

WIR KAUFLEUTE

Das Magazin
des Kaufmännischen Verbands
N° 1/4_2023

Hallo Chef:in

Veränderung ist allgegenwärtig.
Wir sind dabei, voller Tatendrang.
Wir haben mit unserer KV-Lehre eine sehr gute Ausbildung.
Uns macht unsere Arbeit Spass.
Wir sind neugierig auf das, was kommt.

Lass uns gemeinsam die Zukunft gestalten!
Deine Gen Z



**kaufmännischer
verband**

mehr wirtschaft. für mich.

FOKUS	POST AUS DER ZUKUNFT Der Futurist JOËL LUC CACHELIN blickt aus dem Jahr 2047 zurück ins Jetzt.	04
	IM GESPRÄCH mit Neuropsychologin BARBARA STUDER, die Neugier im Alltag als bestes Rezept gegen Ängste sieht.	06
GRUNDBILDUNG	ZUVERSICHTLICH IN DIE ZUKUNFT Die angehende Kauffrau JASMINE WÄLDE gibt ihre Erfahrungswerte an andere KV-Lernende weiter.	08
BERUF	TAGEBUCH EINER FRISCHGEBACKENEN FÜHRUNGSPERSON aufgezeichnet von SABINA ERNI, Leiterin Beruf und Innovation, Kaufmännischer Verband Zürich	10
WBP COMMUNITY	EINE GROSSE VERÄNDERUNG STEHT BEVOR: DIE EINFÜHRUNG DER NEUEN KV-LEHRE AB AUGUST 2023 VERA CLASS, Berufsbildungsexpertin, weiss: #mirsindparat!	13
ENGAGEMENT	WEITERBILDUNG WEITERBILDEN Warum es nötig ist, Weiterbildungen stets zu aktualisieren.	16
POLITIK	VIERTE SÄULE: BILDUNG Der Kaufmännische Verband fordert, dass Aus- und Weiterbildung als «Vierte Säule» in der beruflichen Vorsorge anerkannt werden.	18
45+	RAUS AUS DER KOMFORTZONE: BERUFLICHE VERÄNDERUNG – JETZT! Coach BARBARA KELLER unterstützt Menschen im mittleren Alter bei ihrer beruflichen Entwicklung.	23



Futurist JOËL LUC CACHELIN ist fasziniert von grossen Veränderungen. Sie stehen im Fokus seiner Forschung. Hier wagt er einen Blick aus dem Jahr 2047 zurück ins Jetzt und bricht traditionelle Denkmuster auf. **04**



Moderatorin IRINA GERBER brachte den 1.98 Meter grossen Schwingerkönig Christian Stucki zum Weinen – und weinte gleich selber mit ... **14**



Neue Berufe schaffen neue Bedürfnisse. Das bedeutet, neue Weiterbildungen entstehen oder bestehende entwickeln sich weiter. **16**

Für angehende Kauffrauen und Kaufmänner ist ein bedeutendes Jahr angebrochen. Im August wird die neue KV-Lehre eingeführt. Veränderung und Change prägen die kommende Zeit.

Flexibilität, Neugier und Zuversicht sind wertvolle Begleiterinnen auf diesem Weg. Niemand weiss, wie sich die Arbeitswelt in den nächsten Jahren entwickelt. Möglicherweise arbeiten wir weniger, aber bis ins hohe Alter. Ziemlich sicher haben wir bis dann gelernt, uns zu organisieren und achtsamer mit unseren Ressourcen umzugehen.

Nehmen wir das Glück selbst in die Hand und gestalten unsere Zukunft.



SO GELINGT ES, SEIN MINDSET ZU ÄNDERN

Dass unsere Denkweise unser Leben massgeblich beeinflusst, ist allgemein bekannt. Mit einer positiven Einstellung lassen sich nicht nur grosse Herausforderungen überwinden – sie entscheidet auch darüber, welche Ziele wir uns setzen. Und: wie schnell wir diese erreichen. Doch ganz einfach ist es nicht, sein Mindset tatsächlich zu ändern. Wer bereit ist, seine Fähigkeiten stetig zu verbessern und Veränderungen positiv gegenübersteht, ist auf dem richtigen Weg. Wir haben einige Tipps zusammengestellt, die helfen, das eigene Mindset zu verändern.

POST AUS DER ZUKUNFT

Zukunft – darin liegt sowohl Verheissung wie Ungewissheit. Der Futurist Joël Luc Cachelin sucht in der Zukunft und Vergangenheit nach Hinweisen, um die Gegenwart besser zu verstehen. Hier wagt er einen Blick aus dem Jahr 2047 zurück ins Jetzt und bricht unsere traditionellen Denkmuster auf.



Durch den demografischen Wandel sind wir eine alte Gesellschaft geworden. Und wir arbeiten bis ins hohe Alter. Daher ist die Gesundheit für Arbeitgeber:innen ein zentrales Thema. Seit 2022 hat sich das betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) in zwei Richtungen entwickelt.

Technologie und datenbasierte Früherkennung von Krankheiten. Die einen Unternehmen bieten ihren Mitarbeitenden entsprechende Apps, Wearables und Chatbots an. Beispielsweise bemerken die Algorithmen, wenn jemand immer länger braucht, um Nachrichten zu beantworten, wenn der Bewegungsradius schrumpft oder sich die Pupillen auffällig bewegen. Natürlich sind die Automatismen nicht bei allen Mitarbeitenden beliebt: Trotz Datenschutz verstiessen Arbeitgeber:innen gegen das Versprechen, die Privatsphäre zu schützen und kündigten ihren Mitarbeitenden mit schlechter Gesundheit.

Gesundheitsprävention und Erholung. Andere Unternehmen investieren in die Prävention. Da es kaum noch körperliche Arbeit gibt, liegt der Schwerpunkt des BGM ganz auf dem Erkennen von Bewegungsmangel und psychischen Belastungen. Unternehmen organisieren für Mitarbeitende Yogakurse, Waldbäder, Massagen und Kochkurse. Erholung spielt eine wichtige Rolle. Fortschrittliche Unternehmen haben die Anzahl der Ferienwochen auf acht pro Jahr erhöht und die Wochenarbeitszeit radikal gekürzt. Zudem werden Mitarbeitende regelmässig animiert, erholsame und inspirierende Mittagspausen zu machen. In Offline-Meetings verzichten Mitarbeitende bewusst auf ihre intelligenten Brillen und Holodecks.

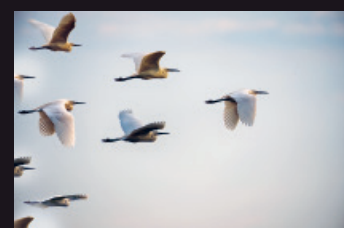
Motivation und Sinn im Fokus. Arbeitgeber:innen haben gemerkt, dass Freiräume, Selbstwirksamkeit, Mitgestaltungsmöglichkeiten und Sinnstiftung die psychische Gesundheit ihrer Mitarbeitenden verbessern. Führungskräfte verstehen sich als Motivatoren und Sinntrainerinnen, die die Eigeninitiative der Mitarbeitenden fördern. Die (Vor-)Sorge für die psychische Gesundheit verhindert nicht nur lange Krankheitsausfälle, auch die Qualität der Arbeitsatmosphäre steigt. Entsprechend verlagerte sich die Arbeit der Gesundheitsmanager:innen weg vom Design von ergonomischen Möbeln hin zur Gestaltung von neuen Jobprofilen. Kassierer:innen gibt es heute keine mehr, dafür Menü-Berater:innen und Fachpersonen für vegane und klimaschonende Ernährung.

Chief Health Officer entgiften die Arbeitswelt. Ich erinnere mich, man sprach in den 2020er-Jahren viel über toxische Arbeitswelten. Sie verhinderten, dass wir bei der Arbeit wir selbst sein können, unsere Gefühle und Unsicherheiten zeigen und unsere Kreativität ausleben dürfen. Die giftigen Elemente umfassten das Mobbing gegen Homosexuelle, das passiv-aggressive Schlechtmachen von Ideen, ineffiziente Meetings, die Förderung von Konkurrenzdenken, die der dominanten wirtschaftlichen Logik entsprachen und das Beharren auf Kleiderkonventionen. Giftig waren die Arbeitswelten auch, weil sie gegen die Logik der Chronobiologie verstiessen, also gegen die Synchronisierung von genbasierten Bio- und Arbeitsrhythmen.

Keine Verherrlichung der Teamarbeit mehr. Zwar sprach man 2022 über das mobilflexible Arbeiten – und trotzdem setzte man Sitzungen um acht Uhr morgens an. Dass dies Nachtmenschen krank macht und auch ein gesundes Familienleben verhindert, war offenbar nicht allen Manager:innen bewusst. Dieses Problem ist heute insofern gelöst, dass die Kernarbeitszeit von Montag bis Donnerstag auf 10 bis 15 Uhr beschränkt wurde. Ausserhalb dieser Zeit darf niemand mehr verpflichtet werden, vor Ort zu arbeiten. Vielleicht denkt ihr, dass das System zusammengebrochen sei oder wir in bitterer Armut leben, aber das ist nicht der Fall. Wir haben gelernt uns zu organisieren, indem wir mehr über unsere Bedürfnisse sprechen.

Vor allem aber haben wir aufgehört Dinge zu tun, die niemandem etwas bringen. Wir haben sämtliche Administration digitalisiert und wir haben die Verherrlichung der Teamarbeit beendet. Wir haben wieder gelernt, Expertinnen und Experten zu vertrauen, anstatt für jedes Problem einen partizipativen Prozess einzuberufen. Wir haben entdeckt, dass oftmals bessere Ideen entstehen, wenn sich eine Person voll und ganz einem Problem widmen kann, als fünf nur halbherzig. *

JOËL LUC CACHELIN, Futurist und Gründer der Wissensfabrik kfmv.ch/post-aus-der-zukunft



TIPP 1 VERANTWORTUNG ÜBER- NEHMEN UND ENTSCHEIDEN

Wir sind für unser Glück selbst verantwortlich – wenn wir uns das bewusst sind, ist schon ein grosser Schritt Richtung Mindset Change gemacht. Sicher, äussere Umstände lassen sich oft kaum beeinflussen und kontrollieren schon gar nicht. Doch wie wir den Ecken und Kanten im Lebensweg begegnen, ist unsere Entscheidung. Externe Einflussfaktoren hin oder her – wir tragen die Verantwortung für unser Denken, Handeln und Tun. Und: wer das Heft in die Hand nimmt, bestimmt mit, wohin die Reise geht.

IM GESPRÄCH MIT ...

... BARBARA STUDER



Barbara Studer sieht Neugier im Alltag als bestes Rezept gegen Ängste. Als promovierte Neurowissenschaftlerin doziert sie an der Universität Bern, und als Geschäftsführerin der Hirncoach AG setzt sie sich für mehr Leistungsfähigkeit und Gesundheit des Gehirns bis ins hohe Alter ein.

Unser Leben ist ständig Veränderungen ausgesetzt. Warum fällt es uns so schwer, damit umzugehen? BARBARA STUDER: In gewohnten Bahnen denken, verlangt dem Hirn weniger Energie ab. Zudem ist jede Änderung verbunden mit Unsicherheit – man weiss weder, was kommt, noch, wie man darauf reagieren soll. Das führt zu negativen Gefühlen und stösst auf innere Abwehr.

Ohne Wandel keine Entwicklung. Trotzdem lösen Neuerungen oft Stress und Verunsicherung aus. Was brauchen wir, um unseren inneren Widerstand zu überwinden? Unser Hirn ist in einer Alarmstimmung und richtet den Fokus auf die negativen Aspekte, um mögliche Gefahren wahrzunehmen und darauf zu reagieren. Das hat aber zur Folge, dass wir oft die guten Seiten der Veränderung nicht sehen. Dagegen hilft nur, sich das bewusst zu machen und dem Wandel mit einer positiven Grundeinstellung zu begegnen.

Also das Mindset zu ändern? Genau, indem man von einem «Ich muss/soll» zu einem «Ich will» kommt. Unser Hirn ist zwar gerne faul, aber mindestens ebenso gerne lernt es aufgrund von neuen Erfahrungen dazu. Als erstes braucht es ein klares «Ja» zur Veränderung. Das setzt Motivation in Gang, die wiederum die zusätzliche Energie freisetzt, die wir bei Change-Prozessen benötigen. Ganz wichtig dabei ist, sich selbst zuzutrauen, gut damit umzugehen. Sich auf die Vorteile und den persönlichen Nutzen konzentrieren, die mit der Veränderung einhergehen.

Können wir unser Hirn umprogrammieren oder trainieren, um Veränderung als Chance zu verstehen? Ja, das geht. Das Beste ist, seine Neugier im Alltag wach zu halten und sich immer wieder auf Neues einzulassen. Konkret heisst das: die Routine durchbrechen, mit Menschen sprechen, die andere Meinungen vertreten, Aufgaben annehmen, bei denen man die eigene Komfortzone verlassen muss. Denn je offener wir sind, desto mehr machen wir die Erfahrung, dass auch schwierige Herausforderungen zu meistern sind.

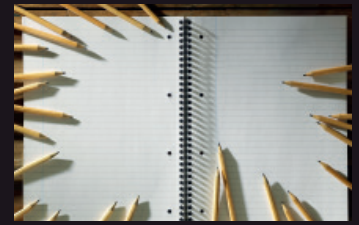
Hält das unser Gehirn fit? Grundsätzlich begegnen wir uns selbst neu, wenn wir unbekannte Wege beschreiten. Erleben plötzlich neue Kompetenzen, von denen wir bisher keine Ahnung hatten. Da liegt ein grosses Potenzial. Tatsächlich ist es für die Hirngesundheit zentral, dass wir uns regelmässig herausfordern. Und es ist eine hervorragende Demenzprävention!

Mit welchen Mitteln können Vorgesetzte den Mitarbeitenden die Angst vor Change nehmen? Damit Mitarbeitende Veränderungen am Arbeitsplatz mittragen, ist eine Teamkultur, die von Empathie und Vertrauen geprägt ist, zentral. Zudem ist ganz wichtig, dass das Team in den Veränderungsprozess involviert wird und ihn mitgestalten kann. Vorgesetzte zeigen damit ihren Mitarbeitenden Wertschätzung, was diese wiederum motiviert, die Herausforderung aktiv mitzutragen.

Sind ältere Menschen tatsächlich weniger bereit, sich auf Neues einzulassen? Solche negativen Stereotypen sind leider weit verbreitet und halten sich hartnäckig. Ältere Menschen mit einer solchen Haltung schränken sich nur unnötig selbst ein. Veränderungspotenzial hängt grundsätzlich nicht mit dem Alter zusammen. Aus den Neurowissenschaften wissen wir, dass das Hirn auch im Alter weiterhin veränderbar ist und aufbauen kann, wir müssen nur etwas mehr dafür tun. Daher ermutige ich die Jüngeren, ältere Menschen nicht zu unterschätzen. Und die Älteren, weiterhin neugierig und offen zu sein. Wie gesagt, das ist das wirksamste Mittel gegen Demenz.

Sie sind als Neuropsychologin an der Quelle der Wissenschaft. Hilft Ihnen das im Umgang mit Herausforderungen? Ja, ich fühle mich auch manchmal überfordert, bin diesem Gefühl aber nicht ausgeliefert. Wichtig ist, wie man diesen Emotionen und Widerständen begegnet. Ängste haben ihre Berechtigung, sie dürfen nur nicht Überhand nehmen. Mir hilft immer, wenn ich verstehe, woher die Befürchtungen und Vorbehalte kommen und wie ich ihnen mit meinen Werten begegnen kann. Selbstreflexion ist dabei ein wichtiger Faktor. Was habe ich für ein Selbstbild, wie sehe ich andere, wie möchte ich sein, was ist mir wichtig. Das aktiviert die Motivation, die Herausforderung anzugehen. Nicht weil es die Gesellschaft so will, der Betrieb es vorschreibt, die Zeiten es erfordern – sondern weil es mir persönlich wichtig ist.

Das Interview führte ANINA RETHER, Redaktorin Wir Kaufleute



TIPP 2 VISUALISIEREN DER EIGENEN ZIELE

Wer seine persönlichen Ziele erreicht, verspürt ein klares Gefühl von Erfolg. Daher ist es hilfreich, wenn Sie sich immer wieder bewusst machen, wo Sie im Leben gerade Ihren Schwerpunkt setzen wollen, was Sie verwirklichen wollen. Dabei kann ein Vision Board hilfreich sein. Es führt die Ziele klar und deutlich – und vor allem täglich – vor Augen. So behalten Sie den Fokus und denken in Lösungen, statt in Problemen. Und so geht es weiter auf dem Weg zur Realisation der eigenen Träume, Wünsche und Ziele.

ZUVERSICHTLICH IN DIE ZUKUNFT

Jasmine Wälde hat 2020 beim Kaufmännischen Verband ihre Lehre begonnen. Die 19-Jährige ist im dritten Lehrjahr. In ihrer Freizeit reitet sie gerne mit ihrem Pferd Najmo aus oder unternimmt etwas mit Freunden. Hier gibt die angehende Kauffrau Tipps und Erfahrungswerte aus ihrer Zeit als Lernende an andere KV-Lernende weiter.

Für mich war es seit Lehrbeginn sehr wichtig, in der Schule gute Noten zu erhalten, damit ich dann bei den Abschlussprüfungen nicht zu viel Stress habe. Ich lege allen ans Herz, das ebenso zu machen. Leider gibt es immer wieder Lernende, die sich während der Schulzeit keine Mühe geben. Euch kann ich versichern, dass ihr das QV (ehemals LAP) zu 99 Prozent nicht bestehen werdet. Zudem sind die guten Noten für den späteren Bewerbungsprozess sehr von Vorteil.

Gute Noten sind eine sichere Basis. Mir persönlich hat es sehr geholfen, in der Schule mitzuschreiben. Auch das Lösen der Aufgaben war sehr hilfreich. Meine Zusammenfassungen und die dazugehörigen Prüfungen habe ich fortlaufend in einem Ordner aufbewahrt. Das hat mir bei der Vorbereitung aufs QV geholfen. Mit den Projekten, die man in Überbetrieblichen Kursen machen muss, kann man sich gute Vornoten für die praktischen QV-Prüfungen holen. Diese Aufträge solltet ihr pflichtbewusst und rechtzeitig erledigen. Wenn ihr euch später für einen neuen Job bewirbt, überprüfen die Firmen meistens die Arbeitszeugnisse und die angegebenen Referenzen. Darum ist es wichtig, in der Lehrzeit seine Arbeit pflichtbewusst zu erledigen und einen freundlichen Umgang mit den Mitarbeitenden und den Kundinnen und Kunden zu pflegen.

KV-Reform, ungewisse Entwicklung des Arbeitsmarkts und Digitalisierung. Da sich der Arbeitsmarkt laufend weiterentwickelt, müssen dies auch Lernende tun. Aus diesem Grund wird nun in der Kaufmännischen Lehre mehr Wert auf Fach-, Methoden-, Sozial- und Selbstkompetenzen gelegt. Heutige KV-Abgänger:innen sollten sich darum auch Gedanken über Weiterbildungen etc. machen. Das kommt auf dem Arbeitsmarkt sehr gut an.

Ebenfalls sind gute Sprachkenntnisse wichtig, darum empfehle ich Sprachaufenthalte. Ich selbst habe einen in England gemacht und kann bestätigen, dass man davon profitieren kann.



Hallo Freund:innen

Arbeitet an guten Noten!
Die machen Spass und sind imfall für später uh wichtig!

Unterstützung durch die Arbeitgebenden. In der Lehre ist eine gute Unterstützung der Ausbildner:innen sehr wichtig. Meine Lernendenbetreuer:innen kommen daher auch immer wieder auf mich zu und geben mir Verbesserungstipps. Ausserdem sprechen wir oft über die Schule. Falls ich Schwierigkeiten in einem Fach habe, unterstützen sie mich beim Lernen.

Heutige Arbeitgebende sollten auch KV-Abgänger:innen ohne Weiterbildungen oder grosse Arbeitserfahrung einstellen. Da es mittlerweile sehr viele KV-Lernende gibt, ist es schwierig, nach der Lehre einen Job zu finden. Darum wäre es schön, wenn Arbeitgeber:innen ein wenig offener wären. Ich denke, dass die KV-Lehre eine sehr gute Grundausbildung ist, mit der man gute Chancen hat. Mir macht meine Arbeit Spass und ich freue mich auf meine Zukunft.

JASMINE WÄLDE, KV-Lernende



TIPP 3 WER WAGT, GEWINNT

Eine neue Stelle, ein internationales Projekt, ein Vortrag vor grossem Publikum – springen Sie ins kalte Wasser, auch wenn Sie sich überwinden müssen. Trauen Sie sich zu, etwas Neues auszuprobieren und Hürden zu nehmen. Es ist der direkte Weg, um über sich selbst hinauszuwachsen und positive neue Erfahrungen zu machen. Wer Herausforderungen gemeistert hat, gewinnt Zuversicht in die eigenen Stärken. Und sammelt Selbstvertrauen für fordernde Situationen in der Zukunft.

TAGEBUCH EINER FRISCHGEBACKENEN FÜHRUNGSPERSON

1. MÄRZ 2022

Ab 1. Mai bin ich Teamleiterin! Was für eine grossartige Chance. Werden mich meine bisherigen Kolleginnen und Kollegen als Vorgesetzte akzeptieren?

17. APRIL 2022

Der bezahlte Führungskurs war top, denn von einem Teammitglied zur Teamleiterin zu werden, ist anspruchsvoll. Mein Fazit: Führen will ich kollegial. Die gegenseitigen Erwartungen werde ich mit meinen bisherigen Kolleginnen und Kollegen in Einzelgesprächen klären. In der Kommunikation will ich achtsam vorgehen: mich in der «Ich-Form» ausdrücken, den Austausch im Team und mit den Einzelnen aktiv gestalten. Zudem muss ich meine eigenen Positionen definieren, um nicht zum verlängerten Arm meiner Vorgesetzten oder meiner Mitarbeitenden zu werden. Die Abteilungsziele sowie die Projektverantwortungen definieren wir als Team. Gleichzeitig muss ich zeitintensive Aufgaben abgeben, um genügend Raum für die Führung zu gewährleisten.

21. MAI 2022

Die ersten Einzelgespräche verliefen offen und gut. Im Gespräch mit Christoph wusste ich teilweise nicht, wer wen coacht. Aber die Art und Weise, wie er mich in Bezug auf seine Projekte um Rat fragte, zeigte mir, dass er mich in meiner neuen Rolle akzeptiert. Ich kann weiterhin auf seine Loyalität zählen.



23. MAI 2022

Das erste Team-Meeting verlief katastrophal. Was habe ich übersehen? Klar, ich war nervös. Benannt habe ich, was bestehen bleibt und was ich verändern will. Ich habe aufgezeigt, welche Erwartungen ich erfüllen kann und welche nicht. Auf meine Bitte um Feedback schwiegen meine früheren Kolleginnen und Kollegen. Mein Nachfragen wurde mit Schulterzucken quittiert. Als ich Sandra, eine 20 Jahre ältere Mitarbeiterin darauf ansprach, meinte sie kühl: «Wir schauen erstmal, wie du das machst.»

In meiner Ratlosigkeit habe ich mich Christoph anvertraut. Es hat mich Überwindung gekostet, ihn darauf anzusprechen. Schliesslich bin ich neu seine Chefin. Er meinte schmunzelnd: «Weder mehr Autorität noch Distanz oder Übereifer wären jetzt angebracht. Verändere nicht zu viel und nicht zu schnell und sprich offen über deine Herausforderungen. Binde uns mehr ein und gib Verantwortung ab.»

2. JULI 2022

Gelernt habe ich, dass Wertschätzung für Arbeit und Person auch direkt mit Worten adressiert werden muss. Für Einzelne ist das sehr wichtig. Das habe ich unterschätzt.

An den Team-Meetings verteilen wir neue Aufgaben nun gemeinsam. Regelmässig hole ich mir Meinungen zu meinen Fragestellungen ein, vermehrt tun das auch andere. Ein neuer Akzent ist auch der Montagmorgen: Da treffen wir uns zum Kaffee. Die Teilnahme ist freiwillig und wir tauschen News und Anstehendes aus, bevor es in die neue Woche geht.

12. JULI 2022

Sandra sagt Einzelgespräche regelmässig «aufgrund dringenderer Termine» ab. Ich lasse sie jedes Mal wissen, dass ich da bin, wenn sie etwas von mir benötigt. Gleichzeitig nerve ich mich über ihre Besserwisserei und ihre zynischen Bemerkungen. Mein Chef meint «zuwarten», Kolleginnen anderer Fachabteilungen empfehlen «zur Rede stellen».

10. AUGUST 2022

Gerade baue ich im Sandkasten mit meiner Tochter ein Wasserschloss, als mein Geschäftsmobile klingelt. Es ist Sandra. Sie bittet mich ohne Umschweife um eine fachliche Meinung. Ich höre ihr konzentriert zu, stelle Rückfragen, bevor ich schliesslich meine Einschätzung äussere. War das ein Test?

2. SEPTEMBER 2022

Sandra sagt mir beiläufig, dass es etwas gibt, dass ich besser mache als mein Vorgänger. Trotz seines 100-Prozent-Pensums sei er nie verfügbar gewesen. Ich hingegen sei trotz Teilzeit stets erreichbar und würde mir Zeit nehmen. Diese Geste stimmt mich positiv: Es kommt gut.



TIPP 4 NEUGIER ALS GRUNDVORAUSSETZUNG

Lernen geht am einfachsten spielerisch, das führt uns jedes Kind vor Augen. Zudem beschleunigt Interesse den Prozess des Begreifens und Verstehens. Auch später gilt: Wer Veränderungen offen begegnet, bleibt im Geist beweglich – eine ideale Voraussetzung, um sich weiterzuentwickeln. Lernen Sie eine neue Sportart kennen, hören Sie fachübergreifende Podcasts oder engagieren Sie sich in einem Verein. So erwerben Sie neue Kompetenzen – und können sich mehr Flexibilität in einer sich ständig ändernden Welt verschaffen.

Aufgezeichnet von SABINA ERNI, Leiterin Beruf und Innovation,
Kaufmännischer Verband Zürich

VERÄNDERUNG UND KÜNDIGUNG

Welche Punkte sind bei einem Stellenwechsel zu beachten, damit der bisherige Job korrekt und gut beendet wird? Und worauf ist zu achten, wenn der Arbeitsvertrag vom Arbeitgebenden gekündigt wird?

Ich habe eine Zusage und einen neuen Arbeitsvertrag für meine Traumstelle erhalten. Wie muss ich korrekt vorgehen, um die bisherige Stelle zu kündigen? Die meisten Arbeitsverträge sehen vor, dass die Kündigung schriftlich erfolgen muss. Ein persönliches Gespräch mit den direkten Vorgesetzten vor der Kündigung wird sicher trotzdem geschätzt. Die Kündigungsfrist ist eingehalten, wenn Ihr Kündigungsschreiben rechtzeitig vor Monatsende bei dem/der Arbeitgebenden eintrifft.

Gibt es Fragen, die vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses geklärt werden müssen? Wie viele Ferientage haben Sie noch zugute und wann können Sie diese beziehen? Gibt es Diskussionsbedarf im Zusammenhang mit einem Konkurrenzverbot oder einer Rückerstattungspflicht für Weiterbildungskosten? Wir empfehlen, diese Fragen frühzeitig anzusprechen und zu klären.

Ich habe die Kündigung erhalten – was kann ich tun? Überprüfen Sie die Einhaltung der Kündigungsfrist. Man wird Sie vermutlich bitten, den Erhalt der Kündigung durch Unterschrift zu bestätigen. Dies ist dann unbedenklich, wenn Sie mit der Unterschrift nicht gleich Ihr Einverständnis dazu erklären. Wenn Sie unsicher sind, bitten Sie um Bedenkzeit und verweigern Sie notfalls die sofortige Unterzeichnung. Fragen Sie mündlich nach dem Kündigungsgrund und bitten Sie Ihre:n Arbeitgeber:in um ein Zwischenzeugnis.

Betriebliche Reorganisationen, aber auch Unzufriedenheit der Arbeitgebenden mit Leistung oder Verhalten sind im Grundsatz zulässige Kündigungsgründe. Ausnahmsweise können Entlassungen als missbräuchlich angefochten werden, wobei die Voraussetzungen dafür streng sind. Eine Missbräuchlichkeit muss vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses beim Arbeitgebenden geltend gemacht werden. Zeitdruck besteht bei sehr kurzen Kündigungsfristen, z.B. in der Probezeit. Wenn Sie unsicher sind, oder auch wenn Ihnen angeboten wird, selbst zu kündigen oder eine einvernehmliche Auflösungsvereinbarung zu unterzeichnen, sollten Sie sich beraten lassen. Alle Varianten haben ihre Vor- und Nachteile, die individuell abgewogen werden müssen.

Während der Kündigungsfrist sind Sie weiterhin zur Arbeit verpflichtet. Es sei denn, Sie wurden freigestellt. Eine Freistellung kann von dem/der Arbeitgeber:in einseitig schriftlich angeordnet oder in einer Vereinbarung geregelt werden.



Sollten Sie bei Erhalt der Kündigung ganz oder teilweise arbeitsunfähig sein, ist die Einhaltung des zeitlichen Kündigungsschutzes (Art. 336c OR) zu überprüfen. Wenn Sie während der Kündigungsfrist krank werden, führt dies bei Kündigungen seitens der Arbeitgebenden zu einer Verlängerung des Arbeitsverhältnisses. Es ist deshalb in dieser Zeit besonders wichtig, sich allfällige Arbeitsunfähigkeiten ärztlich bestätigen zu lassen.

Was ist im Hinblick auf eine allfällige Arbeitslosigkeit zu beachten? Nach Erhalt der Kündigung sollten Sie sofort mit der Stellensuche beginnen. Sollten Sie arbeitslos werden, müssen Sie gegenüber der Arbeitslosenkasse nachweisen können, dass Sie sich bereits während der Kündigungsfrist regelmässig auf neue Stellen beworben haben. Für Bewerbungsgespräche haben Sie Anspruch auf freie Zeit. Das gilt auch dann, wenn Sie selbst gekündigt haben.

Kann meine Arbeitgeberin meinen Vertrag einfach ändern? Was in Ihrem Vertrag steht, das gilt. Allerdings können Verträge geändert werden. Im gegenseitigen Einvernehmen, z.B. bei Lohnerhöhungen, kann dies per sofort und ohne Einhaltung einer bestimmten Form erfolgen.

Wollen Arbeitgebende wesentliche Vertragsbestandteile ändern, z.B. Ihren Lohn oder Ihr Pensum kürzen oder die Arbeitszeit verlängern, können und sollten Sie dafür auf die Einhaltung der Kündigungsfrist bestehen. Es handelt sich dabei um eine Änderungskündigung, der bestehende Vertrag wird gekündigt. Gleichzeitig wird Ihnen ein neuer Vertrag angeboten, den Sie annehmen oder eben auch ablehnen können. Bevor Sie ablehnen, sollten Sie sich beraten lassen. Zu beachten ist in dieser Situation insbesondere die Praxis der Arbeitslosenkasse. Sie riskieren Einstelltage, wenn Sie ein zumutbares Angebot ablehnen. Bei einer erheblichen Kürzung des Lohns oder des Pensums haben Sie eventuell Anspruch auf Leistungen der Arbeitslosenversicherung.

MADELEINE GUNTERN, Rechtsdienst, Kaufmännischer Verband Zürich

ENDLICH IST ES SOWEIT!



Eine grosse Veränderung steht bevor: Die Einführung der neuen KV-Lehre ab August 2023. Endlich ist es da, das Jahr, in dem die neue KV-Lehre startet. In den letzten Monaten beantworteten wir viele Fragen. Und nahmen neue entgegen, für die wir zuerst selbst Antworten suchen mussten.

Ein sehr spannender Prozess. An dieser Stelle ein grosser Dank an alle Mitglieder unserer Fachgruppe: für die Offenheit gegenüber der Reform, die vielen Hinweise, die uns erreichen und für das Miteinander auf diesem Weg. Wir schätzen es sehr, uns auszutauschen und sehen die Veränderungen, die auf uns alle zukommen als Chance für die Lernenden. Und als Entwicklungsfeld für die kaufmännische Berufsbildung und unsere Rolle als Lernbegleiter:innen und Coaches.

Nebst der intensiven Beratung finden auch unsere beliebten wbp-Abendveranstaltungen und unsere Reform-Seminare statt. 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. Dabei darf ein gemeinsamer Apéro nicht fehlen. Alle Teilnehmenden erwarten interaktive Beiträge mit vielen Beispielen, Übungen und Austauschmöglichkeiten von Expertinnen und Experten, denen kreative Lernmomente am Herzen liegen.



Der Inhalt des Jahresprogramms, die Reform-Seminare sowie die entsprechende Anmelde-möglichkeit für alle Veranstaltungen sind unter kfmv.ch/wbp-events oder via QR-Code zu finden.

Wir sind und bleiben Lernende. Mit dieser Haltung wird es uns gut gelingen, mit Veränderungen umzugehen. In diesem Sinne freuen wir uns auf den August – bis dahin haben wir noch ein paar Monate, um uns intensiv vorzubereiten. Und so gilt weiterhin: **#mirsindparat!**

Jahresprogramm Fachgruppe wbp – Wir Berufs- und Praxisbildner:innen: kfmv.ch/wbp-events
Weitere Informationen: kfmv.ch/wbp

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



TIPP 5 MUT ZUR LÜCKE

Wer nach Perfektion strebt, scheitert nicht selten an den eigenen Ansprüchen. Denn sie können einem daran hindern, wirklich durchzustarten. Wenn Sie erfolgreich sein wollen, empfiehlt es sich, Ihren Perfektionismus gegen das Pareto-Prinzip zu tauschen. Dieses geht davon aus, dass 20 Prozent der Arbeit für 80 Prozent des Endergebnisses verantwortlich sind. So können Sie sich also guten Gewissens von dem Gedanken verabschieden, immer und überall optimale Ergebnisse erzielen zu müssen.

OUT OF OFFICE

NAME Irina Gerber

ALTER 28 Jahre

BERUF Moderatorin und Musikredaktorin bei Canal 3



3





Miley Cyrus



WAS ICH AN MEINER ARBEIT AM MEISTEN SCHÄTZE ... ist die Abwechslung im Beruf und die Begegnung mit den verschiedensten Menschen. Sei es im Sport, in der Politik, Kultur oder in der Musik (1). Ich darf jegliche Themen recherchieren, vorbereiten und die Menschen dazu interviewen.

WAS ICH NIE MEHR VERGESSEN WERDE, IST ... meinen sechsmonatigen Aufenthalt in kanadischen Vancouver (2). Ich habe an der Rezeption einer Camper-Vermietungsfirma gearbeitet, wunderbare Menschen getroffen und Erfahrungen fürs Leben gesammelt.

MEIN LIEBLINGSTAG IN DER WOCHE IST ... der Freitag (3), weil an diesem Tag meist neue Musik erscheint und ich diese in meinem Job als Musikredaktorin mit ins Programm einbringen darf. Zudem ist es der Tag vor dem Wochenende, wo man die vergangenen Tage nochmals Revue passieren lässt.

DARAUF BIN ICH STOLZ ... Dass ich ein sehr selbstständiges und glückliches Leben führen darf. Und dass ich damals ohne Erfahrung aber mit riesigem Willen den Job als Radiomoderatorin (4) erhalten habe.

WENN ICH MEINEN KOPF LÜFTEN WILL ... gehe ich meist in den Wald (5) joggen (6) oder lege mich zuhause auf meine Yoga-Matte. Dazu ein spannender Podcast oder gute Musik hören – und schon kann ich entspannen.

DAS BRINGT MICH AUF DIE PALME ... Ungerechtigkeit! Jeder Mensch auf dieser Welt hat es verdient, gerecht (7) behandelt zu werden.

WENN ICH AUF MEINE BERUFLICHE LAUFBAHN ZURÜCKBLICKE ... bleibt mir besonders in Erinnerung, dass ich den 1.98 Meter grossen Schwingerkönig Christian Stucki (8) in einem Interview zum Weinen brachte. Ich sprach ihn damals nach einer schwierigen Saison auf seinen ESAF-Kranzgewinn in Pratteln an und er wurde sehr emotional – ich übrigens auch.

MEIN RAT AN DIE NEUE KV-GENERATION ... seid neugierig und verfolgt eure Träume! Leidenschaft und Wille (9) zahlen sich aus.

WEITERBILDUNG WEITERBILDEN

Hier ein Seminar, dort ein Fachausweis, da ein CAS – die Möglichkeiten, sich weiterzubilden, sind in der Schweiz fast grenzenlos. Wie entstehen Weiterbildungen? Und warum müssen sich auch Weiterbildungen laufend weiterentwickeln?

Kaufmännisch-betriebswirtschaftliche Tätigkeiten sind wie viele andere Berufe von stetigen Veränderungen geprägt. Spätestens mit der Digitalisierung ändern sich die Arbeitsweisen, Arbeitsprozesse und -werkzeuge mit zunehmendem Tempo. Nicht nur die Kompetenzanforderungen an Arbeitnehmende entwickeln sich, sondern auch die Halbwertszeit des Wissens wird verkürzt. Das bedeutet, dass einmal erlerntes Fachwissen immer weniger lang gültig ist. Um als Arbeitnehmer:in arbeitsmarktfähig zu bleiben, bedarf es regelmässiger Weiterbildungen und das Aneignen neuer Kompetenzen.

Damit das möglich ist, müssen sich auch die Weiterbildungsangebote laufend weiterentwickeln. «Die Berufsbildung richtet sich am Arbeitsmarkt aus. Besteht ein Bedürfnis, z.B. der Umgang mit neuen Tools zur Zusammenarbeit, decken wir dies in bestehenden oder neuen Bildungsangeboten ab», sagt Michael Kraft, Leiter Bildung des Kaufmännischen Verbands Schweiz. «Dank Weiterbildungen erwerben wir unter anderem Kompetenzen, die uns ermöglichen, mit den technischen Entwicklungen mitzuhalten und diese im Arbeitsalltag optimal zu nutzen.» Als (Mit-)Träger verschiedener Weiterbildungen in der Höheren Berufsbildung hat der Kaufmännische Verband Schweiz einen direkten Einfluss auf den Inhalt der Weiterbildungen. «Wir überprüfen die Berufsbilder regelmässig und beobachten die Megatrends. Nur so können wir die aktuellen und zukünftigen Bedürfnisse des Arbeitsmarkts frühzeitig erkennen und darauf reagieren.»

Von der Sekretärin zum Allround-Talent. Am Beispiel der beliebten eidgenössischen Berufsprüfung Executive Assistant FA (Direktionsassistent:in) ist gut ersichtlich, wie sich das Berufsbild und damit auch die Weiterbildung selbst im Laufe der Zeit weiterentwickelt hat: Vor 100 Jahren haben die meist weiblichen Sekretärinnen Briefe und Protokolle in die soeben erfundene Schreibmaschine getippt. Heute arbeiten sowohl weibliche als auch männliche Executive Assistants auf Augenhöhe mit der Chef:in oder dem Chef.

Nach wie vor unterstützen Executive Assistants ihre Führungskraft bei der Korrespondenz oder der Organisation von Anlässen und Sitzungen. Ihre Funktion ist heute jedoch viel umfassender und beinhaltet eine grosse Portion Verantwortung. So führen Executive Assistants selbstständig Projekte oder Teams und üben eine wichtige Drehscheibenfunktion für verschiedene interne wie externe Ansprechpartner aus. Genau auf diese neuen Kompetenzen

fokussiert die reformierte Berufsprüfung, die im Herbst 2023 zum ersten Mal stattfinden wird. Die Aufgaben und Tätigkeiten von Executive Assistants sind sehr anspruchsvoll. Kraft ist überzeugt: «Mit der neuen Berufsprüfung eignen sich Absolventinnen und Absolventen viele verschiedene Handlungskompetenzen an und lernen gleichzeitig die eigenen Ressourcen bewusst einzusetzen. Mit einem so vielfältigen Qualifikationsprofil sind sie gefragte Mitarbeitende.»

Neue Berufe für neue Bedürfnisse. Nicht nur werden bestehende Berufsbilder zukunftsgerichtet modernisiert, auch neue Berufe entstehen – wie beispielsweise jener der Digital Collaboration Specialists FA. Diese sind zuständig für die digitale Transformation in Unternehmen und fungieren als Schnittstelle. Sie setzen digitale Strategien um und sind verantwortlich für die Nutzung von digitalen Produkten für die Kommunikation, die Administration oder andere Geschäftsbereiche. Kraft gibt ein Beispiel: «Digital Collaboration Specialists unterstützen die Mitarbeitenden und befähigen somit das ganze Unternehmen, den Geschäftsalltag zu digitalisieren, um effizient zu arbeiten und die Vorteile neuer Technologien zu nutzen.» Die erste Berufsprüfung findet im Mai 2023 statt.

*«Was habe ich bereits gemacht?
Was wird von mir erwartet?
Und wo will ich persönlich hin?»*

Unternehmen, die ihre Mitarbeitenden in einer Weiterbildung unterstützen, haben dank neuem Know-how nicht nur einen Vorteil gegenüber ihren Mitbewerbern. Sie profitieren auch von motivierteren und zufriedeneren Mitarbeitenden. Es muss nicht immer eine mehrjährige Weiterbildung sein, um am Ball zu bleiben. Oft helfen bereits interne Schulungen oder Tagesseminare, um Fähigkeiten zu stärken oder sich neu anzueignen. Als Tipp, wie man die richtige Weiterbildung für sich finden kann, rät Kraft: «Weiterbildungswege sind sehr individuell. Es ist wichtig, dass man sich mit der eigenen Laufbahn auseinandersetzt, allenfalls auch mit professioneller Unterstützung: Was habe ich bereits gemacht? Was wird von mir erwartet? Und wo will ich persönlich hin?»

CLAUDIA AGNOLAZZA, Communications Manager,
Kaufmännischer Verband Schweiz

MEHR

Executive Assistant FA: kfmv.ch/assistentz

Digital Collaboration Specialists FA: kfmv.ch/dcs

#talents – Alles ist möglich. Was man mit Weiterbildungen erreichen kann, zeigen unsere Talents. Sie alle haben ihre Karriere mit einer KV-Lehre gestartet und sich anschließend weiterentwickelt. Dank der soliden KV-Grundbildung und des breitgefächerten Weiterbildungsangebots sind individuelle und auf das eigene Talent abgestimmte Karrierewege möglich - von der Bierbrauerin über den Moderator bis hin zum Bundesrat. Entdecken Sie die Möglichkeiten und lassen Sie sich inspirieren. Neu auch als Podcast.

kfmv.ch/talents

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



Personal success diary



EXECUTIVE ASSISTANT

Mit dem Fachausweis Executive Assistant (Direktionsassistent:in) erwerben Sie vielfältige Kompetenzen für die Übernahme von anspruchsvollen Aufgaben, um die Geschäftsleitung oder andere Kaderpersonen zu unterstützen. Sie leiten Projekte und wirken in einer wichtigen Drehscheibenfunktion. Im Betrieb nehmen Sie eine zentrale Rolle ein. In unserem Merkblatt erfahren Sie mehr über das Berufsbild und die Prüfung.

JETZT DOWNLOADEN

kfmv.ch/executive-assistant

VIERTE SÄULE: BILDUNG

Als Kompetenzzentrum für Bildung und Beruf strebt der Kaufmännische Verband eine zukunftsgerichtete Gesellschafts- und Wirtschaftspolitik zum Wohl aller Berufsleute an. Er ist der Ansicht, dass die Aus- und Weiterbildung als «Vierte Säule» in der beruflichen Vorsorge anerkannt und gefördert werden muss.

Der Strukturwandel hat die Berufsbilder im Dienstleistungsbereich tiefgreifend und in hohem Tempo verändert: Routinetätigkeiten fallen immer häufiger weg, Wissensarbeit hingegen nimmt zu. Früher konnte man gut mit dem technologischen Wandel Schritt halten und neue Anwendungen erlernen. Heute verschwinden oder entstehen ganze Berufsbilder innerhalb von wenigen Jahren. Treiber sind die Digitalisierung und die daraus entstandenen neuen Tätigkeiten und Geschäftsmodelle. Aufgrund der zunehmenden Lebenserwartung ist auch klar: Wer länger lebt, muss für das Alter mehr ansparen oder länger arbeiten. Für eine längere und wissensintensivere Erwerbskarriere braucht es deshalb neue Skills, die die Arbeitsmarktfähigkeit sichern.

Gerade im Tieflohnsegment sowie bei niedrig qualifizierten Tätigkeiten ist in den kommenden zehn Jahren eine grosse Verschiebung zu erwarten. Für diese Berufsleute ist es besonders wichtig, ein Update vorzunehmen. Das kann in der Form von «Upskilling» oder «Reskilling» erfolgen, indem man sich also höher oder neu qualifiziert. Doch auch Hochqualifizierte stehen vor neuen Herausforderungen: In ihrem Tätigkeitsfeld sind zusätzliche Kompetenzen, wie soziale und kognitive Skills immer mehr gefragt. Vor allem grössere Unternehmen investieren vermehrt in den Aufbau neuer Kompetenzen. Zu wissen, welche Skills in Zukunft tatsächlich gefragt sind und diese zu erwerben, ist jedoch nicht ganz einfach. Auch fällt es nicht allen Mitarbeitenden gleich leicht, sich anders zu orientieren. Für Daniel Jositsch, Präsident des Kaufmännischen Verbands, steht fest: «Der Erhalt der Arbeitsmarktfähigkeit muss das gemeinsame Ziel sowohl von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern wie von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sein.»

Das aktuelle Erwachsenenbildungssystem der Schweiz ist zwar breit und umfassend. Es holt jedoch nicht alle Erwerbstätigen gleichermaßen ab. «Der Grundgedanke im Weiterbildungsgesetz ist das Subsidiaritätsprinzip», erklärt Jositsch. «Zuerst kommt also die Eigenverantwortung der Erwerbstätigen, dann diejenige der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber und erst zuletzt die öffentliche Hand. Gerade bei Tiefqualifizierten, Teilzeitbeschäftigten und älteren Berufsleuten fehlt es dadurch sowohl auf Arbeitnehmerwie auch auf Arbeitgeberseite zum Teil an Wissen, Willen und Anreizen.» Oft auch an zeitlichen und finanziellen Ressourcen. Gerade Erwerbstätige mit Betreuungspflichten oder Berufsleute mit einem tieferen Einkommen geben an, zu wenig Zeit oder Geld für eine Weiterbildung zu haben. Auch bei KMU steht die Ressourcenfrage im Vordergrund. «Persönliche Standortbestimmungen und Weiterbildungsmöglichkeiten müssen so gestaltet sein, dass der Erhalt der Arbeitsmarktfähigkeit nicht an der Ressourcenfrage scheitert», betont Jositsch. Ausserdem müssen sie den vom Strukturwandel betroffenen Berufsleuten prioritär zur Verfügung stehen. Selbstständigerwerbende dürfen dabei nicht aus dem Raster fallen.

Es braucht neben den bestehenden drei Säulen der beruflichen Vorsorge also eine vierte Säule. Sie sieht, die Bildung als Voraussetzung, um sich immer wieder neu zu qualifizieren, die Agilität und Motivation zu fördern und sich an neue Verhältnisse – privat oder im Arbeitsleben – anpassen zu können. Nur fokussierte Aus- und Weiterbildungen können langfristig vor Arbeitslosigkeit schützen und die Erwerbsarbeit, so lange wie gewünscht und notwendig, ermöglichen.

MEHR

kfmv.ch/politik

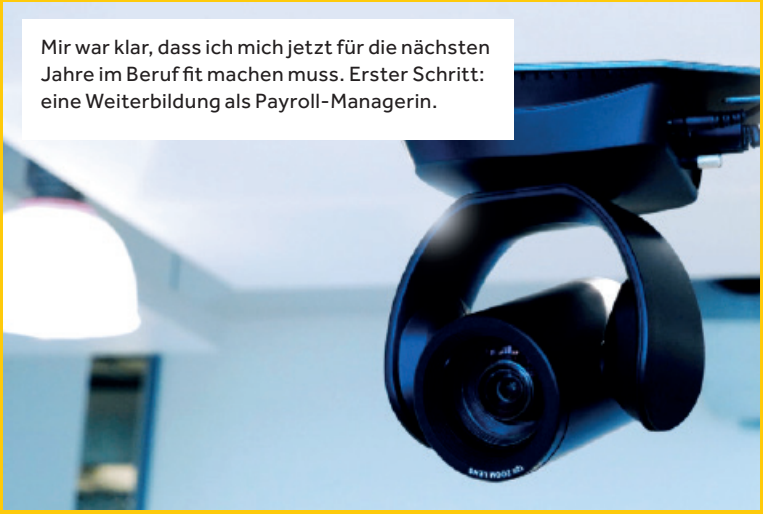
die-plattform.ch/vierte-saeule

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

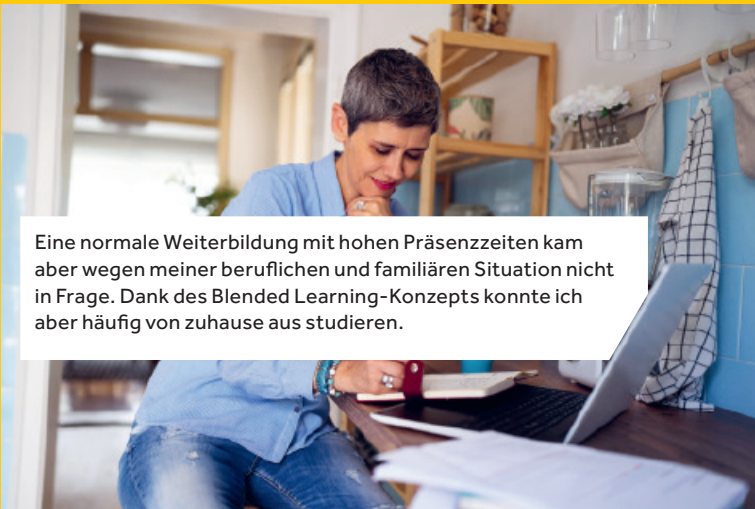
Die Entwicklungen im HR sind rasant. So viele neue Arbeitsformen und Arbeitsverhältnisse machen die Lohnbuchhaltung komplizierter.



Mir war klar, dass ich mich jetzt für die nächsten Jahre im Beruf fit machen muss. Erster Schritt: eine Weiterbildung als Payroll-Managerin.



Eine normale Weiterbildung mit hohen Präsenzzeiten kam aber wegen meiner beruflichen und familiären Situation nicht in Frage. Dank des Blended Learning-Konzepts konnte ich aber häufig von zuhause aus studieren.



Die Ausbildung ist so vielseitig, dass ich mich später auch als Payroll-Spezialistin selbstständig machen kann. Vielleicht von einem Rustico im Tessin aus mit Hühnern und Ziegen? (Seufz...)



Nach der Abschlussprüfung war ich brutal nervös. Dieses Warten... Meine Freundin beruhigte mich am Telefon, dass schon alles gut käme...



Und finally – die Prüfungsergebnisse waren da.



Selfie-Time!
Darf ich vorstellen:
eure frischgebackene
Payroll-Managerin!



Nun steht meine Zukunft auf vier stabilen Säulen: der AHV, der Pensionskasse, der dritten Säule sowie dieser Weiterbildung als meine individuelle, vierte Säule!



MINDSET-CHANGE: WILLE ZUR WEITERENTWICKLUNG



Die Welt verändert sich – entsprechend müssen wir unsere Denkweise anpassen. Für ein erfülltes Leben braucht es heute mehr denn je einen starken Willen zur Weiterentwicklung. Apps können einem dabei unterstützen.

Unser Mindset, beziehungsweise unsere Denkweise, fusst auf Einstellungen und Meinungen, die unsere Sicht auf die Welt prägen. Sie beeinflusst unser Denken und Handeln. Gemäss Carol Dweck, einer führenden Psychologin in der Mentalitäts- und Verhaltensforschung, glauben Menschen mit einer «fixen Denkweise» (fixed mindset), dass Fähigkeiten meist angeboren sind. Sie interpretieren Versagen als das Fehlen notwendiger Grundfähigkeiten. Eine solche Haltung ist geprägt von Fremdbestimmung, Angst, Neid, Zögern, Reue und etwas erdulden zu müssen, was einem nicht gefällt. Menschen mit einer «Wachstumshaltung» (growth mindset) hingegen sind überzeugt, dass sie jede beliebige Fähigkeit erwerben können, sofern sie sich nur bemühen. Sie sind zuversichtlich, treffen bewusste Entscheidungen, streben nach Erfüllung, jagen Träumen hinterher und begrüssen Veränderungen in ihrem Leben, an denen sie wachsen können.

Positive Einstellung gegenüber Veränderungen. Ein Mindset-Change ist in erster Linie das Ablegen von alten Gewohnheiten und Einstellungen. Dieser Prozess findet ausserhalb der eigenen Komfortzone statt und erfordert viel Disziplin. Es muss uns bewusst sein, dass es auf dem Weg zu wirklicher Veränderung keine Abkürzungen gibt. Die gute Nachricht: Das Gehirn lässt sich genauso trainieren wie jeder Muskel. Das heisst: mit der Zeit wird es immer leichter.

Will man beispielsweise ein Projekt neben dem Beruf starten und hat nur morgens dafür Zeit, dann muss man vielleicht um 6:00 Uhr statt um 8:00 Uhr aufstehen. Der Effekt ist enorm, da einem so bis zu 365 x 2 Stunden für das Projekt zur Verfügung stehen. Das sind 45 zusätzliche 8-Stunden Arbeitstage oder neun 5-Tage Arbeitswochen im Jahr.

Der Prozess der Veränderung. Es gibt fünf Säulen, auf denen ein Mindset-Change basiert: Dankbarkeit, Affirmationen, eine grundlegende positive Haltung, Tagebuchschreiben und Zielsetzungen. Der Prozess bringt viele Veränderungen mit sich: dies könnte unter anderem ein neuer Job sein, neue Freunde, in eine neue Umgebung ziehen. Apps, die sich mit einer der fünf Säulen auseinandersetzen, sind interessant. Da jeden Menschen etwas anderes antreibt oder motiviert, ist es nicht möglich hier eine vollständige Auswahl vorzustellen.



TIPP 6 GUT DING WILL WEILE HABEN

In der sich ständig ändernden Welt ist Aktionismus allgegenwärtig. Doch eine innere Haltung lässt sich genauso wenig über Nacht verändern, wie sie über Nacht entstanden ist. Haben Sie Geduld mit sich und erwarten Sie nicht zu viel von sich selbst. Achtsamkeit ist bei diesem Veränderungsprozess eine wertvolle Begleiterin. Denn auch positives Denken erfordert Training und Disziplin und Zeit.

Diese drei sehr gut bewerteten und beliebten Mindset-Apps sind uns aufgefallen:

- **Calm** gehört zu den beliebtesten iOS Apps im Bereich Gesundheit und Fitness und hat auf Android ganze 10 000 000 Downloads vorzuweisen. Die Achtsamkeits-App bietet zeitlich flexible Meditationen, Atemübungen und Schlafgeschichten für mehr Achtsamkeit im Alltag.
- **Headspace** wurde im August 2021 von der Stiftung Warentest mit der sehr guten Note 1.7 ausgezeichnet und ist mit 70 Millionen Nutzern eine der beliebtesten Achtsamkeits-Apps weltweit. Sie bietet nicht nur eine Vielzahl verschiedener Meditationen und Übungen, sondern ist auch ein bewährter Begleiter in der Mindfulness-Praxis. Headspace ist dank eines Grundlagenkurses die ideale App für Anfänger.
- **Insight Timer** ist ein kostenloser Meditationstimer und eignet sich besonders für Menschen, die mit Achtsamkeit schon vertraut sind. Die App beinhaltet zahlreiche Meditationen zu verschiedensten Themen von Fachleuten weltweit. Android Nutzer bewerten die App mit 4.8 von 5 Sternen, iOS Nutzer sogar mit 4.9 Sternen.



**kaufmännischer
verband**
mehr wirtschaft. für mich.

Der Kaufmännische Verband Schweiz wird 150 Jahre alt!

150 ¹⁸⁷³
2023

Ein Grund zu feiern.
kfmv.ch/150-jahre

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

RAUS AUS DER KOMFORTZONE: BERUFLICHE VERÄNDERUNG – JETZT!

Zu Jahresbeginn kommen vermehrt Menschen mittleren Alters ins Karrierecoaching, um beruflich die Weichen neu zu stellen. Sie suchen mehr Erfüllung, einen Job mit Wertschätzung für Geleistetes oder eine bessere Balance zwischen Arbeit und Freizeit. Der mutige Entschluss der Silvesternacht «Im neuen Jahr muss sich beruflich etwas ändern!» manifestiert sich in einem ersten Termin beim Laufbahncoach.

Gewohnheit bremst Veränderung. Oft verlässt uns der Mut zur Veränderung da, wo wir den konkreten Schritt ins Unbekannte wagen und somit unsere Komfortzone endgültig verlassen müssen. Dann, wenn wir vom Träumen ins Umsetzen kommen. Komfortzone bedeutet im beruflichen Kontext oft: Klarheit über Strukturen und Regeln, geklärte Rollen und Beziehungen, Kompetenz in der Aufgabenerfüllung, vertraute Tagesroutinen und -gewohnheiten. Ja, wir Menschen sind Gewohnheitstiere. Denn Gewohnheiten und Automatismen sichern seit jeher unser Überleben. Wir navigieren sozusagen mit gewohnheitsbedingten Scheuklappen durch die Welt. In der Komfortzone zu bleiben, führt jedoch nicht selten zu Stillstand in der persönlichen und beruflichen Entwicklung. Der Blick für Neues ist eingeschränkt. Berufliche Veränderung braucht Mut, neuen Optionen eine Chance zu geben. Zudem verlangt es den Biss, längerfristig «Dranzubleiben». Eine professionelle Begleitung im Rahmen eines Laufbahncoachings kann dabei helfen.

Ein Seitenblick zum Thema Mut im beruflichen Kontext sei erlaubt: Ist es in der heutigen Welt des steten Wandels nicht umso (wage-)mutiger, einfach nichts zu tun und wie gewohnt weiterzuleben? Nach Albert Einstein ist «die reinste Form des Wahnsinns, alles beim Alten zu lassen und zu hoffen, dass sich etwas ändert.» Auch das ist eine Perspektive, die mit Blick auf die Dynamik der gegenwärtigen Arbeitswelt seine Berechtigung hat: Hoffen Sie noch (... und tun nichts) oder aber verändern Sie sich schon?

Don't panic: Klarheit als Vorbotin für Entwicklung. Ob die berufliche Veränderung gewünscht oder von aussen auferlegt ist – im Kern bleiben die gleichen Fragen: Welche Interessen, Stärken und Werte möchte ich in einer nächsten beruflichen Station einbringen? Welche beruflichen Ziele

und Visionen verfolge ich? Wo finde ich realistische, tragfähige Optionen für diesen Schritt? Mit der eigenen Klarheit und dem konkreten Schnuppern an der Zukunft kommen oft auch Mut und Zuversicht für die gewünschte berufliche Veränderung zurück. Also: raus aus der Komfortzone. Der Arbeitsmarkt wartet auf Sie. Wagen Sie sich in die Lernzone. In jedem Alter.

BARBARA KELLER, Laufbahn-Coach,
Kaufmännischer Verband Zürich



Das 3-Zonen-Modell nach C. Rohnke beschreibt, in welchen Zonen sich ein Mensch verändern und entwickeln kann.

1. KOMFORTZONE: Sicherheit, Gewohnheit, Routine. Einfache Bewältigung von Aufgaben. Stillstand, kein Wachstum. Verlassen der Zone aufgrund von Eigeninitiative oder äusseren Umständen.

2. LERNZONE: Ziele, kalkuliertes Risiko, Potenzial anzapfen, betreten von Neuland. Abenteuer, sich lebendig fühlen. Alte Muster funktionieren nicht mehr. Erweiterung, Grenzen verschieben.

3. PANIKZONE: grosser Stress, «feindliches» Land, existenzielle Bedrohung. Lähmung, Angriff oder Flucht als Reaktion, Lernen kaum möglich.

Digitalisierung in Rechnungswesen und Controlling

- » technisch versiert
- » faktisch fundiert
- » zukunftsorientiert informiert



Tätigkeitsbereich

Effizienzsteigernd und progressiv: das 3-Donnerstage-Seminar bietet Inhabenden des Fachausweises Finanz- und Rechnungswesen konkrete Anwendungen, wichtigste Neuerungen, nützliche Vergleiche sowie die Einführung in Power Query und Power Pivot.

Ab 21. September um 12.45–17.15 Uhr

im Bildungszentrum Sihlpost beim HB Zürich



www.controller-akademie.ch

Eine Institution
von veb.ch
und kfmv Zürich



ControllerAkademie



Liebe Mitglieder, Leserinnen und Leser

Langsam dämmert mir: Die Veränderungen sind gekommen, um zu bleiben. Irgendwie hat Corona nicht nur die Viruslandschaft verändert, sondern auch Beruf, Privat und Freizeit gehörig durcheinandergewirbelt. In allen Bereichen werden nun immer mehr Veränderungen, Verschiebungen und Neuerungen sichtbar und spürbar.

Einige von uns bewegen sich behände und beinahe mühelos auf dem neuen Terrain. Was sie vorantreibt, ist die Neugier und der Reiz, neue Möglichkeiten und Chancen zu nutzen. Andere sind noch vorsichtig unterwegs. Sie suchen nach der richtigen Balance von vorsichtigem und forschem Tritt und einem Kompass, der ihnen bei der Orientierung in unbekanntem Gelände Richtung Zukunft Hilfe bietet. Die meisten brauchen und wollen Sicherheit und Klarheit beim Beschreiten von neuen Wegen. Wie gut, dass beide Gruppen in der KV-Community vertreten sind. Der Austausch mit Gleichgesinnten hilft nicht nur, sich in der veränderten Welt zurechtzufinden. Die Gemeinschaft bietet auch die Möglichkeit, eigene Fähigkeiten weiterzugeben, von anderen zu lernen und sich gegenseitig zu stützen. In dem Sinne: Gehen wir gemeinsam gestärkt in die Zukunft!

Herzlich
Amalia Zurkirchen, Geschäftsführerin

.....
Ausgabe N° 1/4_2023

WIR ZÜRCHER KAUFLEUTE

EVENTS	Seite 2
TABU: ARBEITSZEITERFASSUNG – EINE FRAGE DER EHRE	Seite 3
KV BUSINESS SCHOOL ZÜRICH – WEITERBILDUNG IM VISIER	Seite 4
PORTRÄT KV BUSINESS SCHOOL ZÜRICH: STEPHAN AUDOLENSKY	Seite 6
FACILITY MANAGEMENT	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

MONTAG, 24. APRIL 2023
18:00 UHR IM KLUBSAAL DES KAUFLEUTEN
PELIKANSTRASSE 18, ZÜRICH

Die GV ist der Netzwerk-Event für
alle Mitglieder des kfmv Zürich.
Kommen Sie vorbei, lernen Sie sich
kennen und tauschen Sie sich aus!

UNTERLAGEN GV 2023

Die Unterlagen zur GV 2023 finden
Sie unter kfmv.ch/zuerich-gv.

KEIN ZUGANG ZU UNSERER WEBSEITE?

Wir senden Ihnen auf Wunsch die
Dokumente per Post zu. Melden Sie
sich zeitnah unter T +41 44 211 33 22
oder info@kfmv-zuerich.ch

ANMELDUNG
GV 2023

Anmeldung via QR-Code oder per
E-Mail an event@kfmv-zuerich.ch



Anmeldefrist:
17.4.2023



EINLADUNG ZUR GENERALVERSAMMLUNG 2023

Liebe Mitglieder

Wir freuen uns, Sie zur diesjährigen Generalversammlung in unser Verbandshaus
«zur Kaufleuten» einzuladen.

TRAKTANDEN

1. Wahl Stimmzähler:innen & Protokollführer:in
2. Jahresrückblick und Ausblick des Präsidiums
3. Kenntnisnahme des Protokolls der Generalversammlung vom 26.4.2022
4. Genehmigung des Jahresberichts Kaufmännischer Verband Zürich 2022
5. Jahresrechnung 2022
 - a. Abnahme der Jahresrechnung und Bilanz Kaufmännischer Verband Zürich 2022
 - b. Abnahme der konsolidierten Jahresrechnung und Bilanz 2022
 - c. Kenntnisnahme des Revisionsberichts
 - d. Déchargeerteilung für den Vorstand
6. Genehmigung des Budgets 2023
7. Wahlen
 - a. Vorstand
 - b. Präsidium
 - c. Revisionsstelle
8. Anträge
9. Ehrungen
10. Mitteilungen

AUSTAUSCH UND DIALOG BEIM APÉRO RICHE



Wir freuen uns, Sie persönlich zu begrüßen und danken
herzlich für Ihr Interesse am Verbandsgeschehen.

Die Abstimmungsergebnisse werden bis spätestens
28.4.2023 auf kfmv.ch/zuerich-gv veröffentlicht.

ANDREA KUHN-SENN, Präsidentin

ARBEITSZEITERFASSUNG: EINE FRAGE DER EHRE

Hand aufs Herz: Haben Sie auch schon kurz die Wäsche aufgehängt, den Wocheneinkauf bestellt oder private E-Mails verschickt, während die Arbeitsuhr weiter tickte? Schummeln bei der Arbeitszeiterfassung, das kommt vor. Müssen Arbeitgebende ihre Mitarbeitenden mehr kontrollieren? Oder ist Vertrauen doch besser?

In der Schweiz sind Arbeitgebende dazu verpflichtet, die Arbeitszeit ihrer Mitarbeitenden exakt zu erfassen. Dabei geht es nicht in erster Linie darum zu kontrollieren, ob die Arbeitnehmenden genug arbeiten, sondern im Gegenteil: Die Arbeitszeiterfassung schützt Mitarbeitende vor Überlastung und Gratisarbeit; sie soll sicherstellen, dass Ruhezeiten und Pausen eingehalten und allfällige Überstunden oder Überzeit abgegolten werden.

Was gilt als Arbeitszeit? Jene Zeit, während der Arbeitnehmende ihren Arbeitgebenden zur Verfügung stehen müssen; der reguläre Arbeitsweg zählt im Normalfall nicht dazu. Zur Arbeitszeit gehören hingegen bloss Präsenzzeiten, der Pikettdienst oder – falls nötig – der Kleiderwechsel im Betrieb. Wenn Mitarbeitende für ihre Arbeit Einsatzorte ausserhalb der Firma aufsuchen müssen, gilt die Wegzeit ebenfalls als Arbeitszeit. Werden währenddessen private To-dos erledigt, darf dies hingegen nicht erfasst werden.

Wer erfasst die Arbeitszeit? Die Erfassung der Arbeitszeit gehört zu den Pflichten der Arbeitgebenden, sie dürfen diese Aufgabe jedoch an ihre Mitarbeitenden delegieren. Ob die Zeit mittels Stempeluhr oder am Computer von Hand erfasst wird, spielt keine Rolle. Wichtig ist, dass das Erfassungssystem detailliert darüber Auskunft gibt, wie viel pro Tag und Woche geleistet wurde und ob die vorgeschriebenen Pausen eingehalten wurden.

... Kontrolle ist besser? Doch wie ehrlich sind die Mitarbeitenden mit ihrer erfassten Arbeitszeit? Diese Frage stellen sich viele Arbeitgebende. Besorgen die Angestellten im Homeoffice nebenbei den Haushalt? Erledigen sie private Arbeiten am Computer und deklarieren all dies als Arbeitszeit? Oder buchen sie umgekehrt nicht alle Stunden ein, um das veranschlagte Projektbudget nicht zu überschreiten? All das ist möglich. Und doch scheint bei genauerer Überlegung Kontrolle nicht die Lösung von heute zu sein.

Vertrauen ist zeitgemäss. Wie Arbeitgebende und Arbeitnehmende mit der Arbeitszeiterfassung umgehen, ist eine Frage der bestehenden Firmenkultur. In einem

auf Vertrauen und Wohlwollen basierenden Arbeitsklima – wie es sich schliesslich alle wünschen – werden sich Mitarbeitende auch beim Aufschreiben ihrer Arbeitszeit grundsätzlich fair und ehrlich verhalten. Ein pragmatischer Umgang, was das Auf- und Abrunden weniger Minuten angeht, ist sicher für beide Seiten wünschenswert, denn wer will in Zeiten von «always on» noch «minüteln».

Eigenverantwortlich und ergebnisorientiert. Arbeitgebende tun sich selbst einen Gefallen, wenn sie davon ausgehen, dass sich ihre Mitarbeitenden bei der Erfassung der Arbeitszeit korrekt verhalten. Nun gut, vielleicht stempeln sie tatsächlich für einmal nicht aus, wenn sie zu Hause eine Wäsche starten. Dafür schreiben sie aber auch die 15 Minuten nicht auf, wenn sie an ihrem freien Tag die Arbeitsmails auf dem Handy checken oder sich am Sonntagabend eine Übersicht über die morgigen To-dos verschaffen.

Damit trotz dieser Flexibilität alles im Lot bleibt, braucht es also Ehrlichkeit und Eigenverantwortung der Mitarbeitenden auf der einen sowie Vertrauen und Ergebnisorientierung der Arbeitgebenden auf der anderen Seite. Denn am Ende des Tages sollte es nicht einzig und allein um die erfassten Minuten und Stunden gehen, sondern um das positive Resultat der geleisteten Arbeit.

ERIKA SUTER,
Redaktorin Wir Kaufleute



ARBEITSMARKT

Vom Marketing 1.0 zum Marketing 4.0. Die grundlegende Bedeutung von Marketing hat sich nicht verändert: Nach wie vor geht es um die Frage, warum wir die Dinge kaufen, die wir kaufen. Unternehmen müssen Strategien entwickeln, um Kundinnen und Kunden von einem Produkt oder einer Dienstleistung zu überzeugen. Mittel und Instrumente des Marketings aber haben sich durch die Digitalisierung verändert. Die Kundenschaft nutzt digitale Kommunikationswege intensiv, Werbemassnahmen werden mit modernen Aspekten wie Big Data, künstlicher Intelligenz (KI) und Marketing Automation verbunden. Wer im Marketing erfolgreich tätig sein will, muss die Branchenmechanismen und aktuellen Trends gut kennen und den Markt gekonnt und zeitgemäss bearbeiten. Der Lehrgang Sachbearbeiter:in Marketing und Verkauf edupool.ch ist der ideale Einstieg in diese spannende und abwechslungsreiche Berufswelt – up to date. Marketingprofis mit einer fundierten Ausbildung werden auch in Zukunft gefragt sein.



SACHBEARBEITER:IN MARKETING UND VERKAUF

Webcodes*: MSMV

ERFAHRUNGEN

Stimmen von Studierenden. «Die Inhalte werden den Teilnehmenden verständlich und mit Herzblut vermittelt, wobei auch eigene wertvolle Praxiserfahrungen miteinfließen. Für mich als Quereinsteigerin hat der Lehrgang die optimale Grundlage geschaffen und mir vor Augen geführt, welche Chancen und Tätigkeiten mich in meiner zukünftigen Marketingkarriere erwarten.»

SELINA HUBER, ABSOLVENTIN

«Der Lehrgang vermittelt auf praxisbezogene Art und Weise das Grundwissen im Bereich Marketing, Kommunikation und Verkauf – sowohl für Quereinsteiger:innen als auch für Personen, die bereits erste Berufserfahrung im Marketing gesammelt haben. Er ist eine ideale Basis, um anschliessend in verkürzter Form einen eidg. Fachausweis im Bereich Marketing und Verkauf zu absolvieren. Kurz und gut: der erste Schritt für eine erfolgreiche Marketing- oder Verkaufskarriere.» MICHAEL BROGLIN, DOZENT

«Unser motiviertes Team unterrichtet mit Leidenschaft und praxisorientiertem Wissen. Wir begleiten unsere Teilnehmenden mit Herzblut vom Start bis zur edupool-Prüfung.»

DIANE KINDLIMANN, LEITUNG BILDUNGSGANG

BILDUNGSGANG

Erfolgsrezept: auf Praxisbedürfnisse zugeschnitten. Die Zulassung zum edupool.ch-Lehrgang Sachbearbeiter:in Marketing und Verkauf setzt weder KV-Abschluss noch Branchenerfahrung voraus. Deshalb richtet sich die Ausbildung speziell an Personen, die in die Marketingbranche einsteigen wollen. Sie eignet sich ideal, um nach einer längeren Absenz erfolgreich ins Berufsleben zurückzukehren. Den unterschiedlichen Bedürfnissen entsprechend kann der Lehrgang in einem oder in zwei Semestern absolviert werden – mit Unterricht an einem oder zwei Abenden pro Woche.

Abwechslungsreiche Unterrichtsmethoden und die Ausrichtung auf die aktuellen Praxisbedürfnisse ermöglichen und fördern die Umsetzung und zielgerichtete Anwendung des Gelernten. Mit den Schwerpunkten Marketing, Marketingkommunikation, Verkauf, Projekt- und Selbstmanagement erwerben die Teilnehmenden Kompetenzen, um anspruchsvolle Marketing- und Verkaufsprojekte kompetent umzusetzen und zu begleiten.



ZUKUNFT

Sprungbrett in eine erfolgreiche Marketingkarriere. Der schweizweit anerkannte Sachbearbeiter:in-Abschluss edupool.ch bietet als standardisierter Qualifikationsnachweis ein ideales Sprungbrett für eine erfolgreiche Marketingkarriere.

Beliebte und erfolgversprechende Anschlussweiterbildungen sind z.B. die eidgenössisch anerkannten Fachausweise für Marketing- und Verkaufsfachleute, die Absolventinnen und Absolventen zu Profis in ihrem Bereich formen. Für Absolvierende mit edupool.ch-Diplom ist dabei eine verkürzte Variante mit zwei statt drei Semestern möglich. Wer übrigens innerhalb von sieben Jahren die Berufsprüfung absolviert, erhält vom Bund 50 Prozent der Kosten des edupool.ch Sachbearbeiter:in-Lehrgangs zurückerstattet. Weitere spannende Anschlussmöglichkeiten sind der PR-Fachausweis oder die Weiterbildung Digital Marketing Manager:in Advanced.

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.

STEPHAN AUDOLENSKY



«Alles dreht sich um
Menschen und Netzwerke.»

GEBOREN AM: 1.1.1973

BERUF: Chef Personalberatung
und Gewinnung

FUNKTION AN DER KVBSZ:

Bildungsgangleiter HR-Fachleute

AN DER KVBSZ SEIT: 2022

Stephan Audolensky arbeitet sehr gerne. Da ist zum einen sein Vollzeitjob als Chef Personalberatung und Gewinnung der Stadtpolizei Zürich: «Herausfordernd und abwechslungsreich, kein Tag ist wie der andere». Interessant ist auch sein Arbeitsplatz im Gebäudekomplex der Uraniawache mit der bekannten Giacomettihalle. Zum ändern ist er in der Sihlpost – einem anderen markanten Gebäude der Stadt – als Bildungsgangleiter und Dozent bei den HR-Fachleuten der KV Business School Zürich tätig. Und nicht zuletzt übt er als selbstständiger Personalberater mehrere Mandate pro Jahr aus. Ist er ein Karrieremensch? Vielleicht war er es, als er 2002 seine eigene Personalvermittlung aufgebaut und von einem auf sechs Standorte mit 23 Mitarbeitenden erweitert hat. Dann aber hat er das Unternehmen einem Nachfolger übergeben und freut sich, dass es nach wie vor erfolgreich ist.

Was ihn heute antreibt, ist das Arbeiten mit Menschen und in Netzwerken. Und zwar live. Homeoffice?

«Um Gotteswillen!» Ob bei der täglichen Personalarbeit in der Stadtpolizei, bei der Weiterentwicklung des Bildungsgangs oder auch bei den Gesprächen mit seiner 17-jährigen Tochter: Er will Menschen unterstützen. Sie weiter- und mit anderen Menschen zusammenbringen. Ihr Bewusstsein dafür fördern, dass sich das Leben laufend verändert. Und ihre Neugier und Offenheit für Neues stärken, damit sie sich dorthin bewegen, wo sie sich wohlfühlen. Denn «Stillstand ist Rückschritt». Auf diesem Lernweg dürfen und müssen Gegebenheiten auch kritisch hinterfragt werden. Zentral für Stephan Audolensky sind Vertrauen, Ehrlichkeit, eine positive Grundhaltung und Offenheit. Er spricht Unstimmigkeiten direkt an, ganz besonders, wenn anderen Unrecht getan wird. Er diskutiert gerne und hält sachliche und offene Auseinandersetzungen für wichtig, um zu einer gemeinsamen Lösung zu kommen. Unklare Situationen liegen ihm auf dem Magen. Deshalb setzt er alles daran, Uneinigkeiten zu klären. Am liebsten sofort.

ZWEI HÄUSER, ZWEI TEAMS, EINE AUFGABE



Oben: René Beerli, Turko Chasiev, Slovenka Cobanovic, Enza De Filippis, Rolf Dillena, Matthias Fehlmann
Mitte: Thomas Gisler, Ricarda Prassé-Lanz, Rolf Rindlisbacher, Tanja Roskovic, Andris Baumgartner, Giovanni Di Caprio
Unten: Xaver Zurfluh (Leiter Facility Management)

Gleich zwei markante Gebäude an prominenter Lage in der Stadt Zürich zu unterhalten, ist ein 24/7-Job. Wer dafür sorgt, dass im Kaufleuten sowie im KV-Schulhaus am Escher-Wyss-Platz technisch alles rund läuft, erfahren Sie hier.

Waren Sie schon einmal zu Besuch im Verbandshaus «zur Kaufleuten»? Ein schönes, historisches Gebäude im Herzen der Zürcher Innenstadt. Seit 1915 bietet das «Haus zur Kaufleuten» den Mitgliedern des Kaufmännischen Verbands Zürich (damals Kaufmännischer Verein) eine Heimat. Wer hier ein und aus ging, war gerade in der Ausbildung zum Kaufmann oder zur Kauffrau oder hatte die entsprechende Berufslehre bereits abgeschlossen – denn das Kaufleuten war bis 1974 Berufsschulhaus.

Heute finden sich im Kaufleuten zwei Clubs, ein Restaurant, eine Bar, eine Parkgarage, zehn Mieter: innen und natürlich der Kaufmännische Verband Zürich. Gepflegt und gehegt wird das Gebäude vom Facility Management. Giovanni Di Caprio und Andris Baumgartner sind erste Anlaufstelle für die Mieter:innen, bewirtschaften und unterhalten die technischen Anlagen und koordinieren Renovationen oder Umbauten. Ein echter 24/7-Job: Werden sie doch ab und zu mitten in der Nacht von einem falschen Feueralarm geweckt – ausgelöst durch feierwütige Clubbesucher:innen.

Als Träger der Wirtschaftsschule KV Zürich unterhält der Kaufmännische Verband Zürich auch das KV-Schulhaus am Escher-Wyss-Platz. Hier gehen täglich hunderte von Lernenden, Lehrenden und Mitarbeitenden ein und aus. Das Facility Management unter der Leitung von Xaver Zurfluh deckt sämtliche technische Disziplinen ab und ist mit einem Team von 13 Mitarbeitenden während sieben Tagen die Woche in zwei Schichten im Einsatz. Es stellt sicher, dass alle die besten Bedingungen zum Lernen, Unterrichten und Arbeiten vorfinden. Übrigens: Das Gebäude am Escher-Wyss-Platz feiert 2024 ebenfalls bereits seinen fünfzigsten Geburtstag.

**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

**kaufmännischer
verband**

*mehr wirtschaft. für mich.
in zürich.*

Meine Karriere. Meine Perspektive.

Laufbahn- und Karriereberatung zu den Themen:

- > Berufliche Veränderung
- > Karriereplanung
- > Weiterbildung
- > Stellensuche und Bewerbung
- > Potenzialanalyse

Jetzt Termin mit unseren Laufbahn-Coaches vereinbaren:

kfmv.ch/zuerich-laufbahnkarriere



Lernen Sie Neues!

Entdecken Sie das neue Seminarprogramm mit vielen spannenden Kursen.

- Mehrwertsteuer Update
- Selbstsicheres Sprechen vor Publikum
- Erfolgreiches Jobsharing im Sekretariat
- Grundlagen Digital Marketing
- Lohnadministration - Grundlagen für den Alltag
- Office Management 4.0
- Microsoft Office 365 bzw. 2021 – Neuerungen
- Zeit- und Aufgabenmanagement
- und viele mehr!



**Das ganze Seminarangebot
finden Sie hier.**

**kv business school
zürich**
mein bildungspartner.