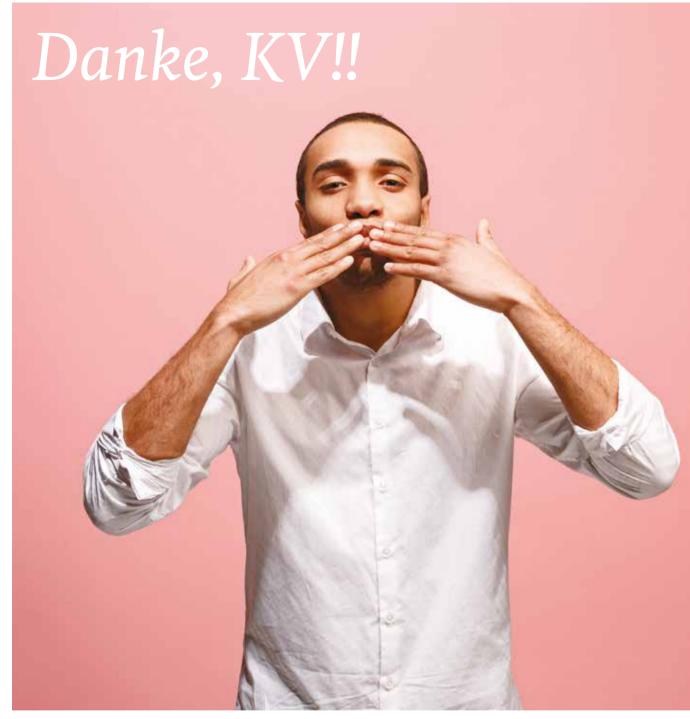


10



Das KV, eine Erfolgsgeschichte – und das seit über 150 Jahren. Die verantwortlichen Akteure finden immer wieder neue Wege, die KV-Ausbildung dem Wandel der Zeit anzupassen. Dafür sagen wir danke, und fragen nach: Was braucht es, damit die KV-Lehre ihr bewährtes Modell erfolgreich in die Zukunft tragen kann? Auch für Ausbildungsbetriebe stellen sich angesichts der zunehmenden Digitalisierung und Automatisierung der Arbeitswelt neue Fragen. Wir lassen fünf Betriebe zu Wort kommen.

06+07



KV-LEHRE -**GESTERN UND HEUTE**

Knapp 30 Jahre liegen zwischen den beiden KV-Abschlüssen von JEANNETTE BACHMANN und ihrem Sohn JAN. Was ist neu, was wie gehabt? Im Gespräch beleuchten die beiden die KV-Lehre im Wandel der Zeit. 04



Täglich geschehen mehr als 800 Arbeitsunfälle. Aber nicht jeder Unfall wird vor dem Gesetz als solcher anerkannt. Häufig sind sich die Versicherung und die geschädigte Person über die Erfüllung des Begriffs Unfall nicht einig.



KV-LEHRE - ODER WAS GANZ ANDERES?

Etwas mit Tieren? Lieber im sozialen Bereich? Fin Handwerk oder vielleicht eine Arbeit im Büro? Mit Kundenkontakt? Gerne Teamarbeit? Oder doch länger zur Schule gehen? Fragen über Fragen. Ab dem 14. Lebensjahr steht bei vielen Jugendlichen die Berufswahl, und damit eine erste wichtige Weichenstellung in ihrem Leben vor der Tür. STAVROS GEORGIADIS vom Laufbahnzentrum Zürich gibt Einblick in seine Arbeit als Berufsberater.



SCHATZMANN.

Wie sehen die Perspektiven für die KV-Lehre im Zuge von Digitalisierung und Automatisierung aus? ROLF BUTZ im Gespräch mit dem Chef des Mittelschul-

Des Messenges-Dienst Signal ist die Actesnative zu WhatsApp: asame same, but absolut vestranlich!»

kaufmännischer verband

mehr wirtschaft, für mich, in zürich.

SCHALTER

Mo bis Mi 9.00 bis 17.00 Uhr, Do 9.00 bis 18.00 Uhr, Fr 9.00 bis 16.00 Uhr Mo bis Mi 8.00 bis 17.00 Uhr, Do 8.00 bis 17.00 Uhr, Fr 8.00 bis 16.00 Uhr info@kfmv-zuerich.ch, kfmv-zuerich.ch, 044 211 33 22

KV-LEHRE-GESTERN

Knapp 30 Jahre liegen zwischen den beiden KV-Abschlüssen von Jeannette Bachmann und ihrem Sohn Jan. Was ist neu, was wie gehabt? Im Gespräch beleuchten die beiden die KV-Lehre im Wandel der Zeit.

VON SOHN ZU MUTTER...

..DIE ANFORDERUNGEN SIND HOCH. UND DEN LERNENDEN WIRD VIEL ABVERLANGT. AUCH DURCH DIE STÄNDIGE ERREICHBARKEIT UND VERFÜGBARKEIT VON INFOR-**MATIONEN ONLINE."**

NAME: Jan Bachmann GEBURTSDATUM: 5. Juni 1998 AUSBILDUNG: Kaufmann EFZ mit Berufsmaturität KV-LEHRE BEI: Credit Suisse.

Zürich, 2014 - 2017 **ERSTER BERUF NACH LEHR-**

ABSCHLUSS: Junior Advisor **Credit Suisse**

AKTUELLER BERUF: Junior Relationship Manager Credit Suisse

WEITERBILDUNG: (Noch) keine (BERUFS-)MATURITÄT: Berufsmaturität während der Lehre (BM 1)

Jan Bachmann steht mit beiden Beinen fest in seinem jungen Leben. Die KV-Lehre und den BM-Abschluss in der Tasche, ist er bestens auf eine Karriere in der digitalen Arbeitswelt vorbereitet. Allerdings könnte er von seiner Mutter noch lernen, wie man richtig "ellböglet" oder seine eigene Meinung besser vertritt. Wissen möchte er zudem:

Was war in der KV-Lehre früher besser? Lernende stehen heute mehr unter Druck - im Zuge der Digitalisierung wird von ihnen immer mehr erwartet, sowohl in der Anwendung JAN BACHMANN der Systeme als auch im Wissen über berufliche Themen.

> Weshalb hast du dich für eine KV-Lehre entschieden? Wurdet ihr in der Sekundarschule bei der Berufswahl unterstützt? Das KV bot mir eine solide Grundbildung, die viele Wege offenliess. Bei besseren schulischen Leistungen wäre ich allerdings gerne ans Gymnasium. In der Schule übten wir zwar, wie man ein Bewerbungsschreiben oder einen Lebenslauf verfasst, und man hatte die Möglichkeit, zur Berufsberatung zu gehen, aber die Unterstützung in diesem Bereich beschränkte sich auf wenige Lektionen.

> Wie sah dein Arbeitsalltag während der Lehre aus? Wie habt ihr recherchiert? Ich verbrachte sehr viel Zeit an der Schreibmaschine und hinter Papier- und Bücherstapeln. Wir Lernende wurden als normale Arbeitskräfte eingesetzt, die Abteilung wechselte man einmal pro Jahr. Für die Recherche lieh man sich in der Bibliothek ein Buch aus – das hast du, glaube ich, in der Primarschule das letzte Mal getan (lacht).

> Was hätte besser laufen sollen? Die Wertschätzung und der Respekt für uns Lernende waren trotz grossem Einsatz eher gering. Wir galten als billige Arbeitskraft und erhielten wenig Unterstützung in Betrieb und Schule. Im Vergleich zu den Arbeits- und Lernsituati-

> > onen (ALS) und Prozesseinheiten (PE) heute war es damals mit Kontrollsystemen und Transparenz nicht weit her. Und Rückmeldungen waren sehr spärlich gesät.

Was rätst du mir für die Zukunft? Berufe verändern sich, darum ist es wichtig, sich weiterzubilden. Mit der KV-Ausbildung hast du dir einen guten Grundstein gelegt, und darauf gilt es weiter aufzubauen. Interessiere dich für das

Neue, geh mit dem Wandel und bleib flexibel in Gedanken und Taten – so bleiben dir die Türen offen und du kannst zuversichtlich in die Zukunft schauen.

UND HEUTE

VON MUTTER ZU SOHN...

Jeannette Bachmann wirkt freundlich, offen, besonnen. In der KV-Lehre hat sie gelernt, sich durchzubeissen und für ihre Belange einzustehen. In der Logistikbranche zu wenig gefordert, folgte nach dem Lehrabschluss der Wechsel zur Bank. Heute würde sie bei der Lehrstellensuche mit mehr Geduld vorgehen. Von ihrem Sohn möchte sie wissen:

War es schwierig, die richtige Lehrstelle zu finden? Ich wusste schon früh, dass ich in "DIE WERTSCHÄTZUNG UND die Bankbranche wollte: Vater und du arbeiten da, ich bin handwerklich nicht begabt und trage gerne einen Anzug (lacht). Natürlich lockt auch der Lifestyle - die Bilder von erfolgreichen Menschen, die man in den sozialen Medien sieht, dienen als Motivation, eine Lehrstelle GROSSEM EINSATZ EHER mit entsprechenden Perspektiven zu suchen.

Wie war das Verhältnis zwischen Berufsbildenden, Lehrpersonen und Lernenden? Ich wurde sehr gut betreut, hatte immer eine Ansprechperson, wurde unterstützt, geschützt, NAME: Jeannette Bachmann aber auch gefordert. Beim halbjährlichen Abteilungswechsel wurden wir in die anstehenden Schritte eingeführt. Man hat uns Lernende stets als echte Arbeitskräfte gesehen. Die Lehrpersonen verlangten von uns viel Eigenverantwortung, stellten Lernziele online und unterstützten uns beim Bewerbungsprozess. Alles war sehr strukturiert und transparent. Kloten, 1986-1989

Glaubst du, ich hatte es früher einfacher? Ich denke, dass der Leistungsdruck heute ABSCHLUSS: Anlageberatung grösser ist. Die Anforderungen sind hoch und den Lernenden wird viel abverlangt, auch durch die ständige Erreichbarkeit und Verfügbarkeit von Informationen online. Vielleicht ist man heute zu früh zu fest eingespurt. Dein Wechsel von der Logistik- in die Bankbran- spezialistin ZKB che wäre heute wohl nicht mehr so einfach. Allerdings habe ich keine Ahnung, wie ihr damals ohne Computer und E-Mails ausgekommen seid (lacht).

Sind neue Technologien und engmaschige Leistungskontrollen Fluch oder Segen? Die ALS und PE empfand ich als positiv, ich lernte viel und wusste immer, wo ich stand. Internet, Tablets, Apps und Chats machen die Informationsbeschaffung und den Austausch mit anderen viel einfacher. Es läuft aber nicht alles online ab - auch ich habe Dokumente ausgedruckt und manchmal sogar von Hand Karteikarten geschrieben.

Fühlst du dich von der Digitalisierung bedroht? Nicht wirklich. Es braucht weiterhin clevere Köpfe, die intelligente Maschinen entwickeln, und eloquente Leute, die diese neuen Technologien verkaufen. Bei aller Automatisierung wird es immer einen Menschen brauchen, der "enter" klickt. "Social Trading" und "Robo Advisory" werden viel verändern. Aber wenn es um Geld geht, werden Kunden auch weiterhin lieber von Angesicht zu Angesicht mit einem menschlichen Wesen sprechen.

DER RESPEKT FÜR UNS LERNENDE WAREN TROTZ GERING."

JEANNETTE BACHMANN

GEBURTSDATUM: 25. März 1970 AUSBILDUNG: Kauffrau EFZ KV-LEHRE BEI: Panalpina, **ERSTER BERUF NACH LEHR-**Privatkunden ZKB AKTUELLER BERUF: HR Fach-WEITERBILDUNG: Personal-

(BERUFS-)MATURITÄT: Nein

assistentin NBW



WIE STELLEN SIE SICH DEM WANDEL?

Digitalisierung und Automatisierung verändern das Berufsbild der Kaufleute. Die Ausbildungsbetriebe stehen vor grossen Herausforderungen. Wir haben Fachverantwortliche von fünf Betrieben befragt, wie sie sich darauf vorbereiten.

Ist Ihr Betrieb für die Zukunft bereit? Wo sehen Sie die grössten Hürden?

- CAROLINE ZIKA, FLUGHAFEN ZÜRICH: In der Verknüpfung der neusten Entwicklungen in der Grundbildung mit unseren Fachbereichen. Wir wollen nebst den steigenden Anforderungen auch den Ansprüchen der Lernenden und Ausbildenden an eine motivierende Zusammenarbeit sowie an eine spannende Ausbildung gerecht werden.
- JACQUELINE NEF, STADT ZÜRICH: Die Qualität der Ausbildung im Alltagsgeschäft hochzuhalten und daneben Ressourcen freizuschaufeln, um die interne Ausbildung fit für diese Veränderungen zu machen. Zu den grössten Herausforderungen gehören das veränderte Berufsbild und die Rolle der Berufsbildenden, von denen noch nicht alle mit den modernen Technologien vertraut sind. Offenheit, Flexibilität und eine Portion Mut, sich diesem Wandel zu stellen und mitzugehen, sind daher essentiell.

Wie machen Sie die Ausbildenden fit für den Wandel?

- CAROLINE ZIKA, FLUGHAFEN ZÜRICH: Zukünftig sind flexible Coaches gefragt, die projektübergreifend begleiten. Die Jugendlichen sind fordernder geworden, gleichzeitig weisen sie teilweise schulische Lücken auf und bringen mehr persönliche Probleme mit. Unsere Ausbildenden werden daher in ihren Sozial- und Methodenkompetenzen stark gefordert - diese Kompetenzen fördern wir mit Workshops und in Gesprächen.
- MIRIAM CIRIACIDIS, SWISS RE: Mit internen Trainings und Workshops fördern wir digitale Kompetenzen, etwa mit Schulungen in der Anwendung neuer Software, neuer Medien oder in Arbeits- und Lerntechnik.
- LAURA HERRMANN, SUISA: Wir organisieren Seminare mit externen Referenten, um Themen aufzufrischen und abteilungsspezifische Situationen zu besprechen. Um mich als Berufsbildungsverantwortliche fit zu halten, bin ich der Fachgruppe "Wir Berufsund Praxisbildner" beigetreten. Der Austausch ist wertvoll und das Kursangebot sehr vielseitig.

Die Zukunft der Arbeitswelt ist komplex. Wo sehen Sie die grössten Chancen?

- CAROLINE ZIKA, FLUGHAFEN ZÜRICH: Die Digital Natives sind mit dem Internet aufgewachsen, entsprechend unmittelbar sind ihre Erwartungen. Sie verfügen über Selbstbewusstsein, ein ausgeprägtes Sozialbewusstsein und sind zielstrebig. Wenn es uns gelingt, diese Eigenschaften zu fördern und zu nutzen, ist dies ein Gewinn für alle.
- MIRIAM CIRIACIDIS, SWISS RE: Vernetzung ist essentiell. Wir fördern sie mit Projekten wie de und bildet jährlich bis zu "Reverse Mentoring": Lernende, erfahrene Mitarbeitende und Geschäftsleitungsmit- sechs KV-Lernende in der Branglieder trainieren dabei gemeinsam den Umgang mit digitalen Anwendungen bezie- che Dienstleistung & Adminishungsweise Programmen.
- JACQUELINE NEF, STADT ZÜRICH: Lernen und sich weiterzuentwickeln ist ein lebenslanger Prozess. Deshalb sehe ich das grösste Potential im generationsübergreifenden Ler- MIRIAM CIRIACIDIS, 48, ist nen. Punkto Dynamik und Vernetzung darf die ältere Generation aber gerne auch ein bisschen auf die Bremse treten und hie und da Mut zur Lücke haben.
- LAURA HERRMANN, SUISA: Ich erlebe die Lernenden von heute als sehr dynamisch und flexi-Rückversicherer mit 3500 Mitbel. Sie betrachten vieles in einem anderen Licht und hinterfragen bisweilen durch- arbeitenden in der Schweiz aus auch eingespielte Arbeitsabläufe. Das hat uns in der Vergangenheit bereits dabei geholfen, Abläufe zu optimieren.

Wie wirken sich die steigenden Ausbildungsansprüche auf den Dialog mit den Schulen aus?

- CAROLINE ZIKA, FLUGHAFEN ZÜRICH: Wir stellen unsere Grundbildungen regelmässig an Ober- Stv. Leiterin Berufsbildung stufenschulen vor. Dieser Austausch hilft, Ansprüche und Erwartungen der zwei Welten Stadt Zürich. Die Stadtverwalaufzuzeigen, transparent zu machen und, wo möglich, Anpassungen vorzunehmen.
- JACQUELINE NEF, STADT ZÜRICH: Ich arbeite seit vielen Jahre in der Berufsbildung und nehme den Dialog intensiver und präsenter wahr als früher. Heute werden Anstrengungen Jahr rund 200 Lernende zu hinsichtlich einer regelmässigen Vernetzung und eines regen Austauschs unternommen.
- SILVAN MUFFLER, MIGROS: Die Lernenden erhalten immer mehr Eigenverantwortung. Entsprechend sollten in der Schule die Selbst- und Sozialkompetenzen gefördert und das LAURA HERRMANN, 31, ist HR selbstgesteuerte Lernen und Arbeiten verlangt und eingeübt werden.

Ein Wunsch an die Politik und/oder den Ausbildungspartner KV Zürich Business School?

- SILVAN MUFFLER, MIGROS: Von der Politik wünsche ich mir, dass vermehrt neue Wege zugelassen werden und innovative Ansätze ihren Platz haben. So bin ich überzeugt, dass beschäftig 221 Mitarbeitende das modulare, ortsunabhängige Lernsetting in Zukunft an Wichtigkeit gewinnen und bietet jährlich zwei KV-Lehrwird. Die heute noch vorherrschende Zeit- und Ortsgebundenheit macht es für Ler- stellen an. nende in international tätigen Unternehmen beispielsweise praktisch unmöglich, während ihrer Ausbildung im Ausland eingesetzt zu werden.
- CAROLINE ZIKA, FLUGHAFEN ZÜRICH: Die KV Zürich Business School zeigt sich innovativ, ist Berufsbildung bei der Genossenam Puls der Zeit und bietet viele Möglichkeiten zur individuellen Entwicklung. Auch schaft Migros Zürich, die 8977 wir Ausbildner werden als Bildungspartner involviert, was ich sehr schätze.
- LAURA HERRMANN, SUISA: Ich würde mir einen grösseren Austausch mit Klassenlehrper- pro Jahr fünf KV-Lernende aussonen wünschen. So könnte ich unsere Lernenden im Bedarfsfall besser unterstützen. bildet.
- MIRIAM CIRIACIDIS, SWISS RE: Wir haben gute Beziehungen zur KV Zürich Business School und fühlen uns bei unseren Anliegen gut unterstützt und beraten. Noch mehr Neuerungen im digitalen Bereich, beispielsweise im Schulunterricht oder bei administrativen Belangen, wären sehr willkommen.

CAROLINE ZIKA, 40, verantwortet das Lernenden- & Praktikantenwesen am Flughafen Zürich. Das Unternehmen beschäftigt 1700 Mitarbeitentration aus.

Fachverantwortliche Lehrberuf Kaufleute bei Swiss Re. Der bietet zehn KV-Lehrstellen und fünf HMS-Praktika pro Jahr an.

JACQUELINE NEF, 48, ist tung Zürich beschäftigt 28000 Mitarbeitende und bildet pro Kaufleuten aus.

Assistentin und Berufsbildungsveranwortliche bei der Suisa. Die Genossenschaft der Urheber und Verleger von Musik

SILVAN MUFFLER, 39, ist Leiter Mitarbeitende beschäftigt und





tenden des Laufbahnzentrums begleiten diesen Prozess, prozess steht und fällt mit der elterlichen Begleitung. Dabei indem wir zwei Jahre vor Abschluss regelmässig an den Sekundarschulen Kurzberatungen anbieten. Zudem organisieren wir zahlreiche Informationsveranstaltungen und stehen den Jugendlichen für Einzelgespräche zur Verfügung. Es ist selten, dass Jugendliche zu diesem Zeitpunkt und nicht ins Gymnasium will, interessiert sich meist für bereits einen klaren Berufswunsch äussern. Falls doch, wird häufig Koch oder KV genannt, auch wenn ihnen meist noch nicht ganz klar ist, was diese Berufe alles beinhalten. Oft wird erwartet, dass ich weiss, was perfekt zu einem oder einer Jugendlichen passt. Doch pfannenfertige Berufsvorschläge gibt es von mir keine. Lieber schäle ich mit gezielten Fragen die Interessen und Fähigkeiten heraus. Damit gewinnen die Jugendlichen nicht nur Selbstvertrauen, sondern auch Lust, sich mit dem Prozess genauer auseinander- den die Lehrverträge im November ausgestellt. Heute werzusetzen. Schliesslich sind sie es, die entscheiden, für welchen Beruf sie sich bewerben.

Die Beliebtheit des KV ist ungebrochen. Die kaufmännische Ausbildung steht nach wie vor hoch im Kurs. Neben der "sauberen" Büroarbeit gefällt den Jugendlichen das Prestige und Ansehen des KV, der Büro-Dresscode und die gute Entlöhnung. Zudem unterstützen die meisten Eltern diese lenswert, wenn die Jugendlichen für einen Beruf bereits In-Wahl, da das KV nach wie vor als solide Grundausbildung teresse zeigen. So können sie erste einfache Arbeiten selbst gilt. Wenn bei den Lernenden Interesse für Wirtschaft, Finanzen und Geldverkehr vorhanden ist, ist eine der Grundvoraussetzungen für eine KV-Lehre in einer Bank oder Ver- da damit im ungünstigsten Fall eine schlechte erste Erfahsicherung gegeben. Anderenfalls zeige ich den Jugendlichen weitere mögliche Branchen auf. Denn was viele nicht wissen: Die KV-Ausbildung ist beispielsweise auch bei Reiseveranstaltern, in der Hotellerie, in Handwerks- oder Verkehrsbetrieben möglich.

Hohe Anforderungen an Lernende. Der Druck auf die KV-Anwärterinnen und -Anwärter ist in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen. Auch der Betrieb hat einen höheren Stellenwert als früher. Die Lernenden sind heute sehr eingespannt in die Arbeitsabläufe und müssen früh selbstständig arbeiten können. Sie müssen eine gewisse Agilität und Flexibilität mitbringen und zugleich die Übersicht behalten können. Zudem legen die Ausbildungsbetriebe immer mehr Wert auf ein gutes Zeugnis, auch wenn dies längst nicht der einzige relevante Faktor für eine erfolgreiche Lehre ist. Sozialkompetenz, fundiertes Interesse am Beruf und Lernwille sind mindestens ebenso ausschlaggebend. Hinzu sprächen herauszukitzeln. kommt, dass Jugendliche vermehrt mit Belastungen wie problematischen Familienverhältnissen, stundenlangem Gamen oder dem "richtigen" Umgang mit Social Media u.ä. zu kämpfen haben.

Eltern sind eine wichtige Unterstützung. Ein weiterer, wichtiger Teil meiner Aufgabe als Berufsberater besteht darin, die Eltern mit Informationen zu beliefern. Dies geschieht an Elternorientierungen, Einzelberatungen oder gar in speziellen Seminaren für Eltern. Es ist wichtig, ihnen bewusst zu machen, dass sie bei der Berufswahl ihrer Kin-

Tipps für die Berufswahl gibt es keine. Wir Berufsberader in der Verantwortung stehen. Denn dieser Findungsdas richtige Mass zwischen Pushen und Machenlassen zu finden, ist immer wieder eine Herausforderung.

> Berufsmatur oder Gymnasium? Wer gute Noten hat eine KV-Lehre. Falls der Wille vorhanden ist, sich ein breites Allgemeinwissen anzueignen, empfehle ich die Berufsmatur. Danach steht der Weg an die Fachhochschule offen. Ausserdem haben die Jugendlichen den Betrieb von der Pike auf kennengelernt und im Vergleich mit BWL-Studierenden bereits wertvolle Praxiserfahrung gesammelt.

> Der Druck, sich früh zu entscheiden. Ursprünglich wurden die Jugendlichen bereits vor den Sommerferien rekrutiert. Lehrverträge werden teils bereits bis zu einem Jahr vor Schulabschluss abgeschlossen. Dabei kann innerhalb eines Jahres bei Jugendlichen so viel passieren... Mit dieser Entwicklung tun sich beide Seiten keinen Gefallen.

> Schnupperlehre. Schnuppern ist unbedingt empfehausführen und das künftige Umfeld kennenlernen. Um herauszufinden, was man möchte, ist es jedoch nicht geeignet, rung in der Berufswelt verknüpft wird. Wichtig scheint mir dabei, dass die Betriebe allen Schnupperwilligen Einblicke in den Beruf ermöglichen und das Angebot nicht primär dazu nutzen, eine Vorselektion möglicher Bewerbenden zu tätigen. Das kommt in den prestigeträchtigen Berufen und somit auch im kaufmännischen Bereich leider zu oft vor.

> Auf dem Weg zur Lehrstelle oder dem ersten Job. Ist die Berufswahl getroffen, geht es ans Schreiben der Bewerbung. Auch hier bieten wir Hand. Wichtig ist, dass aus dem Anschreiben klar ersichtlich wird, wieso sich die Jugendlichen gerade für diese KV-Stelle in diesem Betrieb interessieren. Damit das gelingt, müssen sie konkrete Vorstellungen davon haben, was sie dort erwartet und sich entsprechende Fragen gestellt haben: Wieso will ich in diese Firma? Wieso gerade in diese Branche? Und aus welchem Grund bin ich für den Betrieb interessant? Das versuche ich in Ge-

> Fazit. Ich bin seit über zehn Jahren als Berufsberater tätig und habe viele Jugendliche auf ihrem Weg in die Arbeitswelt begleitet. Mir ist bewusst: Ich kann Informationen liefern und Impulse geben. Den grössten Einfluss jedoch haben die Peergroups und die Eltern der Jugendlichen.

> Der gelernte Kaufmann STAVROS GEORGIADIS hat mit 25 Jahren die Matur nachgeholt und danach Psychologie studiert. Seit zehn Jahren als Berufsberater tätig, ist er heute zuständig für die Abteilung Grundbildung beim Laufbahnzentrum Zürich.



... DR. NIKLAUS SCHATZMANN

Die Berufsbildung gilt als Schweizer Erfolgsmodell mit Vorbildcharakter. Was braucht es, damit dies auch in Zukunft neue Wege aufzeigen? Ja. Die Wirtschaft befindet sich im so bleibt? Und wie sehen die Perspektiven für die KV-Lehre im Zuge von Digitalisierung und Automatisierung aus? Dr. Niklaus Schatzmann, Amtschef des Mittelschul- und Berufsbildungsamts (MBA) im Gespräch mit Rolf Butz.

Herr Schatzmann, die KV-Lehre gilt als vielseitig, arbeitsmarktnah und wird für ihre Entwicklungsmöglichkeiten geschätzt. Was müssen wir tun, damit das so bleibt? Das KV ist mit Abstand die beliebteste Lehre. Zugleich gibt es Prophezeiungen, die Automatisierung werde die Menschen bald ersetzen. Das mag bei reinen Routineaufgaben künftig so sein. Schaut man aber auf die vielen Nach- und Zusatzqualifizierungsmöglichkeiten, die ein KV bietet, ist wohl keine Branche so gut vorbereitet.

Welche Anpassungen und Akzente würden Sie bei der Das stimmt. Oft ist es so, dass es im Betrieb zwar Leute gibt, Grundbildung setzen? Führt man sich die Bedürfnisse der Wirtschaft in zehn Jahren vor Augen, braucht es vermehrt Mitarbeitende, die vernetzt denken, noch bessere Fremdsprachenkenntnisse haben, leistungswillig und selbstorganisiert sind. Während der Fächer an Möglichkeiten bei den leistungsstarken Lernenden nach oben offen ist, dürfte der Schritt auf dieses "Förderband" für leistungsschwächere Schülerinnen und Schüler grösser werden. Wir müssen dafür sorgen, dass diese nicht durch die Maschen fallen.

Gewinnen Kompetenzen weiter an Bedeutung, während die Vielfalt bei den Branchen eher zurückgeht? Einige Stimmen befürchten, die Modularisierung führe zu einer Beliebigkeit in der Ausbildung. Es braucht also einen Konsens, was die Grundausbildung beinhaltet. Auf diese folgt dann eine Spezialisierung. So liessen sich diese Spezialisierungsmodule auch für Weiterbildungen nutzen, was kostengünstig und effizient wäre.

Wenn wir über neue Modelle sprechen: Wie steht der Kanton zu Innovationsprojekten? Im Mittelschul- und Berufsbildungsamt des Kantons Zürich (MBA) und seitens unserer Regierungsrätin herrscht die Überzeugung, dass man auf die Probleme flexibel und effizient reagieren muss. Im Kanton Zürich manifestieren sich gewisse Herausforderungen, die schweizweit alle Branchen betreffen, früher als anderswo. Beispielsweise müssen wir bis 2030 zusätzlich 11 000 Lehrstellen schaffen.

Dann sind Sie offen für unbürokratische Initiativen, die Umbruch. Fertige Rezepte gibt es nicht. Und wir brauchen Schulen und Unternehmen, die neue Ansätze mittragen. Das funktioniert nur, wenn die entsprechenden Verfahren einfach und schnell sind. In dieser Hinsicht plädiere ich klar für eine "Mutkultur".

Die Ausbildung und Begleitung von Lernenden ist jedoch anspruchsvoll und bringt kleine Betriebe schnell an ihre Grenzen. Man muss die Unternehmen mit Fakten ins Boot holen: 80 Prozent der Lernenden rechnen sich schon während der Lehre für den Betrieb, spätestens aber, wenn man sie noch ein Jahr weiterbeschäftigt. Der Aufwand lohnt sich

Bei KMU liegen die Herausforderungen meist anderswo.

die diese Aufgabe übernehmen möchten, aber aus verschiedenen Gründen nicht können. Hier braucht es neue Lösungen und Konzepte - und Offenheit von allen Seiten. Ich denke zum Beispiel an Verbundlösungen, bei denen das erste Jahr der Lehre rein schulisch bleibt.

Was spricht für Sie als ehemaligen Rektor einer kantonalen Maturitätsschule für eine Berufsbildung? Die Anforderungen am Gymnasium sind andere als in der Berufsbildung – und umgekehrt. Nur für 20 Prozent ist das Gymi der richtige Weg. Da im Kanton Zürich 98 Prozent der Bevölkerung darauf vertrauen, dass das öffentliche Schulsystem das beste ist, schicken auch Eltern, die sich eine Privatschule leisten könnten, ihre Kinder lieber in eine gute Berufsbildung.

Und wie stellen wir sicher, dass bildungsschwächere Jugendliche auch künftig die Chance haben, eine kaufmännische Lehre zu absolvieren? Wir bilden aktuell eine Gruppe, die sich damit befasst, wie wir diesen Übergang mit spezifischen Förderangeboten unterstützen können. Beim KV ist denkbar, dass wir Lernende auf tieferem Niveau künftig speziell begleiten - beispielsweise mit Lösungen, die den Betrieb mit einem zentralen Verbundsupport entlasten. Die Betriebe würden diese Lernenden erst übernehmen, wenn sie nach einer gewissen Einführungszeit bereit sind, die gestellten Anforderungen zu erfüllen.

Das Gespräch führte ROLF BUTZ, Geschäftsführer des Kaufmännischen Verbandes Zürich.

BERUFSBILDUNG "EN VOGUE"

Das Schweizer Berufsbildungssystem ist ein Erfolgsmodell, das internationale Beachtung geniesst. Dennoch sprechen kritische Stimmen von einer zunehmenden Vertrauenskrise in der Bildungspolitik. Im Kreuzfeuer stehen dabei die Institutionen und die Kosten, nicht die Bildungsinhalte. Konsequent arbeitsmarktorientiert und fachlich anspruchsvoll ist die Berufslehre nach wie vor unbestritten.

Noch vor 15 Jahren herrschte akuter Lehrstellenmangel. Vielen Jugendlichen blieb der direkte Einstieg in eine Berufsausbildung nach der Volksschule verwehrt. Es gab diverse politische Vorstösse zum Thema. Im Kanton Zürich wurde ein Berufsbildungsfonds eingerichtet, die Durchlässigkeit des Bildungssystems verstärkt und massiv in die Berufsmaturität und die Fachhochschulen investiert.

Beliebte Fachhochschulen. Nach Jahren des Wachstums haben sich die Fachhochschulen heute als eigenständige Kraft in der Schweizer Bildungslandschaft etabliert. Ihre Angebote sind attraktiv, ihre Studien und Expertisen weit verbreitet und die Studienabgängerinnen und -abgänger auf dem Arbeitsmarkt gesucht und geschätzt. Für manche Kritiker sind die Schulen indessen zu teuer und nähern sich in einigen Fachgebieten zudem zu sehr den Universitäten an. Ist die Forschung an Fachhochschulen gleichwertig? Sollen auch sie Doktoratsprogramme anbieten dürfen? Diese Fragen wird die Bildungspolitik neu behandeln. Bis es soweit ist, ziehen die Fachhochschulen immer mehr junge Leute an, zunehmend auch aus dem Ausland, denn: ihr Ruf ist gut – und die Hauptlast der Kosten trägt der Staat.

kritik an der Bürokratisierung. Die Auslagen der Fachhochschulen wachsen stark, vor allem im personellen Bereich. Doch nicht etwa im Umfeld der Berufslehre, wo es um die eigentliche Qualität der Ausbildung geht, sondern in der Verwaltung und im Management. Ist diese Aufblähung der Schulapparate eine normale Folge des Wachstums und der Zunahme der Ansprüche ihrer Stakeholder? Oder entwickeln sich die Fachhochschulen in eine falsche Richtung?

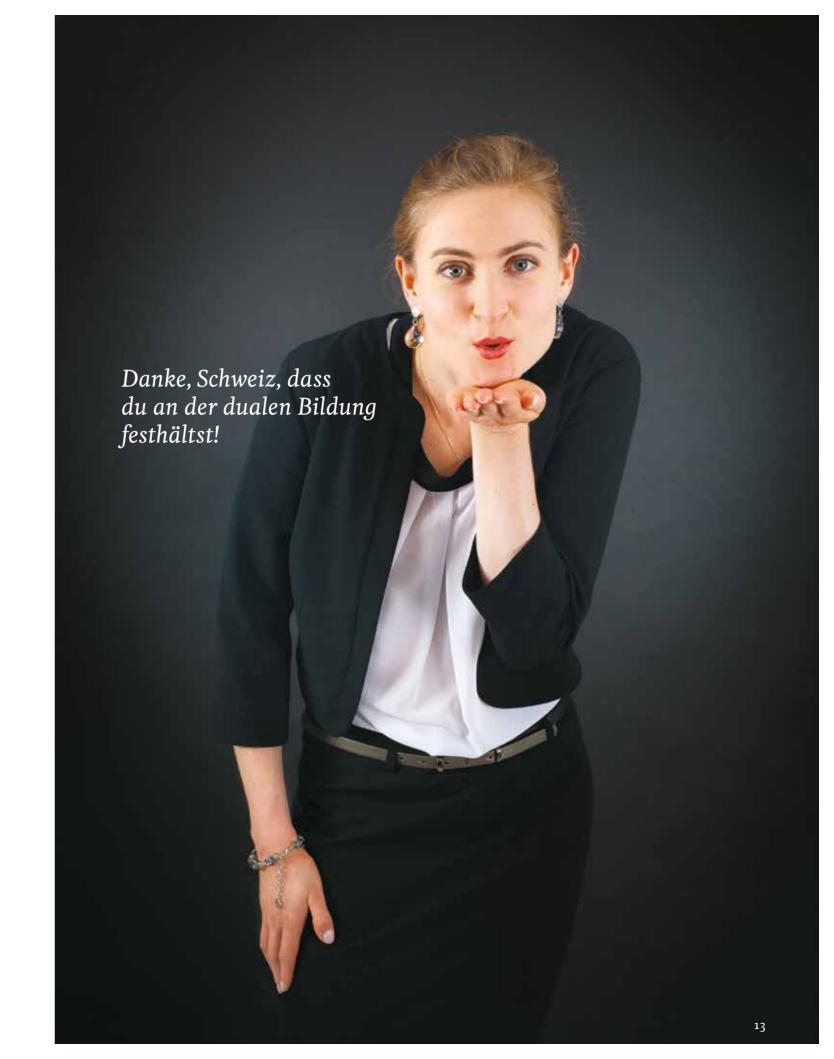
Diese Fragen bleiben offen, eine fundierte Diskussion fin-

det nicht statt. So hält die Kritik an und befeuert eine latente Missstimmung in der Bildungslandschaft. Die ungleichen Machtverhältnisse zwischen privaten und staatlichen Schulen prägen ein weiteres Konfliktfeld, das von Konkurrenzverhältnissen überlagert wird. Die Verschulung und Akademisierung traditioneller Lernfelder geht unvermindert weiter.

Kräftemangel auf allen Stufen. Die berufliche Grundbildung fährt in vergleichsweise ruhigen Gewässern. Die Situation von vor 15 Jahren hat sich ins Gegenteil verkehrt. Seit einigen Jahren ist das Lehrstellenangebot grösser als die Nachfrage, was an und für sich kein Drama wäre. Doch viele Lehrstellen in Berufen mit besonderen Anforderungen, speziellen Arbeitszeiten oder in anspruchsvollem Umfeld bleiben unbesetzt. Metzger, das Gastgewerbe und zahlreiche weitere Berufsgruppen haben Probleme, genügend Lernende zu finden. Der Mangel an interessierten Nachwuchskräften schlägt sich in der Folge im verschärften Fachkräftemangel nieder. Der demografische Wandel, aber auch die Folge der zunehmenden Akademisierung in der Berufswelt machen sich bemerkbar.

Mehr Lehrstellen. 2017 boten die Unternehmen in der Schweiz 97 000 Lehrstellen an (2016: 94 500). Davon wurden 90 000 besetzt, 5500 mehr als 2016. 82 500 Jugendliche traten eine berufliche Grundbildung an (2016: 73 000). Die Gesamtzahl der Jugendlichen, welche vor der Berufswahl standen, erhöhte sich im Vergleich zum Vorjahr um 17 500, von 144 500 auf 162 000. Dies bedeutet, dass 2017 eine beträchtliche Zahl von Jugendlichen eine Mittelschule besuchte. Nicht zu vergessen sind die rund 11 000 Personen, die eine Zwischenlösung wählten, um die Zeit bis zum Lehrstellenantritt zu überbrücken oder noch eine Lehrstelle zu suchen. Diese "Warteschlange" ist immerhin viel kürzer als vor zehn Jahren, als 24 000 Jugendliche noch keine Lehrstelle gefunden hatten.

WILLY RÜEGG ist Dozent für Sozialpartnerschaften an der KV Zürich Business School



GIBT ES EINE NÄCHSTE STAFFEL IN DER "ERFOLGSSTORY KV"?

Unbedingt! Damit diese auch gelingt, arbeiten verschiedene Gremien am Projekt "Kaufleute 2022". Zur Beliebtheit der KV-Lehre tragen die vielfältige Ausrichtung und unzählige Weiterbildungsmöglichkeiten bei. Diese Kernelemente werden auch in Zukunft prägend sein. Gleichzeitig muss die kaufmännische Grundbildung für die "Folgestaffel" weiterentwickelt werden.

Ohne Anpassung der Ausbildung also keine Fortsetzung? Im Hinblick auf die Digitalisierung und Flexibilisierung des Arbeitsmarktes oder die Auslagerung von Geschäftszweigen ins Ausland braucht es eine grundsätzliche Überprüfung und Anpassung der Ausbildung. Zudem muss von Gesetzes wegen eine berufliche Grundbildung ohnehin alle fünf Jahre auf ihre wirtschaftliche, technologische, ökologische und didaktische Aktualität hin überprüft und entsprechend angepasst werden. Dies geschieht nun mit dem Projekt "Kaufleute 2022", dessen Ziel es ist, die nach wie vor meistgewählte Lehre der Schweiz fit für die Herausforderungen der Zukunft zu machen. Im Zentrum steht die Frage, wie sich das kaufmännische Berufsfeld verändern und welche Auswirkungen dieser Wandel auf die Ausbildung der Lernenden haben wird.

Was heisst das für künftige Lernende? Was und wie die Lernenden in Zukunft lernen werden, ist Teil dieses Anpassungsprozesses. Aus Sicht des Kaufmännischen Verbandes stehen folgende vier Aspekte im Zentrum der Diskussion:

- Die Ausbildung integriert neu zu erlernende Fachkompetenzen wie beispielsweise digitale Kompetenzen oder die Fähigkeit, Trends im eigenen Fachbereich zu erkennen. Auch legt sie ein stärkeres Gewicht auf Methoden-, Sozial- und Selbstkompetenzen, zum Beispiel auf Kommunikationsfähigkeit, Veränderungsbereitschaft sowie die Fähigkeit im Team zu arbeiten und Projekte zu führen.
- 2 Die Methodik und Didaktik wird, insbesondere in den Schulen, der digitalisierten Arbeitswelt angepasst. Das ermöglicht den Einbezug neuer Lernformen wie Individualisiertes Lernen oder Lerncoaching, das Nutzen digitaler Medien sowie orts- und zeitunabhängiges Lernen.

- 3 Die Kooperation zwischen den Lernorten Betrieb, Schule und Überbetriebliche Kurse (ÜK) wird verstärkt, anhand von projektbasierten Herausforderungen gefördert und durch digitale Kollaborationstools vereinfacht.
- 4 Die kaufmännische Grundbildung erhält Strukturen, die anpassungsfähig sind und dank derer auf künftige Entwicklungen rasch reagiert werden kann (zum Beispiel mehr Flexibilität im schulischen Unterricht).

Wer arbeitet bei "Kaufleute 2022" mit? Der Lead des Projekts "Kaufleute 2022" liegt bei der Schweizerischen Konferenz der Kaufmännischen Ausbildungs- und Prüfungsbranchen SKKAB. Alle Akteure der kaufmännischen Grundbildung sind jedoch von Beginn weg integriert. So werden zum Beispiel die Betriebe aller Ausbildungs- und Prüfungsbranchen im Rahmen der Berufsfeldanalyse befragt. Die Berufsfachschulen wiederum sind, wie übrigens auch Branchenvertreter und der Kaufmännische Verband, im Kernteam vertreten und begleiten das Projekt aus schulischer Optik. Nach dieser Analysephase müssen die zentralen Fragestellungen bezüglich der Umsetzung diskutiert und geklärt werden, so dass die ersten Lernenden im August 2022 ausgebildet werden können.

Erst 2022? Müsste es nicht schneller gehen? Der Projektstart war Ende Januar 2018. Damit die ersten Lernenden 2022 starten können, müssen die Bildungserlasse bis spätestens Ende Oktober 2020 in ihrer definitiven Version vorliegen. Diese Zeit erscheint auf den ersten Blick als zu lange. Sie ist jedoch notwendig, um alle Verbundpartner einzubeziehen und breit abgestützte Lösungen zu finden. Wichtig ist, dass die überarbeiteten Dokumente flexibel ausgestaltet und inhaltlich visionär sind. Und bis dahin gilt es, die vorhandenen Handlungsspielräume für Optimierungen zu nutzen

Mit MICHAEL KRAFT, Bildung und Jugendpolitik Kaufmännischer Verband Schweiz, sprach SABINA ERNI, Beruf und Bildung Kaufmännischer Verband Zürich.



ARBEITSMARKT

WACHSTUMSBRANCHE IMMOBILIEN

Der Immobilienmarkt in der Schweiz boomt. Qualifizierte Mitarbeitende in der Immobilienbewirtschaftung sind gesucht. Die Löhne für kompetente Fachkräfte steigen laufend, ebenso die Anforderungen an eine professionelle Erfüllung der Aufgaben sowie die Nachfrage bezüglich entsprechender Weiterbildungen.

Die vielfältigen Tätigkeiten und der dynamische Stellenmarkt sind auch für Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger aus dem Dienstleistungssektor oder aus dem handwerklichen Bereich attraktiv. Personen mit Erfahrung in diesen Berufsfeldern sind in der Immobilienbranche gefragt. Wenn sie dort Fuss gefasst haben, fehlt ihnen jedoch häufig der nötige betriebswirtschaftliche Hintergrund, um weiter zu kommen. Die Weiterbildung zum Immobilienbewirtschafter mit eidgenössischem Fachausweis an der KV Zürich Business School verschafft ihnen wie auch etablierten Berufsleuten aus der Branche den nötigen Schub für den nächsten Karriereschritt in der faszinierenden Welt der Immobilien.

Immobilienbewirtschafter/-in mit eidg. Fachausweis

Webcode: IFIB*



STIMMEN AUS DER PRAXIS

"In wenigen Berufen ist die Aufgabenvielfalt so gross wie in denjenigen der Immobilienbranche. Die Berufsbilder haben sich in den letzten Jahren jedoch stark gewandelt. Gefragt sind gut ausgebildete Fachpersonen, welche die vielfältigen Herausforderungen mit grossem Sachverstand und viel Sozialkompetenz angehen. Auf motivierte Mitarbeitende mit Durchsetzungsvermögen warten spannende Aufgaben." PETER DEFUNS, Direktor, Leiter Bewirtschaftung, Schaeppi Grundstücke Verwaltungen KG

"Als Arbeitgeber begrüsse ich es sehr, dass die KV Zürich Business School als professionelle Ausbildungsstätte qualifizierte Fachkräfte in der Immobilienbranche ausbildet."

STEFAN GREBER, Geschäftsführer/Inhaber, grebimmo GmbH

"Dank meiner Ausbildung an der KV Zürich Business School habe ich den Sprung in die Immobilienwelt geschafft und bin glücklich in meiner neuen Tätigkeit."

SANDRA OTTO, Sachbearbeiterin Immobilienbewirtschaftung, GEWOBAG



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

BILDUNGSGANG

IMMOBILIENBEWIRTSCHAFTER/-IN MIT EIDG. FACHAUSWEIS

Diese Ausbildung richtet sich an Personen aus der Immobilienbewirtschaftung, die einen nächsten Schritt auf dem Karriereweg machen möchten. Immobilienbewirtschafter/-innen betreuen Liegenschaften in technischer und administrativer Hinsicht und sorgen für eine effiziente Bewirtschaftung von Mietliegenschaften und Stockwerkeigentum. Sie sind Ansprechpersonen für die Eigentümer, Mieter, Handwerker und Hauswarte. Auch koordinieren sie verschiedene Aufgaben wie zum Beispiel die Wiedervermietung von Mietobjekten, das Erstellen der Heiz- und Nebenkostenabrechnungen und die Verwaltung von Stockwerkeigentümergemeinschaften.

Das Angebot der KV Zürich Business School besteht aus zwei Teilen: Nach einem Jahr kann der Abschluss als Sachbearbeiter/-in Immobilienbewirtschaftung *edupool.ch* erlangt werden. Darauf aufbauend erfolgt während rund fünf Monaten die Vorbereitung auf den eidgenössischen Fachausweis mit integriertem Intensiv-Prüfungstraining.

ZUKUNFT

TRENDS UND PERSPEKTIVEN

Als Immobilienbewirtschafter/-in kann man sich auf einzelne Teilbereiche des Aufgabenportfolios spezialisieren, so zum Beispiel auf Immobilienbuchhaltung oder die Verwaltung von Stockwerkeigentümergemeinschaften.

Wer sich nach dem eidg. Fachausweis weiterbilden möchte, kann einen Abschluss als Immobilientreuhänder/-in mit eidg. Diplom anstreben. Für eine eher generalistische betriebswirtschaftliche Weiterbildung mit Führungsthemen empfiehlt sich ein

Nachdiplom auf der Stufe Höhere Fachschule (NDS HF).

Beide Abschlüsse ermöglichen den Zugang zu Fachhochschulen, wo der MAS-Studiengang in Immobilienmanagement absolviert werden kann.

Die Prozesse der Immobilienbranche werden zunehmend digitalisiert. Dazu gehören die Abläufe bei Wiedervermietungen, die Verbesserung der Ökologie-Effizienz eines Gebäudes und die Automation von Wohnräumen. Erfolgreiche Immobilienbewirtschafter/-innen informieren sich laufend über neue digitale Proptech-Themen (Immobilien Technologie) und bilden sich diesbezüglich weiter.



"Freude am Kreativen hatte ich schon immer", sagt Asvni Logathas, die ihre Berufslaufbahn im gestalterischen Bereich startete. Neben der Druckerei und der Redaktion lernte sie in ihrer Grundbildung auch das Büro kennen. Das Administrative gefiel ihr. So absolvierte sie eine Zweitlehre als Kauffrau – auch, weil mit dem KV der Einstieg in fast jede Branche möglich ist. Inspiriert durch das familiäre Umfeld entdeckte sie ihre Faszination für die Immobilienwelt. Die Verbindung von Kaufmännischem mit Bau und Technik, der vielfältige Kontakt zu Eigentümerinnen und Mietern, Kundengespräche und die Vermarktung von Objekten zogen sie an. Da wollte Asvni Logathas hin! Oft hörte sie: Ohne Branchenerfahrung hast du keine Chance. Sie wagte es trotzdem und startete mit dem Lehrgang Immobilienbewirtschafterin edupool.ch. Nicht zuletzt dank dieser Weiterbildung glückte ihr der Einstieg in ein Immobilienunternehmen. "Hier lerne ich viel, und ich kann auch meine Kreativität einbringen." So macht die passionierte Fotografin die Bilder für Inserate selbst und schreibt Texte, mit denen sie die Kunden gerne auch mit einer Prise Humor anspricht. Von sich selbst sagt Logathas: "Etwas durchziehen statt mich herunterziehen lassen, das gibt mir Selbstvertrauen."

NAME: Asvni Logathas

GEBURTSDATUM: 10. November 1995 AUSBILDUNG: Printmedien-Grafikerin EFZ (2013), Kauffrau EFZ D&A (2017)

AKTUELLER BERUF: Assistentin im Bereich Immobilienbewirtschaftung

BERUFLICHES ZIEL: mit Erfahrung und etwas Glück Immobilienbewirtschafterin

PERSÖNLICHES ZIEL: Neues lernen und

BILDUNGSGANG AN DER KVZBS: Sachbearbeiterin Immobilienbewirtschaftung edupool.ch



EINE KV-LEHRE MIT ZUKUNFT

Wird der kaufmännische Beruf verschwinden? Klar ist: Die Digitalisierung verändert das Berufsbild. Bestimmte Arbeitsfelder fallen weg, neue Jobs entstehen. Die Arbeit wird vielfältiger und erfordert u.a. mehr Sozialkompetenz, Problemlösungsfähigkeit, Vernetzungskompetenz. Die Berufsbildungsexpertin Vera Claas, der Geschäftsführer des KfmV Zürich Rolf Butz und Michael Kraft, Verantwortlicher Jugendberatung KfmV Schweiz informieren Eltern und Interessierte ober die Entwicklung des kaufmännischen Berufes und die Begleitung von angehenden KV-Lernenden.

WANN: Montag, 26. November, 19.00 bis 20.30 Uhr, Türöffnung 18.30 Uhr **WO:** Kaufleuten Zürich. Klubsaal

WIE VIEL: kostenlos

ANMELDUNG: unter kfmv-zürich.ch/events

ARBEITSRECHT FÜR BERUFS- UND PRAXISBILDNER/-INNEN

Der Lehrvertrag ist ein besonderer Arbeitsvertrag, bei dem die Ausbildung im Vordergrund steht. Die zweite Besonderheit ist das in der Regel jugendliche Alter der Lernenden. Beides bringt entsprechende rechtliche Pflichten für die Berufs- und Praxisbildern/-innen mit sich und wirft arbeitsrechtliche Fragen auf. Die Rechtsanwältin Ursula Guggenbühl gibt praxisrelevante Antworten und stellt Lösungsansätze vor.

WANN: Mittwoch, 5. September 2018, 18.00 bis 21.00 Uhr, mit Netzwerk-Apéro, Türöffnung 17.30 Uhr

WO: Kaufleuten Zürich, Klubsaal

WIE VIEL: kostenlos für Mitglieder der Fachgruppe wbp, CHF 25.- für Mitglieder des Kaufmännischen Verbandes, CHF 50.- für Nichtmitglieder **ANMELDUNG:** bis 24. August unter kfmv.ch/wbp/events





WIE FLEXIBEL IST GESUND?

Mehr Flexibilität und Agilität, mehr Autonomie, Mitdenken und Eigenmotivation werden von Führungskräften, aber auch zunehmend von Mitarbeitenden erwartet. Doch ab wann werden Home-Office, Arbeiten mit mobilen Geräten von unterwegs, der Verzicht auf feste Arbeitsplätze im Büro oder agile Arbeitsformen zur Belastung? Der Arbeitspsychologe Prof. Dr. Andreas Krause zeigt anhand von praktischen Beispielen, Checklisten und Studienergebnissen, auf was es bei der Umsetzung ankommt. WANN: Montag, 27. August 2018, Beginn 19.00 Uhr, Türöffnung 18.30 Uhr

WO: Kaufleuten Zürich, Klubsaal WIE VIEL: kostenlos für Mitglieder des Kaufmännischen Verbandes, CHF 20.- für VZH- oder ZPG-Mitglieder, CHF 40.- für Nichtmitglieder ANMELDUNG: unter kfmv-zuerich.ch/events

EIN NETZWERK, DAS SIE WEITERBRINGT

Werden Sie Mitglied der DA Community und vernetzten Sie sich mit über 130 Assistentinnen und Assistenten. Profitieren Sie von einer Vielzahl an Tools und regelmässigen Roundtables, spannenden Referaten und Networking-Apéros. Zudem werden Sie laufend über die neusten Entwicklungen in Aus- und Weiterbildung informiert. Melden Sie sich gleich online an unter kfmv.ch/da und sichern Sie sich Ihr praktisches "DA Starter Kit". Das Willkommensgeschenk beinhaltet viele nützliche Tools zur Bewältigung

Wir freuen uns auf Sie!

DIGITALES SELBSTMARKETING

Es ist kein Geheimnis, dass HR-Abteilungen potenzielle Be- ein Satz, der den eigenen Charakter beschreibt, die persönwerberinnen und Bewerber auf ihren Social-Media-Profilen liche Arbeitsweise oder Dinge, die einem wichtig sind. Den besuchen oder Headhunter gezielt nach Personen mit be- eigenen Namen regelmässig zu googeln hilft, sich selbst stimmten Qualifikationen suchen. Ein Profil in den sozialen aus der Sicht der Anderen zu sehen. Das Hinzufügen be-Medien dient heute also gezielt dem Zweck der digitalen stimmter Schlüsselwörter (SEO) kann es für Google verein-Selbstvermarktung.

Entscheidungsträger im Bereich Human Resources analy- Bilder von geleisteten Arbeiten oder ein Video eines Refesieren Social-Media-Profile. Diese Tatsache bietet Bewerberinnen und Bewerbern die grossartige Gelegenheit, Personalverantwortlichen viel mehr von sich zu zeigen als früher möglich war. Es geht somit nicht nur um die reine Präsenz auf den verschiedenen Portalen, sondern auch um die intelligente Verlinkung der Kanäle untereinander. Anhand verschiedener Profile können die Rekrutierenden ein Profil kann: Ein guter Weg, um zu zeigen, wie zufrieden andere ableiten, welches nicht nur fachliches Können, sondern auch mit der eigenen Arbeit sind. Gefällt einem die Empfehlung die Persönlichkeit eines Kandidaten widerspiegelt.

Anpassung an eine sich verändernde Arbeitswelt. Viele Branchen werden sich künftig nicht mehr im klassischen sondern projektbezogen mit externen und internen Experten zusammenarbeiten. Somit wird es immer wichtiger, dass die Arbeitnehmenden ihre Kompetenzen entsprerater Holger Ahrens. Die Bewertung müsse von anderen Privateinstellungen für alle freigegeben sein. kommen. Was genau bedeutet das nun für Ihr Profil?

sich darüber im Klaren sein, in welcher Lebensphase man sich befindet und wer mit dem Profil angesprochen werden einer Restaurantempfehlung in Zürich oder Ähnlichem, soll. Daraus lässt sich ableiten, welche Inhalte darin auftauchen sollten und welche nicht. Auch die Verknüpfung der unterschiedlichen Profile - auch das privat genutzte Facebook - kann eine gute Idee sein, denn Personen mit untereinander verknüpften Profilen lassen sich leichter finden. Selbstredend, dass dabei alle in dieselbe "Richtung" zeigen und sich nicht gegenseitig widersprechen sollten.

Mach es anders. Das erste, was Unbekannte in einem Profil in den Business-Networks LinkedIn oder XING über eine Person lesen, ist die Kopfzeile. Somit sollte hier nicht nur der Jobtitel stehen, sondern etwas mehr: Zum Beispiel

fachen, das Profil zu lesen, was sich wiederum in einer besseren Positionierung in den Suchergebnissen auswirkt. rats, das man selbst gehalten hat, können weiteres Interesse wecken. LinkedIn bietet zusätzlich die Möglichkeit, seine Kenntnisse und Fähigkeiten von anderen Personen bestätigen zu lassen. Das macht das Profil noch glaubwürdiger. Zusätzlich können Kunden, Kollegen und Chefs eine Empfehlung schreiben, welche im Profil veröffentlicht werden nicht, kann man um Nachbesserung bitten oder diese erst gar nicht veröffentlichen.

Ein Passbild ist kein Business-Portrait. Ein gutes Foto Verhältnis Arbeitgebende – Arbeitnehmende organisieren, ist für den ersten Eindruck extrem wichtig. Es ist erwiesen, dass Profile mit freundlichen oder lächelnden Menschen mehr Beachtung finden. Der Hintergrund darf dabei gerne etwas lebendig sein - denkbar wäre beispielsweise das tägchend vermarkten. Sich selbst als Expertin oder Experten liche Arbeitsumfeld. Auch sollte das Bild nicht zu klein anzupreisen sei jedoch ein Fehler, so der Social-Media-Be- sein, mindestens 480 x 480 Pixel aufweisen sowie in den

Ein letzter Tipp. Business-Profile kommen oft sehr Wer bin ich? Was will ich? Zunächst einmal sollte man trocken daher. Ein privater Einwurf in der "ich suche"-Rubrik bei XING, zum Beispiel in Form einer Frage nach lässt die Leser schmunzeln und sorgt für einen willkommenen Bruch in einer langen Aufzählung.

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

Danke, Chef, dass du mich fürs M-Profil ermutigt hast. Im Herbst geh' ich an die Uni!



MESSENGER: SIGNAL

Der Messenger-Dienst Signal bietet den gleichen Service wie WhatsApp: Kostenlos telefonieren, in Echtzeit Nachrichten austauschen und dabei SMS-Kosten sparen. Gruppen erstellen, um sich gleichzeitig mit Multimedia-Inhalte und Anhänge untereinander teilen Essentieller Unterschied. Die Kommunikation läuft absolut vertraulich ab.

Entwickler und Betreiber von Signal haben zu keinem Zeitpunkt Zugriff auf die Kommunikation und speichern keine Daten FÜR ANDROID UND IOS



TEAM-MANAGEMENT: DEPUTY

Unternehmensführung per App, aus der Hosentasche quasi: Das verspricht Deputy. Mit dieser innovativen Arbeitsplatzmanagement-Lösung lassen sich Einsatzplanung, Personalzeiterfassung, Teamkommunikation Aufgabenplanung, Lohnverwaltung und vieles mehr managen. Zudem ermöglicht Deputy Diskussionsforen für Mitarbeitende und ein Benachrichtigungssystem, das darüber informiert, wenn Mitarbeitende bestimmte Aufgaben erledigt haben. FÜR ANDROID UND IOS



VERTRIEB: FRESHSALES

Freshsales ist eine CRM-App für dynamische Vertriebsteams. Alle Schnittpunkte zwischen Firma und Kunden können festgehalten, sortiert und jederzeit abgerufen werden. Sie ist mit Features wie E-Mailund Telefon-Integration, Tracking von User-Verhalten Lead Scoring und mehr ausgestattet. Das soll Sales-Teams u.a. dabei helfen. Deals schneller abzuschliessen. Zudem kann ein Report über die besten Verkäufer im Team erstellt werden. FÜR ANDROID UND IOS



FÜHRUNG

Lerne die Methodik "Body-Mind" kennen!

Die Führungskraft als Coach

Führung bedeutet, Menschen in ihrer Persönlichkeit zu verstehen und ihr Engagement langfristig zu gewinnen. Dazu muss man ihre Verhaltensmuster und Einstellungen verstehen. Das gelingt, wenn man sich stressfrei, offen und wohlwollend begegnet. Auf dieser Grundlage führen Sie mit Coaching und erzielen effektivere Resultate. Die Methodik "Body-Mind" wendet den Körper als emotionalen Resonanzraum an und nutzt ihn als Trainingsmittel zur Verkörperung unserer Ideen. Ausserdem wird mit dem "Gruppenkörper" der Teilnehmenden gearbeitet — der alles Lösungswissen im Raum bereithält. WER: Marcel Bischoff, Dr. Sportwiss., Coach und

WER: Marcel Bischoff, Dr. Sportwiss., Coach und Organisationsberater BSO

WANN: Montag, 27. August 2018, 8.30 bis 16.30 Uhr *WO:* Bildungszentrum Sihlpost, Sihlpostgasse 2, Zürich *WIE VIEL:* Mitglieder CHF 495.-, Nichtmitglieder CHF 550.-, inkl. Unterlagen und Getränke

Neu in der Führungsrolle

Arbeitgebende und Mitarbeitende stellen immer höhere Erwartungen an ihre künftigen Führungskräfte. Wenn Sie in einer Firma in eine Führungsposition aufsteigen, stehen Sie vor neuen Herausforderungen. Sie führen Mitarbeitende, die vielleicht zuvor Arbeitskolleginnen oder -kollegen waren waren und müssen Ihren Arbeitsalltag neu gestalten. In dem zweitägigen Seminar werden Sie sich mit der Führungsrolle vertraut machen, ihre Teammitglieder analysieren, Ziele setzen und Massnahmen ableiten. Zudem werden Sie lernen, dass die Gesprächsführung das wichtigste Instrument im Führungsalltag ist.

WER: René Wirz, Bildungsgangleiter KV Zürich Business School
WANN: Dienstag, 4. September 2018, und Dienstag,
18. September 2018, 8.30 bis 16.30 Uhr
WO: Bildungszentrum Sihlpost, Sihlpostgasse 2, Zürich
WIE VIEL: Mitglieder CHF 765.-, Nichtmitglieder CHF 850.-, inkl. Unterlagen und Getränke

Entscheiden in komplexen Situationen

22

Probleme erkennen, analysieren sowie die passenden Lösungen auswählen — das ist Alltagsarbeit für Führungskräfte. 80 Prozent sind jedoch der Meinung, dass Entscheidungsprozesse zu komplex bzw. die Entscheidungsbefugnisse nicht klar definiert sind. Eine gute Führungskraft erkennt Handlungsbedarf in komplexen Situationen, führt Entscheidungen herbei, kommuniziert diese nachvollziehbar und stellt deren Umsetzung sicher. Entschlusskraft kann man lernen und trainieren!

WANN: Mittwoch, 12. September 2018, 8.30 bis 16.30 Uhr *WO:* Bildungszentrum Sihlpost, Sihlpostgasse 2, Zürich *WIE VIEL:* Mitglieder CHF 495.-, Nichtmitglieder CHF 550.-, inkl. Unterlagen und Getränke

HR UND RECHT

Arbeitsrecht - Rechte und Pflichten von Mitarbeitenden

Wer im Unternehmen Fragen zur Anstellung beantworten muss, benötigt Wissen und Know-how im Kernbereich des Arbeitsrechts. In diesem Seminar befassen wir uns mit den im Firmenalltag besonders häufigen Problemstellungen zu Rechten und Pflichten der Mitarbeitenden. Dies ermöglicht Ihnen, sich gezielt Grundlagenwissen anzueignen oder bereits vorhandene Kenntnisse zu aktualisieren. Schritt für Schritt werden Sie erkennen, welcher Handlungsbedarf in Ihrer Firma besteht, um Konfliktrisiken zu reduzieren.

WER: Claudia Eugster, lic. iur. HSG, Fachanwältin Arbeitsrecht, Sozialversicherungsfachfrau

WANN: Donnerstag, 30. August 2018

WO: Verbandshaus Kaufleuten, Talacker 34, Zürich

WIE VIEL: Mitalieder CHF 440.-. Nichtmitalieder CHF 550.-

Arbeitsrecht – Grundsätze und Sonderfälle der Vertragsauflösung

In diesem Seminar beschäftigen wir uns mit den Grundsätzen und Sonderfällen rund um die Auflösung des Arbeitsverhältnisses. Sie eignen sich damit gezielt praxisnahes Grundlagenwissen an bzw. erweitern und aktualisieren vorhandene Kenntnisse, um mit einem anspruchsvollen rechtlichen Vorgang professionell umzugehen. Damit sollen rechtliche Fallstricke vermieden und der Ruf Ihres Unternehmens gewahrt werden. Sie werden Schritt um Schritt den Handlungsspielraum zur Risikoverminderung zugunsten Ihrer Firma erkennen. WER: Claudia Eugster, lic. iur. HSG, Fachanwältin SAV Arbeitsrecht, Sozialversicherungsfachfrau WANN: Mittwoch, 12. September 2018

WO: Verbandshaus Kaufleuten, Talacker 34, Zürich WIE VIEL: Mitglieder CHF 440.-, Nichtmitglieder CHF 550.-



Arbeitsrecht – Absenzen und Arztzeugnis

Der unbesetzte Arbeitsplatz bringt Unruhe in den Betrieb. Krankheit und Unfall von Mitarbeitenden können Team und Arbeitsabläufe erheblich belasten. Die aktive

Senkung der Absenzenquote birgt hohes Sparpotenzial. Das Seminar vermittelt einen Überblick über die häufigsten Abwesenheitsgründe und den aktuellen rechtlichen Umgang damit. Besonders ausgeleuchtet wird die Problematik des Arztzeugnisses, seine zentrale Bedeutung für den Nachweis der Arbeitsunfähigkeit und die aktuelle Praxis dazu. Aufgezeigt werden auch bewährte Ansätze bei Verdacht auf Gefälligkeitszeugnisse und unbegründete Tagesabsenzen. Ebenfalls eingegangen wird auf das oft übersehene Problem des Präsentismus.

WER: Prof. Ursula Guggenbühl, lic. iur. Rechtsanwältin
WANN: Donnerstag, 27. September 2018
WO: Verbandshaus Kaufleuten, Talacker 34, Zürich
WIE VIEL: Mitglieder CHF 440.-, Nichtmitglieder CHF 550.-

ARBEITS- UND LERNTECHNIK

Zeitmanagement und kluge Arbeitsorganisation

Sie finden Zeitmanagement sei überflüssig? Sie wollen sich den Aufwand dafür lieber sparen und Ihre Zeit klüger nutzen? Dann sind Sie in diesem Seminar richtig: Sie werden erfahren, was Ihnen ein kluges Zeitmanagement bringt. Und Sie werden Instrumente und Methoden kennenlernen, mit denen Sie den persönlichen Zeiteinsatz und die eigene Arbeitsorganisation mit wenig Aufwand optimieren können. Damit lässt sich lästiger Stress am Arbeitsplatz reduzieren!

WER: Katharina Noetzli, lic. phil. I; Managementtrainerin,
Coach, Organisationsberaterin und Mediatorin
WANN: Mittwoch, 29. August 2018
WO: Verbandshaus Kaufleuten, Talacker 34, Zürich
WIE VIEL: Mitglieder CHF 390.-, Nichtmitglieder CHF 495.-

Gut ist besser als perfekt

Der Wille, seine Arbeit gut zu machen, ist hoch geschätzt und notwendig. Davon zu unterscheiden ist der Perfektionismus. Hier besteht der Anspruch, nicht nur gut, sondern perfekt zu sein. Menschen mit dieser Haltung haben oft Bedenken, dass ihre Leistungen nicht genügen. Sie arbeiten ausgesprochen hart, können sich schlecht abgrenzen und haben Mühe, sich und anderen Fehler zu verzeihen. Die Befürchtung, noch nicht alles genau durchdacht zu haben, führt oft dazu, dass Entscheidungen hinausgezögert werden. Gute Arbeit wird durch langes Herumfeilen selten besser. Der Druck, alles perfekt zu erledigen, führt zu negativem Stress und die Kreativität leidet.

WER: Dr. phil. Astrid Mehr, impulsa Sozial- und Selbst-kompetenzentwicklung GmbH
WANN: Donnerstag, 20. September 2018
WO: Verbandshaus Kaufleuten, Talacker 34, Zürich
WIE VIEL: Mitglieder CHF 390.-, Nichtmitglieder CHF 495.-

Office Management - ganz praktisch

In diesem Kurs finden Sie — kurz, knackig und kompakt — die nützlichsten Tools aus Selbstorganisation und Informationsmanagement, Kommunikation sowie Stressregulation, die Ihnen die tägliche Büro-Organisation erleichtern und ein produktives Arbeiten ermöglichen.

WER: Sibylle Jäger, Learning & Development, Erwachsenenbildnerin, Coach, Persönlichkeits- und Stressregulationstrainerin

WANN: Dienstag und Mittwoch, 30. und 31. Oktober 2018

WO: Verbandshaus Kaufleuten, Talacker 34, Zürich *WIE VIEL:* Mitglieder CHF 720.-, Nichtmitglieder CHF 880.-

SELBSTMANAGEMENT

Die gelassene Art, sich durchzusetzen

Selbstbewusst auftreten und gelassen wirken — das möchten wir alle gern. Praktische Strategien helfen Frauen und Männern, sich selbst zu behaupten und ihren beruflichen und privaten Alltag besser zu meistern. Was das bringt? Mehr Lebensqualität!

WER: Jacqueline Steffen, Inhaberin von steffen coaching oder eine Trainerin/ein Trainer aus ihrem Team **WANN:** Mittwoch, 22. August 2018

WO: Verbandshaus Kaufleuten, Talacker 34, Zürich **WIE VIEL:** Mitglieder CHF 390.-, Nichtmitglieder CHF 495.-

(Un)heimliche Energieräuber entlarven

Es gibt sie überall: Personen, Situationen und Gefühle, die uns (un)heimlich viel Energie, Lebenskraft und somit auch die Lebensfreude rauben. In diesem Seminar lernen Sie, wie Sie durch wirkungsvolle Strategien Energieräuber entlarven und sich schliesslich von ihnen befreien.

WER: Jacqueline Steffen, Betriebsökonomin, Trainerin und Coach, Inhaberin von steffen coaching WANN: Dienstag, 25. September 2018 WO: Verbandshaus Kaufleuten, Talacker 34, Zürich WIE VIEL: Mitglieder CHF 390.-, Nichtmitglieder CHF 495.-



Resilienz-Training: Balance zwischen Leistung und Gesundheit

Resiliente Menschen reagieren flexibel auf Veränderungen. Schwierigkeiten und Belastungen bieten ihnen die Möglichkeit, bisher nicht

wahrgenommene Entwicklungsmöglichkeiten zu entdecken, zu nutzen und auszubauen. In diesem Training wird die Resilienz im privaten und beruflichen Bereich gestärkt. Physische und mentale Kraft, Ruhe und Ausgeglichenheit bilden die Basis von Zufriedenheit und Leistungsfähigkeit. Verantwortungsbewusste und eigenverantwortliche Selbststeuerung stehen im Fokus. Gewohnte Denk- und Verhaltensweisen sowie der persönliche Energiehaushalt werden systematisch überprüft und weiterentwickelt.

WER: Martin Bauer, Resilienz-Trainer, Coach und Theologe **WANN:** Mittwoch, 26. September und

Mittwoch, 24. Oktober 2018

WO: Verbandshaus Kaufleuten, Talacker 34, Zürich

WIE VIEL: Mitglieder CHF 720.-, Nichtmitglieder CHF 880.-

23

ALLGEMEINE HINWEISE

SEMINARZEITEN: 9.00 bis 17.00 Uhr, Ausnahmen speziell vermerkt KOSTEN: Unterlagen, Getränke, bei Tagesseminaren auch Mittagessen inklusive, Ausnahmen speziell vermerkt ANMELDUNG & ALLGEMEINE BEDINGUNGEN: kfmv-zürich ch/seminare

Die Seminare in der Kategorie "Führung" werden in KOOPERATION MIT DER KV ZÜRICH BUSINESS SCHOOL WEITERBILDUNG durchaeführt und unterliegen deren AGB.

BUSINESS SCHOOL WEITERBILDUNG

durchgeführt und unterliegen deren AGB.

SEMINARE

BUCHTIPPS

SEKTIONEN

MARKETING @ KOMMUNIKATION

Die Wirkung der positiven O

lösungsorientierten Sprache

Wir wirken täglich im Umgang mit Mitmenschen, seien dies Kunden, Mitarbeitende, Vorgesetzte - oder Familienangehörige, Freunde und Bekannte. Häufig formulieren wir unsere Botschaften negativ. In diesem Training beleuchten wir die Wirkung positiver

Sprache in Wort und Schrift. Wir schärfen unseren Blick für unangenehme, unpassende Formulierungen und trainieren, wie Ihr Gegenüber besser aufnimmt, was Sie sagen möchten.

WER: Jacqueline Steffen, Betriebsökonomin, Trainerin & Coach, Inhaberin von steffen coaching

WANN: Dienstag, 4. September 2018

WO: Alte Kaserne, Technikumstrasse 8, Winterthur WIE VIEL: Mitglieder CHF 390.-, Nichtmitglieder CHF 495.-

Kommunikation und Zusammenarbeit im Team optimieren

Missverständnisse im Team haben selten fachliche Gründe. Umso wichtiger ist es, als Teammitglied die eigenen Ansprüche und Werte zu kennen und diejenigen der anderen zu respektieren. Indem Sie Qualitäten wie Offenheit, Kooperationsbereitschaft, Transparenz und Vertrauen pflegen, leisten Sie einen entscheidenden Beitrag für eine klare und wertschätzende Kommunikation im Team. Eine motivierende Arbeitsatmosphäre führt schliesslich zu besseren Einzel- und Teamleistungen. WER: Jacqueline Steffen, Betriebsökonomin, Trainerin und Coach, Inhaberin von steffen coaching

WANN: Mittwoch, 5. September 2018 WO: Verbandshaus Kaufleuten, Talacker 34, Zürich WIE VIEL: Mitglieder CHF 390.-, Nichtmitglieder CHF 495.-

Workshop "Besser schreiben"

Wir schreiben heute mehr denn je, ob im Beruf oder im privaten Alltag. Wir greifen in die Tasten und verschicken E-Mails, Briefe und Berichte. Damit diese Nachrichten nicht im elektronischen Papierkorb landen oder überlesen werden, müssen sie überzeugend geschrieben sein: kurz, direkt und ohne Floskeln. Im Workshop "Besser schreiben" lernen Sie sich klar, einfach und verständlich auszudrücken, abwechslungsreich zu schreiben und die richtigen Stilmittel einzusetzen. Und: Sie erkunden Wege, die Sie von der täglichen Schreibroutine wegführen – hin zu mehr Freude am Schreiben. WER: Gabriela Baumgartner, lic. iur., Redaktorin beim SRF,

Dozentin und Sachbuchautorin

WANN: Freitag, 14. September 2018

WO: Schweizer Radio und Fernsehen (SRF),

Fernsehstrasse 1-4, Zürich

WIE VIEL: Mitglieder CHF 390.-, Nichtmitglieder CHF 495.-

BERUFSBILDUNG

Aber gib Tempo ...!!

Sprich, wie dir der Schnabel gewachsen ist.

Wie man Lernende verzaubert - Rhetorik im Unterricht

Eine Twitter-Nachricht hat 140 Zeichen, ein YouTube-Video dauert selten über 10 Minuten. Lernende leben in einer Welt, die schnell getaktet ist. Sie sind es gewohnt, auf neue Reize zu reagieren und ihre Aufmerksamkeit aufzuteilen. Trotzdem hält sich die Unterrichtsform des Frontalunterrichts (zu Recht!) mehr oder weniger unverändert. Will sie sich weiterhin behaupten, muss sie sich jedoch den veränderten Bedürfnissen anpassen. In der Rhetorik, der Kunst des Redens, findet man Techniken, wie das gelingen kann.

WER: Dr. Mark Alder, Bereichsleiter "Distance Learning" an der ZHAW, mehrfacher Schweizer- und Europameister

WANN: Mittwoch, 5. September 2018, 17.30 bis 20.30 Uhr WO: Alte Kaserne, Technikumstrasse 8, Winterthur WIE VIEL: Mitglieder CHF 50.-, Nichtmitglieder CHF 100.-

Coaching zur Förderung von Lernenden

Berufs- und Praxisbildner/-innen sind in ihrer Aufgabe, den Berufsnachwuchs auszubilden, mehr und mehr gefordert. Um die Eigenständigkeit und die Persönlichkeit der Lernenden in ihrer Entwicklungsphase zu fördern, geht es darum, die Lernenden zum Denken und Handeln anzuregen. Durch gezielte Fragen lassen sich Prozesse und Lernsituationen initiieren. Diese Art der Begleitung wird gerade von der jüngeren Generation sehr geschätzt. Wenn Sie Lust haben, mehr über Coaching zu erfahren, Ihre Lernenden zu begleiten, sie respektvoll zu ermutigen und Impulse zu geben, dann ist dieses Einstiegsseminar genau das Richtige für Sie. WER: Vera Class, MAS FHNW in Wirtschaftspsychologie, Kommunikationsleiterin, Ausbildnerin, Berufsbildungsexpertin WANN: Donnerstag, 4. Oktober 2018 WO: Verbandshaus Kaufleuten, Talacker 34, Zürich

Führung von Lernenden: Adoleszenz, Rollen, Regeln & Grenzen

WIE VIEL: Mitglieder CHF 390.-, Nichtmitglieder CHF 495.-

Die Jugendzeit ist eine Zeit des "Dazwischen-Seins". Der Psychoanalytiker Erik H. Erikson bringt es auf den Punkt: "Ich bin nicht, was ich sein sollte, ich bin auch nicht, was ich sein werde, aber ich bin auch nicht, was ich war." Die Jugendlichen müssen ihren Platz in der Gesellschaft erst noch finden. Dabei benötigen sie die Unterstützung der Ausbildenden. Wir machen einen Ausflug in die Welt, in der die Jugendlichen heute leben, vertiefen das Gespür für ihre Bedürfnisse und beleuchten die Aspekte Ihrer Rolle als Berufsbildner/-in. WER: Vera Class, MAS FHNW in Wirtschaftspsychologie, Kommunikationsleiterin, Ausbildnerin, Berufsbildungsexpertin WANN: Dienstag, 23. Oktober 2018 WO: Alte Kaserne, Technikumstrasse 8, Winterthur WIE VIEL: Mitglieder CHF 390.-, Nichtmitglieder CHF 495.-

"Länger leben – anders arbeiten"



Die Bevölkerung wird älter, bleibt aber länger jung. Was bedeutet das für Geld, Gesundheit und Motivation als Ressourcen für den beruflichen Langstreckenlauf? Und welche Auswirkungen hat diese Entwicklung auf den Ruhestand? Die Unternehmensberaterin und Buchautorin Elisabeth Michel-Alder ist überzeugt: Länger arbeiten und die Welt dadurch mitgestalten zu können, ist eine Chance.

Ihr Buch widmet sich möglichen Lösungsansätzen, damit alle Generationen, speziell die heutigen ü50, diese wahrnehmen können: Arbeitsplätze mit Lern- und Entwicklungspotential; Bildungs-Tankstellen für berufliche Umstiege und neue Qualifikationen für technologische Umbrüche. Einen offenen Arbeitsmarkt auch für Siebzigjährige. Und verlässliche Versicherungen für die erwerbslosen Zeiten zwischen Laufbahnabschnitten oder Projekten – und für die Phase altersbedingter Erwerbslosigkeit. Erhältlich im Buchhandel

"Augmented und Mixed Reality"



Sie eröffnen uns schier unbegrenzte Möglichkeiten: die Visualisierungsmedien Augmented Reality (AR) und Mixed Reality (MR). Die Grenzen von Realität und digitaler Welt verwischen, ein interaktives und immersives Erlebnis ist die Folge. Innovative Unternehmen, Agenturen und Medien nutzen die neue Technologie, mit der sich faszinierende Anwen-

dungsmöglichkeiten auf Smartphones, Tablets oder mit AR- und MR-Brillen ergeben. Das Praxishandbuch von Nathaly Tschanz und Dirk Schart zeigt anschaulich, wie sie funktionieren und eingesetzt werden können.

Erhältlich im Buchhandel

ENGLISH CLUB

Programme July

JULY 2: English Idioms & Grammar with Nancy Scherer JULY 9: Olive Kitteridge with Bruce Lawder JULY 16: SUMMER DINNER at Glockenhof

WHEN: all meetings will be held on Mondays at 6.45 pm WHERE: Kaufleuten Building (first floor),

Talacker 34, Zurich

CONTACT: Nancy Scherrer-Howe, Phone 044 720 93 09, Bruce Lawder, Phone 044 261 08 33



"The English language is like London: proudly barbaric yet deeply civilised, too, common yet royal, vulgar yet processional, sacred yet profane."

VETERANEN- UND SENIOREN-VEREIN VSV



(Anmeldung erforderlich)

Open Höck

WANN: Mittwoch, 8. August 2018, ab 15.30 Uhr WO: Restaurant Glogge-Egge, Hotel Glockenhof, Sihlstrasse 31, Zürich

Reise 2: Hintergründe und Untergründe: Führung durch den HB Zürich

WANN: 30. August 2018, 9.30 Uhr (Anmeldung erforderlich)

Open Höck

WANN: Mittwoch, 5. September 2018, ab 15.30 Uhr WO: Restaurant Glogge-Egge, Hotel Glockenhof, Sihlstrasse 31, Zürich

Wanderung

Von Hinwil auf den Bachtel und hinunter nach Rüti **WANN:** 28. August 2018, 9.00 Uhr **WO:** Bahnhof Hinwil





UNFÄLLE UND RECHTLICHE KOMPLIKATIONEN

Täglich geschehen mehr als 800 Arbeitsunfälle. Aber nicht jeder Unfall wird vor dem Gesetz als solcher anerkannt. Häufig sind sich die Versicherung und die geschädigte Person über die Erfüllung des Begriffs Unfall nicht einig.

Grundsätzlich sind in der Schweiz alle Arbeitnehmenden obligatorisch gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle versichert. Arbeitnehmende mit einem kleineren Arbeitspensum als acht Stunden pro Woche sind nur gegen Berufsunfälle versichert, wobei bei ihnen auch jene Unfälle dazu zählen, die auf dem Arbeitsweg passieren.

Die rechtliche Definition des Begriffs Unfall lautet: "Die plötzliche, nicht beabsichtigte schädigende Einwirkung eines ungewöhnlichen äusseren Faktors auf den menschlichen Körper, die eine Beeinträchtigung der körperlichen, geistigen oder psychischen Gesundheit oder den Tod zur Folge hat." Bei einem Berufsunfall muss ausserdem ein Zusammenhang zur Arbeitstätigkeit bestehen. Dies ist der Fall, wenn der Unfall am Arbeitsplatz, während der Arbeitspause oder vor beziehungsweise nach der Arbeit geschieht, sofern sich der Arbeitnehmende befugterweise an der Arbeitsstätte aufhält.

Nicht immer ist sofort ersichtlich, ob es sich gemäss Definition um einen Unfall handelt. So haben sich verschiedene Gerichte mit dem nachfolgend skizzierten Fall befassen müssen:

Ein Angestellter zog sich einen Bruch an seiner Hüftprothese zu, als er sich auf dem Bürostuhl drehte und mit seinem Fuss am Boden hängen blieb. Der Verunfallte meldete den Bruch bei der Unfallversicherung, welche ihm mitteilte, dass die Voraussetzungen für einen Unfall nicht gegeben seien und somit keine Leistungen erbracht würden. Gegen diesen Entscheid wehrte sich der Versicherte und ging vor Gericht.

Folgende Merkmale eines Unfalles waren gegeben und weitgehend unbestritten:

- 1. Plötzliche Einwirkung: Der Angestellte drehte sich auf dem Stuhl und blieb dabei mit dem Fuss hängen.
- 2. Schädigende Einwirkung und keine Absicht: Der Arbeitnehmer wollte an ein Dokument gelangen. Er hatte keine Absicht, sich zu verletzen.
- 3. Beeinträchtigung der körperlichen Gesundheit: Durch das Ereignis erlitt der Arbeitnehmer einen Bruch an seiner Prothese. Das Vorliegen eines ungewöhnlichen äusseren Faktors hingegen wurde von der Versicherung bestritten.

Das kantonale Gericht gelangte jedoch zu der Auffassung, dass eine Ungewöhnlichkeit gegeben sei. Die an sich alltägliche Drehung auf dem Bürostuhl sei durch eine Programmwidrigkeit unterbrochen worden, weshalb ein Unfall vorliege. Die Versicherung zog das Urteil an das Bundesgericht weiter. Dieses stützte den Entscheid des kantonalen Gerichts. Es sei nicht alltäglich oder üblich, dass jemand beim Drehen auf dem Bürostuhl mit dem Fuss hängen bleibe. Aufgrund der ungeplanten Bewegungsabfolge des Arbeitnehmers wurde die Voraussetzung eines ungewöhnlichen äusseren Faktors als gegeben erachtet.

Fazit: Die Voraussetzungen für einen Unfall waren erfüllt und die Unfallversicherung musste für die Kosten aufkommen.

Dieser Fall illustriert, wie komplex das Unfallversicherungsrecht sein kann. Als Mitglied des Kaufmännischen Verbandes können Sie sich mit Ihren Fragen an unseren Rechtsdienst wenden.

NADIA MENG, Rechtsdienst des Kaufmännischen Verbandes Zürich

AGILITÄT LERNEN UND LEBEN

Innovationsdruck und Digitalisierung fordern Unternehmen jeder Grösse heraus. Sie setzen eine agile Kultur und nicht zuletzt eine qualifizierte Projektmanagement-Kompetenz aller Mitarbeitenden voraus.

Das Zauberwort "agil" ist für heutige Unternehmen allgegenwärtig. Aber was ist damit gemeint? Kurz gesagt: eine lernfähige, reaktionsschnelle und lösungsorientierte Organisation mit dem Ziel, im raschen Wandel der Wirtschaft näher am Puls der Kunden zu sein und eine grössere Wertschöpfung zu erzielen. Die Idee dahinter: Ein Unternehmen wird künftig erfolgreich sein, wenn es ...

- → fähig ist, alte Geschäftsmodelle loszulassen,
- → schnelle Entscheidungen treffen kann,
- → in Netzwerken arbeitet,
- ightarrow eine hohe Eigenständigkeit aller Mitarbeitenden aufweist,
- → über eine qualifizierte Projektmanagement-Kompetenz verfügt.

Diese Eigenschaften sind nicht nur Schlagwörter, sondern haben zum Beispiel bezüglich Kultur, Freiheit und Entwicklung klare Anforderung an das Unternehmen und an die Mitarbeitenden.

Kulturwandel. Eine agile Organisation arbeitet über alle Hierarchiestufen hinweg mit Vertrauen und Freiräumen, delegiert Handlungs- und Entscheidungskompetenzen und lernt fortlaufend und nachhaltig aus Fehlern. Das bedingt einen Kulturwandel, zum Beispiel weg von einer Null-Fehler-Kultur hin zu einer lösungsorientierten Kultur: Wenn offenes Denken gefragt ist, unfertige Gedanken nicht kritisiert, sondern gemeinsam weiterentwickelt werden, lassen sich nicht nur raschere, sondern oft auch bessere Lösungen finden. Damit der Wandel von der klassischen Hierarchie zu einer agilen Organisation gelingt, müssen von Beginn weg klare Regeln festgelegt werden: Was wird von den Mitarbeitenden erwartet, was ist erwünscht – und was nicht?

Freiheit bekommen und leben. Für Vorgesetzte bedeutet Agilität transparenter zu informieren sowie die Zumutung, sich auch ausgefallene Ideen unvoreingenommen anzuhören: Es könnte die kreative Top-Lösung dabei sein. Den Mitarbeitenden verlangt Agilität den Mut zur Freiheit ab:

selber zu denken und zu handeln, sich neues Wissen eigeninitiativ anzueignen, sich nicht ständig nach oben zu richten. Wie viele kritisieren fehlenden Spielraum – und wie viele sind bereit, das sichere Geländer wirklich loszulassen? Das bedingt Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten, Vertrauen in die Kolleginnen und Kollegen und nicht zuletzt Konfliktfähigkeit, um Probleme selbstständig zu lösen und die Verantwortung für sein eigenes Handeln bedingungslos zu übernehmen. Den Umgang mit dieser neuen Freiheit müssen Mitarbeitende lernen. Unterstützt von Vorgesetzten und basierend auf einer Firmenkultur, in der es selbstverständlich ist, dass neue Kompetenzen wahrgenommen, Freiheiten gelebt und notfalls auch schadlos eingefordert werden können.

Entwicklung gestalten. Diese Schritte geschehen nicht von selbst. Für die aktive Gestaltung sind Unternehmen wie Mitarbeitende gefordert: in der Organisationsentwicklung hin zur neuen Kultur, in der Personal- und Selbstentwicklung mit gezielter Schulung und Weiterbildung. Eine agile Organisationskultur bedingt unter anderem ein konsequent projektorientiertes Arbeiten. Immer öfter werden Unternehmensstrategien, aber auch Kundenaufträge so umgesetzt. Gerade fachlich kompetente Mitarbeitende sollen die Chance und das nötige Know-how erhalten, um innovative Projekte mit qualifiziertem Projektmanagement-Wissen erfolgreich abzuwickeln. Mit einer fundierten, praxiserprobten Ausbildung können sie die wichtigen Themen wie "erfolgreicher Projektstart", "umsichtige Planung", "klare Ziele und Anforderungen" sowie "Risiko- und Stakeholdermanagement" kompetent umsetzen. Dabei lernen sie auch projekteffiziente agile Arbeitsinstrumente anzuwenden, beispielsweise interaktive, kollaborative Kanban-Boards oder einfache "Burn-down-Charts".

BRUNO JENNY, Inhaber der SPOL AG für Projekt- und Portfoliomanagement, Dozent und Fachbuchautor, spol.ch

UP-TO-DATE DANK WEITERBILDUNG 3. PM-DAY

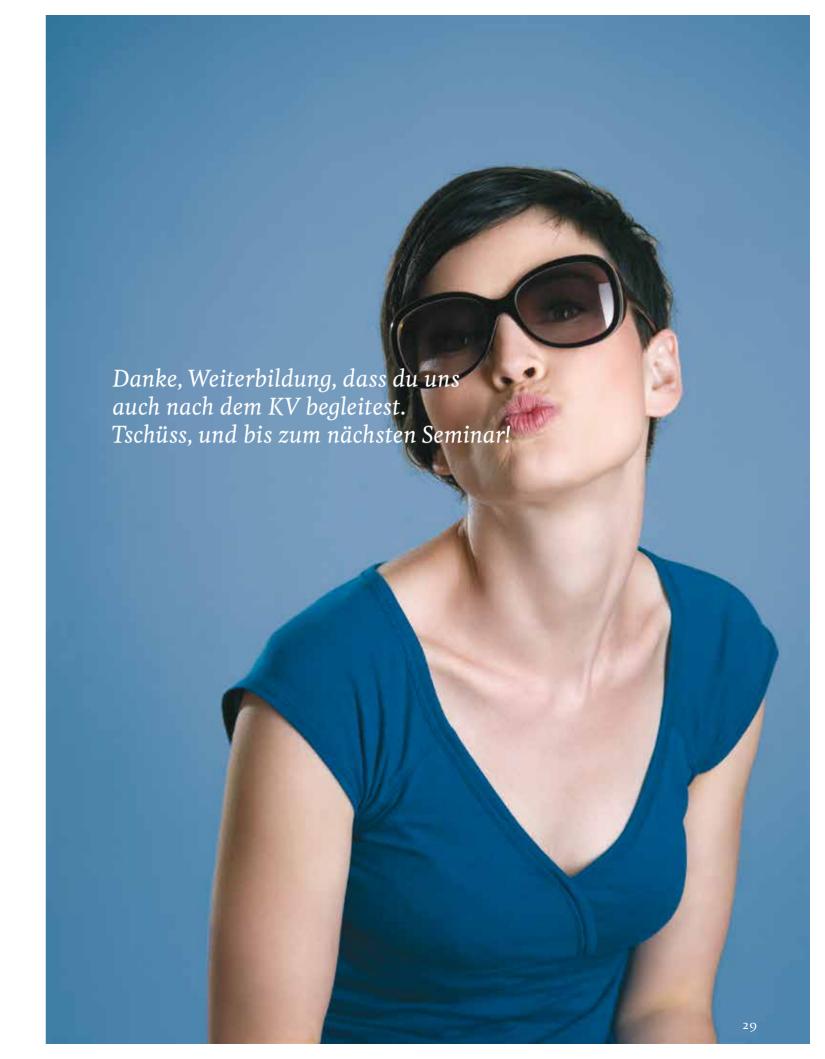
Mikroseminare zu Themen rund ums Projektmanagement

WANN: 22. November 2018, 13.00 bis 17.15 Uhr

WO: Bildungszentrum Sihlpost der

KV Zürich Business School. Teilnahme kostenlos.

INFOS UND ANMELDUNG: kvz-weiterbildung.ch/PMday





Auszug aus dem breiten Seminarprogramm

Zeitmanagement

Mentales Training für Business-Athleten

Positive Leadership

Verkaufstraining - Grundlagen

Verhandeln nach dem Harvard-Konzept

MWST Update

Sketchnoting

Lean Management

Projektanforderungen verstehen und beherrschen

Heikle Geschäftsbriefe

Protokollführung

Überblick Lohnfortzahlung, Krankheit und Unfall

Projekte führen mit Excel

Excel für Fortgeschrittene in Rechnungswesen und Treuhand

Führen ohne Macht

Mein Bildungspartner^e

Innovative Präsentationen mit PowerPoint

...und viele weitere Seminare!











Digitale Nomaden leben ihren Traum und machen die Welt zum Büro. In Co-Working-Spaces treffen sie auf Gleichgesinnte aus aller Herren Länder, schliessen Freundschaften, arbeiten zusammen und inspirieren sich gegenseitig. Einige machen das für ein paar Monate, andere können sich nicht mehr vorstellen, in den normalen Alltag zurückzukehren. Wir haben mit einer digitalen Nomadin über ihre Erfahrungen gesprochen: Kalina Kheirolomoom.

Kalina, beschreibe uns den Blick aus deinem Bürofenster.
Auf der einen Seite ein lauschiger Garten mit einem AsadoGrill, auf der anderen Seite eine von Bäumen gesäumte
Strasse mit Jugendstilgebäuden, die typisch sind für die südamerikanische Metropole.

Ist der aktuelle Arbeitsort einfach toll oder gibt es auch etwas, das dich stört? Wir arbeiten in einem Grossraumbüro, wo immer wieder Events stattfinden. Zusammen mit den Geräuschen der Kaffeebar fühlt sich unser Workspace manchmal eher wie eine Bar an.

Aus welchen Ländern stammen deine Sitznachbarn? Stephen ist ein Softwareentwickler aus Irland, Daan ist 3D-Designer und aus Belgien.

Womit beschäftigst du dich gerade? Ich arbeite für ein Immobilienunternehmen in San Francisco. Zurzeit erstelle ich die Marketingunterlagen für einige unserer Objekte und koordiniere den Umbau einer Wohnung.

Wie oft bist du mit deinem Vorgesetzten in Kontakt? Täglich. Er arbeitet rund um die Uhr und ruft mich daher auch frühmorgens oder spät am Abend noch an.

<u>Co-Working ist derzeit im Trend. Hält dieses Modell, was es verspricht?</u> Definitiv! Die Arbeit in einem anderen Umfeld und mit unterschiedlichen Leuten hat meine Arbeit verbessert. Ich bin nicht nur produktiver, sondern auch kreativer, denn Orte und Menschen um mich herum inspirieren mich.

<u>Wie sehen deine Pläne aus?</u> Ich kann mir zwar vorstellen, irgendwann wieder in San Francisco zu wohnen, doch meine "Wanderlust" als digitale Nomadin ist noch lange nicht gestillt.

Lösung des letzten Wettbewerbs: Mexico City;
Gewinnerin: Frau K. Villegas aus Urdorf

DIGITALE NOMADEN



Nach ihrem Bachelor in Architektur hat sich Kalina Kheirolomoom, 26, für eine Karriere als Projektmanagerin und Designerin bei einem Immobilienunternehmen in San Francisco entschieden. Sie ist Reisebloggerin, liebt die Spitzengastronomie und bezeichnet die Stadt mit dem Präsidentenpalast Casa Rosada als ihr zweites Zuhause.

WETTBEWERB)IN WELCHER STADT BIN ICH?

Unter allen richtigen Einsendungen verlosen wir in Zusammenarbeit mit Boa Lingua einen Gutschein im Wert von CHF 200.- für Ihre nächste Sprachreise. Antwort mit Absender bis Montag, 13. August 2018, an folgende E-Mail-Adresse: verlosung@kfmv-zuerich.ch
Der Rechtsweg ist ausgeschlossen, es wird keine Korrespondenz geführt. Die Mitarbeitenden aller am Wettbewerb beteiligten Unternehmen sind von der Teilnahme ausgeschlossen.

Für Mitglieder: Profitieren Sie von 5% Rabatt auf Ihre Sprachreise bei Boa Lingua! kfmv-zürich.ch/boalingua



Herausgeber: Kaufmännischer Verband Zürich, Pelikanstrasse 18, Postfach, CH-8021 Zürich, Telefon 044 211 33 22, kfmv-zürich.ch, info@kfmv-zuerich.ch Leitung: Rolf Butz, Geschäftsführer Kaufmännischer Verband Zürich. Redaktion und Korrektorat: panta rhei pr, Zürich. Design: Sonja Studer, Zürich. Druck myclimate neutral auf FSC MIX-Papier: Hürzeler AG, Regensdorf. Auflage: 20'000 Ex. Anzeigen: Kaufmännischer Verband Zürich, Nicole Vurma, Telefon 044 211 33 22, E-Mail: nicole.vurma@kfmv-zuerich.ch. Abonnement für Mitglieder gratis, für Nichtmitglieder CHF 22.00



Controller Akademie AG | Sihlpostgasse 2 | Postfach | 8021 Zürich Telefon 044 438 88 00 | info@controller-akademie.ch

Ab 16. Oktober 2018
Chef/in Finanz- und
Rechnungswesen

Ab 17. Oktober 2018

Controlling-Praxisstudium

Ab 21. Oktober 2018

Experten in Rechnungslegung und Controlling (Jetzt mit Bundesbeitrag direkt an die Absolvierenden)

Jetzt anmelden! www.controller-akademie.ch

