MEINEN KOPF LÜFTEN WILL, MACHE ICH ... Yoga (5). Die Praktik hat mir zum Beispiel gelehrt, mich stärker auf meinen Atem zu konzentrieren.

DAS BRINGT MICH AUF DIE PALME ... wenn man einander nicht auf Augenhöhe begegnen kann. Ich glaube, jede Person kann mir in diesem oder jenem Lebensbereich etwas beibringen (6), unabhängig von Status, Herkunft oder politischer Ausrichtung.

KEINE ZEHN PFERDE BRINGEN MICH DAZU ... auf waghalsige Chilbi-Bahnen (7) zu gehen. Die werden so oft auf- und abgebaut – ein Schraubchen geht da bestimmt mal verloren!

ÜBER DAS THEMA ALLTAGSRASSISMUS UND -SEXISMUS KÖNNTE ICH OHNE VORBEREITUNG EINE HALBSTÜNDIGE PRÄSENTATION HALTEN ..., weil ich (8) selbst davon betroffen bin und weit über eine Stunde mit Beispielen füllen könnte.

4



6



7





NAME Noa Dibbasey
ALTER 21 Jahre alt
BERUF Studentin, Kolumnistin



GENDER PENSION GAP: WIESO WIR DRINGEND ÜBER FINANZIELLE UNABHÄNGIG- KEIT REDEN MÜSSEN

Noch heute leben viele junge Familien das traditionelle Modell: Der Mann bringt das Geld nach Hause und die Frau kümmert sich um die Familienarbeit. Frauen arbeiten dabei oft in Teilzeitpensen weiter oder machen eine mehrjährige Erwerbspause. Damit verdienen sie während längerer Zeit wenig oder nichts, was sich insbesondere auf die Altersvorsorge auswirkt.

Das Thema Altersvorsorge befindet sich seit Jahren unter den Spitzenreitern im jährlichen «Sorgenbarometer» der Credit Suisse. Seit Jahren jagt ein Reformvorschlag den nächsten. Trotzdem hat es knapp 25 Jahre gedauert, bis eine dieser Vorschläge in der Bevölkerung eine Mehrheit fand. Mit der AHV-Reform 21 wird das Rentenalter der Frauen nun auf 65 Jahre erhöht und damit die erste Säule entlastet. Das löst jedoch nicht die angestaute Problematik, die sich im sogenannten «Gender Pension Gap» (also der geschlechterbedingten Vorsorgelücke) widerspiegelt: In der Schweiz erhalten Frauen im Durchschnitt 34,6 Prozent weniger Rente als Männer. «Frauen unterbrechen immer noch oft ihre Karriere, wenn sie eine Familie gründen», sagt Ursula Häfliger, Verantwortliche Politik beim Kaufmännischen Verband Schweiz. «Danach steigen sie mit geringeren Pensen wieder ins Berufsleben ein. Ein Karriereunterbruch und die tieferen Pensen führen dann zu einer Lohndifferenz, die sich insbesondere auf die Renten der Frauen auswirkt.» In Zahlen: Während Männer im Schnitt knapp 54 764 Franken zur Verfügung haben, erhalten Frauen nur 35 840 Franken aus allen drei Säulen.

Teilzeit bleibt weiblich. Im «Gender Pension Gap» zeigt sich also die Auswirkung des Familien- und Lebensmodells und damit auch der Lohnunterschied zwischen den Geschlechtern über einen längeren Zeitraum. Stark ins Gewicht fällt hier, dass nur 14 Prozent der Männer Teilzeit arbeiten, bei den Frauen sind es jedoch 57,5 Prozent. Bei Frauen mit Kindern steigt der Wert auf fast 80 Prozent an. Bei Männern mit Kindern sinkt er wiederum auf 12 Prozent, wie die Daten des Bundesamts für Statistik zeigen.

Fokus auf die finanzielle Unabhängigkeit. Eine Studie von Sotomo von 2021 hat ergeben, dass eine Mehrheit der Frauen in der Deutschschweiz immer noch am männlichen Ernährer-Modell festhält. «Das heisst, der Mann soll 80 Prozent arbeiten und die Frau 50 Prozent. Nur reichen 50 Prozent

nicht wirklich aus, wenn man sich eine Karriere aufbauen will», erklärt Häfliger. Die Studie habe auch gezeigt, dass 60 Prozent der Frauen mit erwachsenen Kindern nicht genug verdienen, um ihren Lebensunterhalt selbst zu finanzieren.

Häfliger sieht die Problematik also nicht beim unerklärten Lohnunterschied, sondern vielmehr bei der Rollenverteilung und den gesellschaftlich anerkannten Rollenmustern. Wie können diese überwunden werden? «Finanzielle Unabhängigkeit sollte für uns alle essenziell sein – insbesondere für uns Frauen». Ein wichtiges Lösungsinstrument wurde mit der Individualbesteuerungsinitiative lanciert. «Wenn jedes Einkommen einzeln versteuert wird, hebt das auch den Wert des Verdiensts an. Es werden Anreize für höhere Pensen geschaffen. Für die Unternehmen steigt der Anreiz in die Aus- und Weiterbildung zu investieren, was sich dann wiederum positiv auf den Lohn auswirkt.» Diese Entwicklung hätte automatisch auch einen positiven Effekt auf den «Gender Pension Gap»: Er wird kleiner und im besten Fall ganz überwunden.

DOMINIC KARRER, Junior Communications Manager,
Kaufmännischer Verband Schweiz


MINI-SERIE «LÖHNE»

In seiner Podcast-Mini-Serie zum Thema Löhne erklärt der Kaufmännische Verband Schweiz, warum das Gehalt kein Tabu sein darf, wie Lohnerhöhungen die Teuerung ausgleichen und dem Kaufkraftverlust entgegenwirken können und was sich hinter den «Unconscious Bias» verbirgt. Ausserdem zeigt er aktuelle Trends auf dem Arbeitsmarkt auf und gibt Tipps und Orientierung – beispielsweise zur richtigen Durchführung eines Lohn- oder Bewerbungsgesprächs.




«KFMV TALKS» finden Sie auf Spotify, Apple-Podcast oder Youtube. Jetzt reinhören und abonnieren.





Pensionierte Männer
erhalten im Schnitt
54 764 Franken aus allen
drei Säulen ...



... pensionierte Frauen
hingegen erhalten im
Schnitt 34,6 Prozent
weniger Rente.



RATGEBER «VORSORGE»

Altersvorsorge, AHV, Pensionskasse, Säule 3a, Altersarmut – Wer kennt sie nicht, diese Begriffe? Aber wenn wir ehrlich sind, schieben wir diese Themen meist vor uns her. Erst reicht das Gehalt nicht aus, dann stehen andere Themen wie Familie, Hausbau oder eine neue

Wohnungseinrichtung auf dem Programm.

Und so rast die Zeit an uns vorbei, ohne dass wir uns ernsthaft mit dem Thema Altersvorsorge und Altersarmut auseinandersetzen. Erst wenn wir der Pensionierung näherkommen und uns selbst mit dem Thema konfrontiert sehen, beginnen wir, ernsthaft darüber

nachzudenken. Dabei wäre es so wichtig, sich frühzeitig mit seiner persönlichen Altersvorsorge zu beschäftigen und das Thema ganzheitlich zu betrachten.

Um Ihnen Hintergrundwissen zu diesem Thema sowie Praxistipps an die Hand zu geben, hat der Kaufmännische Verband zusammen mit seinem Partner und Spezialist auf diesem Gebiet, der VVK, den Ratgeber «Vorsorge» herausgegeben. Die Publikation gibt einen Überblick über das geltende Vorsorgesystem sowie die wesentlichen Themen rund um die Altersvorsorge in der Schweiz. Sie soll zum Nachdenken anregen und bei der Auseinandersetzung mit der eigenen Altersvorsorge behilflich sein. Sie richtet sich an alle Erwerbstätigen und ist für Mitglieder kostenlos.

JETZT DOWNLOADEN! kfmv.ch/ratgeber-vorsorge

INDIVIDUALBESTEUERUNG: DER KAUFMÄNNISCHE VERBAND MÖCHTE DIE GLEICH- STELLUNG DER FRAUEN IM ERWERBSLEBEN VERBESSERN





Die Individualbesteuerung ist notwendig. Denn sie verbessert die Gleichstellung der Frauen im Erwerbsleben und stärkt so ganze Teams.

Als Kompetenzzentrum für Bildung und Beruf strebt der Kaufmännische Verband eine zukunftsgerichtete Gesellschafts- und Wirtschaftspolitik zum Wohl aller Berufsleute an. Um die weiblichen Arbeitskräfte zu fördern, macht sich der Verband für eine zivilstandunabhängige Individualbesteuerung stark.

Die Schweiz leistet sich immer noch den Luxus, auf die Arbeitsmarktbeteiligung gut ausgebildeter Frauen teilweise oder gar vollständig zu verzichten. Dies schadet nicht nur dem Werkplatz Schweiz, sondern birgt auch finanzielle Risiken für Frauen, vor allem im Hinblick auf das Alter. Eine Verbesserung der Rahmenbedingungen für Personen mit Familienpflichten kann sowohl den Verbleib als auch den Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt begünstigen. Dazu gehören eine bessere Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf sowie finanzielle Anreize fürs Arbeiten wie beispielsweise Anpassungen im Steuersystem.

Das heutige System der Ehepaarbesteuerung jedoch setzt die falschen Anreize für die Erwerbsarbeit. Daniel Jositsch, Präsident des Kaufmännischen Verbands, erklärt: «Ein Zweitverdienst lohnt sich finanziell oft kaum, da er sich durch die Steuerprogression auf der gemeinsamen Steuerrechnung zu stark niederschlägt.» In der Tat: Verheiratete Paare werden von Bund und Kantonen zu Steuerzwecken gemeinschaftlich veranlagt. Das führt zu einer höheren Steuerlast für ein Doppelverdiener-Ehepaar gegenüber einem Doppelverdiener-Konkubinatspaar mit gleichem Haushaltseinkommen. Eine Erwerbsarbeit für Zweiteinkommen, vor allem in Kombination mit betreuungspflichtigen Kindern, lohnt sich kaum mehr: Gerade mittlere und höhere Haushaltseinkommen (ab ca. 90 000 Franken) müssen die Vollkosten für die Betreuung in Krippen zahlen.


Die Schweiz braucht unbedingt ein faires und modernes Steuersystem, welches die richtigen finanziellen Anreize –

insbesondere für Frauen – setzt. «Es kann nicht sein, dass der Zweitverdienst fast vollends von den Kosten für die Kinderbetreuung verschlungen wird», hebt Jositsch hervor. «Arbeit muss sich immer lohnen.» Eine zivilstandunabhängige Individualbesteuerung setzt genau die richtigen Anreize für Zweitverdiener:innen und fördert weibliche Arbeitskräfte. Laut Studien könnten Unternehmen damit auf bis zu 60 000 zusätzliche Fachkräfte zurückgreifen. Ausserdem können sich Frauen eine ausreichende Altersvorsorge aufbauen. Wer seine Erwerbstätigkeit während der Familienphase reduziert oder aufgibt, entrichtet weniger Beiträge in die berufliche Vorsorge. Gerade Frauen sind im Alter deshalb finanziell häufig schlechter gestellt und auf staatliche Ergänzungsleistungen angewiesen.

Seit April 2019 macht sich der Kaufmännische Verband für eine zivilstandunabhängige Individualbesteuerung stark. Im März 2021 hat er sich, gemeinsam mit seiner politischen Allianz «die plattform» und zahlreichen Parteien, Wirtschafts- und Frauenverbänden, dem Initiativkomitee «Für eine zivilstandunabhängige Individualbesteuerung (Steuergerechtigkeits-Initiative)» angeschlossen und mit der Unterschriftensammlung begonnen. Die anschliessenden Strassenaktionen, Sensibilisierungs- und Lobbying-Massnahmen haben ihre Früchte getragen: Im September 2022, knapp 18 Monate später, konnten über 112 600 validierte Unterschriften in Bern eingereicht werden. Die Initiative kommt nun in den parlamentarischen Prozess und anschliessend vor eine Volksabstimmung. Für Jositsch steht fest: «Die Individualbesteuerung ist richtig und notwendig. Sie verbessert die Gleichstellung der Frauen im Erwerbsleben.»

Mehr: [kfmv.ch/politik](https://www.kfmv.ch/politik)

EMILY UNSER, Head of Marketing and Communications,
Kaufmännischer Verband Schweiz



Hallo du! Ich bin dein Server.
Ich weiss, wo in deinem
Smart-Home Licht brennt,
wer vor deiner Tür steht,
wie es bei dir im Wohnzimmer
aussieht und ob deine
Alarmanlage aktiviert ist oder
nicht. Gefällt dir das?!

DIGITALE NACHHALTIGKEIT: CLOUD

Wer heute in seinen 40ern ist, kann sich sicher noch gut daran erinnern, wie umständlich und unzuverlässig Computer früher waren. In den letzten 30 Jahren hat sich vieles positiv verändert. Die Sicherheit unserer Daten gehört leider nicht dazu.

Die Cloud macht's möglich: Fotos vom Smartphone erscheinen nach wenigen Sekunden auf dem Computer und lassen sich dort verwenden. Ein Dokument, das auf einem Gerät erstellt wurde, lässt sich auf einem anderen weiterbearbeiten. Das Passwort, das auf dem Tablet vergeben wird, ist nun auch auf dem Computer zugänglich. Solange das digitale Umfeld eines Herstellers genutzt wird, gibt es keine Probleme. Jedoch ist nicht nachvollziehbar, was mit den Daten passiert, und es fehlen einheitliche Standards, die die Systeme untereinander kompatibel machen.

Der Preis für den Komfort. Für welches System man sich auch entscheidet: Fast alle Daten werden an hungrige Datenwolken in Form von Computerservern gesendet, die irgendwo im nirgendwo stehen können. Und diese Server wissen

alles über einen – auf die Sekunde. Das hört nicht bei den persönlichen Daten oder Passwörtern auf. Durch die Nutzung preiswerter Smart-Home-Geräte (viele Hersteller haben ihren Sitz in China) wissen die Server, welcher Lichtschalter an und aus ist, wer vor der Tür steht, wie es bei Ihnen aussieht, ob der Alarm aktiviert ist, wie viel Sie heizen oder Strom verbrauchen. Die meisten Nutzer:innen verwenden eine E-Mail-Adresse für alle Accounts oder müssen gar ihre Telefonnummer angeben. Damit können theoretisch viele dieser Daten problemlos zusammengeführt und einer Person zugeordnet werden.

Die Cloud hat einen zusätzlichen Nachteil. Es werden Unmengen an Daten übertragen, damit alles funktioniert. Zusammen mit den Servern, auf denen alles doppelt gespeichert wird, verbraucht dies Unmengen an Strom. 2019 verbrauchte Google 12,4 Milliarden Kilowattstunden, wobei sich der Stromverbrauch des Unternehmens alle drei Jahre verdoppelt. Heute dürfte der Verbrauch bei über 25 Milliarden Kilowattstunden liegen.



TIPPS FÜR EIN NACHHALTIGES OFFICE VII: ÖKOLOGISCHER ZUR ARBEIT

Der Arbeitstag beginnt bereits mit dem Weg zur Arbeit. Das Nutzen von öffentlichen Verkehrsmitteln trägt hier wesentlich zur Reduktion der CO₂-Emissionen bei. Wer nicht auf das Auto verzichten kann, steigt auf Carsharing um oder kann Fahrgemeinschaften bilden. Wenn Sie keine Arbeitskollegen und -kolleginnen aus Ihrer Region kennen, können Sie sich im Internet nach Plattformen umsehen.

DS UND KONSERVIERUNG VON WISSEN

Open-Source-Software – die Lösung? Es ist leider nicht ganz einfach, dem entgegenzuwirken, jedenfalls nicht ohne Komforteinschränkungen. Open-Source-Software basiert auf einem offenen Quellcode, ganz im Gegensatz zu Microsoft, Adobe, Apple usw. Er wird meist von einer Community weiterentwickelt und durch Spenden finanziert. Mittlerweile gibt es viele gute Alternativen zu den gängigen Programmen, die meist kostenlos erhältlich sind. Zweifelsohne könnte die Welt auch mit Open-Source-Lösungen funktionieren, wäre da nicht das Problem der Kompatibilität. Unternehmen und Mitarbeitende haben sich über Jahrzehnte an die Produkte der Software-Giganten gewöhnt. Und diese geben sich alle Mühe, die Kompatibilität zu den Open-Source-Lösungen so schwer wie möglich zu machen. So kann man sich nie ganz sicher sein, ob ein Dokument beim Empfänger mit einer anderen Software korrekt angezeigt wird. Es kann also sein, dass eine Firma intern perfekt mit einer Open-Source-Lösung funktioniert, der Datenaustausch nach aussen jedoch kompliziert ist.

Nachhaltigkeit. Die nachhaltigste und wahrscheinlich sicherste Methode der Langzeitdatenspeicherung ist die lokale Speicherung auf einer Festplatte oder SSD. Firmen oder technikaffine Nutzer:innen können sich ihre eigene Cloud (OwnCloud) oder ein Wiki (MediaWiki) aufbauen, von welchen aus sie Wissen mit anderen teilen oder weiterbearbeiten können. Sie lassen sich in ein firmenweites Intranet integrieren. Die Speicherung der Daten auf web-basierten Technologien ist eine Möglichkeit, plattform-unabhängig Informationen zu teilen: Die Daten werden in einer Datenbank gespeichert, die Nutzeroberfläche kann beliebig aufbereitet und von jedem Webbrowser korrekt gelesen werden.

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

kaufmännischer
verband



Unterstützung & zinslose Studiendarlehen

Für Mitglieder des Kaufmännischen Verbands

Jetzt informieren.

kfmv.ch/unterstuetzungsfonds



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

SINN IM ARBEITSLEBEN (FINDEN)

Arbeitnehmende in der Lebensmittelebene suchen vermehrt den Sinn in der Arbeit und setzen sich mit Wertfragen auseinander. Wie diverse Untersuchungen zeigen, ist seit der Covid-19-Pandemie das Interesse an einer sinnerfüllten Arbeit noch mehr gestiegen.



Stimmen von Kundinnen und Kunden aus unserer Laufbahn- und Karriereberatung, die auf der Suche nach dem Sinn einen neuen beruflichen Weg eingeschlagen haben:

Warum stehen wir morgens auf und arbeiten? Geld allein ist es nicht. Eine repräsentative Umfrage unter Erwerbstätigen* zeigt eindrücklich, was Beschäftigten bei der Arbeit wichtig ist: «sichere und gesunde Arbeitsbedingungen» (94 Prozent), «das Gefühl, etwas Sinnvolles zu tun» (93 Prozent) und eine «interessante Tätigkeit» (92,7 Prozent). Bei den insgesamt 16 Aspekte umfassenden Arbeitswerten liegt ein «hohes Einkommen» erst auf Platz 13.

In der Laufbahn- und Karriereberatung des Kaufmännischen Verbands Zürich tauchen Sinnfragen oft auf. Das berufliche Umfeld ist sehr wichtig, damit man Sinn im Arbeitsleben erlebt und bei der Arbeit zufrieden ist. Das Team, die vorgesetzte Person, flache Hierarchien, wenig bürokratische Leertäfelchen, Wertschätzung und das richtige Mass an Autonomie sind Punkte, die häufig erwähnt werden. Oft wird auch das Bedürfnis genannt, der Menschheit etwas zurückzugeben zu wollen.

Anregende Fragen, um diesem Thema auf die Spur zu kommen:

- Wofür brenne ich?
- Wofür würde ich all meine Kräfte einsetzen?
- Was will ich bewirken?
- Was würde ich sein, tun und haben wollen, wenn ich Erfolg hätte?
- Was ist mir so wichtig, dass ich bereit bin, dafür zu verzichten oder freiwillig Aufwand zu betreiben?

Oft braucht es keine radikale Kursänderung. Ein ehrenamtliches Engagement oder dieselbe Funktion wie bis anhin, jedoch in einer Non-Profit-Organisation oder sozialen Institution reichen oft, um mehr Sinnerfüllung zu erfahren. Früher oder später kommt auch die Lohnfrage auf den Tisch: Auf wie viel kann ich verzichten? Wo liegt meine Schmerzgrenze?

* Helmut Schröder, Wissenschaftliches Institut der AOK, aok-bv.de

«Mir ist eine sinnvolle Tätigkeit wichtig. Ich will mit Jugendlichen arbeiten, da ich einen besonderen Draht zu ihnen habe. Mögliche Berufsrichtungen mit meinem juristischen Hintergrund sind daher: Berufsbeistandschaft, Opferhilfe, Kindes- und Erwachsenenschutzbehörde oder ähnliches.»

NATASCHA VON ALLMEN

«Sinn im Job erlebe ich, wenn meine Arbeit erfüllend ist und ein toller Teamspirit herrscht. Das Arbeitsumfeld ist mir wichtiger als der Lohn. Daher habe ich von einem bundesnahen Betrieb zu einem familiengeführten KMU gewechselt. Hier stehen kurze Wege im Vordergrund und der CEO kennt mich persönlich beim Namen. Es hat sich gelohnt!»

BERNHARD ZBINDEN

«Mich erfüllt eine Arbeit, wenn sie sinnstiftend ist und dazu beiträgt, eine positive Veränderung eines Produktes, einer Dienstleistung oder der Gesellschaft zu bewirken.»

MONICA KOLLER

SIMONE KNUTTI, Laufbahn- und Karriereberaterin,
Kaufmännischer Verband Zürich

Excel – Erfolg nach Programm

- » intelligente Nutzung
- » effektive Umsetzung
- » evidente Darstellung



Excel für Fachleute Finanz- und Rechnungs- wesen

Umfassend und praxisorientiert: Das Seminar für professionelle Buchungskonzepte, Excel-Layout-Bilanzen, Erfolgsrechnungen, Reportings, Saldonachweise oder Controlling-Berichte. Für Makros, Pivot-Tabellen, u.v.m.

Excel im Controlling Basic

Gewinnbringend und horizont-erweiternd: Das Seminar für umfassende Excel-Kenntnisse im Fachbereich Controlling wie auch für die gezielte Nutzung von Array-Formeln, Datenbank-technik sowie Pivot-Tabellen auf verschiedensten Gebieten.

Excel im Controlling Advanced

Leistungsstark und weiter-führend: Das Seminar für Excel-Erfahrene mit VBA und Power Pivot für anspruchsvolle Daten-analysen sowie Modelle im Controlling-Bereich. Inklusive Array- und Datenbankfunktionen sowie «Access».

**Ganzjährig Angebote
direkt beim HB Zürich!**

www.controller-akademie.ch

Eine Institution
von veb.ch
und kfmv Zürich



ControllerAkademie



Liebe Mitglieder, Leserinnen und Leser

Es wird «grün gewaschen», was das Zeug hält: Nachhaltigkeit ist omnipräsent in der medialen Berichterstattung, der politischen Debatte, bei wirtschaftlichen Überlegungen und selbst das Bildungswesen hat sie sich auf die Fahnen geschrieben.

Die inflationäre Verwendung der Nachhaltigkeit verwässert jedoch ihre Bedeutung. So wird der Begriff heute gerne mit langfristig verwechselt. Dabei geht es darum, bewusst zu etwas «Sorge zu tragen». Wachsam, zugewandt, sorgfältig den Wert einer Sache zu erkennen und auch zu erhalten.

Neu ist das Thema mitnichten, schliesslich zeichnen sich verantwortungsvoll geführte Unternehmen schon immer durch nachhaltiges Handeln aus. Doch in Zeiten von Konflikten und Gesundheits- und Energiekrisen gilt es mehr denn je, verantwortungsvoll mit der Nachhaltigkeit umzugehen. Sie tatkräftig, bewusst und gezielt im Alltag umzusetzen. Es gibt viele Möglichkeiten für Betriebe, nachhaltig zu handeln: eine auf Augenhöhe ausgerichtete Unternehmenskultur, die Etablierung der Gesundheitsförderung, das Setzen auf Diversity im Team u.v.m. Nutzen wir die Chance und gehen wir «sorgfältig» in Richtung Zukunft.

Herzlich
Amalia Zurkirchen, Geschäftsführerin

Ausgabe N° 4/4_2022

WIR ZÜRCHER KAUFLEUTE

EVENTS	Seite 2
TABU: EIN NICKERCHEN IN EHREN ...	Seite 3
KV BUSINESS SCHOOL ZÜRICH – WEITERBILDUNG IM VISIER	Seite 4
PORTRÄT KV BUSINESS SCHOOL ZÜRICH: ANDRI DANUSER	Seite 6
UNSERE GESCHÄFTSLEITUNG	Seite 7

**kaufmännischer
verband**

mehr wirtschaft. für mich.
in zürich.

SCHALTER	Montag bis Donnerstag 09:00 - 13:00 Uhr 14:00 - 17:00 Uhr Freitag 09:00 - 13:00 Uhr 14:00 - 16:00 Uhr
TELEFON	Montag bis Donnerstag 08:00 - 17:00 Uhr (durchgehend) Freitag 08:00 - 16:00 Uhr (durchgehend)
KONTAKT	info@kfmv-zuerich.ch, kfmv.ch/zuerich, T +41 44 211 33 22

IMPRESSUM Beilage zum «Wir Kaufleute», erscheint 4-mal jährlich HERAUSGEBER: Kaufmännischer Verband Zürich, Pelikanstrasse 18, Postfach, 8021 Zürich, T +41 44 211 33 22, info@kfmv-zuerich.ch, kfmv.ch/zuerich ANZEIGEN: Laura Biedermann, T +41 44 211 33 22, laura.biedermann@kfmv-zuerich.ch VERLAG UND REDAKTION «WIR KAUFLEUTE»: Kaufmännischer Verband Zürich, Pelikanstrasse 18, Postfach, 8021 Zürich

JUST SMART UNSERE EVENTREIHE

Waren Sie bereits einmal digital oder physisch Gast an einem unserer Events?
Für das kommende Jahr planen wir ein spannendes Eventprogramm mit
garantiertem Mehrwert.

DIE SMART-EVENTREIHE

Die Events greifen mit namhaften Referenten aktuelle Themen aus dem kaufmännisch-betriebswirtschaftlichen sowie gesellschaftlichen Umfeld auf. Nach dem «Brain Food» gibt es bei den Events im Kaufleuten einen wunderbaren Apéro. Eine ideale Gelegenheit, das Netzwerk zu erweitern und sich mit Teilnehmenden sowie Referentinnen und Referenten auszutauschen.

Übrigens: Aufgrund grosser
Beliebtheit veranstalten
wir auch 2023 einen Smart-
Event nur für Frauen.



Alle Infos zu unseren Events
finden Sie unter kfmv.ch-zuerich/events

24. April 2023

SAVE THE DATE:

GENERALVERSAMMLUNG 2023 DES KAUFMÄNNISCHEN VERBANDS ZÜRICH

Am 24. April 2023 wird die GV im Verbandshaus Kaufleuten stattfinden. Weitere Informationen sowie die offizielle Einladung folgen zu einem späteren Zeitpunkt.

EIN NICKERCHEN IN EHREN ...

... kann Chef:in nicht verwehren. Denn die Wissenschaft ist sich einig: Ein Mittagsschläfchen – Neudeutsch Powernap – lädt die Batterien auf und erhöht die Leistungsfähigkeit. Welche Vorgesetzten wünschen sich das nicht?

«Nicht das Mittagessen ist die Pause, sondern der Spaziergang oder das Nickerchen danach. Nochmal: Nicht das Mittagessen ist die Pause, sondern [...] das Nickerchen danach!» Gesagt hat das Peter Spork, seines Zeichens Biologe, Anthropologe, Wissenschaftsjournalist und Buchautor, unter anderem von «Wake up! Aufbruch in eine ausgeschlafene Gesellschaft». Wie viele Arbeitnehmende gönnen sich tatsächlich diese Pause? Leider nach wie vor eine Minderheit. Denn bei der Arbeit nicht leistungsorientiert zu sein, ist ein Tabu. Und dies, obwohl die positiven Auswirkungen eines kurzen Nickerchens mehrfach wissenschaftlich belegt wurden. 2019 zeigte eine Studie des Universitätsspitals Lausanne mit 3462 gesunden Probandinnen und Probanden, die über mehr als fünf Jahre beobachtet wurden: Wer ein- bis zweimal pro Woche einen Mittagsschlaf macht, senkt das Risiko für einen Herzinfarkt oder Hirnschlag deutlich.

Powernap: für mehr Power. Doch ein Schläfchen ist nicht nur gut für die Gesundheit. Sich dem unausweichlichen Energietief nach dem Mittagessen hinzugeben und kurz die Augen zu schliessen, hilft auch bei der täglichen Performance am Arbeitsplatz. «Wer nachmittags ein paar Minuten schläft, ist danach bis zu drei Stunden leistungsfähiger», sagt Dr. Utz Niklas Walter, wissenschaftlicher Leiter des Instituts für Betriebliche Gesundheitsberatung (IFBG) in Konstanz. Wir fühlen uns ausgeglichener, können uns besser konzentrieren und stressige Situationen besser aushalten. Dadurch sind wir leistungsfähiger und die Gefahr, Fehler zu machen, sinkt. Erstaunlich: Die Reaktionszeit von Piloten war nach einem kurzen Schlaf um 16 Prozent kürzer, wie Untersuchungen der US-Raumfahrtbehörde NASA gezeigt haben.

Wie lange ist lange genug? Richtiges «Powernapping» will gelernt sein. Nach rund 20 Minuten gleiten wir in den REM-Schlaf, aus dem viele antriebslos und träge erwachen. Ideal sind deshalb maximal 20 Minuten Tagsschlaf, doch auch schon zehn Minuten können einen positiven Effekt haben. Und: Der richtige Zeitpunkt ist wichtig. Wie der Name verrät, sollte der Mittagsschlaf nach dem Lunch oder am frühen Nachmittag stattfinden, damit sich keine negativen Auswirkungen aufs abendliche Einschlafen ergeben.

Räume für Träume: eine Frage der Philosophie. Im Büro zu sein bedeutet: leisten, leisten, leisten. Es verwundert demnach nicht, dass ein Grossteil der Schweizer Firmen keine Ruheräume hat. Einzelne positive Beispiele gibt es zwar, so bei Google, Siemens oder AXA. Damit das Angebot tatsächlich genutzt wird, reicht es aber nicht aus, ein paar Liegen aufzustellen. Steht das Unternehmen nicht voll und ganz hinter dem Mittagsschlaf, bleiben die Nutzung – und der Nutzen – eher gering.

PAUSE OHNE BETT

Bereits 10 oder 15 Minuten Ablenkung – analoger Art, versteht sich – helfen, dass wir uns anschliessend wieder entspannter unserer Arbeit zuwenden können. Eine bewusste Kaffeepause, ein kurzer Spaziergang an der frischen Luft oder ein privates Gespräch unter Mitarbeitenden haben einen positiven Effekt auf die Erholung.

LESETIPP

«Wake up! Aufbruch in eine ausgeschlafene Gesellschaft», Peter Spork, Carl Hanser Verlag 2014

ERIKA SUTER,
Redaktorin Wir Kaufleute



ARBEITSMARKT

Gesuchte Fachkräfte. Die zunehmende Digitalisierung macht auch vor dem Rechnungswesen nicht Halt. Routinearbeiten werden von den IT-Systemen übernommen. Was bleibt, sind die anspruchsvolleren Tätigkeiten. Es gilt, die Gesetze zur Buchführung und Rechnungslegung sowie die Aktienrechtsrevision kompetent umzusetzen. Eine weitere Herausforderung ist die Globalisierung und damit verbunden die Rechnungslegung in internationalen Konzernen. Der eidgenössische Fachausweis als Fachfrau/Fachmann Finanz- und Rechnungswesen vermittelt das notwendige Rüstzeug, um den künftigen Herausforderungen zu begegnen und eine Leitungsfunktion zu übernehmen. Aktuelle Umfragen zeigen, dass aufgrund der steigenden Komplexität ein hoher Bedarf an Fachkräften im Rechnungswesen in Unternehmen und im Treuhandbereich vorhanden ist.



FACHAUSWEIS FINANZ- UND RECHNUNGSWESEN

Webcodes*: RFRB

ERFAHRUNGEN

Stimmen von Studierenden. «Die Ausbildung ist sehr praxisbezogen. Ich konnte immer wieder theoretisches Wissen in meinem Arbeitsalltag nutzen, um Verbesserungen voranzutreiben. Zudem bin ich zum Beispiel beim Thema Mehrwertsteuer zu einem gefragten Mitarbeiter in meiner Unternehmung «aufgestiegen»».

«Die Weiterbildung ermöglichte mir, ein breiteres Know-how aufzubauen. So konnte ich durch einen beruflichen Wechsel mein Aufgabengebiet interessanter und abwechslungsreicher gestalten und nicht zuletzt mein Salär massiv aufbessern.»

«Für mich ist Blended Learning genau das richtige Modell. Ich kann mir selbst einteilen, wann bzw. zu welcher Zeit ich am besten lernen kann und aufnahmefähig bin. Zudem gibt es mir als berufstätige Mutter auch genau die Flexibilität, die ich brauche. Bei der Prüfungsvorbereitung konnte ich die Videos nochmal anschauen und auch die Onlineprüfungen zum Teil nochmal machen. Ich habe das sogar in den Ferien genutzt, wenn es grad gut für mich gepasst hat. Weiter so!»

Neu als
Blended-
Learning-
Modell



BILDUNGSGANG

Das bietet der Lehrgang. Die KV Business School Zürich verfügt über 35 Jahre Erfahrung in dieser wohl bekanntesten Fachausweis-Ausbildung der Schweiz. Sie dauert vier Semester. In den Semestern 1 bis 3 wird der Stoff in den Bereichen Rechnungswesen, Steuern und Personaladministration gemäss der Wegleitung vermittelt. Das vierte Semester dient der Repetition, Vernetzung und Prüfungsvorbereitung. Erfahrene Dozentinnen und Dozenten sowie Promotions- und Semesterprüfungen unterstützen den Lernerfolg.

Lernen im eigenen Tempo. Den geänderten Bedürfnissen entsprechend kann der Lehrgang neu auch im Blended-Learning-Modell absolviert werden. Es besteht zu 2/3 aus Präsenzunterricht und zu 1/3 aus selbstgesteuerten Lerneinheiten. Die Studierenden eignen sich mithilfe der selbstgesteuerten Lerneinheiten theoretisches Wissen an: in ihrem eigenen Tempo, zeit- und ortsunabhängig anhand von passgenauen Videos und Onlinetests. Im Präsenzunterricht liegt der Fokus auf der Verarbeitung und Vertiefung des Gelernten.

ZUKUNFT

Der Fachausweis als Trittbrett zur nächsten Stufe. Der Fachausweis Finanz- und Rechnungswesen öffnet viele Türen in KMU oder in der Beratung. Für die künftigen Herausforderungen der zunehmenden Automatisierung und Globalisierung ist lebenslanges Lernen unerlässlich und eine höhere Weiterbildung sicher nützlich. Der klassische Anschluss ist die Ausbildung Experte/Expertin in Rechnungslegung und Controlling. Dabei wird auf internationale Anforderungen, Controlling-Aspekte und betriebswirtschaftliche Fragestellungen besonders Wert gelegt.

Weitere Ausbildungen führen zur Treuhandexpertin, zum Wirtschaftsprüfer oder zur Steuerexpertin. Alternativ runden breiter gefächerte Ausbildungen das Anforderungsprofil an künftige Kaderleute ab. Beispielsweise das Nachdiplomstudium NDS HF in Management und Leadership mit verschiedenen Vertiefungsrichtungen. Diese Ausbildung befähigt Absolventinnen und Absolventen, komplexe fachliche und personelle Führungsaufgaben auf strategischer Ebene zu übernehmen.

Die Weiterbildungen der KV Business School Zürich bieten eine Fülle an Möglichkeiten und Chancen: vom Einstieg in ein neues Berufsfeld über den Aufstieg und die Spezialisierung bis hin zur Meisterschaft. An dieser Stelle präsentieren wir jeweils einen Bildungsgang aus unseren Bildungswelten. Entdecken Sie unsere weiteren Angebote: kv-business-school.ch

**kv business school
zürich**
mein bildungspartner.

ANDRI DANUSER



«Das Leben ist,
was man draus macht.»

GEBOREN AM: 28.11.1994

BERUF: Finanzbuchhalter im Immobilienbereich

BERUFLICHES ZIEL: Leiter Finanzen in einem KMU

PERSÖNLICHES ZIEL: ein glückliches und erfülltes Leben

BILDUNGSGANG AN DER KVBSZ:
Fachausweis Finanz- und Rechnungswesen
(Blended-Learning-Modell)

«Buchhalter sind zahlenfixierte Langweiler» – so lautet ein gängiges Vorurteil. «Bodybuilder haben viel im Bizeps und nichts im Hirn» – so ein weiteres. Andri Danuser widerlegt sie beide. Er ist Finanzbuchhalter und absolviert an der KV Business School Zürich die Weiterbildung zum Finanzfachmann, um sein praktisches Tun mit theoretischem Wissen zu untermauern. Das Ziel: Finanzleiter in einem KMU, am liebsten in der Baubranche. Denn in dieser hat er auch seine Lehre mit Berufsmatur absolviert.

Seine grosse Leidenschaft neben der Arbeit gilt dem Sport: Vor zwei Jahren war er Schweizermeister im Bodybuilding. Inhaltlich zwei unterschiedliche Welten. Und doch haben das Schulbank- und das Hantelbank-Drücken viele Gemeinsamkeiten: Man arbeitet auf ein Ziel hin, was nicht ohne Anstrengung geht. Wiederholung ist die Mutter aller guten Resultate und es braucht viel Selbstdisziplin. Dies gilt bei der Schule ins-

besondere für das Blended-Learning-Modell, bei dem ein Teil des Präsenzunterrichts durch individuelle Vorbereitungsblöcke ersetzt wird. Andri Danuser hat sich bewusst dafür entschieden. Nicht nur, weil er dadurch flexibler ist und weiterhin Vollzeit arbeiten kann («auch als Schweizermeister kann man nicht vom Bodybuilding leben»). Auch, weil er Herausforderungen liebt. Sich selbst zu motivieren, aus der Komfortzone herauszukommen, auch mal zu beissen und dranzubleiben, das ist er gewöhnt. So wie er die Muskelgruppen trainiert, die es nötig haben, investiert er auch besonders viel Lernzeit dort, wo das Vorwissen eher gering ist. Und egal, ob vor dem Spiegel die Muskeln oder per Moodle-Test das Wissen überprüfend: als essenziell erachtet er die regelmässige Selbstreflexion und Standortbestimmung. Nur so könne man einen möglichen Stillstand erkennen und sich weiterbewegen – im wahrsten **Sinn** des Wortes.

DIE GESCHÄFTSLEITUNG



AMALIA ZURKIRCHEN
Geschäftsführerin

ANDREA SCHAUFELBERGER
Leiterin Business-
management und IT

MARCEL LÜTHI
Leiter Finanzen
und Dienste

THOMAS LETSCH
Leiter Rechtsdienst

SABINA ERNI
Leiterin Beruf und
Innovation

MARIA HAGEDORN
Leiterin Marketing
und Kommunikation

In den vergangenen Ausgaben haben wir Ihnen an dieser Stelle einzelne Teams des Kaufmännischen Verbands Zürich vorgestellt. Für die letzte Ausgabe des Jahres 2022 gehen wir im Organigramm ganz nach oben und richten den Scheinwerfer auf die Geschäftsleitung.

Sechs Personen – eine Strategie. Kernaufgabe der Geschäftsleitung ist die Mitentwicklung und Umsetzung der Strategie des Kaufmännischen Verbands Zürich. Diese wird in enger Zusammenarbeit mit dem Vorstand unter Berücksichtigung der Statuten sowie unter Miteinbezug der weiteren Organisationseinheiten erarbeitet. Dazu gehören die KV Business School Zürich, die Wirtschaftsschule KV Zürich und die Controller Akademie.

Innovative Ideen für eine erfolgreiche Zukunft. Der Kaufmännische Verband Zürich vertritt die Interessen von Arbeitnehmenden seit über 150 Jahren und will auch in Zukunft Sparringspartner und Begleiter im Berufsleben sein. Damit dies unter stetig ändernden Rahmenbedingungen gelingt, braucht es innovative Ideen, digitale Lösungen und weitere Geschäftsfelder. Die Geschäftsleitung des Kaufmännischen Verbands Zürich spielt verschiedene Szenarien durch und spricht Budget für innovative und zukunftsweisende Projekte.

Tue Gutes und sprich darüber. Nicht zuletzt ist es im Bereich der Interessenvertretung von Mitgliedern auch

die Aufgabe der Geschäftsleitung, den Verband im Raum Zürich berufs- und bildungspolitisch zu positionieren und zu vertreten. Hierfür nimmt sie Einsitz in Gremien, verhandelt als Sozialpartner Gesamtarbeitsverträge mit, knüpft Kontakte zu Partnerinnen und Partnern und vertritt den Verband an Branchenanlässen.

Teamwork Makes The Dream Work. Aus der Strategie des Kaufmännischen Verbands Zürich leiten die Abteilungsleiter:innen die operativen Handlungsfelder für ihre Teams ab und koordinieren diese entsprechend. Das Zusammenspiel aller Abteilungen ermöglicht es, Ihnen als Mitglied attraktive Dienstleistungen und Produkte anzubieten und Sie auf Ihrer gesamten beruflichen Laufbahn zu begleiten.

EINBLICKE IN «BEHIND THE SCENES»
GIBT ES AUF UNSEREN SOCIAL-MEDIA-KANÄLEN



Folgen Sie uns auf
LinkedIn @Kaufmännischer Verband Zürich
Instagram @wirkaufleute



oder abonnieren Sie unseren Newsletter:
QR-Code zur Newsletter-Registrierung



**kv business school
zürich**
mein bildungspartner.

Gemeinsam zu Ihrem Erfolg.

**Wir unterstützen Sie in
Ihrer Organisations-
und Personalentwicklung.**

Erfahren Sie alles über unsere individualisierbaren Angebote rund um die Entwicklung in Ihrem Unternehmen.



**Alle Informationen finden Sie unter
kv-business-school.ch/business**

**kaufmännischer
verband**

*mehr wirtschaft. für mich.
in zürich.*



Meine Karriere. Meine Perspektive.

Jetzt Termin mit unseren Laufbahn-Coaches vereinbaren:
kfmv.ch/zuerich-laufbahnkarriere



Dem Erfolg auf der Spur.



BVS[®]
Business-School

bvs-bildungszentrum.ch

Höheres Wirtschaftsdiplom HWD | Technische*r Kaufmann/-frau
Dipl. Betriebsökonom*in | Bachelor & Master Degree | uvm.