

CON TEXT

Mehr Erfolg im Beruf

#6
2021

Arbeitswelt

BERUFSBILDUNG IM UMBRUCH

EINSAMKEIT

*Auch junge Menschen
sind betroffen*

50PLUS

*Kurt Hochstrasser über die Stellensuche
von älteren Arbeitnehmern*

**kaufmännischer
verband**

mehr wirtschaft. für mich.

Um einen grossen Schritt weiterzukommen, braucht es den ersten: Komm zu uns.

Wähle eine Aus- oder Weiterbildung, die dich wirklich weiterbringt: **fh-hwz.ch**

HWZ

Hertz MINILEASE

Die flexibelste Flotte aller Zeiten

125 Modelle von 25 Marken für einen Monat oder länger fahren und bei Nicht(mehr)-gebrauch einfach wieder zurückgeben.

Mitglieder des Kaufmännischen Verbandes erhalten 10 Prozent Rabatt auf die All-inclusive-Rate!

Mehr Infos unter:
www.kfmv.ch/hertz





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

1872 erschien zum ersten Mal das Verbandsorgan Fortschritt, 1897 das Schweizerische Kaufmännische Centralblatt. 1985 wurde daraus die Schweizerische Kaufmännische Zeitung. Context gibt es seit 1996. Dies ist die letzte Nummer der erfolgreichen Verbandspublikation. In Hunderten von Heften berichteten die Redaktionen des Verbands über die Entwicklungen in Aus- und Weiterbildung, der Arbeitswelt und über die Verbandsaktivitäten. Wir blicken mit Stolz und auch etwas Wehmut auf eine bemerkenswerte Publikationsgeschichte zurück. Unzählige Berichte, Interviews und Porträts beleuchteten anschaulich die Geschichte des kaufmännischen Berufsfeldes.



4



18

Die Strukturreform des Verbands zwingt uns, Context einzustellen (siehe Seite 30). Auch in Zukunft werden unsere Mitglieder aber mit hochwertigen und aktuellen Informationen versorgt – durch unsere Website, die Zeitschrift Wir Kaufleute (die künftig überregional ausgerichtete Publikation des Kaufmännischen Verbands Zürich) sowie unseren Newsletter.

Ich bedanke mich herzlich bei unseren Redaktorinnen und Redaktoren, freien Autorinnen, Fotografinnen und Fotografen sowie den Gestalterinnen für ihre Arbeit. Sie haben in den letzten Jahren mit viel Engagement eine hochwertige und professionelle Verbandszeitschrift produziert.



20

4 – PORTRÄT

Unternehmerin Claudia Keel-Graf:
von der Bank in die Brauerei

7 – BEWERBUNG

Wie man sich vorbereitet

8 – BERUFSBILDUNG

- Lernende – wie sie die (Ausbildungs-)welt sehen
- Die Reform der kaufmännischen Grundbildung
- Vieles neu im Detailhandel
- Direktionsassistenten im Wandel

14 – DIGITAL

Eine App ersetzt das Jahresgespräch

18 – KORRESPONDENZ

Floskeln sind passé

20 – INTERVIEW

Kurt Hochstrasser über die Situation von älteren Arbeitnehmenden

23 – HÜGLI

Kolumne von Franziska Hügli

24 – ARBEITSWELT

Das digitale Büro

26 – EINSAMKEIT

Sie geht auch Arbeitgeber an

28 – GESEHEN, GELESEN, GEHÖRT/IMPRESSUM

Aktuelles aus der Arbeitswelt


29 – PARTNERINFOS


30 – STRUKTUREREFORM

Einstellung von Context – und wie es weitergeht

VON DER BANK IN DIE BRAUEREI

Claudia Keel-Graf übernahm bereits mit 27 Jahren die Brauerei Sonnenbräu im Rheintal. Die junge Frau weiss sich in der Männerdomäne zu behaupten.

 **Andrea Söldi**

 **Marion Nitsch**



Eine Bierbrauerei leiten? Das konnte sich Claudia Keel-Graf einst kaum vorstellen. Obwohl sie mit dem Betrieb ihres Vaters, der Brauerei Sonnenbräu im sanktgallischen Rebstein, stets eng verbunden war: Während der Schulferien half sie häufig in der Produktion aus. «Ich montierte Bügel an Flaschen, arbeitete in der Abfüllerei und manchmal auch im Labor», erinnert sich die 36-Jährige. «Den ersten Schluck Bier gab es bei der Konfirmation.»

Als Mädchen wollte Keel-Graf Kindergärtnerin werden. Doch nach der Sekundarschule entschied sie sich zuerst einmal für eine KV-Lehre bei einer Bank. Langfristig wäre dieser Job jedoch nichts für sie gewesen, sagt sie: «Für das Bankenwesen bin ich zu wenig exakt.» Nach der KV-Ausbildung besserte sie während eines Jahres ihre Sprachkenntnisse in England und Fribourg auf und erwarb danach die Berufsmaturität.

Eigentlich habe sie vorgehabt, Betriebswirtschaft zu studieren, erzählt Keel-Graf. Doch ein Lehrer an der Berufsmaturitätsschule motivierte sie dazu, in den Familienbetrieb einzusteigen. Ihr Vater hingegen habe nie Druck auf seine Kinder ausgeübt und wohl auch nicht damit gerechnet, dass er eine Nachfolge innerhalb der Familie finden würde. Die 1891 gegründete Brauerei war über all die Jahre stets von Vater zu Sohn weitergegeben worden, zuletzt 1978 an Arnold Graf. Als die jüngste seiner drei Töchter dann aus eigenem Antrieb bekannt gab, sie wolle den Betrieb weiterführen, war er hoch erfreut.

BRAUMEISTERIN IN MÜNCHEN GELERNT

Viel Zeit blieb der damals 21-Jährigen nicht, um sich auf diese anspruchsvolle Aufgabe vorzubereiten. Der Patron war damals bereits 60 Jahre alt und hatte vor, in fünf Jahren zurückzutreten. Die heutige Chefin wollte das Handwerk aber von der Pike auf erlernen. Sie liess

sich deshalb im München zur Braumeisterin ausbilden. Damit war sie damals die erste Frau aus der Schweiz und ist es, soweit ihr bekannt ist, auch bis heute geblieben. Wichtige Inhalte in diesem Jahr waren Themen wie Qualitätssicherung und Technik. In der zunehmend automatisierten Brau-Industrie sei technisches Verständnis unverzichtbar, erklärt Keel-Graf. Gerade als Frau fand sie es speziell wichtig, überall mitreden zu können und sich auch in der Produktion auszukennen. Nach bestandener Prüfung blieb sie für ein weiteres Jahr in München und absolvierte einen betriebswirtschaftlichen Lehrgang, der speziell auf die Getränkebranche ausgerichtet ist.

«Ich musste mir zu Beginn den Respekt etwas verdienen. Im Schweizer Brauereiverband sind wir nur zwei Frauen.»

Nach ihrer Rückkehr in die Schweiz begann sie 2009 im Management der Brauerei Sonnenbräu. Während der ersten drei Jahre arbeitete sie sich allmählich in die Aufgaben ein. Das Know-how aus der KV-Lehre habe ihr dabei natürlich geholfen, sagt sie. Doch zusätzlich lernte sie vieles direkt von ihrem Vater. 2012 zog sich dieser aus dem Betrieb zurück und übergab die Leitung der rund 50 Mitarbeitenden ganz an seine Tochter, die damals gerade mal 27 Jahre alt war. Zwar war der Vater in den ersten Jahren noch präsent und betreute einige Projekte weiter. Gelegentlich stand er der jungen Chefin auch beratend zur Seite. Doch eingemischt habe er sich nie, blickt Keel zurück. Er habe sie voll und ganz machen lassen.

MEDIENINTERESSE

GESCHICKT GENUTZT

Als junge Frau mit langen blonden Haaren und durchaus weiblichem Kleidungsstil passt Claudia Keel-Graf so gar nicht ins Bild des typischen Bierbrauers. Es sei eine sehr männlich dominierte Branche, lacht sie. Während ihr Vater als Patron eine natürliche Autorität ausstrahlte, habe sie sich zu Beginn den Respekt etwas verdienen müssen. Im Schweizer Brauerei-Verband sind sie und eine Kollegin aus Basel die einzigen Frauen. Doch sie hat gelernt, damit umzugehen. «Als Exotin profitiert man auch häufig», stellt sie fest. Ihre grosse Medienpräsenz komme dem Geschäft gelegen. Denn aufgrund ihrer ungewöhnlichen Rolle haben schon zahlreiche Zeitungen und Zeitschriften über sie und die Firma berichtet. «Eine Frau stürmt die Männerbastion des Bierbrauens», titelte 2016 zum Beispiel die Berner Zeitung, während 20 Minuten Friday 2018 unter dem Titel «Bier in Frauenhand» ein Interview publizierte.

Auch am Fernsehen ist Claudia Keel-Graf regelmässig zu sehen. So war sie 2013 Gesprächsgast in der Sendung von Kurt Aeschbacher, und 2016 sieht man sie in einer Dokumentation der Sendung Eco strammen Schrittes zwischen den bis an die Decke gestapelten Bierharassen hindurchschreiten sowie eine Mitarbeiter-Sitzung leiten. Auch in den Sendungen «Talk am Grill» sowie letztes Jahr im Dok-Film «Die Chefinnen» erhielt sie prominente Auftritte.

FRAUEN FÜRS BIER BEGEISTERN

Weniger erfreut ist Keel-Graf hingegen über gewisse geschlechtsbezogene Aussagen, die in diesem Zusammenhang zuweilen fallen – etwa wenn sich ein Verbandskollege gegenüber dem Fernsehen zuerst einmal zu ihrer Attraktivität äussert. Geschätzt wird sie in der Branche aber vor allem auch, weil man sie als Botschafterin sieht, um Bier in der weiblichen Welt populärer zu ma-

chen. «Bier gilt immer noch vielerorts als Männergetränk», sagt Keel-Graf. «Viele Frauen denken dabei an einen Bierbauch.» Um mehr Frauen zu erreichen, hat die Geschäftsführerin als eine ihrer ersten Amtshandlungen das mit Süsswein vermischte Bier namens Diva eingeführt. Dieses wurde unterdessen durch eine neue Kreation ersetzt: Unter den 24 Sorten von Sonnenbräu findet sich heute das Getränk Bella mit Himbeerkonzentrat.

**KUNDEN SCHÄTZEN
PERSÖNLICHEN KONTAKT**

Einen Grossteil ihrer täglich rund zehn Arbeitsstunden verbringt Claudia Keel-Graf in ihrem Büro, wo Firmengründer Eduard Graf von einem Portrait mit einer gewissen Strenge auf die Geschäftsleitung in fünfter Generation herabschaut. Der Verkauf habe absolute Priorität, sagt Keel-Graf. Neben den Aussendienst-Mitarbeitern ist sie deshalb bei Vertragsverhandlungen mit dem Detailhandel und der Gastronomie meist ebenfalls involviert. «Der persönliche Kontakt wird sehr geschätzt», führt sie aus. Die Brauerei Sonnenbräu verkauft ihre rund drei Millionen Liter pro Jahr hauptsächlich in der Region Sargans-Bodensee-Toggenburg und setzt mit Erfolg stark auf die lokale Verankerung.

Ein wichtiges Mittel für die Kundenbindung ist auch der Sonnen-

bräu-Fanclub, der rund zur Hälfte aus Frauen besteht. In Jahren ohne Pandemie findet in Rebstein jeweils im Juni die Hauptversammlung mit über 4000 Mitgliedern statt. Der Anlass erinnert an ein Oktoberfest: Die Brauerei-Chefin hält die Begrüssungsrede gern im Dirndl. Und auch an den langen Tischen heben viele ihre Humpen in der

*«Uns alle verbindet
das Herzblut zum Bier.
Eine wunderbare
Aufgabe, dieses
Getränk zu brauen.»*

traditionell bayerischen Kluft: Männer in Lederhosen und Frauen in weit ausgeschnittenen Trachten. Nächstes Jahr soll ein noch deutlich grösser Anlass durchgeführt werden: Zum 130-Jahr-Jubiläum, das wegen Corona diesen Sommer nicht stattfinden konnte, werden mehr als 10 000 Personen erwartet.

FAMILIE HILFT BEI KINDERBETREUUNG

Natürlich trinkt die Braumeisterin auch selber sehr gern und regelmässig Bier. Doch in den letzten Monaten musste sie sich wohl oder übel an die alkoholfreie Variante halten: Claudia Keel-Graf war mit ihrem ersten Kind

schwanger, das im Oktober zur Welt kam. Sie habe noch nicht einmal die neue Kreation Hopfen Hell richtig probieren können, bedauert die Bier-Liebhaberin. Alkoholfreie Biere seien zwar zunehmend gefragt und eine willkommene Alternative, findet sie. «Doch da Alkohol ein wichtiger Geschmacksträger ist, kann ein alkoholfreies einem typischen Lager oder Spezialitätenbier nicht so ganz das Wasser reichen.»

Nach der Geburt und dem Mutterschaftsurlaub möchte Keel ihr Pensum auf rund 80 Prozent reduzieren. In den Wochen vor der Geburt hatte sie bereits diverse Aufgaben delegiert. Um die Mitarbeitenden schon mal ein wenig daran zu gewöhnen, dass sie nicht jederzeit zur Stelle ist, arbeitete sie bereits während der Schwangerschaft häufig zuhause. Ihr Daheim liegt jedoch nur 50 Meter von der Firma entfernt. Und auch ihre Eltern, bei denen sie vor der Pandemie regelmässig zu Mittag ass, wohnen sehr nahe bei der Brauerei. Neben Claudia Keel-Grafs Ehemann werden auch ihre Eltern und Schwiegereltern bei der Kinderbetreuung mithelfen. «Wir sind ein Familienbetrieb, zu dem auch die Mitarbeitenden gehören», betont die Chefin. «Uns alle verbindet das Herzblut zum Bier. Es gibt keine schönere Aufgabe, als das Rheintaler Getränk aus auserlesenen Rohstoffen zu brauen.» X

ANZEIGE



SERVICES CONSULTING ENGINEERING DATACENTERS

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

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

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

iSource AG | Europastrasse 3 | 8152 Glattbrugg
Tel. 044 809 97 00 | www.isource.ch



Wie kann ich mich gezielt auf ein Bewerbungsgespräch vorbereiten?

Job-Interviews sind für Mitarbeitende und Arbeitgebende DIE Möglichkeit, einander kennenzulernen und zu «beschnuppern». Passen Kandidatin und Stelle respektive Unternehmen zusammen? Die folgenden Punkte sollen Ihnen helfen, sich möglichst zielgerichtet auf ein Gespräch vorzubereiten.



Caroline Schultheiss



Caroline Schultheiss ist Laufbahnberaterin beim Kaufmännischen Verband Zürich.

Wie bereite ich mich auf das Interview vor?

Als Kandidat oder Kandidatin möchten Sie den Arbeitgeber natürlich mit einem möglichst positiven und interessanten Profil ansprechen und «gluschtig» machen: Es ist ein Mix zwischen sich verkaufen und trotzdem authentisch sein. Sie stehen in Konkurrenz mit anderen Bewerbenden und müssen daher für sich selber Marketing machen, auch wenn Sie dies vielleicht nicht so gern tun. Vorbereiten können Sie einerseits ihre «Facts & Figures»: Wie erzähle ich meinen Lebenslauf? Welche Fähigkeiten, Skills und Eigenschaften bringe ich mit? Was macht mich als Mensch einzigartig, und was bringe ich speziell mit, das mich für diesen Job besonders interessant macht? Und natürlich: Üben, üben, üben – zum Beispiel im Rahmen einer Laufbahnberatung, bei einem Workshop oder im Bekanntenkreis.

Worauf soll ich besonders achten?

Der wichtigste Punkt ist die Motivation und das Interesse für den Job. Überlegen Sie sich ganz konkret, welches die Schwerpunkte der Stelle sind oder wie ein Arbeitstag an der neuen Stelle aussehen könnte. Damit werden Sie konkret und es werden Fragen auftauchen. Überlegen Sie, was Sie zum Jobinhalt, zur Unternehmenskultur oder auch zum Führungsstil in Erfahrung bringen wollen.

«Marketing in eigener Sache gehört zum Bewerben, auch wenn man das vielleicht nicht mag.»

Welches sind die häufigsten Interviewfragen?

Je nachdem bei welcher Unternehmung oder in welcher Branche Sie sich bewerben, werden die Interviews sehr unterschiedlich geführt. Sie sollten auf jeden Fall nicht einzelne Fragen auswendig lernen, sondern sich vielmehr auf die wichtigsten Themen anhand von konkreten Beispielen aus Ihrem jetzigen Berufsalltag vorbereiten.

Denken Sie immer daran: Man möchte Sie einschätzen können, ob Sie mit Ihren Eigenschaften und Ihrem Arbeitsverhalten zur neuen Organisation passen. Folgende Themen werden in Interviews auf die eine oder andere Art angesprochen:

› SELBSTVORSTELLUNG

Üben Sie, Ihre Laufbahn und beruflichen Erfahrungen kurz zu präsentieren. Wichtig ist, dass Sie Ihren Lebenslauf in Bezug zur neuen Stelle setzen und Ihre Kurzvorstellung einen roten Faden hat.

› PERSÖNLICHKEIT

Überlegen Sie sich, welche Kompetenzen, Fähigkeiten und Eigenschaften (Stärken, Schwächen) Sie mitbringen und machen Sie es anhand eines Beispiels fassbar.

› ARBEITSVERHALTEN

Es geht darum, wie Sie herausfordernden Situationen im Beruf begegnen, damit umgehen und was Sie daraus lernen.

› STELLENWECHSEL, BERUFLICHE ZIELE

Zeigen Ihre verschiedenen Stellen eine Entwicklung auf, haben Sie Klarheit, wo Sie hinmöchten? Sind die Übergänge logisch erklärbar oder haben Sie Lücken, die Sie erklären müssen?

Welche Fehler kann ich vermeiden?

Es braucht einen guten Mix der Redezeit: beantworten Sie nicht nur kurz die Frage, flechten Sie Ihre Erfahrungen aus Ihrem bisherigen Job hinein. Wenn Sie zu wenig reden, kann Ihr Gegenüber Sie nicht einschätzen und Sie sind nicht spürbar. Denken Sie dran, mit dem Interview haben Sie die erste Hürde genommen, Voraussetzungen wie Bildungsabschlüsse, Sprach- oder IT-Kenntnisse wurden geprüft. Nun ist Ihre Persönlichkeit im Vordergrund und diese gilt es zu verkaufen! Zudem ist Ihre Einstellung entscheidend: Das Interview ist ein Gespräch auf Augenhöhe, schliesslich muss es dann für beide Seiten passen!

Was ist sonst noch wichtig?

Stellen Sie sich darauf ein, dass nicht gleich das erste Interview zur neuen Stelle führt! Schauen Sie jedes Gespräch als Übung an – dann sind Sie zum richtigen Zeitpunkt bereit und sichern sich Ihren Wunschjob! ✕

BERUFSBILDUNG IM WAN

Die Berufsbildung verändert sich aufgrund der Digitalisierung und des tiefgreifenden Wandels der Arbeitswelt. Die kaufmännische Grundbildung wird reformiert, die höhere Berufsbildung passt sich den neuen Gegebenheiten an. Wir zeigen, was sich ändert und lassen Lernende zu Wort kommen.



Rahel Lüönd (Porträts)



Michele Limina

Carole Bylang



«Verschiedene Einblicke haben geholfen»

Carole Bylang war sich nicht von Anfang an sicher, ob das KV die richtige Ausbildung ist. Heute, nach zwei absolvierten Lehrjahren und einem Zwischenjahr in den USA, weiss sie aber: «Für mich hat es absolut gepasst.» Auch, dass sie mit der Credit Suisse eine Grossfirma als Lehrbetrieb gefunden hat und so mit jedem Semester in eine neue Abteilung wechseln konnte. «Ich habe Eindrücke in Bereiche wie Kundenberatung, Marketing oder Sanktionierung erhalten – das war einfach enorm abwechslungsreich und hat mir ein Stück weit auch aufgezeigt, wo meine Interessen liegen.» Insbesondere während der Schulferien, in denen sie voll im Geschäft arbeitete, habe sie vertieft in die Abteilungen hineinschauen können. «Ich habe es auch sehr geschätzt, wie offen ich jeweils empfangen wurde und mich so rasch in die unterschiedlichen Teams eingliedern konnte.»

Breit und vielfältig ist auch der schulische Teil. Gerade in Bezug auf die Allgemeinbildung hätte es der 19-Jährigen gefallen, wenn sie bei einigen Themen tiefer hätten gehen können: «Technik und Umwelt hatten wir ein Jahr während zwei Lektionen. Angesichts des Klimawandels hätte ich beispielsweise gerne noch mehr über die Atmosphäre erfahren.» Auch für Politik hat sie sich in Iowa unter der Ära Trump stärker zu interessieren begonnen. Allgemein habe sie in dieser Zeit viele Zusammenhänge entdeckt. Mittlerweile fällt es ihr leichter, Verknüpfungen herzustellen und Fakten zu kombinieren. Das will sich die angehende Kauffrau in Zukunft zunutze machen: Nach dem Lehrabschluss im nächsten Sommer würde Bylang gerne im Client Management weiterarbeiten und sich mittelfristig auf ein berufsbegleitendes Studium vorbereiten. Was, lässt sie sich im Moment noch offen. Denn auch dafür hat sich das KV gelohnt: Die Möglichkeiten sind fast endlos.

DEL

Silvan Studer



«Bis zu sieben Prüfungen pro Woche»

Der Weg ins KV war bei Silvan Studer gewissermassen vorgespurt, weil es im Gymnasium stockte. Im Nachhinein hat es sich als das Beste erwiesen, was passieren konnte: «Die Gymjahre waren für mich nicht verloren, weil ich das Wissen daraus mitnehmen konnte. Das M-Profil fällt mir jetzt vergleichsweise leicht.» Engpässe gab es bloss letztes Semester, als die Klassen wegen Corona nur alle zwei Wochen vor Ort Schule hatten. In den Präsenzwochen standen jeweils bis zu sieben Prüfungen an, erzählt Studer.

Dass die Lehrpersonen immer wieder den Praxisbezug suchen und aktuelle Beispiele in den Unterricht integrieren, findet er gut. Vom aktuellen Aktienkurs über die Inflation in anderen Ländern bis hin zu Praxisarbeiten hätten sie schon vieles thematisiert. Letztes Semester führten sie im Rahmen einer Gruppenarbeit vier Wochen lang ein fiktives Unternehmen. «Es war spannend, die gelernte Theorie so in die Praxis umzusetzen und zu sehen, wie unsere Entscheide direkte Auswirkungen in der Praxis haben.»

Der praktische Teil bei der Anwaltskanzlei Schellenberg Wittmer hat Silvan Studer weiter aufgezeigt, was in der Arbeitswelt zählt. «Ich habe beispielsweise gelernt, genau zu arbeiten», erzählt er, «und mich im Diskutieren geübt – wobei ich unter den Anwälten natürlich meist den Kürzeren zog!» Mit der Zeit hat Silvan Studer gemerkt: Wirtschaftsthemen machen ihm Spass. Stand heute wäre deshalb ein Studium der Betriebsökonomie auf seiner Wunschliste ganz oben. Während er die Theorie an der HWZ vertieft, möchte er am liebsten 80 Prozent arbeiten und so auch im Berufsleben weiter Fuss fassen. Auch diesbezüglich trauert er der klassischen akademisch-orientierten Ausbildung, die der gymnasiale Weg vorgesehen hätte, nicht nach. «Den Praxisbezug möchte ich wirklich nicht mehr missen!»

DIE GRÖSSTE KV-REFORM SEIT ZWEI JAHRZEHNEN

Die neue kaufmännische Grundbildung startet 2023.
Die an der Reform Beteiligten arbeiten zurzeit an der Umsetzung.

Im ersten Halbjahr 2021 haben die in den Medien geführten Diskussionen rund um die neue Ausbildung die Gemüter erhitzt. Dabei ging es insbesondere um die Handlungskompetenzorientierung und deren Umsetzung. Was für die an der Reform Beteiligten zeitweise intensiv war, zeigt vor allem eines klar auf: Das KV ist ein grosses und vielseitiges Berufsfeld, in welchem sich viele Personen aktiv engagieren. Die Zukunft der kaufmännischen Grundbildung ist den Menschen in der Schweiz wichtig. Das freut, gerade auch mit Blick auf die Umsetzungsphase, und verpflichtet die an der Reform Beteiligten noch mehr in die Kommunikation und den gegenseitigen Austausch zu investieren.

BILDUNGSVERORDNUNG UND BILDUNGSPLAN VERABSCHIEDET

Nach verschiedenen Anpassungen als Folge der nationalen Anhörung ist die Konzeption der neuen Ausbildung seit dem 16. August 2021 offiziell abgeschlossen. Die Bildungsverordnung und der Bildungsplan wurden vom Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) verabschiedet. Bereits im Juni wurde ein neuartiges Fremdsprachenkonzept vom Bund genehmigt, welches allen Lernenden ermöglicht, zwei Fremdsprachen zu erlernen, ohne dass sprachlich weniger affine Jugendliche dabei ausgeschlossen werden: Entweder sie erlernen die zwei Fremdsprachen schriftlich und mündlich, oder ihnen wird im Rahmen eines

innovativen Unterrichtsgefässes die zweite Fremdsprache vor allem mit dem Fokus auf die mündliche Verständigung (Sprechen und Verstehen) vermittelt. Zudem wurde verbundpartnerschaftlich entschieden, den Einführungszeitpunkt vom Sommer 2022 auf den Sommer 2023 zu verschieben. Dieses zusätzliche Jahr muss nun für die Ausarbeitung qualitativ hochwertiger Umsetzungsinstrumente an allen drei Lernorten genutzt werden.

TOOLS FÜR DEN LEHRBETRIEB

Denn in dieser Phase, in der die Reform «zu Boden» gebracht, die Umsetzung geplant und die dafür nötigen Instrumente an allen drei Lernorten erarbeitet werden, befinden wir uns nun. Dazu gehören beispielsweise die Ausführungsbestimmungen für das Qualifikationsverfahren, Vorlagen für die Ausbildungspläne oder die Praxisaufträge im Lehrbetrieb. An all diesen Instrumenten wird zurzeit engagiert gearbeitet. So erstellen die Ausbildungs- und Prüfungsbranchen in diesen Monaten auf Basis von Mindeststandards der SKKAB die branchenspezifischen Tools für die Ausbildung im Lehrbetrieb. Noch braucht es also etwas Geduld, bis die Ergebnisse hierzu vorliegen und die Lehrbetriebe damit zu arbeiten beginnen können.

Bereits heute ist es jedoch möglich, mit den vorliegenden Informationen eine erste Planung zu beginnen und die Berufs- und

Praxisbildner/innen im Lehrbetrieb auf die neue Ausbildung vorzubereiten. Ebenso wird die Rekrutierung neuer Lernenden nächsten Sommer wie gewohnt starten können. Der Anspruch an die Lernenden hat sich nicht grundsätzlich verändert. Neben leichten Verschiebungen ist vor allem relevant, dass im Bewerbungsprozess nicht mehr über die Wahl des Profils gesprochen wird, sondern darüber informiert wird, welche Wahlpflichtbereiche und welche Optionen es gibt.

Es bleiben noch gut 1 ½ Jahre für die wichtige Umsetzung im Lehrbetrieb, in der Branche und in der Berufsfachschule. Das grosse Engagement unseres Berufsfeldes und die bereits jetzt laufenden Arbeiten von Branchenverantwortlichen, Berufsbildner/innen, Schulentwickler/innen und Lehrpersonen stimmen dabei äusserst zuversichtlich, dass der Start 2023 erfolgreich gelingt.

Michael Kraft, Kathrin Ziltener



Alle aktuellen Informationen zur KV-Reform finden Sie unter:

kfmv.ch/reform-kv-lehre
kaufmaennische-grundbildung.ch
skkab.ch/fachinformationen/gb2023

Unterstützung und Seminare für Berufs- und Praxisbildner/innen:

kfmv.ch/wbp
kfmv.ch/seminare

VERKAUF 2022+: VOM EINKAUF ZUM ERLEBNIS

Die Grundbildungen im Detailhandel gehen demnächst in die konkrete Umsetzung. Im August 2022 starten die ersten Lernenden mit der neuen, überarbeiteten Lehre.

Die Organisation der Arbeitswelt «Bildung Detailhandel Schweiz (BDS)» schafft mit der Reform der beiden Grundbildungen EFZ und EBA zeitgemässe, attraktive und zukunftsorientierte Berufe. Sie ermöglicht jungen Menschen den Einstieg in eine Branche, die viele Zukunftsperspektiven bietet und in der Nachwuchskräfte dringend benötigt werden.

Folgende zentrale Themen haben die Reform im Detailhandel erforderlich gemacht: Die digitale Welt ist nicht mehr wegzudenken und die Kundschaft bewegt sich immer mehr im Internet. Der Verkauf findet nicht mehr nur noch im Geschäft statt; Kundinnen und Kunden recherchieren vorgängig die Produkte und kaufen zunehmend online ein. Umso wichtiger werden das Einkaufserlebnis im Laden und die Attraktivität der Online-Plattformen. Diesen zwei Megatrends «Kundennutzenorientierung» sowie «Digitalisierung» wird neu in zwei Schwerpunkt-Optionen im dritten Lehrjahr Rechnung getragen («Gestalten von Einkaufserlebnissen» oder «Betreuen von

Online-Shops»). Die Herausforderung für zukünftige Detailhandelsfachleute besteht somit darin, auf allen Verkaufskanälen kompetent, professionell und einzigartig zu sein und der Kundschaft stets den individuellen Mehrwert aufzeigen zu können.

Die neue Ausbildung rückt noch näher an die Praxis. Durch den didaktischen Ansatz der Handlungskompetenzorientierung arbeiten alle drei Lernorte – Lehrbetrieb, Berufsfachschule und die überbetrieblichen Kurse – Hand in Hand und ergänzen sich ideal. Es wird Grundlagenwissen aufgebaut, dies aber immer im Zusammenhang mit konkreten beruflichen Situationen aus dem Arbeitsall-

Adriana Stacher



«Wenig Freizeit im M-Profil»

Adriana Stacher hat sich bewusst für das M-Profil entschieden, auch wenn sie dadurch grosse Teile ihrer Freizeit opfert. Man habe aber auch viele Freiheiten, wie man etwas lernen oder ein Thema im Rahmen einer Arbeit angehen möchte, erzählt sie. «Wir dürfen uns praktisch immer einbringen – und wenn wir irgendwo nicht weiterkommen, sind die Lehrer für uns da.» Positiv findet sie auch ganz praktische Aspekte, etwa dass der Laptop mitgebracht werden darf. Andernfalls hätten sie noch mehr Bücher, die sie an einem Schultag mitschleppen müssten. Weniger Freude hat sie, wenn die Lehrer eine Prüfung extra schwierig machen, um auf den Abschluss vorzubereiten. Weil die Vornoten ebenfalls mitzählen, senkt das den Schnitt im Qualifikationsverfahren. «Der Druck ist allgemein sehr hoch, da man bestimmte Noten erreichen muss, um im Profil zu bleiben. Wenn dann viele Prüfungen gleichzeitig anfallen, ist das ein zusätzlicher Stress, der nicht unbedingt nötig wäre.»

Bei der Bank – Adriana Stacher macht die Lehre bei der Credit Suisse – fühlt sie sich gut aufgehoben. Während die HR-Mitarbeitenden die Lernenden während der ganzen Zeit betreuen, sind die Berufsbildner innerhalb der Abteilungen jeweils für ein Semester zuständig. «Der Austausch mit verschiedenen Ansprechpersonen finde ich sehr wertvoll. Ich habe festgestellt, dass sie auch bei schwierigen Themen zuhören und wenn nötig Massnahmen einleiten.» Adriana Stacher interessiert sich nebst dem Bankwesen für die Psychologie. In welche Richtung es sie letztlich verschlägt, oder ob es sogar eine Kombination davon sein könnte, weiss sie noch nicht. Dass das KV so oder so eine gute Basis ist, dafür ganz genau.

tag. Die jeweiligen Leistungsziele sind aufeinander abgestimmt, was zu einer optimalen Zusammenarbeit führt.

Die Verteilung der Schultage und das Angebot der Freikursfächer sind neu besser auf die betrieblichen Bedürfnisse abgestimmt, so dass die Lernenden im letzten Lehrjahr in der Regel vier Tage pro Woche im Lehrbetrieb tätig sind. Die gesteigerte Bedeutung der branchenspezifischen Produkt- und Dienstleistungskompetenzen wird im EFZ verstärkt berücksichtigt und die Anzahl Tage der überbetrieblichen Kurse ausgeweitet: EFZ 14 Tage (vorher 10 Tage), EBA 10 Tage (vorher 8 Tage). In beiden Grund-

bildungen erhalten die Sprach- und Kommunikations-Kompetenzen einen neuen Stellenwert und sind zwingend in den Ausbildungsplan aufgenommen. Im EFZ wird das Fremdsprachenniveau angehoben und in der EBA-Ausbildung ist eine Fremdsprache auf Niveau A2 integriert. Denn die kommunikativen Fähigkeiten, insbesondere auch in einer Fremdsprache, sind entscheidend für die Arbeitsmarktfähigkeit der Detailhandelsfachleute.

Marisa Ghirardi



Informationen:

bds-fcs.ch/de/Verkauf2022

kfmv.ch/wissen/lehre/detailhandelslehre

«Nach Auslandjahr gut zurückgefunden»

«Ich habe bei der Swiss Life eine super Lehrstelle gefunden», schwärmt Elena Bücheler. Während der Lehre hat sie in verschiedenen Abteilungen Erfahrungen gesammelt, darunter auf der Generalagentur Uster im Aussendienst, bei der Tochter Swiss Life Select in Zug – aber auch am Hauptsitz im Binz Center in Zürich. Interesse und Eigeninitiative haben ihr Türen geöffnet und Chancen ermöglicht. So konnte die 19-Jährige beispielsweise einen Grossanlass mitorganisieren und anschliessend vor Ort miterleben, wie dieser vonstatten ging. «Das war für mich ein Highlight!», erzählt sie. Ein weiterer Höhepunkt war das Auslandjahr: Nach dem ersten Lehrjahr erhielt Elena Bücheler die Gelegenheit, in Neuseeland eine Highschool zu besuchen und bei einer Gastfamilie zu leben. Dort wurde sie schnell selbstständig und entwickelte sich ganz grundsätzlich weiter.

Zurück in der Schweiz haben ihr die Lehrpersonen geholfen, sich im Schulstoff wieder zurechtzufinden und einzugliedern. An der KV-Lehre schätzt Elena Bücheler die Flexibilität und Breite. Vieles könne man später im Leben noch lange gebrauchen, wie etwa das erworbene Know-how bezüglich Finanzen. Deshalb ist sie mit ihrer Berufswahl bis jetzt glücklich.

Schwierig wurde es manchmal nur, wenn viele Prüfungen gleichzeitig anstanden. Das könnte man ihres Erachtens verbessern, und Elena Bücheler wüsste auch wie: «Ein Kalender pro Klasse könnte doch die Prüfungen anzeigen, damit alle Lehrpersonen den Überblick haben.» So liessen sich Häufungen vermeiden – und die Lernenden könnten sich besser auf die einzelnen Tests vorbereiten.

Elena Bücheler



SO BLEIBEN BERUFSBILDER ATTRAKTIV

Viele Berufsbilder stehen in einem Reformprozess, und es entstehen neue Ausbildungen.

Die Digitalisierung, eine kürzere Halbwertszeit des Wissens, andere Zusammenarbeitsformen, schwindende Hierarchien und neue Führungsrollen – es sind die ganz grossen Trends, welche unser Berufsfeld zurzeit prägen und verändern. Mit der Dynamik des Arbeitsmarkts Schritt zu halten, ist für die höhere Berufsbildung eine grosse Herausforderung. Es überrascht folglich nicht, dass sich viele Berufsbilder kurz vor, mitten in oder am Ende eines Reformprozesses befinden und neue Ausbildungen im Entstehen sind.

NEUE KOMPETENZEN IN DEN BERUFS- UND HÖHEREN FACHPRÜFUNGEN

Fachleute im Finanz- und Rechnungswesen sowie die Expertinnen und Experten in Rechnungslegung & Controlling werden beispielsweise ab 2023 auch in Datenmanagement und in Leadership ausgebildet und geprüft. Mit der Berufsprüfung Digital Collaboration Specialist entsteht an der Schnittstelle zwischen Betriebswirtschaft und ICT ein ganz neues Berufsbild für treibende Kräfte in der digitalen Transformation. Und auch die heutigen Direktionsassistenten und -assistentinnen erweitern ihr Profil und werden bald in einer neuen Form geprüft (siehe separater Beitrag).

BEWEGUNG BEI DEN HÖHEREN FACHSCHULEN

Die Studiengänge der höheren Fachschulen, welche in Verbindung von Theorie und Praxis etwas generalistischer ausgelegt sind, befinden sich ebenfalls im Wandel. Für die dipl. Wirtschaftsinformatiker/innen HF ist seit diesem Sommer ein neuer Rahmenlehrplan mit aktualisierten Inhalten in Kraft. Bei den dipl. Betriebswirtschaft/innen HF und den dipl. Rechtsfachleuten HF wird dies 2022 der Fall sein.

Ein Projekt des Bundes zur Stärkung der höheren Fachschulen wird im nächsten Jahr in eine entscheidende Phase kommen. Der Kaufmännische Verband ist in diesem Projekt engagiert und setzt sich auch auf der politi-

VERÄNDERUNGEN IM ASSISTENZBERUF

Der Assistenzberuf wird interessanter und anspruchsvoller. Kreativität ist gefragt.

Das Arbeitsumfeld wird dynamischer, Arbeitsmodelle werden flexibler und Hierarchien flacher. Dies wirkt sich auch auf die Rolle der Direktionsassistent/innen mit eidg. Fachausweis aus. Ihre Tätigkeiten werden vermehrt koordinierend, analytisch und strategisch.

NEUES SKILLSET AB 2023

Die neusten Trends und Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt galt es bei der Überarbeitung der Berufsprüfung Direktionsassistent abzubilden. Das Berufsbild wird aufgewertet und unterstreicht Eigenständigkeit und Interdisziplinarität. Das klassische Verhältnis zwischen Assistenz und Führungskraft wird aufgebrochen und verschiebt sich zu einer partnerschaftlichen Zusammenarbeit auf Augenhöhe.

Die künftigen Absolventinnen und Absolventen sind qualifizierte Fachpersonen, welche Unternehmen und Führungspersonen in ihren Managementaufgaben unterstützen. Sie übernehmen eine Drehscheibenfunktion im Unternehmen, kennen ihre Fähigkeiten und bringen diese eigenverantwortlich ein. Sie tragen Veränderungen aktiv mit und übernehmen Verantwortung in Projekten oder als Teamleitende. Entsprechend weist die neue Berufsprüfung ein generalistisches Wissen kombiniert mit spezifischen und fachlichen

Handlungskompetenzen, sehr guten Fremdsprachenkenntnissen sowie Sozial-, Selbst- und Methodenkompetenzen mit eidgenössischer Anerkennung aus.

TITELBEZEICHNUNG DER NEUEN ARBEITSREALITÄT ANGEPASST

Die Image-Aufwertung des Berufsbildes ist ein weiteres Kernanliegen des Kaufmännischen Verbands. Der heutige Titel «Direktionsassistent/in» ruft eine starke Konnotation mit der historischen Herkunft und somit der Feminisierung des Assistenzberufs hervor. Die Wahrnehmung als «Frauenberuf» führt dazu, dass die Eigenständigkeit und hohe Qualifizierung der Absolventinnen und Absolventen oft unterschätzt wird: Karrierechancen und Lohnentwicklungen werden beispielsweise erschwert. Die Tatsache, dass die Titelbezeichnung seit den 1980er Jahren unverändert ist, während sich das Berufsbild stark gewandelt hat, trägt nicht zu einem zukunftssträchtigen Image bei. Aus diesen Gründen ist eine Titeländerung in Gange, welche der Komplexität und den zunehmenden Verantwortungen des Berufsbildes entsprechend Rechnung trägt. Der erste Prüfungstermin der neuen Berufsprüfung findet im Herbst 2023 statt. Der neue Titel wird in Kürze kommuniziert.

Corinne Marrel



Weiterführende Informationen:
kfmv.ch/assistentz

schen Ebene für eine qualitativ hochwertige und attraktive höhere Berufsbildung ein. Als Trägerorganisation der Berufsbildung sorgt der Kaufmännische Verband zudem dafür, dass Weiterbildungen mit eidgenössischem Abschluss stets den Bedürfnissen des Arbeitsmarkts entsprechen. Diese Nähe zum Arbeitsmarkt ist die Stärke der Berufsbildung und wird durch regelmässige Anpassungen gesichert – im Interesse der Arbeitnehmenden und der Arbeitgebenden.

Michael Kraft, Corinne Marrel



Einen Überblick über das gesamte Engagement des Kaufmännischen Verbands in der Berufsbildung erhalten Sie auf www.kfmv.ch/berufsbildung

Eine App statt dröge Jahres



Mitarbeitergespräche sind oft unbefriedigende Rituale, sagt die Psychologin Yasemin Tahris. Eine neue App erleichtert die Personalführung und Feedbackkultur.



Andrea Söldi



Reto Schlatter

gespräche

«Die App ist so konzipiert, dass sie von der hochqualifizierten Fachperson bis zum Handwerker und zur ungelerten Putzfrau alle benutzen können.»

Die traditionellen jährlichen Mitarbeitergespräche hielt Yasemin Tahris noch nie für ein besonders befriedigendes Ritual. «Für die Vorgesetzten beanspruchen sie viel Zeit», sagt die Arbeits- und Organisationspsychologin. Zudem würden die Gespräche häufig etwas einseitig ablaufen: Vorgesetzte geben Ziele vor, an denen sie ihre Angestellten messen. Im Rahmen ihres Studiums hat sie erkannt, dass Mitarbeitende motivierter sind, wenn sie ihre berufliche Entwicklung selber mitgestalten können. Das sei wissenschaftlich erwiesen, sagt die 33-Jährige. Zudem seien die jährlichen Standortbestimmungen zu träge in der heutigen Zeit mit den schnellen, ständigen Veränderungen, findet Tahris. Zusammen mit einem Team hat sie deshalb die App namens Flowit entwickelt. Sie soll eine effiziente Personalführung sowie eine kontinuierliche Feedbackkultur ermöglichen. «Wir bringen Unternehmen in den Flow» – so der Slogan.

AUS DER PRAXIS ENTSTANDEN

Die Idee entstand in der Firma ihres Ehemannes Bilâl Tahris, der bereits im Alter von 25 Jahren das Küchenbau-Unternehmen Artek von seinem Vater übernommen hatte. Die in Opfikon angesiedelte Firma geschäftete so erfolgreich, dass der Personalbestand stetig wuchs und heute gegen 100 Personen umfasst – darunter viele Handwerker, welche die Küchen montieren, aber auch Marketingfachpersonen, administrativ Tätige sowie Reinigungspersonal. Allmählich wuchsen die jährlichen Mitarbeitergespräche dem Geschäftsführer über den Kopf. Zudem hielt er sie in der angestammten Form für veraltet.

FIRMEN ZEIGEN INTERESSE

So kam es, dass Yasemin und Bilâl Tahris eine erste Version der App für ihre eigene Firma entwickelten und seit 2017 erfolgreich einsetzen. Eine Vermarktung war ursprünglich nicht geplant. Doch bald begannen sich andere Unternehmen für das Tool zu interessieren. Das Paar gründete deshalb 2020 ein Startup, das heute 15 Personen beschäftigt. Unter anderem bringen professionelle IT-Entwickler, ein Spezialist für Künstliche Intelligenz sowie ein Datenschutz-Fachmann ihre Kenntnisse ein. Seit Anfang Jahr wird das überarbeitete System bei Kunden getestet. Darunter finden sich sehr unterschiedliche Unternehmen: von einem Getränkeproduzenten über einen Hersteller von Elektrogeräten bis zu kleinen Handwerksbetrieben, Schulen, Apotheken und einem Architekturbüro. Auch eine grosse Versicherungsgesellschaft sowie eine Hochschule haben bereits angeklopft.

Der modulare Aufbau erlaubt den Einsatz in verschiedenen Branchen. Das System basiert auf einem Modell mit 30 definierten Kompetenzen, unterteilt in jobbezogene, technologische und Soft Skills, die fast überall relevant sind. Dazu gehören zum Beispiel Arbeitsorganisation, Kommunikationsfähigkeit und Fachkompetenz.

VERBORGENE SKILLS ENTDECKEN

Das Flowit-Team begleitet die Implementierung bei seinen Kunden stets vor Ort. Dabei sprechen die Verantwortlichen nicht nur mit Führungspersonen, sondern ebenso mit verschiedenen Angestellten. Denn die App ist so konzipiert, dass sie von der hochqualifizierten Fachperson bis zum Handwerker und der ungelerten Putzfrau alle benutzen können.

«Das haben wir in unserem eigenen Unternehmen ausprobiert», versichert Tahris. Sie sei mit einer Frau von der Reinigung zusammengesessen, die ihr Rückmeldung gab, welche Funktionen für sie hilfreich sind und mit welchen sie nichts anfangen kann. Dieses Vorgehen entspricht Tahris' Vorstellung eines zeitgemässen Führungsstils. «Sämtliche Mitarbeitende müssen die Mission des Unternehmens verstehen und mittragen. Sie sollten sich fragen, wie sie mit ihren Skills zum Erfolg beitragen können.»

Mit der App würden immer wieder verborgene Kompetenzen entdeckt, sagt die promovierte Psychologin. Als die Firma Artek zum Beispiel ein Social-Media-Team aufbauen wollte, waren Personen mit entsprechenden Erfahrungen gesucht. Über Flowit fand sich eine Mitarbeiterin, die versiert im Umgang mit Social-Media-Plattformen ist, sowie ein Mitarbeiter der mit Foto-Bearbeitungsprogrammen umgehen kann.

DIGITALISIERUNG SINNVOLL NUTZEN

Doch besteht nicht die Gefahr, dass mit dem Delegieren der guten, alten Jahresgespräche an eine App das Zwischenmenschliche verloren geht? Natürlich brauche es trotzdem noch persönliche Gespräche, beteuert die Jungunternehmerin. Besser seien jedoch mehrere kürzere als einmal jährlich ein ausführliches.

«Als Psychologin halte ich die Digitalisierung für etwas Geniales», betont Yasemin Tahris. Wichtig sei jedoch, dass die Technologie nicht über die

Menschen bestimme und ihnen nicht das Denken abnehme. Wenig sinnvoll findet sie zum Beispiel automatisierte Erinnerungshilfen, die uns etwa mitteilen, wann es Zeit ist, Mails zu beantworten oder den Computer herunterzufahren, oder Bots, die uns sagen, wie wir uns fühlen. Den damit würden wir verlernen, die eigenen Emotionen

wahrzunehmen. «Die Digitalisierung vereinfacht und beschleunigt viele Prozesse», sagt die Powerfrau, die neben der Co-Leitung eines schnell aufstrebenden Startups auch noch Dozentin an einer Fachhochschule und Mutter zweier Kleinkinder ist. «Damit bleibt mehr Zeit für das Wesentliche.» X

«Die Digitalisierung vereinfacht und beschleunigt viele Prozesse.»

SO FUNKTIONIERT FLOWIT

ZIELE SELBER BESTIMMEN

In der App sind 30 Karten mit verschiedenen Kompetenzen hinterlegt. Mitarbeitende können sich jederzeit zwei davon in ihr Profil ziehen, an denen sie arbeiten wollen. Auf einer Skala schätzen sie ihre aktuelle Performance sowie im Verlauf von vier Wochen ein.

NAHE AN DEN ANGESTELLTEN DRAN

Vorgesetzte können die Kompetenz-Karten ihrer Mitarbeitenden bestätigen oder ablehnen. Sie sehen ihr Engagement und ihre Qualitäten und Talente. Gleichzeitig können sie andere Ziele vorschlagen, die sie für wichtig halten.

SKILL-MANAGER

Die App erlaubt eine Übersicht über die vorhandenen Kompetenzen im Unternehmen. Dies hilft beim Zusammenstellen von Projektteams sowie der internen Nachfolgeplanung.

FEEDBACK EINHOLEN

Mitarbeitende können sich von ihren Vorgesetzten oder Kolleginnen und Kollegen jederzeit sehr einfach ein Feedback einholen. Dieses basiert auf den Kompetenzkarten, welche auf das Verhalten fokussieren, nicht auf die Persönlichkeit.

VORGESCHICHTE ABBILDEN

Im Bereich History wird die Entwicklung der Nutzenden festgehalten. Es wird sichtbar, woran sie in der Vergangenheit gearbeitet haben und was sie bereits erreicht haben.

STIMMUNG ERFASSEN

Sämtliche Nutzenden werden regelmässig zu ihrer Motivation, der Stimmung im Team sowie der Sicht auf das Unternehmen befragt. Die Einschätzung gelangt in anonymisierter Form zu den Leitungspersonen. Wird irgendwo eine

abrupt sinkende Zufriedenheit registriert, alarmiert die App die zuständige Teamleitung über eine Push-Nachricht. So werden Unstimmigkeiten viel schneller erfasst als bei den meist jährlich durchgeführten Mitarbeitenden-Befragungen. Dies erlaubt sofortiges Reagieren.

MASSNAHMEN VORSCHLAGEN

Stellt der digitale Coach in einem Bereich Handlungsbedarf fest, kann er weitere Schritte wie etwa eine Weiterbildung oder eine Aussprache empfehlen.



Damit sämtliche Angehörige eines Unternehmens die App nutzen können, ist sie einfach und selbsterklärend gestaltet. Ein integriertes Übersetzungsprogramm gewährleistet, dass sie in verschiedenen Sprachen bedient werden kann. Für die Anwendung müssen Unternehmen eine Lizenz erwerben. flowit.ch





Seminare
Wissen für jetzt.

Zu finden auf [skilltrainer.ch/seminare](https://www.skilltrainer.ch/seminare)



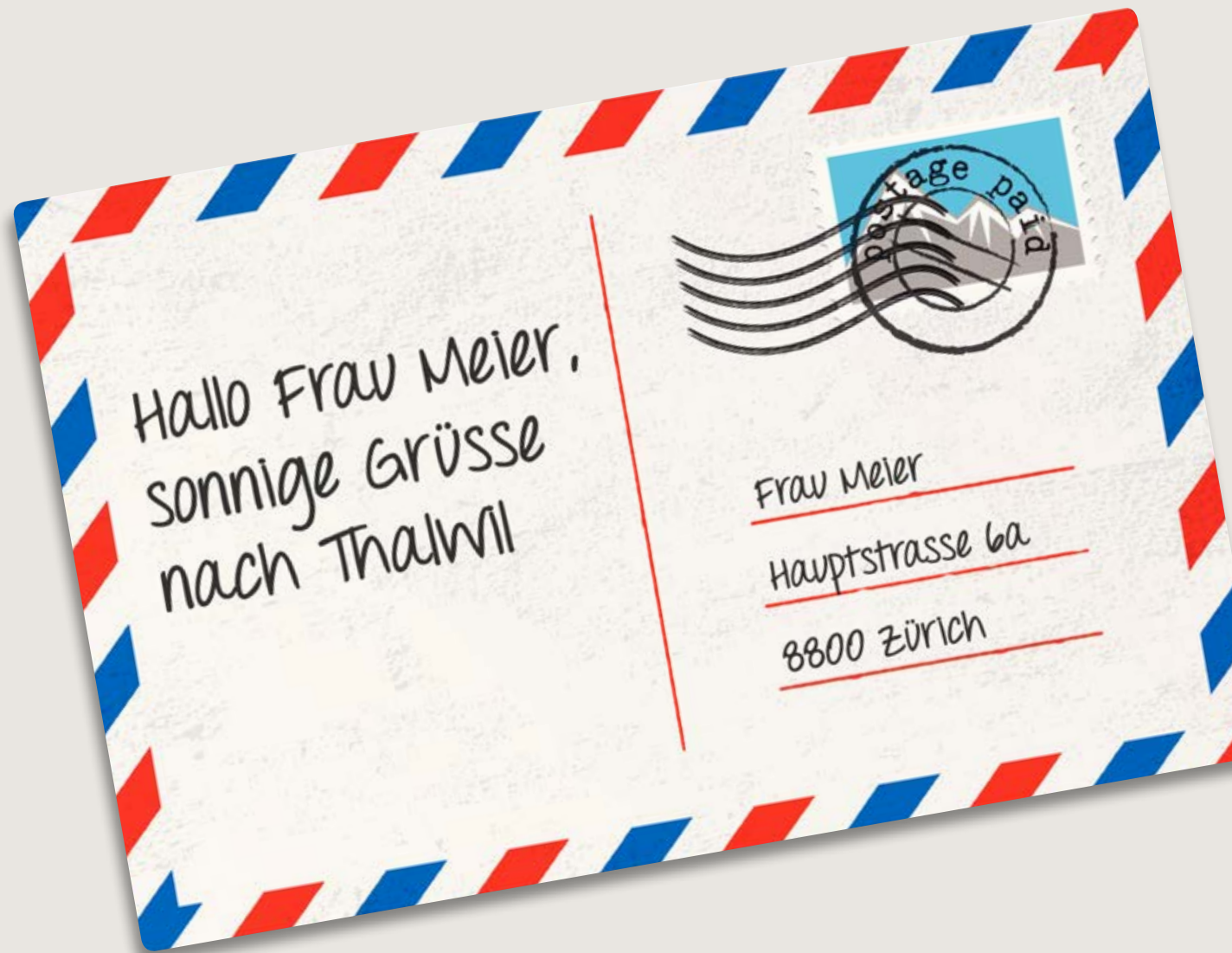
**kv business school
zürich**
mein bildungspartner.

Die neuen
Seminare für
2022
sind online!



Mitgliederausweis vorzeigen und bei Esprit profitieren!
Mitglieder des Kaufmännischen Verbands profitieren noch bis zum 31.12.2021 von **20% Rabatt***

*Weitere Informationen zum Angebot unter: [kfmv.ch/esprit](https://www.kfmv.ch/esprit)



E-Mail- und Briefe schreiben können doch alle. Der feine Unterschied in der richtigen Wortwahl kann jedoch eine grosse Wirkung haben.



Susanne Wagner

Entweder klingt es zu steif, distanziert und verstaubt oder zu lässig, anbiedernd und unprofessionell – beide Wirkungen wollen wir beim Schreiben von E-Mails, Nachrichten oder Briefen möglichst vermeiden. Noch vor 50 Jahren schienen viele Formeln geradezu in Stein gemeisselt: So wurden die «Sehr geehrten Damen und Herren» am Schluss mit «vorzüglicher Hochachtung» gebauchpinselt. Heute sind Begrüssungen wie «Hallo Frau Meier» oder «Beste Grüsse» zum Abschied nichts Ungewöhnliches.

Wie schreibt man also richtig? Die Antwort ist simpel: Es gibt nicht die eine

Regel, ja nicht einmal den einen Korrespondenzstil, auf den man jederzeit zurückgreifen kann. Dazu kommt, dass sich die Sprache stets wandelt und neuen Gegebenheiten und Zeitströmungen anpasst. Darüber hinaus ist je nach Situation, Unternehmen und Anlass der eine oder der andere Stil der Richtige. Zum Beispiel bei der Anrede. Von «Hallo alle» (oft fälschlicherweise gross geschrieben) bis zu «Grüezi», «Hallo» oder «Sehr geehrte...» ist seit ein paar Jahren eine immer grössere Vielfalt anzutreffen. Mit den neusten Kommunikationskanälen auf Social Media scheint es kaum mehr Regeln zu geben.

NÄHE UND DISTANZ

Auf welchem Kanal auch immer – in einem Brief oder einem E-Mail, auf WhatsApp oder Slack – den richtigen Ton zu treffen hat ganz viel mit zwischenmenschlicher Kommunikation zu tun. Das weiss Korrespondenzcoach Angelika Ramer aus langjähriger Erfahrung. Bereits die Anrede und der Gruss hängen ihrer Ansicht nach sehr eng mit den Themen Nähe und Distanz zusammen: «Wer schreibt, muss sich überlegen: Wie viel davon möchte ich zulassen? Wie kann ich persönlich schreiben, das heisst wie erreiche ich die Person am besten?»

Was die Anrede betrifft, benützt Angelika Ramer in Briefen und E-Mails alle möglichen Varianten des Grusses, von denen es einige gibt: sehr geehrte, guten Tag, geschätzte, liebe oder werte Frau XY. «Je nach Unternehmenskultur passt das eine oder das andere besser. Bei einer Privatbank würde ich eher nicht 'Hallo' als Anrede wählen», so Ramer. Was empfiehlt sie als Anrede, wenn

man den Namen des Adressaten nicht kennt und doch nicht «Sehr geehrte Damen und Herren» schreiben will? «Grundsätzlich liege man mit «Sehr geehrte Damen und Herren gar nicht so falsch», schickt Angelika Ramer voraus. Es sei die unverfänglichste Anrede, die immer geht, vergleichbar mit einer Garderobe aus klassischen Kleidungsstücken. Wenn sich der Mailverkehr fortsetzt, verändern beide Gesprächspartner ihr Kontaktverhalten, spielen mit Anrede und Gruss.

MENSCH, NICHT AUTOMAT

Es ist aber auch nicht falsch, etwas origineller zu grüssen. «Mit einer anderen Formulierung wagt man etwas und wird damit sichtbarer. Zum Beispiel mit 'Guten Tag' oder 'Guten Morgen in Luzern', wenn sich die angesprochene Person in Luzern aufhält», sagt Angelika Ramer. Diese Art von Gruss bezeichnet sie als professionell und menschlich, weil damit klar wird, dass ein Mensch schreibt und nicht ein Automat. Mit dem Unpersönlichen, das durch vorgefertigte Floskeln und Textkonserven entsteht, vergeben sich viele Unternehmen so manche Chance, die Kundschaft individuell und persönlich anzusprechen, so der Schreibprofi.

«Durch das Verwenden von Textbausteinen und Standardvorlagen verlieren die Leute das Training und das Feingefühl für die situative Kommunikation.» Sprache sei auch ein Handwerk, eine Fertigkeit, die sich ausbauen und trainieren lässt. Das geht am besten mit Synonymen. Angelika Ramer lädt dazu ein, jeden Tag neue Wörter auszuprobieren. Der aktive und der passive Wortschatz würden es erlauben, mit Synonymen zu reagieren. Zum Beispiel sind Mitarbeitende im Beschwerdemanagement oft besonders herausgefordert: Wenn Kundinnen oder Kunden zu viel Emotionalität zeigen, ist es für viele schwierig, angemessen darauf zu reagieren.

ERKLÄREN STATT BELEHREN

Es brauche Gefühl für das Situative und das richtige Augenmass, um flexibel auf die Leute einzugehen. Angelika Ramer bedauert, dass bis heute viele im «Sachbearbeiter-Modus» arbeiten. Dies stört sie, weil es in der Arbeitswelt nie um eine Sache, sondern immer um Menschen gehe. Dies drückt sich auch in der Sprache aus, was viele nicht wahrnehmen oder unterschätzen: «Wenn ich

schreibe 'in Ihrem Fall' wirkt das sehr wertend. Besser wäre 'in diesem Fall'.»

Wenn die Menschen mit mehr Empathie schreiben würden, könnten sie sich besser in andere Menschen hineinversetzen. In ihren Trainings geht es Angelika Ramer deshalb oft um das Feingefühl. Anstelle der belehrend anmutenden Formulierung «gerne erklä-

**«Dank bestimmten
Formulierungen
wird klar, dass ein
Mensch und kein
Automat schreibt.»**

ren wir Ihnen» ist ein «gerne erklären wir» passender – das klingt gleich sympathischer. «Dabei gilt es zu unterscheiden: Aus Sicht des anderen schreiben heisst nicht, gut zu finden, was der andere tut», so Angelika Ramer. Auch wie ein Text zwischen den Zeilen wirken kann, sind sich viele nicht bewusst.

Andere drohen offen, etwa in Briefen, mit Zahlungsaufforderungen: «Wenn Sie nicht bis zum Datum XY zahlen, dann...». Das ist aus Sicht von Angelika Ramer höchst problematisch. Anstelle dieses Drohsatzes könnte man den neutraleren und informativen Satz «Ohne diese Zahlung nehmen Sie... Sanktion in Kauf» verwenden. Schreiben habe viel mit einer inneren Haltung zu tun, und «früher verstanden Verwaltungen ihre Aufgaben auch darin, Menschen zurechtzuweisen, zu erziehen, anzuleiten, zu korrigieren – oft von oben herab und drohend.»

DER RICHTIGE TON

Weitere Tipps, um konstruktiv zusammenzuarbeiten sind, dem Gegenüber nach Möglichkeit auf Augenhöhe zu begegnen. «Wir möchten ja erreichen, dass die andere Person gut kommuniziert oder mit uns zusammenarbeitet», so Angelika Ramer. «Ein genervter oder passiv-aggressiver Unterton ist wenig hilfreich, den hört niemand gern. Wenn der Ton nicht stimmt, ist die Sachebene erledigt.»

Das heisst: Das Gegenüber aktiv und freundlich im Präsens auffordern statt mit der Vergangenheit argumentieren. Zum Beispiel den Satz «Wir haben Sie gebeten, Dokument xy der Kundin XY einzureichen,...» ersetzen mit: «Wir möchten gerne für Kundin XY abrech-

nen. Bitte schicken Sie uns das Dokument zu.» Ein weiterer Hinweis des Coach: Wenn es unangenehm werde, wechseln die Schweizer oft ins Passive, auch mit anklagender Note («leider wurde es uns noch nicht zugestellt»).

Bleibt schliesslich die Schlussformel, die ebenso viele Möglichkeiten bietet wie die Begrüssung. Das Lieblingswort von Angelika Ramer ist der «schaurige» Begriff: «Wir bitten Sie um Kenntnisnahme», der leider noch nicht ganz ausgerottet ist. «Damit ist der Satz zubetoniert und die Beziehung blockiert», ist ihr Kommentar dazu. Auch für das Verständnis zu danken, das noch gar nicht zugesprochen wurde, sei heikel und respektlos.

Die Schlussformel bringt wieder alle möglichen Kombinationen zutage: Freundlich grüssen darf man immer, sonnige Grüsse senden auch, ebenso einen schönen Tag oder erholsame Ferien wünschen. Lockerheit und Menschlichkeit ist angesagt, und die Frage: Was möchte ich selber gerne lesen? Nur bei den Emojis ist etwas Vorsicht angebracht. Es reicht, wenn die sonnigen Grüsse aus dem Wallis von einem «Sünneli» unterstrichen werden und nicht von zehn. ✕

Grundregeln für guten Stil

Ein paar Grundregeln als Basisrezept für entspannte Texte:

- › Mensch vor Inhalt
- › Verben vor Nomen
- › Präsens vor Perfekt
- › positiv vor negativ
- › Lösung vor Problem
- › einfach vor kompliziert

(aus «So geht Korrespondenz»)

BUCHTIPPS

Angelika Ramer:

So geht Korrespondenz.

Das Beste für Ihre E-Mails und Briefe,

Verlag SKV 2015, ca. CHF 24.–

Angelika Ramer:

Neue Wege der Korrespondenz.

Briefe, E-Mails, Bewerbungen,

Verlag SKV 2010, CHF 25.–

«Auch ältere Arbeitnehmer



Die Stellensuche für Menschen über 50 ist aufwändiger als für junge Bewerberinnen und Bewerber. Dies habe auch mit Vorurteilen zu tun, sagt der ehemalige RAV-Berater Kurt Hochstrasser.



Rolf Murbach



Michele Limina

Sie haben mehrere Jahre als Personalberater in einem Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum gearbeitet. Welches waren Ihre Erfahrungen, insbesondere mit Stellensuchenden über 50?

Kurt Hochstrasser: Ich war selbst in diesem Alter, das war bestimmt ein Vorteil, ich konnte mit den Ratsuchenden auf Augenhöhe kommunizieren. Die Thematik 50plus wird meines Erachtens überbewertet, teilweise von den Medien übertrieben dargestellt. Natürlich gibt es Menschen mit viel beruflicher

Erfahrung, die Mühe haben, eine Stelle zu finden. Ich habe aber viele ältere Stellensuchende begleitet, die relativ schnell einen Job fanden. Dass ältere Bewerber keinen Job finden, das stimmt einfach nicht. Meine Erfahrung: Ab 50 ist die Stellensuche aufwändiger, ab 60 schwierig. Der Älteste, den ich in einem Unternehmen platzieren konnte, war 64.

Sie kennen die Stellensuche im fortgeschrittenen Alter auch aus eigener Erfahrung.

Das war für mich tatsächlich eine neue Erfahrung. Meine RAV-Beraterin war damals ein wenig ratlos. Ich schlug ihr vor, ich könnte den gleichen Job wie sie machen. Das hat geklappt, dank meinen breiten beruflichen Erfahrungen. So wurde ich Personalberater.

Bei vielen älteren Stellensuchenden heisst es, sie seien überqualifiziert. Ist das tatsächlich ein Problem?

Ja, man hört das Argument der Überqualifikation häufig als Absagegrund. In den meisten Fällen ist das aber eine

finden Jobs»

«Ich bin in meinen Beratungen immer wieder erfahrenen Menschen begegnet, die ich als sehr flexibel erlebt habe.»

Ausrede. Eine solche Absage tut weniger weh. Leider sind viele Arbeitgeber nicht bereit, den wahren Grund einer Absage zu kommunizieren.

Womit hat das zu tun?

Häufig mit dem Alter. Hier findet tatsächlich eine Diskriminierung statt. Für viele Stellen, zum Beispiel im kaufmännischen Bereich, müssen die Arbeitgeber hundert, zweihundert Bewerbungen sichten. Da kann es vorkommen, dass ältere Leute leichtfertig aussortiert werden. Einen anderen Grund für eine Absage sehe ich im Alter der zum Teil sehr jungen Vorgesetzten. Sie haben Angst vor älteren Mitarbeitenden oder sind zumindest verunsichert und ziehen daher jüngere, formbare Bewerberinnen und Bewerber vor.

ZUR PERSON

KURT HOCHSTRASSER (67) ist seit zwei Jahren im Ruhestand. Er blickt auf eine reiche berufliche Erfahrung zurück. Er machte eine Banklehre, arbeitete als Ringhändler an der Börse Zürich, war rund zwanzig Jahre bei der Fachhandelskette Beldona, davon 11 Jahre als CEO. Zudem hat er im Goms zusammen mit Koni und Clara Hallenbarter ein Langlaufresort geführt und amtierte in zwei Hotelbetrieben als Verwaltungsratspräsident. Nach einem Stellenverlust arbeitete er als Unternehmensberater im Detailhandel. Die letzten Berufsjahre, von 2013 bis 2020, war er Personalberater beim RAV Wohlen.

Wie steht es mit Vorurteilen?

Auch das gibt es. Gewisse Personaler unterstellen älteren Bewerbern einen Mangel an Flexibilität. Das ist natürlich fragwürdig. Ich bin in meinen Beratungen immer wieder erfahrenen Menschen begegnet, die ich als sehr flexibel erlebt habe. Sie waren zum Beispiel digital extrem fit und bereit, sich auf Neues einzulassen. Auf der anderen Seite gibt es Leute unter dreissig, die wenig Veränderungsbereitschaft zeigen. Mit Vorurteilen sollte man daher äusserst vorsichtig sein.

Was heisst das für Unternehmen?

Sie müssen wegkommen von einer zu starken Gewichtung des Kriteriums Alter. Und: Sie müssen auf jeden Fall auch ältere Bewerbende zum Vorstellungsgespräch einladen. Nur so haben diese eine Chance, dass man sie kennenlernt. Bei der Einladung zum Vorstellungsgespräch könnte man zum Beispiel einladen: zwei Kandidaten unter 45, zwei Kandidaten über 45. Man muss von Anfang die Weichen stellen, damit man die älteren Bewerbenden zu Gesicht bekommt.

Wie schätzen Sie die grundsätzliche Bereitschaft der Unternehmen ein, ältere Leute einzustellen?

Es werden ältere Bewerber eingestellt, aber zu wenige. Hier muss sich in der Haltung der Betriebe etwas ändern. Es gibt aber auch finanzielle Gründe, weshalb Unternehmen bei der Einstellung von Älteren zurückhaltend sind. Sie sind zu teuer. Hier ist die Politik gefordert. Man muss endlich vorwärtsma-



chen und die viel höheren Sozialleistungsabgaben von älteren Mitarbeitenden senken. Diese Diskriminierung ist unhaltbar. Solange sich das nicht ändert, ist das Verhalten von Arbeitgebern bis zu einem gewissen Grad verständlich. Der finanzielle Druck ist bisweilen so gross, dass sie jüngeren, günstigeren Mitarbeitenden den Vorzug geben.

Wer im Alter die Stelle wechselt, muss häufig eine Lohneinbusse in Kauf nehmen.

Das ist tatsächlich der Fall. Die Bewerberinnen und Bewerber sind sich dessen auch bewusst. Die Entlohnung ist in der Regel nicht das Hauptkriterium für eine Stellenzusage. Man ist froh, findet man einen Job, der einem entspricht.

Sie haben das Thema Altersunterschied zwischen jüngerem Bewerber und älterem Vorgesetzten angesprochen. Wird das in den Unternehmen überhaupt thematisiert?

Nein, das ist ein Tabu. Man spricht nicht darüber. Vorgesetzte geben nicht gerne zu, dass sie sich vor erfahrenen, möglicherweise besser qualifizierten Mitarbeitenden fürchten. Es ist einfach, jemanden nicht einzustellen. Nur wenige stehen dazu. Als ich mich für einen



Job als Stellvertreter des CEO beworben hatte, sagte mir der deutlich jüngere CEO nach einem sehr guten Gespräch und ich dachte, ich bekäme die Stelle –, er würde mich nicht einstellen, weil er befürchte, durch meine Einstellung am eigenen Stuhl zu sägen. Er sagte: «Sie wissen, wie Verwaltungsräte funktionieren. Wenn ich die Vorgaben nicht erfülle, greifen sie möglicherweise auf die Nummer Zwei, also auf Sie, der grosse Branchenerfahrung mitbringt, zurück. Das will ich natürlich nicht.» Seine Ausführungen waren schmerzhaft, aber ich konnte sie nachvollziehen.

Sollten sich ältere Arbeitnehmende nicht frühzeitig mit der eigenen Arbeitsmarktsituation befassen?

Das wäre wünschenswert. Sich immer wieder überlegen, wie sich der eigene Beruf und die Branche wandeln. In welche Richtung es geht. Welche Weiterbildung allenfalls sinnvoll ist, damit ich auch in Zukunft fit bin. Meine Erfahrung hat aber gezeigt, dass dies nur wenige tun. Solange sie eine Anstellung haben, kümmern sie sich nicht um ihre Arbeitsmarktfähigkeit. Dafür umso mehr, wenn sie die Stelle verlieren.

Was passiert dann?

Viele fallen aus allen Wolken, sind erstaunt und gekränkt. Viele der heute fünfzig- und sechzigjährigen Fachkräfte sind in ihrem Leben noch nie entlassen worden. Das ist ein Schock, der zu ernsthaften gesundheitlichen und familiären Problemen führen kann. Hinzu kommen Statusverlust und finanzielle Schwierigkeiten.

«Es ist wichtig, dass Betroffene Hilfe aufsuchen. Sie erfahren mentale Unterstützung beim Bewerben.»

Was ist zu tun?

Ganz wichtig ist, dass die Betroffenen Hilfe aufsuchen. Sie erfahren so mentale Unterstützung und werden im Bewerbungsprozess begleitet. Wer sich noch nie beworben hat, ist auf Unterstützung angewiesen. Wie verfasst man zum Bei-

spiel ein korrektes Bewerbungsossier, das bei einer 30-Sekundensichtung nicht durchfällt? Was kommt ins Dossier rein, was nicht? Welche Kernkompetenzen, die mich für einen Job qualifizieren, kommuniziere ich? Welche selbstverständlichen Soft Skills lasse ich weg, und gewichte dafür die Hard Skills intensiver? Vor allem braucht es eine Suchstrategie. Was suche ich? Wie suche ich? Wo suche ich? Für Fachkräfte mag das klar sein, für Generalisten, und das sind viele ältere Arbeitnehmer, ist das schwieriger.

Machen es sich Stellensuchende zu einfach mit dem Erstellen einer Bewerbung?

Häufig ja. Ein gutes Dossier braucht Zeit, man sollte dafür mehrere Tage aufwenden. Keine Standardschreiben. Lebenslauf und Motivationsschreiben müssen auf die Stellenausschreibung abgestimmt sein und – nochmals – bei einer Sichtszeit von 30 Sekunden funktionieren.

Viele Vertreter der Generation 50plus haben sich nicht weitergebildet, verfügen über keine Diplome.

ANZEIGE



Stich raus mit Kaderqualitäten!

Höhere Fachschule für Wirtschaft (HFW)

hkvaarau.ch/hfw →

«Man muss das eigene Netzwerk immer pflegen, insbesondere bei Stellenverlust und bei Jobsuche.»

Das ist ein Problem. Sie haben zwar eine enorme berufliche Erfahrung und haben sich viel Wissen und Handwerk on the job angeeignet. Aber das zählt bei diplomgläubigen HR-Leuten nicht. Es geht halt schneller zu checken, welche Weiterbildungsabschlüsse jemand mitbringt, als sich darüber klarzuwerden, über welche Qualifikationen jemand aufgrund seiner Erfahrung verfügt. Diese meist älteren Bewerber sind hier im Nachteil gegenüber einer jüngeren Generation, die stark auf Abschlüsse setzt.

Wie wichtig sind Netzwerke?

Sehr wichtig. Man muss das eigene Netzwerk pflegen – immer und vor allem bei Stellenverlust und -suche. Man sollte das Netzwerken systematisch angehen, Freunden, Bekannten, Berufskollegen mitteilen, dass man auf Stellensuche ist, ihnen allenfalls eine kurze Dokumentation, eine Kurzfassung des Lebenslaufes aushändigen: Das zeichnet mich aus, das sind meine Erfahrungen, das suche ich.

Wie sinnvoll sind Spontانبewerbungen?

Das lohnt sich auf jeden Fall. Viele Stellen werden nicht ausgeschrieben, weil die Arbeitgeber auf frühere Bewerbungen zurückgreifen. Eine grosse Anzahl von Jobs ist auch auf den Sites der Unternehmen zu finden. Deshalb ist es so wichtig, dass man die digitalen Hilfsmittel nutzt. Wer zum Beispiel bei einem RAV gemeldet ist, hat Zugriff auf Stellensuchmaschinen, die Inserate von Firmen systematisch erfassen und den Stellensuchenden, ihrem Profil entsprechend, zuspähen. Alleine und händisch kann man das nicht leisten.

Die Arbeitswelt ist im Wandel, Unsicherheit nimmt zu. Wäre es da nicht sinnvoll, von Vollzeitstellen wegkommen und auf neue Arbeitsmodelle mit mehreren Jobs zu setzen?

Zuerst gilt es einmal festzuhalten: Viele Berufe sind relativ sicher. Gute Handwerker zum Beispiel finden auch in Zukunft Arbeit. Die Digitalisierung bedeutet da kaum eine Bedrohung. Die Risikominimierung, die Sie ansprechen, funktioniert nur in bestimmten Berufen. Bei befristeten Projekten oder Lehraufträgen zum Beispiel kann das möglich sein. Bei vielen anderen Tätigkeiten ist es schwierig, mehrere Teilanstellungen zu kombinieren, weil sie sich halt doch in die Quere kommen können. Grundsätzlich sind mehrere Standbeine natürlich gut. Es braucht jedoch von Arbeitgeber und Arbeitnehmer viel Flexibilität.

Was zeichnet ältere Arbeitnehmer aus?

Eine wichtige Frage, und darüber wird zu wenig gesprochen. Sie haben viel Erfahrung und sind aufgrund ihrer Lebenssituation verlässliche Arbeitnehmer. Karriereambitionen, Weltreise und Sabbatical haben sie abgehakt. Während ein jüngerer Bewerber nach wenigen Jahren möglicherweise weiterzieht, kann ein 50-Jähriger sagen: «Ich biete Ihnen, wenn es gut läuft, für die nächsten zehn Jahre meine Dienste an.» Das kann für ein Unternehmen ausschlaggebend sein. Ältere Bewerberinnen und Bewerber sollten diesen Trumpf also ausspielen, wenn sie zum Gespräch eingeladen sind. ✕



kfmv.ch/45plus



DENKSTE

«Nur über meine Leiche». Bestimmt und keine Widerrede dulgend kam dieser Satz vom Vereinspräsidenten. Es ging um die Besetzung der Geschäftsführerstelle. Kernkompetenzen: Organisatorisches Flair, Kenntnisse in Öffentlichkeitsarbeit und die Fähigkeit für die Ausarbeitung von inhaltlichen Stossrichtungen in Abstimmung mit anderen Gremien.

Eine eierlegende Wollmilchsau. Vor allem, weil es in dieser Organisation darum geht, diese Disziplinen auch selber auszuüben und nicht nur darüber zu wachen, dass andere sie beherrschen. Die heftige Reaktion war meinem Vorschlag geschuldet, eine Co-Geschäftsführung zu etablieren.

Ich gab mir Mühe, meine Überlegungen auszuführen, erzählte von meinen agil organisierten Kunden und hatte das Gefühl, dass ich den Präsidenten, einen Juristen, mit dem offenbar erfolgreichen Jobsharing von zwei Anwältinnen an der Spitze der baselländischen Staatsanwaltschaft überzeugen könne. «Verantwortung ist nicht teilbar», erwiderte er bestimmt.

Auf dem Heimweg überlegte ich, weshalb auch die Erfahrungen aus fast zwei Jahren dezentraler Zusammenarbeit in der Pandemie alte Denkmuster nicht über den Haufen werfen können. Zuhause schlug ich den Duden auf: Verantwortung = [mit einer bestimmten Aufgabe, einer bestimmten Stellung verbundene] Verpflichtung, dafür zu sorgen, dass (innerhalb eines bestimmten Rahmens) alles einen möglichst guten Verlauf nimmt, das jeweils Notwendige und Richtige getan wird und möglichst kein Schaden entsteht. Eben; einmal Organisation, einmal Inhalt. Ginge doch.

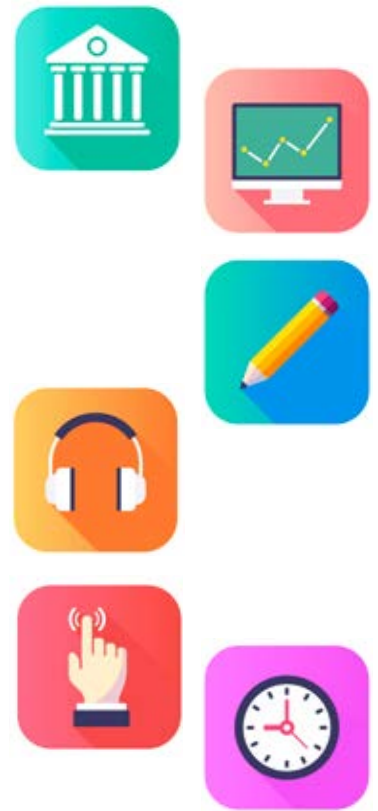
FRANZISKA HÜGLI ist Unternehmensberaterin und Verwaltungsrätin; mail@huegliconsulting.ch

Diese Apps machen das Büro (fast) allein

Es gibt zahlreiche Apps, die im Büro zeitraubende Arbeiten erleichtern. Der Überblick ist im Dschungel des Internets allerdings schnell verloren – und nicht jede Anwendung hält, was sie verspricht. Wir haben einige interessante Ansätze herausgepickt.



Rahel Lüönd



Trello

Professionelles Projektmanagement

Ein gutes Tool, um Projekte zu organisieren – allein oder im Team. Einzelne Aufgaben können Sie terminieren und spezifizieren. Mit der Kalenderfunktion sehen Sie sogleich, wann welche Pendenzen erledigt sein müssen. Aufgaben lassen sich zum Beispiel mit einer Checkliste, einem Bild, einem Link oder einem Dokument aus der Dropbox anreichern.

Das Projektmanagement in Trello können Sie mit sogenannten Power-Ups um zusätzliche Features ergänzen. So lässt es sich beispielsweise mit Microsoft Teams verknüpfen. Oder Sie implementieren Google Drive, damit Sie direkt auf Ihre Dateien zugreifen können. Diese Zusatzfunktionen gibt es unter anderem speziell für die Bereiche Personalverwaltung, IT, Marketing oder Vertrieb.

- › **Preis:** Die Basisversion ist kostenlos, das Upgrade kostet je nach Bedürfnis zwischen 5 und 17,50 Dollar pro Monat.
- › **Konkurrenz:** Die deutsche App MeisterTask, die sehr ähnlich funktioniert, ist derzeit wohl die grösste Konkurrenz von Trello. Im Office-365-Paket ist der Microsoft Planner enthalten: ein einfaches (aber auch beschränktes) Tool, mit dem Sie Projekte organisieren können.

Tiny Scanner

Dokumente scannen

Sie müssen im Homeoffice etwas unterschreiben und zurückmailen oder möchten ein Dokument elektronisch weiterleiten, statt auf die Post zu bringen? Dafür brauchen Sie keinen professionellen Scanner. Die App «Tiny Scanner» auf dem iPhone reicht, um auch mehrseitige Dokumente oder Belege einzuscannen. Im Anschluss können Sie diese noch bearbeiten und die Grösse bestimmen.

- › **Preis:** kostenlos.
- › **Konkurrenz:** Es gibt verschiedene gratis Scan-Apps wie Adobe Scan oder TapScanner, die auch auf Android funktionieren. Neuere Smartphones haben eine einfache Version zudem unter den Notizen integriert, die via Kerasymbol abrufbar ist.

Evernote

Digitaler Notizblock

Eines der wichtigsten Instrumente für einen guten Überblick ist der Notizblock. Wer aber mal vom Büro, mal im Café und ein andermal im Zug arbeitet, findet seine Notizen garantiert nie dann, wenn man sie braucht. In Evernote

te schreiben Sie To-do-Listen und alles andere, was sie sonst auf ein Post-it notieren würden. Der digitale Notizblock geht aber noch weiter, als es analog möglich wäre: Mit wenigen Klicks speichern Sie Grafiken, Kontakte oder Tonaufnahmen (beispielsweise eine Gesprächsaufzeichnung) dazu.

Sie sind gerade konzentriert an einem Projekt, erhalten aber zwischendurch einen Anruf? Machen Sie sich in Evernote eine Notiz, was Sie später erledigen wollen und arbeiten dann fast ungestört weiter. Übrigens: Wenn Sie ganz viele Notizen angelegt haben und sich nicht durchscrollen möchten, hilft die Suchfunktion.

- › **Preis:** Die Basisversion ist kostenlos, aber bezüglich Speichervolumen und Anzahl Geräte beschränkt. Die Premium Version für Einzelnutzer kostet zurzeit monatlich Euro 6,99.
- › **Konkurrenz:** Wer am liebsten mit Microsoft-Tools arbeitet, ist auch mit OneNote gut bedient.

Infogram

Visualisieren von Daten

Zugegeben: Es ist ein Luxus, als Büroangestellte ohne grafische Ausbildung mit professionell wirkenden Infografiken punkten zu können. Aber gerade in

KMU ist es auch ein Fakt, dass Einzelpersonen ganz unterschiedliche Aufgaben übernehmen. Vielleicht führen Sie auch ein kleineres Unternehmen und möchten die Zahlen schön visualisieren. Ähnlich wie starke Handykameras Foto- und Videoherstellung radikal vereinfacht haben, funktioniert Infogram mit Grafiken. Sie können es auch unterwegs nutzen.

- › **Preis:** gratis Basisversion mit 37 Diagrammtypen. Nach oben offen mit einer Pro- (19 Dollar pro Monat), Business- (67 Dollar pro Monat) und weiteren Lizenzen.
- › **Konkurrenz:** Es gibt besonders für grössere Unternehmen noch umfassendere Tools wie Sisense.

Passwort-Manager Dashlane

Zentraler Speicher von Passwörtern

Dass Cybersecurity wichtig ist, würde wohl niemand abstreiten. Und doch ist sie eben auch anstrengend. Wohin mit all den sicheren Passwörtern? Die Antwort lautet: zu einem Passwort-Manager wie Dashlane. Alle Accounts und Zugriffsdaten sind hier gespeichert. Wenn Sie sich irgendwo neu registrieren, schlägt Ihnen die App sogleich ein starkes Passwort vor und speichert dieses in der App. Das Beste jedoch ist, dass sie nicht mehr nach den Passwörtern suchen müssen, sondern die Daten via Dashlane direkt online abrufen können.

Wenn Ihre E-Mailadresse(n) im DarkNet gefunden wurden oder Ihre Daten sonst von einer Datenschutzverletzung betroffen ist, erhalten Sie eine Warnung. Mit Dashlane können Sie zudem Ihre IP-Adresse verbergen, um im Internet sicherer unterwegs zu sein.

- › **Preis:** Auf einem Gerät kostenlos, auf beliebig vielen Geräten 3,99 Dollar pro Monat.
- › **Konkurrenz:** Es gibt zahlreiche Passwort-Manager. Gute Ratings haben beispielsweise auch 1Password, LastPass oder das günstige Bitwarden.



Microsoft Dictate

Diktieren von Texten

Sie müssen nicht CEO sein, um Ihre Texte zu diktieren, statt aufzuschreiben. Wenn Sie Microsoft Dictate nutzen, haben Sie direkt im Word eine Zusatzfunktion «Dictation». Via Mikrofon sprechen Sie, während die Spracherkennungs-Software direkt im Word schreibt. Aber Achtung: Die Funktion ist zwar sehr praktisch, jedoch nicht komplett fehlerfrei. Überprüfen Sie Ihren Text im Anschluss auf falsch verstandene Wörter und Aussagen.

- › **Preis:** Als kostenloses Add-in erhältlich.
- › **Konkurrenz:** Mit Windows 8 und 10 brauchen Sie keine zusätzliche Software. Sie können sie in der Systemsteuerung aktivieren. Für unterwegs wählen Sie in den Notizen Ihres Smartphones das Mikrofon an und starten auch so die Spracherkennung.

Google Übersetzer

Übersetzung in verschiedene Sprachen

Der digitale Helfer für die Übersetzung von Wörtern, Sätzen oder ganze Texten. Funktioniert nicht komplett fehlerfrei, aber erstaunlich gut. Dank der Offline-Version müssen Sie im Ausland kein teures Datenvolumen verbrauchen und können sich trotzdem in einer Fremdsprache verständigen. Dafür ist das Feature «Unterhaltungs-Übersetzer» ganz nützlich: Wie ein Dolmetscher liest dieser die gewünschte Aussage sogleich vor.

- › **Preis:** Der Dienst ist sowohl am Computer wie auch als App auf dem Smartphone kostenlos. Auf Android-Geräten heisst er Google Translate.
- › **Konkurrenz:** Der Pons oder Microsoft Übersetzer sind weitere bewährte Tools.

ANZEIGE

HR, Lohnbuchhaltung und Zeiterfassung in einer Software

Die effiziente Gesamtlösung für das Personalwesen



Human Resources



Lohnbuchhaltung



Zeiterfassung



Spesenmanagement

Ihr Nutzen

Unsere Module im Personalbereich bieten innovative Lösungen für ein effizientes HR-Management. Sie umfassen Rekrutierung, Employee Self Service (ESS/MSS), Personaldossier, Einsatzplanung, Vergütungsmanagement, branchenspezifische Lohnbuchhaltungen sowie die integrierte Erfassung von Arbeitszeit, Absenzen, Spesen und vieles mehr.



Weitere Informationen finden Sie unter:
abacus.ch/personal

 ABACUS

EINSAMKEIT

schadet der Gesundheit



Einsamkeit breitet sich epidemisch aus.

Ältere Menschen und zunehmend Jugendliche sind davon betroffen.



Rolf Murbach

In der Schweiz fühlt sich jeder Dritte einsam, und fast die Hälfte der 15- bis 24-Jährigen erlebt manchmal oder häufig Einsamkeit. Es ist belegt, dass Einsamkeit ein grosser Risikofaktor für körperliche und psychische Krankheit ist. «Chronisches Einsamkeitserleben erhöht den Stresspegel und kann sowohl zu Depressionen, Angsterkrankungen, nachlassender Hirnleistung als auch zu kardiovaskulären Erkrankungen, Schwächung des Immunsystems, Entzündungen und Krebs führen.

In Studien konnte man zeigen, ganz plakativ ausgedrückt, dass chronisches Einsamkeitserleben so gesundheitsschädlich ist wie 15 Zigaretten am Tag», sagt Katrin Merz, Fachärztin für Psychiatrie und Psychotherapie an der Privatklinik Hohenegg.

Die Leiterin des Schwerpunktes Alterspsychotherapie ist in ihrem beruflichen Alltag stark mit der Thematik konfrontiert. «Viele ältere Menschen empfinden Einsamkeit, weil sie das Gefühl haben, nicht mehr gebraucht zu

werden. Sie fühlen sich von der Welt abgeschnitten, auch weil sie aufgrund von Gebrechlichkeit nicht mehr so mobil sind, sozial isoliert und weil ihnen nahestehende Menschen mit zunehmendem Alter sterben».

MINISTERIUM FÜR EINSAMKEIT

Einsamkeit ist ein gesamtgesellschaftliches Problem, beeinträchtigt Betroffene massiv und führt zu hohen volkswirtschaftlichen Kosten. In England hat man dies erkannt und gibt mit einem

Ministerium für Einsamkeit Gegensteuer. In den Niederlanden bestehen mehrere Initiativen, die Einsamkeit bekämpfen. Und auch in der Schweiz haben sich verschiedene Akteure den Themen Einsamkeit und soziale Isolation angenommen: vor allem Vereine und kleinere Institutionen, wie zum Beispiel das Zürcher Start-up «Rent a Rentner». Mehrgenerationen-Projekte, Alterswohngemeinschaften und einige politische Initiativen befassen sich ebenfalls mit der Thematik, Städte publizieren Leitfäden gegen soziale Isolation.

Für Katrin Merz sind solche Initiativen «absolut notwendig». Sie plädiert dafür, dass Einsamkeit enttabuisiert und in der Gesellschaft breit diskutiert wird. «Viele Menschen schämen sich oft für ihr Einsamkeitserleben und haben Mühe, darüber zu reden. Dabei wäre gerade dies sehr wichtig. Sie müssen erfahren, dass sie mit ihrem Einsamkeitserleben nicht allein sind.»

VERNETZUNG IST WICHTIG

Vernetzungsangebote hält Katrin Merz für hilfreich: Besuchsdienste, Treffpunkte, Austauschgruppen. «Auch wir in der Hohenegg schauen während des stationären Aufenthaltes, welche Vernetzungsangebote wir für die Zeit nach dem Austritt organisieren können».

Kathrin Merz beobachtet, dass Einsamkeit nicht nur ältere Menschen, sondern zunehmend auch jüngere betrifft. Studien belegen das ebenfalls. «Wir haben immer mehr Menschen unter dreissig bei uns, mehr als das früher der Fall war.» Ein Grund dafür liegt wohl in der Pandemie. Junge Frauen und Männer litten besonders unter den sozialen Einschränkungen während der Krise, so die Therapeutin.

Wie kann Betroffenen geholfen werden? Begegnungen seien wichtig, im «normalen Alltag», aber auch im therapeutischen Kontext. «Schon der Eintritt in die Klinik vermag Einsamkeitserleben zu lindern», sagt die Ärztin. «Gerade Patientinnen und Patienten, die zuhause zurückgezogen oder isoliert gelebt haben, finden bei uns einen Resonanzraum. Sie sind im Kontakt mit Ärztinnen, Therapeuten und anderen Patienten. Sie können sich austauschen in einem vertrauensvollen Umfeld und fühlen sich verstanden.» Gemeinschaft ist ein relevanter Faktor von Gesundheitsprävention.

Im Gespräch betont Katrin Merz die Wichtigkeit solcher Resonanzräume. Weil Menschen soziale Wesen sind, einander brauchen, auf gemeinsame Erfahrungen und den Austausch existenziell angewiesen sind. «Ich sehe immer wieder, wie Menschen aufblühen, wenn sie sich mit anderen über ähnliche Erfahrungen austauschen. Sie merken, dass sie nicht alleine mit ihrem Leiden sind und erleben das als entlastend.»

«Ich sehe immer wieder Menschen, wie sie aufblühen, wenn sie ihre Erfahrungen mit anderen teilen.»

BEI SICH SEIN

Authentische, gegenseitig nährnde Beziehungen sind nur möglich, wenn wir in Verbindung mit uns selbst sind und uns trauen, uns mitzuteilen, in Verbindung zu gehen mit anderen. Denn Einsamkeit gibt es auch in Gesellschaft. Man kann sozial sehr eingebunden sein und sich dennoch einsam fühlen. Auch spielen oft negative Beziehungserfahrungen und somit fehlendes Vertrauen in andere, verbunden mit Rückzug und folgendem Einsamkeitserleben, eine Rolle. «Es ist wichtig, mit sich in Verbindung zu kommen», sagt Katrin Merz. «Achtsamkeitsübungen - und im therapeutischen Umfeld andere Spezialtherapien - helfen dabei, eigene Bedürfnisse, Gedanken und Gefühle wahrzunehmen, mit sich in Verbindung zu kommen, möglicherweise auch einen freundlicheren Umgang mit sich selbst zu erlernen.» Das seien Voraussetzungen für das Gelingen von gegenseitigen authentischen, nährenden Begegnungen - sozusagen das Antidot zu chronischem Einsamkeitserleben.

Man kann darüber spekulieren, was alles zur grassierenden Einsamkeit beiträgt. Der fortschreitende Individualismus, die Lebens- und Wohnformen - 1.3 Millionen Menschen leben in einem Einpersonenhaushalt -, eine Arbeitswelt, die immer mehr Burnout-Fälle produziert, Berufstätigkeiten, die als wenig sinnvoll wahrgenommen werden, oder die schwindende Bedeutung von Gemeinschaft. Klar ist, das Thema wird

uns noch lange beschäftigen. Scheidungen, Trennungen und die demographische Entwicklung tragen dazu bei.

Auch die sozialen Medien fördern wirkliche Beziehungen nicht. Denn die Friends und Follower sind mehr Schein als Sein, oft der Selbstinszenierung und Selbstoptimierung verpflichtet. Menschen fühlen sich auch deshalb bedürftig, weil sie zu viel Zeit in einer virtuellen Welt verbringen und immer mehr Dienstleistungen über Online-Plattformen beziehen oder Käufe im Internet tätigen. Reale, zufällige und authentische Begegnungen finden so weniger statt. Kommt hinzu, dass wir häufig nicht da sind, wo wir sind, sondern schon beim Nächsten. Die vielen Optionen und die Angst, etwas zu verpassen, zerstreuen uns. Dabei wäre es einfach: einhalten, achtsam sein, ein vertrauensvolles Gespräch führen. Nochmals Katrin Merz: «Wir brauchen das Gemeinsame, den Austausch, wir brauchen nährnde Begegnungen.» ✕

LESETIPPS

Diana Kinert, Marc Bielefeld:

Die neue Einsamkeit. Und wie wir sie als Gesellschaft überwinden können.

Hoffmann und Campe 2021. Ca. 33 Franken.

Noreena Hertz:

Das Zeitalter der Einsamkeit. Über die Kraft der Verbindung in einer zersplitterten Welt. HarperCollins 2021. Ca. 35 Franken.

Christine Brähler:

Neue Wege aus der Einsamkeit.

Mit Selbstmitgefühl zu mehr Verbundenheit finden. Irisiana 2020. Ca. 29 Franken



Kathrin Merz ist Leitende Ärztin und Leiterin Schwerpunkt Alterspsychotherapie an der Privatklinik Hohenegg in Meilen.

Sie nannten es Arbeit

Heute bestimmt unsere Arbeit, wer wir sind, und das rastlose Konsumieren gilt als natürliche Eigenschaft des Homo Sapiens. Doch das war nicht immer so. James Suzman legt eine andere Geschichte der Menschheit vor, die zeigt, wie die Arbeit von uns Besitz ergreifen und unser Leben dominieren konnte. Die Lektüre ist anspruchsvoll und ein Genuss. Der Autor dokumentiert, wie unser heutiges Verständnis von Arbeit entstand – von den Anfängen des Lebens bis zur automatisierten Gegenwart. Er geht zudem der Frage nach, warum wir mehr arbeiten, als wir bräuchten. Er regt an, Arbeit und Wirtschaft neu zu denken. *mur*



James Suzmann:
Sie nannten es Arbeit. Eine andere Geschichte der Menschheit.
C.H.Beck 2021.
Preis: CHF 42.–

COWORKING ist beliebt

Es gibt immer mehr Coworking Spaces, vor allem in den Städten, aber zunehmend auch auf dem Land. Menschen mit verschiedenen Jobs treffen sich beim flexiblen Arbeiten, tauschen sich aus, kommen auf unerwartete Ideen. Zudem zeichnen sich die Coworkings Spaces häufig durch unkonventionelle Architektur und Einrichtung aus, das Ge-



genteil eines 08/15-Büroplatzes. Die Idee von Coworking ist einfach: Unabhängige Arbeitstätige und solche mit Flexibilität am Arbeitsplatz arbeiten besser zusammen als allein. Die Coworking-Bewegung bekennt sich zu fünf Grundwerten: Gemeinschaft, Offenheit, Zusammenarbeit, Nachhaltigkeit und Zugänglichkeit. Informationen zur Coworking-Szene Schweiz und die Adressen aller Spaces findet man auf coworking.ch. *mur*

coworking.ch / villageoffice.ch



EIN GLOSSAR FÜR DAS DIGITALE

Inbound Marketing, Smart Home, Microblogging, Geotagging, Social Plugin. Die Sprache rund um Online-Marketing und Social Media ist teilweise schwer verständlich: viele Fachbegriffe, mit jedem Trend eine neue Terminologie. Das Glossar der Online-Marketing-Agentur Xeit bietet einen hervorragenden und aktuellen Überblick über die Sprache der digitalen Welt. Wer sich in Online-Marketing weiterbilden will, findet hier hilfreiche Informationen. Empfehlenswert ist auch der Fachblog der Agentur. *mur*

glossar.zeit.ch

IMPRESSUM

Herausgeber
Kaufmännischer Verband Schweiz

Verlagsleitung
christian.zuend@kfmv.ch

Redaktion
rolf.murbach@kfmv.ch

Sekretariat
andrea.stoop@kfmv.ch

Adressänderungen
Kaufmännischer Verband
Kundendienst
T +41 44 283 45 30
support@kfmv.ch

Redaktionsadresse
Kaufmännischer Verband
Context
Reitergasse 9
Postfach
CH-8021 Zürich
T +41 44 283 45 33
context@kfmv.ch
kfmv.ch/context

Erscheinungsweise
6 x pro Jahr
Jahresabo CHF 48.00
für Mitglieder kostenlos
125. Jahrgang
ISSN 1424-5345
Auflage 37 696
Exemplare
WEMF/SW-Beglaubigung

Anzeigen
Fachmedien –
Zürichsee Werbe AG
Laubisrütistrasse 44
8712 Stäfa
T +41 44 928 56 17
marc.schaettin@fachmedien.ch

Mediadaten
kfmv.ch/inserieren

Druckerei
Vogt-Schild Druck AG
4552 Derendingen

**Magazin Konzept,
Art Direction und Layout**
Partner & Partner AG
8400 Winterthur
www.partner-partner.com

gedruckt in der
schweiz



NR. 6 – OKTOBER 2021

Bildnachweise
Titelseite: Michele Limina;
S. 7: KEMV;
S. 23: zVg;
S. 18: iStock/simmosimosa;
S. 24/25: iStock/denkcreative;
S. 26: iStock/RamCreativ;
S. 27: zVg;
S. 28: Michele Limina;
S. 29: zVg

Kundenzentrierte Vorsorgeplanung



Sie wollen wissen, ob Sie auf alle finanziellen Herausforderungen, die sich auf Ihrem Lebensweg ergeben können, wirklich gut vorbereitet sind? Ob Sie und Ihre Lieben richtig abgesichert sind und welche Massnahmen Sie ergreifen müssen, um Ihre Lebensziele erreichen zu können? Dann besuchen Sie einen Vorsorge-Workshop der Partnerin des Kaufmännischen Verbandes (kfmv), der VVK Vorsorge- und Vermögenskonzepte AG. Dank dieser Zusammenarbeit lernen Sie als Mitglied des kfmv kostenlos, welche Vorarbeiten Sie für Ihre finanzielle Gesundheit an die Hand nehmen sollten, und gleichzeitig lernen Sie die Zusammenhänge zwischen AHV, Pensionskasse und privatem Sparen kennen.

Um Ihre eigene Situation genauer zu analysieren, können Sie sich nach ei-

nem persönlichen Termin mit einem VVK-Vorsorgeberater Ihre Lage in einem Vorsorgeplan aufzeigen lassen.

Ein Vorsorgeplan der VVK AG wird auf den heutigen gesetzlichen Grundlagen erstellt und gibt Ihnen die Basis, um rasch auf allfällige Veränderungen bei Ihrer eigenen Vorsorge reagieren zu können. Erfahrungsgemäss sparen Sie mit einem solchen Plan einen grossen Betrag an Steuern und Gebühren, je nach Einkommen und Lebenssituation.

Melden Sie sich an und lernen Sie an einem der kostenlosen Vorsorge-Workshops mit Musterfällen aus den Reihen des kfmv Ihre Optimierungsmöglichkeiten für Ihre eigene Situation kennen.

➤ **Kontaktieren Sie uns oder melden Sie sich für ein kostenloses Vorsorgeseminar an:**
kfmv.ch/vvk

Als Mitglied des Kaufmännischen Verbands profitieren Sie dreifach: Die Teilnahme am Workshop ist kostenlos. Der Ersttermin zur individuellen Beratung ist ebenfalls kostenlos. Sie erhalten 15% Rabatt auf den Planerstellungskosten.

Kreuzfahrten sind wieder auf Kurs

Nur einmal Koffer packen und mehrere Reiseziele auf einmal entdecken, die Ferien entspannt in vertrauter Atmosphäre geniessen. Die Vorteile einer Kreuzfahrt liegen auf der Hand!

Endlich ist die Zeit des Träumens vorbei und Ferien auf hoher See sind wieder möglich. Die Reedereien haben die «Auszeit» genutzt, ihre Schiffe mit umfassenden Hygiene- und Sicherheitsmassnahmen auszurüsten. Der Neustart beginnt mit niedriger Auslastung der Schiffe für den sicheren Abstand an Bord. Landausflüge werden in kleinen



Gruppen durchgeführt. Einige Reedereien erbitten eine vollständige Impfung. Flexibilität ist das Zauberwort und ist für das Reisen ins Ausland erforderlich.

Entfliehen Sie der kalten Jahreszeit mit einer Kreuzfahrt zu den Kanarischen Inseln oder den Arabischen Emiraten. Sie zieht es weiter weg? Wie wäre es mit einer Reise zu den karibischen Trauminseln. Auch die Küstengebiete der USA haben einiges zu bieten!

➤ **Informationen:**
kfmv.ch/kuonicruises

Die Kreuzfahrt-Experten von Kuoni Cruises kennen viele Schiffe aus eigener Erfahrung und beraten Sie gerne individuell. Kommen Sie an Bord! Als Mitglied des Kaufmännischen Verbands profitieren Sie noch bis Ende Jahr von 5% Rabatt auf Ihre nächste Kreuzfahrt.

Rabatt für KFMV-Mitglieder bei HP



HP ist ein Technologieunternehmen, das in mehr als 170 Ländern tätig ist. HP bietet ein äusserst umfassendes und vielfältiges Produktportfolio an.

Das Angebot beinhaltet Infrastruktursysteme und Unternehmenslösungen – vom Handheld-Gerät bis zur leistungsfähigen Serverlandschaft. Für private Kunden bietet HP ein breites Spektrum an Produkten und Dienstleistungen: von der digitalen Fotografie über Entertainment bis zu Computer und Drucker. Diese enorme Vielfalt ermöglicht es, stets das richtige Produkt bzw. die passenden Dienstleistungen für den jeweiligen Bedarf zu bekommen.

Als kfmv-Mitglied profitieren Sie bei HP ganz speziell resp. mit dem aktuellen exklusiven 15%-Rabatt bis am 31.12.2021 zusätzlich!

So lösen Sie den Code ein:

Fordern Sie per Mail den Link zum HP-Online-Shop an (marketing@kfmv.ch) und erwähnen Sie Ihre Mitgliedsnummer. Danach wählen Sie im Shop Ihre gewünschten Produkte. Sobald Sie auf Zur Kasse klicken, geben Sie den **Gutscheincode 21KFMV1215** unter «Gutschein einlösen» ein. Der Wert des Gutscheins wird automatisch abgezogen.

Das Angebot ist nicht kumulierbar mit anderen Aktionen und Rabatten. Gültig ab einem Mindestbestellwert von CHF 100.- und es bedarf einer Anmeldung/Neuregistrierung im HP-Shop.

➤ **Informationen:**
kfmv.ch/hp

Änderungen im Verband ab 2022 – CONTEXT wird eingestellt

*Der Kaufmännische Verband wird umstrukturiert.
Dies bringt auch Änderungen für die Mitglieder mit sich.*

Wie wir zu Beginn des Jahres angekündigt haben, wird der Kaufmännische Verband derzeit umstrukturiert. Der andauernde Mitgliederrückgang und die Konkurrenz durch andere Berufsverbände haben uns gezwungen zu reagieren. Unsere derzeitige Struktur ist zu kostspielig und nicht effizient genug, was einzelne Sektionen veranlasst hat, auf ihre finanziellen Reserven zurückzugreifen. Die Aufgabenteilung zwischen den Sektionen und dem Dachverband mussten daher neu definiert werden.

Ab dem nächsten Jahr werden alle Dienstleistungen für die Mitglieder von den Sektionen beziehungsweise Regionen erbracht. Das Publishing, die Mitgliederverwaltung und einen grossen Teil des Marketings übergibt der Dachverband an die Sektionen

und Regionen. Weiterhin in die Zuständigkeit des Dachverbands gehören Bildungspolitik, Arbeitnehmerpolitik und Sozialpartnerschaft. Er wird zudem die Präsenz des Verbands in allen Landesteilen sowie die Mehrsprachigkeit sicherstellen.

Im Zuge der Strukturreform wird das nationale Mitgliedermagazin «Context» per Ende 2021 eingestellt. Die Sektionen erhalten künftig die Möglichkeit, am Mitgliedermagazin «Wir Kaufleute» der Sektion Zürich zu partizipieren. Die Kaufmännischen Verbände Basel, Basel-Stadt, Bern, Glarus, Grenchen, Ob- und Nidwalden, Ostschweiz, Schaffhausen, Südostschweiz, Wetzikon-Rüti und Zürich werden sich ab 2022 mit einem eigenen Inlay am «Wir Kaufleute» anschliessen.

«Wir Kaufleute» berichtet über arbeits- und bildungsrelevante Themen und informiert über wichtige arbeitsrechtliche Hintergründe sowie Trends aus dem beruflichen Umfeld. Jede der vier Ausgaben widmet sich einem Schwerpunktthema und lässt Menschen aus dem kaufmännisch-betriebswirtschaftlichen Bereich zu Wort kommen. «Wir Kaufleute» beinhaltet schweizweite Themen und sechs regionale Inlays mit Informationen aus der Region für die Region.

Nach wie vor werden die Mitglieder viele Informationen auf unserer Seite kfmv.ch finden. Zudem können sie unseren monatlichen Newsletter abonnieren. ✕

NEWSLETTER

Der Newsletter des Kaufmännischen Verbands erscheint monatlich und informiert Leserinnen und Leser über Verbandsaktivitäten und Mitgliedervorteile. Zudem enthält der Newsletter thematische Dossiers und redaktionelle Inhalte über News und Entwicklungen der Bildungs- und Arbeitswelt.

Nicht verpassen: Wir führen einen attraktiven Wettbewerb durch. Melden Sie sich bis zum 10.01.2022 für unseren Newsletter an und gewinnen Sie mit etwas Glück einen Reka-Check im Wert von CHF 200.-.



Anmeldung:
kfmv.ch/newsletter

Fokussierung der Partnerangebote ab 2022

Dank der langjährigen Zusammenarbeit mit externen Partnern kann der Kaufmännische Verband seinen Mitgliedern Preisvergünstigungen für verschiedene Produkte und Dienstleistungen ausserhalb seines eigenen Angebots gewähren. Ab 2022 fokussiert sich der Dachverband auf folgende nationale Partnerschaften:

SWICA (kfmv.ch/swica)

KPT (kfmv.ch/kpt)

Zurich (kfmv.ch/zurich)

Boa Lingua (kfmv.ch/boalingua)

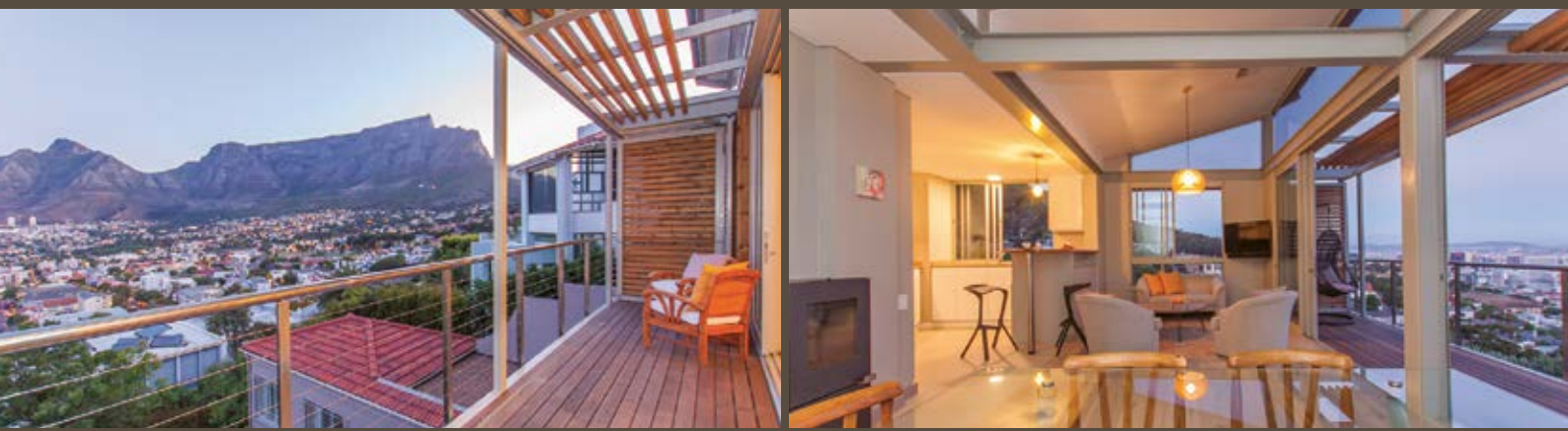
VVK (kfmv.ch/vvk)

Wir freuen uns, unseren Mitgliedern weiterhin interessante Rabatte anbieten zu können, und bedanken uns herzlich bei all jenen Partnern, deren Kooperation mit uns per 2021 endet, für ihr langjähriges Engagement zu Nutzen der Verbands-Community.

Eine Übersicht zu den aktuellen Partnerangeboten finden Sie auf: kfmv.ch/verguenstigungen

Neben diesen nationalen Partnerschaften bieten diverse Sektionen noch eigene Partnervergünstigungen an.

KAPSTADT. Ihr privates Apartment.



Fühlen Sie sich im Apartment@Signal Hill wie ein «Capetonian»

Ideal für Reisende, die Kapstadt unabhängig entdecken möchten und die Vorzüge eines eigenen Apartments schätzen. Es wird gemunkelt, dass das ruhige Wohnquartier an den Hängen des Signal Hill eine der besten Lagen Kapstadts ist. Unser exklusives Apartment@Signal Hill bietet Platz für 4 Personen.

**Profitieren Sie von 5% Mitgliedervorteil für die nächste Afrika-Reise.
Das Angebot ist nur noch bis Ende Jahr gültig.**

Mehr Informationen auf www.kfmv.ch/privatesafaris

privatesafaris.ch



manta reisen

DEM PARADIES GANZ NAH

Offline. Auf Wunsch den ganzen Tag.

Jetzt Kataloge
bestellen unter
manta.ch/kataloge

Manta Reisen – Ihr Spezialist für den Indischen Ozean und Tauchreisen weltweit!

Mitglieder des Kaufmännischen Verbandes profitieren bei Manta Reisen von 5% Rabatt.
Weitere Informationen unter: kfmv.ch/mantareisen

STEUERN

TAGESSEMINAR Jahresabschlussplanung 2021 / 2022

**veb.ch – der Schweizer Verband für
Rechnungswesen und Controlling. Seit 1936.**

www.veb.ch

**Jetzt Platz
reservieren!**

Daten:

15. Dezember 2021
21. Dezember 2021
19. Januar 2022

Durchführungsort:

Hotel Marriott, Zürich

Preis:

Mitglieder veb.ch/
SWISCO/ACF: CHF 750

Nichtmitglieder:
CHF 860

Preise inkl. MWST

**Informationen und
Anmeldung:**

www.veb.ch, Seminare
und Lehrgänge oder
info@veb.ch

AUS DEM INHALT:

Wir orientieren Sie über Neuerungen in den direkten Steuern für Bund und Kantone, die Mehrwertsteuer und die Sozialversicherungen. Kurz und knapp fassen unsere Referent*innen aus der Beratung und der Steuerverwaltung alles Bedeutende zusammen.

- Covid-19: Folgen für direkte Bundes- und Mehrwertsteuer
- Homeoffice: Folgen für Quellensteuer, Mehrwertsteuer und Sozialversicherungen
- Grenzgänger im Homeoffice: Worauf muss geachtet werden?
- Digitalisierung und steuerliche Folgen
- Mehrwertsteuer: Wichtiges und Neuerungen – mit Praxisbeispielen
- Bundesgesetz über die direkte Bundessteuer (DGB) und Mehrwertsteuer: Covid-19 und die steuerlichen Folgen
- Kreisschreiben, Rundschreiben, Merkblätter, Mehrwertsteuer-Infobroschüren, Mehrwertsteuer-Branchen-Infobroschüren: alles kurz und einfach erklärt
- Kantonale Steuerverwaltungen und direkte Bundessteuer: Wichtiges und Neuerungen
- Quellensteuer: Wichtiges und Neues für KMU
- Schweizerische Steuerkonferenz (SSK): Aktuelles für Unternehmen
- Aktuelle Gerichtsentscheide
- Zudem erklären wir das Wichtigste aus den bevorstehenden Änderungen:
 - Aktienrechtsrevision und die Folgen für den Jahresabschluss und Steuern
 - Konzernverantwortungsinitiative: die Folgen auf die Rechnungslegung
 - Überarbeitung des Kreisschreibens 5: Umstrukturierungen
 - Neues Erbrecht und bessere Unternehmensnachfolge
 - Teilrevision Mehrwertsteuergesetz



Dieses Seminar wird hybrid durchgeführt. Teilnahme vor Ort oder LIVE-Übertragung für Online-Teilnehmende. Sie haben die Wahl!