

WIR KAUFLEUTE

#10/2016

DAS MAGAZIN DES KAUFMÄNNISCHEN VERBANDES ZÜRICH

○ **Nacharbeit für alle?!**
Über die Kehrseite von flexiblen Arbeitszeiten.

○ **Grenzgängerinnen zwischen Heim und Arbeit**
Warum Mütter nach der Baby-pause oft Unrecht erleben.

○ **Psychisch krank arbeiten?**
Eine Erfolgsgeschichte in Sachen Arbeitsintegration.

○ **Digitale Überforderung**
Psychiater Michael Winterhoff warnt vor der Überlastung des Hirns.

○ **Abgestürzt, aber richtig.**
Was das Grounding der Swissair mit dem damaligen CEO Eric Honegger machte.

**kaufmännischer
verband**

*mehr wirtschaft. für mich.
in zürich.*



WAHN ODER SINN: SIND WIR DIGITAL ÜBERFORDERT?

Vor der digitalen Revolution war man in den Ferien drei Wochen nicht erreichbar. Nach Dienstschluss wurde nicht mehr gearbeitet. Wir haben immer wieder Zeit mit uns alleine verbracht, ohne Ablenkungen. Heute ist unsere Gesellschaft im Dauerstress: Ständige Erreichbarkeit und eine Fülle von Informationen, die auf uns einprasseln, machen uns fertig. Nur wenn wir den Ausgleich wieder hinbekommen, sind wir wieder Kapitän über unsere Psyche, sagt Psychiater MICHAEL WINTERHOFF.

04



ZERMATT UNPLUGGED KAUFLEUTEN

Drei Tage Unplugged-Shows, Kulinarik, und Walliser Gastfreundschaft im intimen Rahmen. 27. bis 29. Oktober. **22**



GROUNDING

Als die Swissair vor 15 Jahren am Boden blieb, fiel auch Ex-CEO Eric Honegger tief. Der heute 70-Jährige blickt zurück auf die Schattenseiten seines Erfolgs.

08

Die Nacht ist die Schattenseite des Tages.
Sie kann das Beste und das Schlechteste im
Menschen hervorbringen.



HERAUSFORDERUNG MUTTERSCHAFT

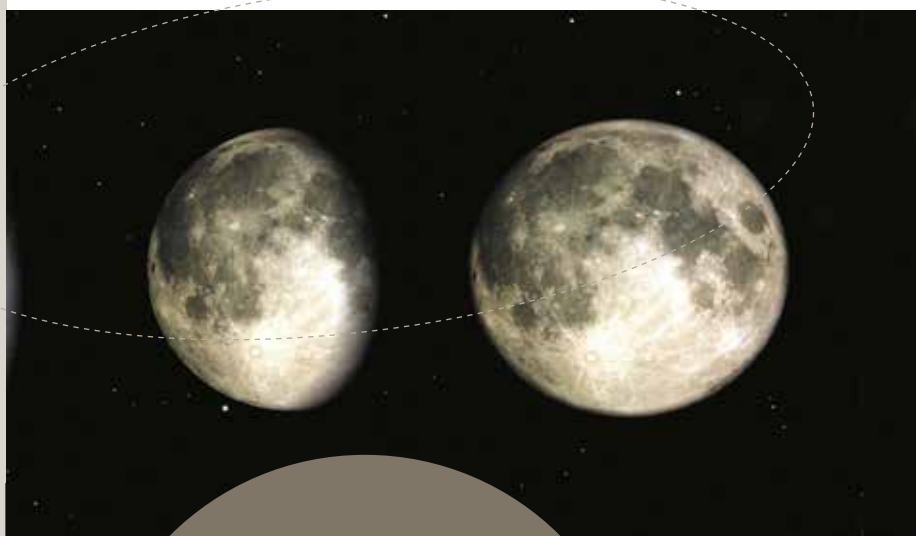
Wird eine Mitarbeitende Mutter zeigt sich oft, ob am Arbeitsplatz ein gutes und vertrauensvolles Verhältnis herrscht. Denn Mutterschaft betrifft auch die Arbeitgebenden.

12

NACHTARBEIT FÜR ALLE?

Im Krankenhaus oder bei der Polizei ist Nachtarbeit unverzichtbar. Doch auch im Supportbereich sind 24-Stunden-Call-Center auf dem Vormarsch. Dabei ist unbestritten: Nachtarbeit ist mit unserer inneren Uhr nicht synchron.

14



SÜCHTIG

Mondsucht galt einst als romantische Anwendung. Heute wird nicht mehr zum Mond hochgesehen, heute blickt man auf das Handy. Weltweit gelten 280 Millionen Menschen als handysüchtig; sie nutzen ihr Smartphone mehr als 60-mal pro Tag für Apps, zum Chatten oder Mailen. Das Phänomen dieser SMOMBIES (zusammengesetzt aus Smartphone und Zombie) wird uns noch lange beschäftigen.

04



Von einer, die die Grenze
erfolgreich überstiegen hat

LJUBICA MARKIC kam als kleines Mädchen aus dem ehemaligen Jugoslawien in die Schweiz. Heute ist sie Deutschlehrerin.

16

kaufmännischer verband

mehr wirtschaft. für mich.
in zürich.

SCHALTER
TELEFON
KONTAKT

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-zürich.ch, 044 211 33 22

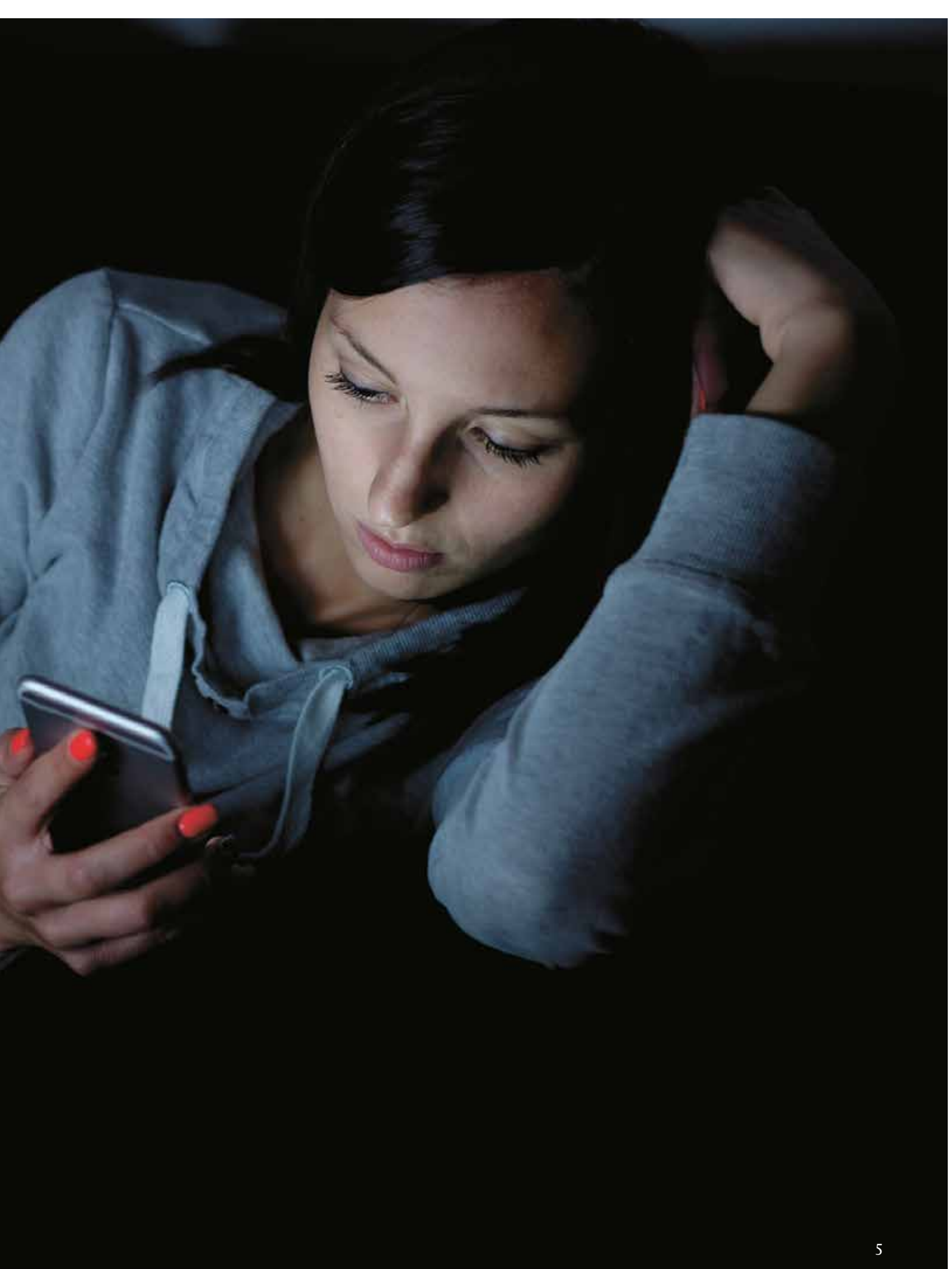
Wahn oder Sinn: Sind wir von der digitalen Welt überfordert?

Frühmorgens wird sie sanft vom Natelgedudel aus dem Schlaf geholt. Noch vor dem Kaffee schnell die Mails checken. Sonnenaufgang? Nicht darauf geachtet. Im Bus schenkt ihr der hübsche Sitznachbar ein Lächeln. Es geht ins Leere, sie liest gerade online die News. In der Mittagspause schlenkert sie gedankenversunken an einer Freundin vorbei. Die ruft ihren Namen, vergeblich. Sie ist verstöpselt, Musik läuft. Abends chattet sie mit Freunden. Erst vor dem Einschlafen fällt ihr ein: War heute nicht die Gartenparty bei den Nachbarn? Mist, zu spät. Am Wochenende fährt sie mit dem Zug in die Berge, lädt die Wanderkarte aufs Natel, marschiert los. Weit kommt sie nicht: Der Akku ist leer. Baden im Bergsee? Gipfelpanorama? Hüttenzauber am Abend? Verpasst, verpasst, verpasst!

Das Wunderding. Das Smartphone verbindet uns mit Freunden, liefert rund um die Uhr News und Informationen aus aller Welt, bietet mehr oder weniger gute Unterhaltung. Auch hilft es, den Alltag zu organisieren, erinnert an Geburtstage und zeigt dank Navi den Weg. Es ermöglicht

uns, zur selben Zeit an mehreren Orten zu sein. Im Bett und am Beyoncé-Konzert, an der Bar und auf Facebook, im Büro und am Einkaufen. Zuwendung? Braucht es kaum, ab und an eine Ladung Strom. Zum Dank nehmen wir es mit. Immer und überallhin.

Die Verbindung zur Welt. Wir sind rund um die Uhr erreichbar – auch für geschäftliche Telefonate und Mails. Endlich Feierabend? Das war einmal. Denn auch wenn die Angestellten physisch das Büro verlassen, durch das Smartphone sind sie wie durch eine elektronische Leine ans Geschäft gebunden. Arbeitgebende erhoffen sich dadurch mehr Leistung, Arbeitnehmende Bestätigung und Aussicht auf beruflichen Aufstieg. Auch wenn beispielsweise bei Coop und Migros keine Pflicht besteht, Firmen-Mails ausserhalb der Arbeitszeit zu lesen und bei Swisscom gilt: Während der Ferien lesen Mitarbeitende weder E-Mails noch sind sie telefonisch erreichbar – dies sind Richtlinien, keine Gebote. Wer also nicht abschalten will – oder kann, hängt unweigerlich am elektronischen Tropf.



Innige Beziehung zum digitalen Alleskönner. Die Zahlen sind beeindruckend: Bis zu drei Smartphones gibt's in jedem Schweizer Haushalt, 98 Prozent der Jugendlichen besitzen eins. Rund drei Stunden täglich ist jeder User im Durchschnitt im Netz unterwegs. Und obwohl sich die meisten ein Leben „ohne“ nicht mehr vorstellen können: Der permanente Kommunikationsdruck stresst. Ist der Akku leer oder geht das Gerät verloren, fühlen wir uns nackt, von der Welt abgeschnitten, den Freunden verlassen. Angstgefühle bis hin zu depressiven Schüben sind keine Seltenheit. Viele leiden unter Konzentrationsproblemen, Vergesslichkeit, Müdigkeit, Lern- und Leistungsstörungen. Auch körperliche Beschwerden aufgrund ungesunder Haltung und zu wenig Bewegung können die Folge sein. Eine Studie des Analyse-Unternehmens Flurry von 2015 zeigt: 280 Millionen Menschen auf der Welt sind handysüchtig. Das heisst, sie schauen mehr als 60-mal pro Tag auf ihr Smartphone, um irgendeine App zu benutzen, zu chatten oder Mails zu checken. Zum Vergleich: 2014 zählte die Studie 176 Millionen – ein Anstieg von 59 Prozent innerhalb von zwei Jahren. In der Schweiz liegt die Zahl bei Jugendlichen zurzeit bei über acht Prozent, Daten über erwachsene Nutzer liegen keine vor. Ob am Esstisch, in der Schule, beim Fernsehschauen, im Bett – Smombies (zusammengesetzt aus Smartphone und Zombie) legen das Gerät kaum mehr aus der Hand. Gerade auch im Strassenverkehr ist die „Generation Head down“ besonders gefährdet. In Köln und Augsburg sind deshalb an Haltestellen bereits Bodenlichter installiert worden. Rot blinkende LED-Leisten schalten sich ein, wenn ein Tram naht. Durch den 60-Grad-Winkel des Lichts sollen sie von Smartphone-Nutzern bemerkt werden.

Die Dosis macht das Gift. Der deutsche Psychiatrieprofessor Manfred Spitzer warnt: „Jeder Computer nimmt uns geistige Arbeit ab – das führt langfristig zur digitalen Verblödung. Wer immer mit Navi unterwegs ist, verliert den Orientierungssinn. Wer immer googelt, verliert das eigene Denken.“ Wem das nicht einleuchtet, war wohl bereits zu viel im Netz unterwegs. Spitzer rät, bei der nächsten, unge-

klärten Frage nicht gleich nach Antworten zu surfen, vorgefertigte Meinungen zu übernehmen oder bedenkenlos gedankliches Fast Food zu verschlingen. Stattdessen wieder mal den eigenen Gedanken nachhängen, planlos ins Leere schauen. Geduldig sein, nicht immer sofort auf alles eine Antwort erwarten. Denn das Ausblenden der visuellen Information sorgt dafür, dass unserem Gehirn mehr Denkkapazität zur Verfügung steht. Es hat mehr Freiraum, in unterschiedliche Richtungen zu denken. Oft wartet hinter der nächsten Gehirnwinding die Lösung.

Abschalten und Ausklinken. Noch haben wir keine allgemeingültige Lösungsstrategie gefunden, mit der Allgegenwart von Smartphone und Co. umzugehen. Experten schätzen, dass es noch rund zehn Jahre dauert, bis wir die elektronischen Medien im Griff haben – und nicht mehr sie uns. Bis es soweit ist, besuchen wir Meditationskurse, kaufen Entschleunigungsratgeber, gehen ins Wellnessweekend, um unserem Wunsch nach mehr Ruhe, Geduld und Ausdauer nachzukommen. Und laden – um mit unserem Offline-Leben in Verbindung zu bleiben (!) – Programme herunter, die uns dabei helfen sollen, nicht ständig im Internet zu surfen. Wie die britische Autorin Zadie Smith. Auf der letzten Seite ihres Romans „London NW“ bedankt sie sich bei „Freedom“ und „Self-Control“, zwei Apps, die den Computer für bestimmte Zeit vom Internet abkoppeln. „Danke“, schreibt Smith, „für das Schaffen von Zeit.“ Ihr amerikanischer Kollege Jonathan Franzen wählte einen radikalen Weg. Er sägte den Internetanschluss an seinem Laptop gleich eigenhändig heraus.

ANINA RETHER ist Journalistin und Redaktorin beim WIR KAUFLEUTE.



ENTSCHEIDUNG GEFÄLLT, LEBENSQUALITÄT GEWONNEN

In seinem Buch „Mythos Überforderung“ plädiert der Bonner Jugendpsychiater Michael Winterhoff für mehr Selbstverantwortung.

WIE SIE DAS OFFLINE-LEBEN GENIEßEN

1. Tragen Sie eine Armbanduhr.
2. Lassen Sie sich von einem Wecker aus dem Schlaf klingeln.
3. Schalten Sie das Smartphone aus, wenn Sie konzentriert arbeiten wollen.
4. Schaffen Sie digitale Freizonen, damit Sie z.B. im Schlafzimmer nicht gestört werden.
5. Beschränken Sie sich auf ein bis zwei soziale Plattformen. Das spart Zeit und Nerven.
6. Klären Sie mit dem Arbeitgebenden, ob er erwartet, dass Sie auch ausserhalb der Arbeitszeiten erreichbar sind. Falls nicht, beantworten Sie die Mails am nächsten Morgen — im Büro.
7. Nicht mit dem Smartphone zahlen, benutzen Sie herkömmliche EC-Karten und altmodisches Bargeld.

Michael Winterhoff, was ist der Mythos Überforderung? Die Überforderung kommt nicht von aussen, sondern durch uns selbst. Wenn ich über meine Psyche verfüge, kann ich mich abgrenzen, Entscheidungen fällen, Verantwortung übernehmen: Wie benutze ich das Smartphone, wann checke ich meine Mails, brauche ich Facebook wirklich und wenn ja, wie oft. Viele machen jedoch Andere für ihre Überforderung im Alltag verantwortlich: Die digitalen Geräte, die Arbeitgebenden, ihre Familie.

Durch das Internet steht uns ein unbegrenztes Angebot zur Verfügung — überall und jederzeit. Was macht das mit uns?

Es suggeriert: Alles ist möglich und zwar jetzt. Ein Zustand wie im Säuglingsalter: Man schreit und sogleich kommt die Brust. Ein Säugling hat jedoch keinerlei Frustrationstoleranz, keine Möglichkeit, abzuwarten. Je mehr der Mensch sich daran gewöhnt, seine Lust sofort zu befriedigen, desto mehr verfällt er in einen kindlichen Zustand, der eigenmächtiges Handeln verunmöglicht.

Wie können wir der ständigen Überladung unseres Hirns entgegenwirken? So simpel es klingt: Ein fünfstündiger Waldspaziergang wirkt Wunder. Alleine, nur mit seinen Gedanken. Nicht joggen, nicht Velofahren, ohne Smartphone, ohne Musik. Die Baumstämme am Wegrand und das Blätterdach über dem Kopf schaffen einen Raum, in dem man ganz bei sich ist. Ich garantiere: Jeder erlebt nach einigen Stunden eine Wandlung. Der Druck vergeht, die Unruhe schwindet, man ruht wieder in sich.

Sind nicht auch die Arbeitgebenden in der Pflicht, uns zu entlasten? Auf jeden Fall. Es gibt zum Beispiel mittlerweile Betriebe, die ab 18 Uhr den Server abschalten. Firmen, bei denen das private Handy während der Arbeit durch ein Firmengerät ersetzt wird. Ich habe auch schon von Bestrebungen gehört, eine Mailzentrale einzuführen. Diese soll die Posteingänge nach *wichtig* und *unwichtig* vorsortieren, um vor der E-Mail-Flut zu schützen. Ich bin da sehr hoffnungsvoll...

Wann werden wir den Umgang mit den digitalen Medien beherrschen? Das wird noch Jahre brauchen. Aber der Mensch wird nicht auf Dauer etwas tun, was ihm nicht bekommt. Ich gehe davon aus, dass sich in rund fünf Jahren Verhaltensregeln etablieren, die beispielsweise nicht mehr tolerieren, das Handy beim Essen auf den Tisch zu legen.

Ein digitaler Knigge also? Ja. Aber entstanden aus dem eigenen Bedürfnis heraus, sich selbst zu schützen.

BUCHTIPP

Viele Erwachsene vermeiden regelrecht, Entscheidungen zu treffen. Ursächlich dafür ist die Überforderung. In diesem Buch wird dieser Mechanismus entlarvt und gezeigt, wie wir unser Leben wieder selbst in die Hand nehmen, indem wir klare Entscheidungen treffen. **Michael Winterhoff: „Mythos Überforderung“, Gütersloher Verlagshaus 2015**



Schattenseiten des Erfolgs: Grounding



„Der Schlüssel lag in der Erkenntnis, dass ich wieder bei Null anfangen muss und nur auf mich allein gestellt bin.“

Eric Honegger war FDP-Parteisekretär der Stadt und des Kantons Zürich sowie Gemeinderatsmitglied von Rüschlikon. Acht Jahre lang gehörte er dem Zürcher Kantonsrat an, zwölf Jahre amtierte er als Zürcher Regierungsrat. Honegger war ab 1993 Mitglied des Verwaltungsrats und sieben Jahre später VR-Präsident der SAirGroup. Auch bei der UBS und der NZZ sass der Sohn von alt Bundesrat Fritz Honegger im Verwaltungsrat. Im Januar 2001 übernahm er zusätzlich die Konzernleitung der SAirGroup. Dann folgte der tiefe Fall: Im März 2001 wurde er entlassen und durch Mario Corti ersetzt. Am 2. Oktober 2001 blieb die Swissair am Boden. Die Staatsanwaltschaft des Kantons Zürich erhob im Zusammenhang mit dem Swissair-Grounding Anklage gegen Honegger, der jedoch in allen Punkten freigesprochen wurde. Hängig sind mehrere Zivilklagen.

Heute lebt der ehemalige Swissair-Chef in Österreich und führt dort das Gästehaus Arkadenhof inmitten idyllischer Natur.
der-arkadenhof.at

Kaum einer fiel so tief wie der einstige Swissair-VR-Präsident Eric Honegger: Sohn eines Bundesrats, ehemaliger Zürcher Kantons- und Regierungsrat sowie VR-Mitglied bei UBS und NZZ – ein Erfolgsmensch in Politik und Wirtschaft gleichermaßen. Dann kam das Grounding der Swissair und Honegger wurde fallen gelassen wie eine heisse Kartoffel. Er verlor seine VR-Mandate, wurde sozial geächtet. 15 Jahre nach dem Grounding sagt der heute 70-Jährige: "Ich bin mit mir im Reinen".

Eric Honegger, Sie waren in der ersten Hälfte Ihres Berufslebens sehr erfolgreich. Viele Ämter seien Ihnen sozusagen in den Schoß gefallen, heisst es mancherorts. Sehen Sie das auch so? Soweit ich zurückdenken kann, wurde an unserem Familientisch politisiert. Noch als Gymnasiast habe ich mit Freunden an meinem Wohnort eine jungliberale Gruppe gegründet. Dennoch, eine politische Karriere war damals nicht mein Ziel. Die Überraschung war gross, als ich auf Anhieb in den Gemeinderat gewählt wurde. Nach dem Studium wurde mir die Führung des FDP-Parteisekretariates von Stadt und Kanton Zürich übertragen. Dass ich mich gegen ein Dutzend Mitbewerbende durchsetzen konnte, hatte ich nicht erwartet. Es war der Start zu einer politischen Karriere, die mit der Wahl in den Kantonsrat ihre Fortsetzung nahm und acht Jahre später mit der Wahl in den Regierungsrat ihren Höhepunkt erreichte. Ganz knapp fiel die Nomination zum Regierungsratskandidaten in der FDP aus – in den Schoß gefallen ist mir das nicht. Welchen Anteil an meinen stets erfolgreichen Wahlkämpfen hatte die Tatsache, dass mein Vater ein anerkannter Politiker war? Die Antwort ist zweischneidig: Zweifellos profitierte ich von der Popularität meines Vaters – umso schwieriger war es dann, im Amt aus seinem Schatten herauszutreten und ein eigenes Profil zu entwickeln.

Sie haben einmal gesagt, die schwierigste Zeit seien die elf Monate als VR-Präsident der SAirGroup gewesen und haben es als Fehler bezeichnet, das Amt als CEO bei der Swissair übernommen zu haben. Das ist eine nachträgliche Betrachtung. Die elf Monate an der Spitze des Verwaltungsrates der SAirGroup haben mein Leben verändert. Hätte ich das vorher gewusst, hätte ich das Angebot wohl nicht angenommen. Die Swissair war in der Schweiz ein Mythos, der nicht allein nach betriebswirtschaftlichen Kriterien geführt werden konnte – das machte eine Sanierung extrem anspruchsvoll. Ich bedaure heute noch, dass mir dies zusammen mit dem damaligen Verwaltungsrat nicht gelungen ist.

Trotzdem finden Sie heute, Sie hätten auch davon profitiert. So hart der Karriereknick war, so lehrreich war er als Lebensschule. Wer weiss, wo ich ohne diesen Bruch gelandet wäre? Ich hätte den Mut wohl nicht aufgebracht, ein neues Leben zu beginnen, das ich heute in vollen Zügen geniessen kann.

Wann haben Sie realisiert: Jetzt bin ich wirklich unten angekommen? Lange wollte ich nicht wahrhaben, dass kein Netz mehr da war, um mich aufzufangen. Erst als ich ohne

Beschäftigung – und ohne Aussicht darauf – dastand, wurde mir klar, dass ich mein Leben in die eigenen Hände nehmen musste. Nicht zu meinem Nachteil, muss ich jetzt sagen.

Zu dem beruflichen kam das persönliche Grounding: Viele haben sich abgewendet. Können Sie diese Haltung Ihrer „Freunde“ heute nachvollziehen? Die gesellschaftliche Ächtung hat mich vor allem deshalb getroffen, weil ganz wenige meiner Freunde den Mut gefunden haben, öffentlich zu mir zu stehen. Ich fragte mich damals, wie ich in der umgekehrten Situation reagiert hätte. Dabei ertappte ich mich, dass ich in der Vergangenheit bei vergleichbaren Situationen auch schon wenig Zivilcourage gezeigt hatte. Das war mir eine Lehre; nach meinem Karrierebruch bin ich nicht selten aktiv auf Leute zugegangen, die (verschuldet oder unverschuldet – wer weiss das schon im Zeitpunkt des Hypes?) ins Kreuzfeuer der Medien geraten waren. Wenn jemand nach Jahren wieder den Kontakt zu mir gesucht hat, war ich nachsichtig.

Haben Sie je professionelle Hilfe in Anspruch genommen, um aus diesem Loch wieder rauszukommen? Ich traute mir zu, ohne professionelle Hilfe über die Runden zu kommen. Der Schlüssel lag in der Erkenntnis, dass ich wieder bei Null anfangen muss und nur auf mich allein gestellt bin. Es dauerte allerdings, bis ich mir darüber im Klaren war.

Nach der Krise ist Ihnen die Schweiz zu eng geworden. Die kleine Schweiz ist unerbittlich mit gescheiterten Führungspersonen. Demgegenüber gilt es etwa in den Vereinigten Staaten nicht als Nachteil, im Lebenslauf einen Knick zu haben. Doch ich habe mich in der Schweiz wieder aufgefangen und bin erst zehn Jahre nach dem Grounding ausgewandert. Die neue Existenz im Burgenland war keine Flucht aus meiner Heimat. Es hat mich allerdings auch wenig zurückgehalten.

Sie wurden schon unzählige Male zu Ihrem Fall interviewt. Haben Sie das Gefühl, auf das Bild des Gescheiterten reduziert zu werden? Ich habe oft über das Scheitern Reden gehalten und in meinem Buch aus meinem Herzen keine Mördergrube gemacht. Im Südburgenland spricht mich aber nur ganz selten jemand darauf an – im Mittelpunkt steht der Mensch, wie er vor einem steht.

Was würden Sie anders machen, wenn Sie in Ihrem Leben nochmals zurück könnten? Ich würde tun, was ich will, und nicht, was man von mir erwartet. Und vor allem würde ich mir mehr Zeit zum Bücherlesen nehmen. Ich befürchte, dass meine Lebenszeit nicht reichen wird, um alle Bücher zu lesen, die ich lesen möchte ...

Hand aufs Herz: Sind Sie manchmal verbittert darüber, was Ihnen passiert ist? Die Zeiten sind vorbei. Ich bin mit mir im Reinen, auch wenn immer noch Zivilprozesse in Sachen Swissair laufen.

Mit Eric Honegger sprach ROLF BUTZ.

„Sehr motivierte und loyale Mitarbeitende“

Die Stiftung Arbeitskette kümmert sich um junge Erwerbstätige, die wegen psychischer Probleme aus dem Arbeitsmarkt gefallen sind. Im Rahmen eines Förderplans trainiert und betreut sie ihre Mitarbeitenden und fördert eine stufenweise Eingliederung in die freie Wirtschaft. Cornelia Lebzelter, Leiterin Integration, im Interview.

Cornelia Lebzelter, was haben die Menschen, die bei Ihnen „landen“, für eine Geschichte? Sie wurden aufgrund einer psychischen Erkrankung oder eines anderen gesundheitlichen Handicaps bei der IV angemeldet und brauchen für eine Integration im Arbeitsleben unsere Unterstützung. Die Vorgeschichten sind ganz unterschiedlich; einige haben aufgrund eines Geburtsgebrechsens einen schwierigen Start, durch unzulänglichen familiären Halt Schwierigkeiten oder durch Erkrankungen einen Bruch in ihrer Biografie. Allen gemeinsam ist, dass sie bereits viele, zum Teil sehr gravierende Belastungen bewältigen mussten.

Wie lange sind die Leute im Schnitt bei Ihnen angestellt, bevor sie in den normalen Arbeitsmarkt zurückkehren? Wir haben eine grosse Anzahl Lernender, aktuell 38 Personen, bei denen eine Integration im ersten Arbeitsmarkt nach Abschluss der Lehre angestrebt – und in 80 Prozent der Fälle erreicht – wird. Mitarbeitende mit einer IV-Rente arbeiten hingegen länger bei uns, und nur ein kleiner Teil von ihnen schafft den Übergang. Es ist uns ein grosses Anliegen, auch Mitarbeitende in unseren Arbeitsprozess zu integrieren, bei denen eine Rückkehr in den ersten Arbeitsmarkt aus gesundheitlichen Gründen nicht möglich ist. Denn auch sie brauchen eine sinnvolle Beschäftigung.

Wie funktioniert Ihre Integration? Zunächst erfolgt eine Einarbeitung in unseren Arbeitsteams. Dort gibt es angepasste Leistungsanforderungen, um den Arbeitnehmenden Erfolgserlebnisse zu verschaffen. Wichtig sind regelmässige Feedbacks. Mit zunehmender Sicherheit werden Arbeitspensum und Anforderungen gesteigert. Schliesslich folgt ein Einsatz in unserem Comeback-Betrieb, der einen Übergang zwischen unseren Integrationsbetrieben und dem ersten Arbeitsmarkt darstellt.

Womit müssen Arbeitgebende und Kolleginnen, Kollegen rechnen, wenn sie psychisch kranke Menschen einstellen? Sie dürfen sich auf sehr motivierte und loyale Mitarbeitende einstellen, die dankbar sind für die gebotene Chance. Arbeitge-

bende sollten die Bereitschaft aufbringen, zusammen mit den Betroffenen und deren Arzt oder Ärztin in Phasen von möglichen Leistungseinbrüchen eine Lösung zu finden. Kolleginnen und Kollegen sollten offen auf diese Menschen zugehen, sie integrieren und einen wertschätzenden Umgang pflegen. Führungskräfte mit einer ethischen Grundhaltung, Gelassenheit und Humor sind bestens geeignet für die Arbeit mit psychisch kranken Menschen.

Wie ist das Verhältnis vertraglich und finanziell geregelt? Für den Übergang von uns in den ersten Arbeitsmarkt leistet die IV Unterstützung, zum Beispiel in Form eines Einarbeitungszuschusses, der während der Probezeit die Arbeitgebenden finanziell entlastet. Danach gibt es Teillohnmodelle: Der Arbeitnehmende erhält einen Leistungslohn, welcher der tatsächlichen Arbeitsleistung entspricht, arbeitet allerdings ein höheres Pensum. Für die krankheitsbedingte Leistungsminde- rung erhält er eine Teilrente oder lohnergänzende Sozialhilfe.

Ihre Integrationsarbeitsplätze sind vor allem im Gastro-Bereich angesiedelt. Warum? In der Gastronomie gibt es Tätigkeiten, in die auch Menschen ohne Vorkenntnisse eingeführt werden können. Es gibt ein unmittelbares Resultat. Man arbeitet im Team und lernt (wieder), sich unter Menschen zu bewegen.

Immer mehr, immer schneller – danach verlangt unsere Arbeitswelt. Wird die Integration von Menschen, die diesem Druck nicht standhalten, nicht je länger je schwieriger? Auch im Gastgewerbe spüren wir die gestiegenen Ansprüche und Erwartungen der Gäste und den Kostendruck. Doch was die Arbeitsprozesse anbelangt, geht es uns vergleichsweise gut: Im Zentrum unserer Arbeit stehen der sorgfältige Umgang mit den Gästen und Produkten. Das ist eine verlässliche, zeitüberdauernde Grösse.

Wie viele Personen haben Sie inzwischen erfolgreich eingegliedert? Diese Frage lässt sich nicht mit einer Zahl beantworten. Wie erwähnt, erreichen wir bei den Ausbildungen eine Integration von 80 Prozent, wobei wir zur Nachhaltigkeit keine Angaben haben. Wichtig für uns ist jeder einzelne, bei dem es gelingt. Und ebenso wichtig ist es, jedem Mitarbeitenden, bei dem die Integration gerade nicht möglich ist, eine Perspektive und eine ihm angemessene Aufgabe zu geben.



*„In der Gastronomie gibt es Tätigkeiten,
in die auch Menschen ohne Vorkenntnisse eingeführt
werden können. Man arbeitet im Team und
lernt (wieder), sich unter Menschen zu bewegen.“*

CORNELIE LEBZELTER ist Leiterin Integration bei der Stiftung Arbeitskette, die sich seit 1977 für die berufliche Integration von psychisch und/oder körperlich beeinträchtigten Menschen einsetzt. Seit 1994 führt die Stiftung eigene Gastronomiebetriebe und ist aktuell Trägerin der Restaurants Limmathof, Renggergut, Mediacampus und Krone in Zürich sowie des Stürmeierhuus in Schlieren. arbeitskette.ch

Mütter zwischen Heim und Arbeit

Mutterschaft ist eine grosse Herausforderung. Die Prioritäten im Leben der Mutter sowie der Stellenwert ihres Berufs und ihrer Karriere erscheinen in einem neuen Licht. Der Alltag verändert sich grundlegend und es zeigt sich nun, ob am Arbeitsplatz ein gutes und vertrauensvolles Verhältnis herrscht. Denn Mutterschaft betrifft auch die Arbeitgebenden.

Mit etwas Flexibilität lassen sich für alle Ansprüche und für alle Beteiligten gute Lösungen finden. Kann die angehende Mutter schon frühzeitig mit dem Arbeitgebenden die beidseitigen Interessen klären, so ist dies die beste Garantie für den Erfolg der Zukunftsplanung. Der Faktor Zeit ist nicht zu unterschätzen, wenn es ums Organisieren von Stellvertretungen für die Dauer des Mutterschaftsurlaubs geht. Insbesondere für kleinere Unternehmen ist es nicht einfach, die längere Abwesenheit einer Mitarbeiterin zu verkraften. Für eine gute Kollegin, die Wertschätzung genießt, werden aber mit grösster Wahrscheinlichkeit sowohl das Team als auch die Arbeitgebenden alles unternehmen, um eine positive Lösung für die Fragen der neuen Lebensrealität zu finden.

Was Recht ist. Erwerbstätige Mütter haben Anspruch auf einen gesetzlichen Mutterschaftsurlaub von 14 Wochen, der von der Erwerbsordnung über Lohnprozente finanziert wird. Gewisse Unternehmen finanzieren darüber hinaus noch einen längeren Mutterschaftsurlaub, einen ergänzenden Vaterschaftsurlaub, Beiträge an die Kinderbetreuung und anderes mehr. Manche Unternehmen führen zudem eigene Kindertagesstätten, welche die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Mütter verbessern. Oder sie gewähren zeitliche und örtliche Flexibilität, also Teilzeitmodelle und Home Office, um den Bedürfnissen von Müttern entgegenzukommen.

Schwanger, was nun? Eine Schwangerschaft ist dem Arbeitgebenden nicht sofort zu melden. Sie darf verheimlicht werden, solange es möglich ist, und sogar bei einer Neuanstellung ist die Stellenbewerberin nicht gezwungen, auf eine Schwangerschaft hinzuweisen. Mütter und werdende Mütter dürfen auf dem Arbeitsmarkt nicht diskriminiert werden. So dürfen Schwangere und Wöchnerinnen laut Arbeitsgesetz Art. 35a nur beschäftigt werden, wenn sie damit einverstanden sind. Dies bedeutet, dass sie der Arbeit fern bleiben dürfen, wenn sie sich nicht wohl fühlen oder wenn es ihnen zu anstrengend wird. Sie müssen dies dem Arbeitgebenden melden, doch dieser ist nicht verpflichtet, ihnen den Lohn für die verlorene Arbeitszeit zu zahlen. Lassen sie sich bei gesundheitlichen Komplikationen hingegen vom Arzt krank schreiben, so ist ihr Lohn dank Arztzeugnis versichert.

Kündigungsschutz. Während der Schwangerschaft und 16 Wochen über die Geburt des Kindes hinaus genießt eine Angestellte laut Obligationenrecht Art. 336c Kündigungsschutz. Dies bedeutet, dass der Arbeitgebende einer Schwangeren und einer jungen Mutter für 16 Wochen nicht kündigen darf, sie selbst darf es jedoch tun. Die ordentlichen Kündigungsfristen sind dabei einzuhalten. Möchte eine junge Mutter ihre Stelle aufgeben oder ihr Pensum nach dem Wiederantritt der Arbeitsstelle verändern, so wäre dies spätestens vor Ablauf der Kündigungsfrist mit dem Arbeitgebenden zu klären und vertraglich zu verein-

baren. Andernfalls könnte der Arbeitgebende auf der Erfüllung des bisherigen Arbeitsvertrags beharren und die Frau müsste ordentlich kündigen. Möchte der Arbeitgebende seinerseits das Pensum ändern, so wäre unter Einhaltung der Kündigungsfrist eine Änderungskündigung nötig. Eine offene Verhandlung mit einer gütlichen Einigung ist offensichtlich beiden Seiten dienlicher.

Keine Fehler machen. Wenn sich eine Frau ganz der Mutterschaft widmen möchte und deshalb das Arbeitsverhältnis beenden will, so sollte dies aus Gründen der Fairness frühzeitig mit dem Arbeitgebenden besprochen werden. Nicht jedoch, bevor die Schwangerschaft gesichert und der Kündigungsschutz eingetreten ist. Die Kündigung kann dann im gegenseitigen Einverständnis auf jenen Termin vereinbart werden, an dem der Mutterschaftsurlaub beendet sein wird. Die junge Mutter muss so während der Kündigungsfrist nicht mehr arbeiten und der Arbeitgebende kann schon frühzeitig eine neue Mitarbeiterin suchen. Doch Vorsicht, es muss genau gerechnet werden. Kündigt eine Frau ihr Arbeitsverhältnis während der Schwangerschaft zu früh, hat sie also bloss eine kurze Kündigungsfrist, so verliert sie ihren Anspruch auf den bezahlten Mutterschaftsurlaub. Sie muss auf jeden Fall noch angestellt sein, wenn der Mutterschaftsurlaub beginnt.

Unschönes kommt vor. Leider ist die Arbeitswelt nicht immer ideal. Es kommt daher immer wieder vor, dass rund um Schwangerschaft und Mutterschaft Konflikte entstehen, die in unschöne Szenenbilder münden. Die junge Mutter, die nach Ende des Mutterschaftsurlaubs erwartungsvoll ihren Job wieder aufnimmt und der gleich gekündigt wird. Das ist legal. Doch ist die Begründung „Aus wirtschaftlichen Gründen“ richtig? Oder fürchtet der Arbeitgebende etwa mögliche Absenzen, weniger Leistungsbereitschaft oder weniger Flexibilität von der jungen Mutter? In diesem Fall würde es sich um eine – laut Gleichstellungsgesetz – verbotene Diskriminierung einer jungen Mutter handeln. Doch das ist schwer nachzuweisen.

Es gibt hingegen auch den Fall jener Mutter, die nicht mehr aus dem Mutterschaftsurlaub zurückkommt, sondern gleich nahtlos krank geschrieben wird. Eine Tragödie. Oder einfach ein Ärger für den Arbeitgebenden? Erwerbstätige Mütter stehen unter vielfältigem Druck und haben verschiedene, höchst anspruchsvolle Rollen zu vereinbaren. Die Organisation des Alltags, Probleme und Konflikte stellen sie immer wieder vor neue anspruchsvolle Aufgaben. Mit der wachsenden Zahl gut qualifizierter Frauen auf allen Funktionsstufen werden diese auch zu Herausforderungen der Unternehmen. Der Umgang der Mitarbeitenden mit Mehrfachbelastungen aller Art verdient deshalb vermehrt die Aufmerksamkeit der Arbeitgebenden.

WILLY RÜEGG ist Dozent für Sozialpartnerschaft an der KV Zürich Business School.

Wahnsinnig oder sinnvoll? Nachtarbeit – Tendenz zunehmend

Im Krankenhaus sind Nachtschichten unverzichtbar. Doch auch in Supportbereichen steigt die Tendenz, Nachtarbeit einzuführen. Doch nachts arbeitet der Mensch nicht-synchron zu seiner inneren Uhr und der Druck zu schlafen, ist hoch. Ein Betroffener und eine Arbeitsmedizinerin berichten.

„Draussen vor dem Kindergarten dürfen wir nicht laut sein, weil im Haus ein Mann wohnt, der nachts arbeitet und am Tag schläft“, erklärt mir meine Tochter. Ihr leuchtet ein, dass im Spital oder bei der Feuerwehr auch nachts gearbeitet wird. Schwieriger wäre es, ihr zu erklären, warum Nachtarbeit in Supportbereichen zunimmt – und dies zusätzlich zum begründeten Notfalldienst. Die stark flexibilisierte und individuell organisierte Arbeitswelt beschleunigt den Wandel hin zu einer 24-Stunden-Gesellschaft. Aber gibt es eine so grosse Anzahl Menschen, die mit der Krankenversicherung oder der Bank um drei Uhr morgens kommunizieren will? Unbestritten ist: Nachts arbeitet der Mensch nicht-synchron zur inneren Uhr, der Schlafdruck ist hoch, weil der Spiegel des Schlafhormons Melatonin hoch ist. Unser Schlaf-Wach-Rhythmus wird durch dieses Hormon gesteuert und dessen Ausschüttung hängt vom Tageslicht ab. Nachtarbeit widerspricht also klar unserer Biorhythmik. Da Licht die Ausschüttung des Hormons hemmt, hilft es, wenn nachts bei genügender Beleuchtung gearbeitet wird und zum Schlafen das Zimmer verdunkelt wird, erklärt mir eine Arbeitsmedizinerin.

Gibt es Menschen, die bevorzugt nachts arbeiten? Die beiden Ärzte, mit denen ich über das Arbeiten in der Nacht sprechen konnte, bestätigen: „Es gibt Mütter, die übernehmen gerne Nachtdienste, weil es für sie in die soziale Situation passt. Es kommt sogar vor, dass eine Mutter mehr Nachtdienste leistet, als es aufgrund ihres Schlafrhythmus empfehlenswert wäre.“ Die Ärzte schildern, dass nachts der Partner zu Hause ist und sobald die Kinder in der Schule sind, sich die Frau schlafen legt. Nach der Schule ist sie für die Kinder da und nachts geht sie wieder zur Schicht. Aus Sicht dieser Familien sei die Betreuung der Kinder am besten gewährleistet und eine Fremdbetreuung muss nicht finanziert werden.

Vom „sozialen Jetlag“ spricht die Arbeitsmedizinerin, wenn jemand mit dem Schlafrhythmus nicht analog zum sozialen Ta-

gesablauf seiner Umgebung lebt. „Diese Frauen nehmen das in Kauf, weil sie den Nutzen für die Kinder höher werten.“ Der Notfallarzt jedoch beschreibt seinen sozialen Jetlag so: „Ich bin der einzige meines sozialen Umfelds, der nachts arbeitet. Wenn ich meine Kompensationstage beziehe, bin ich wieder der einzige, der nicht arbeitet. Im Schichtbetrieb arbeiten heisst, dass ich losgelöst vom gesellschaftlichen Leben arbeite und auf Rücksicht und Verständnis meines sozialen Umfelds angewiesen bin.“

Was tun, wenn sich ein Schlafdefizit kumuliert? Der Notfallarzt gesteht: „Die mir zugestandene Ruhezeit genügt weder körperlich noch mental.“ Auf die Frage, wie er sich nach einem Nachtdienst verhalte, schildert er, dass er in jungen Jahren einen „Zombietag“ dazwischengestellt habe. „Ich kam aus der Nacht und ging erst am Abend normal ins Bett. Heute gehe ich nach Hause und schlafe. Es kommt vor, dass ich nach Nachtdiensten 24 Stunden dauererschöpft schlafe.“ Ein Berufswechsel kommt für ihn nicht infrage, weil er seine Arbeit sehr gerne macht. Aber er plant eine Pensumsreduktion.

Was meint die Arbeitsmedizinerin dazu? Sie empfiehlt den Unternehmen, möglichst flexible Schichtsysteme zu führen, auch wenn sie anspruchsvoll in der Planung sind, da sie zu einer besseren Verträglichkeit und Zufriedenheit führen. Bezüglich Beurteilung einer Nachtdienstverträglichkeit zeigt sie auf, wie umfangreich die zahlreichen Faktoren angeschaut werden müssen: Jeder Mensch hat seinen individuellen Tag-Nacht-Rhythmus und einen individuellen Schlafbedarf. Zudem können Schichtmodelle sehr unterschiedlich gestaltet sein: Zeitfenster, Anzahl Stunden, Anzahl Nächte etc. Je nach Schichtmodell und Schlaftypus wird der individuelle Rhythmus unterschiedlich beeinflusst. Zu berücksichtigen sind auch die Wohnsituation und die soziale Einbettung. Die Ärztin erinnert sich dabei an einen Fall, der jener Geschichte meiner Tochter wiederum ähnelt: Ein Mann, der bei einem Kindergarten wohnt, schläft bei offenem Fenster und wird jeden Morgen von der Kinderschar gestört.

SABINA ERNI, Beruf und Bildung, Kaufmännischer Verband Zürich, sprach mit beiden: der Fachfrau und dem Betroffenen.

Achtung: Flexible Arbeitsmodelle und Schichtarbeit sind nicht dasselbe. Im flexiblen Arbeitsmodell arbeiten Angestellte zeitlich und örtlich möglichst selbstbestimmt. Im Schichtsystem wird in der vom Arbeitgebenden vorgegebenen Zeitspanne gearbeitet.

Über 200'000 Frauen und Männer leisten in der Schweiz regelmässig Nachtarbeit.

Nachtarbeit widerspricht der Biorhythmik des Menschen.

Denn der Schlaf-Wach-Rhythmus wird durch das Hormon Melatonin gesteuert und die Ausschüttung dieses Hormons hängt vom Tageslicht ab.

Nachtarbeit von längerer Dauer kann gesundheitliche Beeinträchtigungen oder Schäden mit sich bringen, schreibt das Staatssekretariat für Wirtschaft SECO. Denn der Erholungswert des Schlafes ist am Tag nicht derselbe wie in der Nacht. Den Nachtarbeitenden muss deshalb zusätzliche Ruhezeit gewährt werden, ein Zeitzuschlag von 10%.

Nachtarbeit (ab 23 Uhr bis 6 Uhr morgens) ist in der Schweiz grundsätzlich verboten. Es gibt jedoch Ausnahmen, wenn entsprechende Bedingungen erfüllt werden und die vom Gesetz vorgesehenen Kompensationen gewährt werden.

Haben Sie Fragen zur Schichtarbeit oder zum flexiblen Arbeiten?

Der Rechtsdienst des Kaufmännischen Verbandes hilft gerne weiter. Als Sozialpartner ist der Kaufmännische Verband bestrebt, Abfederungsmassnahmen mit den Arbeitgebenden zu vereinbaren, sei dies durch zusätzliche Ruhezeit oder eine angemessene Entschädigung, da Nachtarbeit für die Angestellten sehr belastend sein kann.

„Ein positives Feedback kann sehr viel bewirken“

Die Landesgrenze Kroatiens beträgt 2197 Kilometer. Davon führen 670 Kilometer an Slowenien, 329 an Ungarn, 932 an Bosnien und Herzegowina, 241 an Serbien und 25 Kilometer entlang Montenegro.



Ljubica Markic kam als siebenjähriges Mädchen mit ihren Eltern aus dem ehemaligen Jugoslawien in die Schweiz. Wie sie die Anfangszeit ennet der heimischen Grenze empfand und wie sie von der Schülerin ohne Deutschkenntnisse zur Deutschlehrerin an der KV Zürich Business School wurde, erzählt sie im Gespräch mit Rolf Butz.

Ljubica Markic, wie haben Sie Ihre erste Zeit in der Schweiz erlebt? Die ersten Jahre waren schwierig. Ich wurde aus der gewohnten Umgebung herausgerissen und musste mich in einem neuen Umfeld zurechtfinden. Da meine Mutter kein Deutsch sprach, fielen einzelne Aufgaben auf mich zu, wie zum Beispiel einkaufen, auf der Gemeinde etwas nachfragen oder beim Bauern frische Milch bestellen. Ich tat dies nicht gerne, weil ich sehr schüchtern war. Ich kam in die zweite Klasse und verstand kein einziges Wort Deutsch. Zum Glück hatte ich eine Serbin als Schulkollegin, die für mich übersetzte und mir half. In der Primarschule war ich eine schlechte Schülerin, sodass ich zunächst in die Realschule kam. Dort hatte ich jedoch eine Lehrerin, die mich motivierte und die Weichen neu stellte.

Wie ging Ihr Bildungsweg weiter? Nach einem Jahr Realschule kam ich in die Sekundarschule und dann nach zwei Jahren ins Gymnasium. Von da an folgte der klassische Weg: Germanistik- und Anglistikstudium und Lehramt.

Wie schwierig war es für Sie, in der Schweiz Ihrem Beruf nachzugehen? Was war die grösste Hürde? Nach der Ausbildung war es für mich zunächst schwierig, eine Stelle im Gymnasium oder an der Berufsschule zu finden. Es hiess immer, ich hätte zu wenig Berufserfahrung. Für mich war dies sehr demotivierend und ich zweifelte mit der Zeit an meinen Kompetenzen. Nachdem mich nach einer Stellvertretung eine Gymnasiastin in einem Feedback als „ausländisch“ beschrieben hatte, fragte ich mich, ob dieser Weg wirklich der richtige für mich sei. Während dieser Zeit arbeitete ich im Bereich Deutsch als Fremdsprache als Sprachlehrerin, was mich sehr bereicherte und motivierte. In die KV Business School kam ich zufällig: Eine Freundin von mir arbeitete dort und suchte nach einer Stellvertretung. Um diese Stelle bewarb ich mich und wurde fest angestellt.

Wie erleben Sie heute junge Menschen, die mit einem ähnlichen Hintergrund wie Sie in die Schweiz gekommen sind, in Bezug auf ihre Bildung und Ausbildung? Viele unserer Lernenden haben einen Migrationshintergrund. Die meisten sind in der

Schweiz geboren und haben hier ihre schulische Ausbildung gemacht. Hinsichtlich der Motivation und den Leistungen erlebe ich sie jedoch unterschiedlich. Es gibt solche, die sehr selbstbewusst sind und mühelos den Deutschunterricht meistern. Sie haben klare Karriereziele und fallen im Unterricht positiv auf. Dann gibt es auch Lernende, die ihre schlechten Leistungen damit begründen, dass sie „eben keine Schweizer“ seien. Solche Schüler sind schwierig zu motivieren, da sie externe Faktoren als Grund für ihre schlechten Leistungen betrachten.

Hilft es denn beim Unterrichten, dass Sie einen ähnlichen Hintergrund teilen? Manchmal motiviert es Lernende, wenn ich ihnen anhand meines Werdegangs schildere, dass sie mit Fleiss viel erreichen können. Wenn sie sagen, sie seien keine Schweizer, dann antworte ich, dass ich auch keine Schweizerin sei. Das finden sie dann lustig und mir gelingt es dann, mit diesen Lernenden einzelne individuelle Zwischenschritte bis zum nächsten Aufsatz einzuplanen.

Was braucht es, um die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund zu verbessern? Integration spielt sich auf verschiedenen Ebenen ab. Ein wichtiger Faktor ist sicherlich die Sprache. In den ersten Schuljahren braucht es eine gute Sprachförderung, da viele Kinder mit Migrationshintergrund zu Hause in ihrer Muttersprache sprechen und Deutsch als Zweitsprache erwerben. Auf dem Arbeitsmarkt kommt insbesondere der Kenntnis der Landessprache eine sehr hohe Bedeutung zu. Auch ist die Sprache der Ort, wo Unterschiede der Herkunft, des sozialen und beruflichen Standes inszeniert werden. Was mir persönlich geholfen hat, war die Unterstützung zu Hause: Mein Vater sprach gut Deutsch und half mir, soweit er konnte. Später hatte ich das Glück, gute Lehrpersonen und Professoren zu haben, die mich motivierten und förderten. Manchmal kann nur schon ein positives Feedback sehr viel bewirken.

Ljubica Markic ist in Kroatien geboren und hat dort sowie in Bosnien und Herzegowina ihre ersten sieben Lebensjahre verbracht. Als sie 1991 in die Schweiz kam, war ihr Vater bereits zehn Jahre in der Schweiz arbeitstätig gewesen – zunächst als Saisonnier und später mit einem festen Arbeitsvertrag. Es war nicht geplant, dass die ganze Familie in die Schweiz kommt, sondern dass ihr Vater zurückkehren und sich in der Heimat etwas aufbauen würde. Doch der Krieg kam dazwischen und so wurde Ljubica in der Schweiz in die zweite Klasse eingeschult.

Mit Ljubica Markic sprach ROLF BUTZ.

DIE EIGENEN GRENZEN KENNEN

Denke ich an Grenzgänger, denke ich zunächst an: Im Ausland ansässige Arbeitnehmende, die in der Schweiz arbeiten und grundsätzlich an jedem Arbeitstag an den steuerrechtlichen Wohnsitz zurückkehren und somit an Werktagen die Grenze in der Regel zweimal passieren. Wie kommt man denn auf eine solche knochentrockene Formulierung, denkt sich da manch einer. Zugegeben, es handelt sich um einen klaren Fall von „déformation professionnelle“: Wer sich über Jahre mit Steuerfragen auseinandersetzt, dem fällt spontan die Definition nach dem Steuerrecht ein. Zu meiner Ehrenrettung kann ich anfügen: Auch der Duden wartet mit einer ähnlichen Begriffserklärung auf.

Doch viel zu einfach wäre das Thema Grenzgänger damit erklärt. Viel zu eindimensional. Denn da gibt es noch mehr. Beginnen wir mit den Kindern, die Grenzen suchen, ausloten, überschreiten. Die uns Eltern damit fordern, oft überfordern, und uns zweifeln lassen an den Erziehungsmethoden und -resultaten. Aber wer behauptet schon, Kindererziehung sei ein Kinderspiel!

Die Mutproben der Jugendlichen. Es knistert und kribbelt bei waghalsigen Unterfangen, bei Mutproben und widerrechtlichem Tun. Immer an der Grenze des Möglichen, Schicklichen und eben auch Erlaubten. Und dann das Glücksgefühl, wenn alles nochmals gut gegangen ist. Wir kennen das, wir alle. Die einen ein wenig besser als die anderen. „Mutige“ Grenzüberschreitungen, glücklicherweise meist ohne gravierende Konsequenzen.

Im Beruf: Arbeitnehmende, die sich in Grenzbereichen bewegen. Es können physische oder psychische Belastungen sein, welche die Grenze zum drohenden Absturz darstellen. Wie weit bin ich bereit zu gehen? Welchen Druck von

Vorgesetzten kann ich noch ertragen? Welcher Verzicht ist möglich, ohne Ansehen zu verlieren? Und die monetäre Abhängigkeit? Solche Fragen dürften die beruflichen Grenzgänger immer wieder beschäftigen. Im Bewusstsein, dass mit einem Fehlverhalten oder Ausrutscher der Abgrund gefährlich nahe rückt: die Depression, das Burn-out oder Suizidgedanken. In der Vergangenheit machten einige prominente Beispiele traurige Schlagzeilen. Manch einer wird sich gefragt haben, wie es so weit kommen konnte. Erklärungen oder Antworten darauf fänden sich höchstwahrscheinlich in psychologischen Theorien des menschlichen Unvermögens, eigene Grenzen zu spüren und darauf zu reagieren.

Grenzgängertum bei Sport, Freizeit oder Hobby. Hier findet geradezu eine Steigerung des Begriffes statt: Bis an die Grenzen der physischen und psychischen Belastbarkeit zu gehen, ist das bewusst erklärte Ziel. Temporärer Grenzübertritt, der Adrenalinkick beim Grenzgang zwischen Leben und Tod, ist das Mass aller Dinge. Warum stürzt man sich mit einem Fallschirm von einem Firmentower, auch wenn die Windverhältnisse nicht ideal sind? Vielleicht gerade deswegen, weil dadurch das Unterfangen noch exklusiver wird? Was reizt den Extremsportler, im Lauterbrunnental – das als Schweizer Mekka für Basejumper gilt – mit vollem Risiko todesmutig über die Klippen zu springen, um dann im allerletzten Augenblick den Fallschirm auszulösen? Sind es fette Gagen von Promoter-Firmen? Das bewundernde Staunen der Zuschauer? Das persönliche Hochgefühl? Oder liegen die Gründe anderswo, sind sie komplexer? Welche inneren Motivatoren sind für ein derartiges Risikoverhalten nötig? Es könnte doch durchaus sein, dass er oder sie auch springen würde ohne mediales Interesse, einfach um des Fliegens willen. „No risk, no

fun“ ist eine Zeiterscheinung. Unsere Gesellschaft bietet einigen offensichtlich zu wenig Herausforderung.

Zu wünschen bleibt, dass Menschen, die sich an Grenzen bewegen, genau wissen, was begrenzt wird – egal, ob es sich um selbstdefinierte Grenzen handelt oder um von aussen aufgezwungene. Die Grenze zu kennen heisst, die Wahl zu haben, diese zu überschreiten oder einzuhalten. Balancieren auf einer schmalen Grenze kann Glück bedeuten oder einen tiefen Sturz herbeiführen, der auch viel Leid für andere mit sich bringt.

Darum mein Rat: Drücken Sie ab und zu wieder einmal den persönlichen „Reset-Knopf“ und starten Sie das ganze System neu! Denn mit einer frischen Perspektive lassen sich die eigenen – echten wie auch unnötigen – Grenzen besser erkennen.



RICO ROTH ist Präsident des Kaufmännischen Verbandes Zürich.

ARBEITSMARKT

Gesucht: Aussenhandelsfachleute — für eine wettbewerbsfähige Wirtschaft

Die Globalisierung und der damit verbundene internationale Handel mit Gütern und Dienstleistungen bergen für die Schweizer Wirtschaft nicht nur viele Chancen, sondern stellen die Unternehmen und ihre Mitarbeitenden auch vor viele Herausforderungen. Aufgrund der Komplexität und Vielschichtigkeit des internationalen Geschäfts ist es unabdingbar, über Fachleute mit dem entsprechenden Fachwissen zu verfügen.

Der Bedarf an gut ausgebildeten Berufsleuten im Bereich Import/Export/Crosstrade (Aussenhandel) ist hoch und steigt stetig weiter, da das internationale Umfeld und die damit verbundenen Fragestellungen immer anspruchsvoller werden und auch weiter an Bedeutung gewinnen.

Die Zukunftsperspektiven für Aussenhandelsfachleute sind denn auch so vielversprechend wie anspruchsvoll und fordern von allen Beteiligten viel Engagement und Flexibilität. Nur so können sie ihren Betrag leisten, dass die Schweizer Wirtschaft auch in Zukunft innovativ und wettbewerbsfähig bleibt.

Aussenhandelsfachmann/-fachfrau

mit eidg. Fachausweis Webcode: CFAH *

ERFAHRUNGEN

Stimmen aus der Praxis

„Mit dieser Weiterbildung legen Berufsleute den fachlichen Grundstein in allen Bereichen rund um den Aussenhandel. Die sehr praxisnahe Weiterbildung an der KV Zürich Business School hilft den Absolventinnen und Absolventen, die Komplexität und Vernetzung der verschiedenen Themenbereiche im Aussenhandel zu verstehen. Dies ist für ihre berufliche Praxis ein absolutes ‚Must‘. Das erlernte Fachwissen, gekoppelt mit weiteren Kompetenzen, können sie in ihre tägliche Arbeit einfließen lassen, was das Unternehmen im operativen Geschäft als Ganzem und in der internationalen Auftragsabwicklung enorm unterstützt.“
DANI RIEDO, Teamleader Order Processing, Polymetrix AG, Oberbüren

„In meiner Tätigkeit als Schadens- und Forderungsmanager bei der Schweizerischen Exportrisikoversicherung (SERV) bin ich täglich mit Themen rund um den Export konfrontiert. Während der Weiterbildung zum Aussenhandelsfachmann erlange ich ein fundiertes Know-how im Bereich Export und erhalte darüber hinaus ein vertieftes Verständnis über die Tätigkeiten und Problemstellungen, die Exporteure in ihrem Alltag erleben. Auch wenn die Ausbildung sehr intensiv ist, würde ich sie jedem empfehlen, der im Aussenhandel oder einer verwandten Branche tätig ist.“
DANIEL FATHALLA, Asset & Claims Manager,
SERV Swiss Export Risk Insurance, Zürich

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 auf: meinebildungswelt.ch

*Webcode für meinebildungswelt.ch

BILDUNGSGANG

Der Bildungsgang auf den Punkt gebracht

Diese Weiterbildung vermittelt in drei Semestern sämtliche Fähigkeiten, die für die Auftragsabwicklung von internationalen Geschäften nötig sind, führt die Studierenden ins internationale Handelsrecht ein und stärkt ihre Analysekompetenz globaler Märkte. Erfahrene Dozenten aus der Praxis beleuchten Chancen und Risiken von allen Seiten. Die Finanzierung von Aussenhandelsgeschäften ist ebenso Teil des Unterrichts wie die internationalen Handelshemmnisse (Zoll, Ursprung, Mehrwertsteuer usw.), die Verhandlungsführung im internationalen Umfeld und die Herausforderungen der Spedition zu Wasser, zu Land und in der Luft.

Umfassende Generalistenkenntnisse machen Aussenhandelsfachleute mit eidg. Fachausweis zu gesuchten Fachleuten auf dem Arbeitsmarkt. Die gebündelten Kompetenzen in der Kooperation von KV Zürich Business School mit der Höheren Fachschule für Aussenwirtschaft (HFA) ermöglichen eine absolut optimale Vorbereitung auf die eidgenössische Abschlussprüfung.

Zulassung

Für die Zulassung zur Prüfung werden neben einem Berufsabschluss zwei Jahre Berufserfahrung im Aussenhandelsumfeld vorausgesetzt.

Nächster Start

28. Oktober 2016

ZUKUNFT

Ihre Laufbahn im Aussenhandel

Weiterbildungen im Aussenhandel beginnen dort, wo die meisten anderen aufhören: bei den grenzüberschreitenden wirtschaftlichen Fragestellungen. Aufbauend auf den eidgenössischen Fachausweis ist das Diplom als Aussenhandelsleiter/-in ein Türöffner für leitende Positionen und der nächste Weiterbildungsschritt für Generalisten in der Aussenwirtschaft. Für Vertiefungen in einzelnen Fachgebieten sind Seminare und Zertifikatskurse der ideale Weg.

Neben der internationalen Auftragsabwicklung ist der internationale Vertrieb ein weiteres Berufsfeld im Aussenhandel. Mit der Weiterbildung zum/zur «Spezialist/-in im internationalen Vertrieb» holen sich Absolventinnen und Absolventen das Rüstzeug, um internationale Märkte zu beurteilen, zu erschliessen und zu bearbeiten.

Ohne Sprachkenntnisse geht es im internationalen Geschäft nicht. Die KV Zürich Business School bietet vielfältige Möglichkeiten zur Pflege und Erweiterung der Kenntnisse in den gängigen Geschäftssprachen. Verhandlungssicher auf dem internationalen Parkett agieren zu können, ist im Aussenhandel ein wichtiger Erfolgsfaktor.

SARAH SUTER ABSOLVENTIN FACHAUSWEIS FINANZ- UND RECHNUNGSWESEN

„Beruflich funktioniere ich klar und strukturiert. Ein wunderbarer Ausgleich zur Zahlenwelt sind meine Kinder. Sand, Dreck, Burgen bauen: Das ist richtig abschalten.“

„Zahlen waren seit der Primarschule mein Ding und meine Stärke“, sagt Sarah Suter. Warum sie nach dem KV ihre Laufbahn in einer Anwaltskanzlei startete, weiss sie eigentlich nicht. Seit sie jedoch vor sechs Jahren als Verantwortliche für das Finanz- und Rechnungswesen in ein Architekturbüro gewechselt hat, ist das kein Thema mehr: „Ich habe es gern logisch und exakt, im Jus-Bereich hat mir das teilweise gefehlt.“ In der Welt der Zahlen hat sie ihr berufliches Zuhause gefunden. In der Weiterbildung zum eidg. Fachausweis an der KV Zürich Business School traf Sarah Suter auf Dozenten, die ihre Ansprüche an sich selbst weiter förderten. Sie will den Dingen auf den Grund gehen, Topleistungen liefern: „Ich bin eine Perfektionistin, mit Prüfungsnote 5 bin ich nicht zufrieden.“ Ihren Mitstudierenden erteilte Sarah Suter wirkungsvollen Nachhilfeunterricht. Das sprach sich herum. Seit Kurzem ist sie selbst als Dozentin tätig: spürbar mit Herzblut, aber auch mit Respekt vor der neuen Rolle – „menschlich, nicht fachlich“, wie sie sagt. Wer ihr zuhört, hat keine Zweifel, dass sie diese Aufgabe meistert.

NAME: Sarah Suter +++ **GEBOREN:** 23. März 1984 +++ **AUSBILDUNG:** Fachfrau Finanz- und Rechnungswesen mit eidg. Fachausweis +++ **AKTUELLER BERUF:** Finanz- und Rechnungswesen in einem kleinen Architekturbüro +++ **ZIELE:** Familie und Beruf unter einen Hut bringen – und mich gleichzeitig im Berufsleben weiterentwickeln, indem ich komplexere Aufgaben übernehmen und das Erlernte anwenden darf.



ENTWEDER — ODER

Schultag oder Arbeitstag? Die Schultage waren eine wunderbare Abwechslung: Hirnzellen anstrengen und wieder Neues lernen. Trotzdem bevorzuge ich die Arbeitstage, wo ich das Erlernte anwenden, festigen und erweitern kann.

Mehr Lohn oder mehr Freizeit? Mehr Freizeit, allein schon weil ich Familie habe. Ich würde für mehr Lohn nicht auf diese wertvolle Zeit verzichten.

Prüfung: mündlich oder schriftlich? Als Absolventin: schriftlich! Die Prüfungen sind klarer strukturiert, lassen weniger Interpretationsspielraum. Man ist der Exaktheit näher, die mir in der Zahlenwelt so sehr liegt. Als Prüfungsexpertin würde ich mündlich allerdings vorziehen.

Idealistin oder Realistin? Da ich Struktur und Klarheit schätze, tendiere ich eher zu Realismus.

Fleiss oder Talent? Wer das Maximum erreichen möchte, braucht beides! Fleiss ist sicher wichtig — aber ohne Talent? Eine Formel auswendig lernen, ist mit Fleiss problemlos möglich, den Sinn für die Hintergründe zu haben, fällt einem mit Talent aber leichter.

Solistin oder Teamplayerin? Eher Solistin: dann trage ich nur für meine eigenen Fehler die Verantwortung.



WINTERSEMESTER 2016

ARBEITSTECHNIK ■ SPRACHEN
ALLGEMEINBILDUNG ■ GESTALTUNG

SAGEN SIE „ICH“:

Auftrittskompetenz

Selbstbewusst

kommunizieren

Storytelling

Gehirntraining

Körpersprache

verstehen

Streiten, aber richtig

Stimmschulung

Körpersprache

Mentaltraining

SAGEN SIE „WIR“:

Arabisch

Chinesisch

Englisch

English Certified

Farsi

Französisch

Rätoromanisch

Russisch

Türkisch

Latein

Italienisch

Für die nötige Bewegung zwischendurch:

Yoga – Gymnastik – Pilates – neu auch in Zürich-West.

Vollständiges Programm, Anmeldung:

Volkshochschule Zürich ■ Bäregasse 22 ■ 8001 Zürich
www.vhszh.ch ■ info@vhszh.ch ■ T 044 205 84 84



Kaderkurse nach Mass

- Kaderkurs HWD/VSK
- Dipl. Betriebswirtschaftler/in VSK / HF
- Techn. Kaufmann/-frau eidg. FA
- Bachelor BA / Master Degree
- Eidg. dipl. Hotelier / Restaurateur HF
- Marketing & Verkauf / MarKom
- Personalwesen / Rechnungswesen
- Beginn: ab 24. Oktober 2016



Militärstrasse 106, 8004 Zürich
Nähe HB, mit gratis Parkplätzen
Telefon: 044 241 08 89

BVS Business-School
www.bvs-bildungszentrum.ch



Neu!

Mehr als
100
Seminare

MeineSeminare[®].ch

Auszug aus dem breiten Seminarprogramm

MWST Grundlagen

Digitales Zeitmanagement

Neu in der Führungsrolle

Excel-Formeln und -Statistiken im Berufsalltag

Erfolg mit generationenübergreifenden Teams

Moderne Geschäftskorrespondenz

Zeitgemässes Arbeiten in der Cloud

Tablets effizient im Business eingesetzt

Einstieg in Social Media

Professionelles Auftreten

Pimp my flip – professionell visualisieren

Einführung in das Online-Recht

Wirkungsvolle Online-Texte

...und viele weitere Seminare!



10% Rabatt für Mitglieder des Kaufmännischen Verbandes Zürich!



Sihlpost Zürich
Bildung im Zentrum
der Schweiz

KV ZÜRICH
BUSINESS SCHOOL
WEITERBILDUNG

MeinBildungspartner[®]

MEN'S ENGLISH CLUB

Programme for October & November 2016

OCTOBER 18: Holiday**OCTOBER 25:** Alexander the Great**NOVEMBER 1:** Boudicea**NOVEMBER 8:** 10 Brilliant Generals forgotten by History**NOVEMBER 15:** Benjamin Franklin**NOVEMBER 22:** Myths and Legends**WHEN:** Meetings held Tuesdays at 7 pm**WHERE:** Kaufleuten Building, Artemis Room (first floor), Talacker 34, Zurich **CONTACT:** George Carr (Club Leader), 044 462 30 29 / 079 233 52 77, E-Mail: scibg@hispeed.ch

LADIES' ENGLISH CLUB



Programme for October & November 2016

OCTOBER 17: Life and work of Elizabeth Gaskell (III), with Nancy Scherer-Howe.The novelist and short story writer, referred to as *Mrs Gaskell*, offered a detailed portrait of lives during the Victorian era.**OCTOBER 24:** English, with Bruce Lawder**OCTOBER 31:** Check your grammar,

with Nancy Scherer-Howe

NOVEMBER 7: English, with Bruce Lawder**NOVEMBER 14:** Money and Politics, with Nancy Scherer-Howe**NOVEMBER 21:** English, with Bruce Lawder**WHEN:** Meetings held on Mondays at 6.45 pm**WHERE:** Kaufleuten Building (first floor), Talacker 34, Zurich**CONTACT:** Nancy Scherer-Howe (Professional Leader), 044 720 93 09 / Dr. Bruce Lawder (Assistant Leader), 044 261 08 33

VETERANEN- UND SENIORENVEREIN VSV

Klubnachmittag

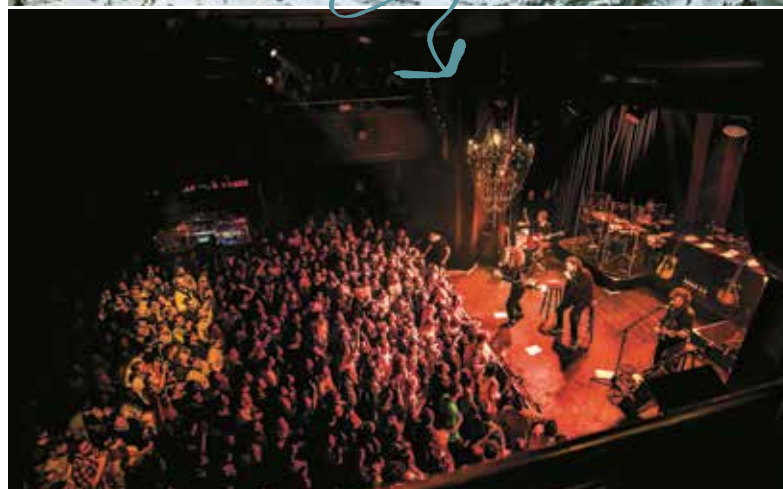
Ist die Schweiz noch sicher? Die Situation im Nahen Osten und wir. Referat von Prof. Dr. Albert Stahel**WANN:** Montag, 24. Oktober 2016, von 14.30 bis 16.30 Uhr**WO:** Kaufleutensaal, Pelikanstrasse 18, Zürich

Monatstreff „Open Höck“

WANN: Mittwoch, 2. November, ab 15.30 Uhr**WO:** Restaurant Glogge-Egge, Hotel Glockenhof, Sihlstrasse 31, Zürich

ZERMATT UNPLUGGED KAUFLEUTEN

27. BIS 29. OKTOBER 2016



Nach der erfolgreichen Premiere letzten Herbst ist das Akustik-Festival **Zermatt Unplugged im Kaufleuten** zurück: drei Tage Genuss, Kulinarik, Walliser Gastfreundschaft und Unplugged-Shows im intimen Rahmen.

Vom 27. bis 29. Oktober performen die Weltstars **Chris de Burgh**, **Aloe Blacc** und **Simple Minds**, die isländische Künstlerin **Emiliana Torrini**, die Soul-Legende **Gabrielle**, die Multiinstrumentalistin **Lianne La Havas** und der israelische Akustik-Star **Asaf Avidan** (solo) auf den Bühnen im Kaufleuten. Ausserdem gibt es mit **Turin Brakes** und **Nada Surf** gestandene Künstler zu entdecken, die mit neuen Alben auf Tour sind.

Wer es exklusiv mag, kommt mit dem Angebot des **All Access Club** voll auf seine Kosten: Dieses Package beinhaltet neben dem **Zutritt für alle Konzerte** ein **exquisites Seated-Dinner**, an dem Gastköche aus Zermatt alpine Köstlichkeiten in das Pop-up-Restaurant im Klubsaal bringen. Die Musiklegende **Marianne Faithfull** sorgt mit ihrem privaten Showcase für die perfekte musikalische Unterhaltung.

Nach den Konzerten geht es an den After Partys mit **Jan Blomqvist & Band**, **Skin DJ Set**, **Andhim** und vielen mehr bis in die frühen Morgenstunden weiter. *Tickets & Infos unter zermatt-unplugged-kaufleuten.ch*



ORIENTIERUNG IM BILDUNGS-DSCHUNGL 2.0

SOEBEN ERSCHIENEN: AKTUALISIERTE UND ERWEITERTE AUFLAGE POCKETGUIDE 2 „WEITERBILDUNG“

Der Kaufmännische Verband Zürich hat die zweite, umfassend aktualisierte Ausgabe des Pocketguides „Weiterbildung“ veröffentlicht. Der handliche Ratgeber im Taschenformat beleuchtet das Thema aus verschiedenen Blickwinkeln – von der Standortbestimmung über die Wahl der passenden Fortbildung bis hin zu Fragen der Finanzierung oder der Vereinbarkeit mit Beruf und Familie. Praktische Checklisten, Übersichtsgrafiken und Kontakte erleichtern die Orientierung.

Der Pocketguide „Weiterbildung“ ist für zehn Franken unter kfmv-zuerich.ch erhältlich.

KAUFLEUTEN ZÜRICH
27.–29.10.2016

CHRIS DE BURGH
ALOE BLACC
SIMPLE MINDS

LIANNE LA HAVAS
ASAF AVIDAN (Solo) NADA SURF
EMILIANA TORRINI
GABRIELLE TURIN BRAKES

Dudettes Gavin James John Moreland

AFTER PARTY Skin DJ Set, Jan Blomqvist & Band, Andhim
and many more

ZERMATT VILLAGE Erlebe die kulinarische Welt von Zermatt.

Powered by Media Partner



ARTIST: ANDREA BIGNASCA



FÜHRUNG

Konfliktmanagement für Führungskräfte

Ab wann sind Spannungen im Team Chef-sache? Was tun Sie, wenn Sie selber mit Kollegen oder Vorgesetzten in einen Streit geraten? Soll man Differenzen besser unter den Teppich kehren oder ausdiskutieren? Mit wachsender Konfliktfähigkeit schaffen Sie längerfristig die Basis für echte Kooperation und verbesserte Beziehungen. Darüber hinaus eignen Sie sich wertvolle Kenntnisse an, um in einem Konflikt zwischen Personen die Vermittler-Rolle einzunehmen.

LEITUNG: Joachim Hoffmann, Arbeits- und Organisationspsychologe FSP/SGAOP, Coach für Führungskräfte und Teams

DATUM: Donnerstag und Freitag, 10. und 11. November 2016, 9.00 bis 16.45 Uhr

ORT: SIB Trainingszentrum „Sihlhof“, Lagerstrasse 5, Zürich

KOSTEN: Mitglieder CHF 1090.-, Nichtmitglieder 1190.-

Selbstmanagement für Führungskräfte

Informationsflut, vielfältige Belastungen, parallel laufende Aufträge und Projekte sowie stets steigende Erwartungen sind Zeichen unserer Zeit. Moderne Kommunikationsmittel, Multitasking und enge Termine treiben uns an. Viele Arbeits- und Lebenssituationen erleben wir zunehmend als belastend. Stress ist ein individuelles Empfinden: Den persönlichen Bewältigungsstrategien im Umgang mit Belastungen gehen wir auf den Grund. Wie gehen wir damit um, wenn traditionelle Zeitmanagement- und Arbeitsmethoden nicht mehr greifen?

LEITUNG: Rainer von Arx, eidg. dipl. Betriebsausbilder HFP und Coach & Supervisor MAS FH/BSO, ehemaliger Leiter Entwicklung einer führenden Schweizer Krankenversicherung

DATUM: Donnerstag, 10. November und 1. Dezember 2016, 9.00 bis 16.45 Uhr

ORT: SIB Trainingszentrum „Sihlhof“, Lagerstrasse 5, Zürich

KOSTEN: Mitglieder CHF 1090.-, Nichtmitglieder 1190.-

Schwierige Mitarbeitende – Herausforderung für Führung und Team

Als schwierig wahrgenommene Mitarbeitende lösen oft starke zwischenmenschliche Probleme aus. Das beeinträchtigt die Leistungsfähigkeit, die Stimmung im Team und belastet Sie als Führungsperson. In solch anspruchsvollen Situationen reagieren Vorgesetzte häufig inadäquat: zuwartend, autoritär oder ziellos aktiv. Am Ende einer negativen Entwicklung im Arbeitsumfeld kommt es meist zur Kündigung und später zur IV-Anmeldung. Dies geht aus einer Studie des Bundesamtes für Sozialversicherungen hervor.

LEITUNG: Felix Kobelt, lic.phil. Psychologe FSP, Praxis für Beratung, Therapie und Supervision

DATUM: Dienstag, 15. November 2016, 9.00 bis 16.45 Uhr

ORT: SIB Trainingszentrum „Sihlhof“, Lagerstrasse 5, Zürich

KOSTEN: Mitglieder CHF 690.-, Nichtmitglieder 790.-

RECHT

Arbeitszeugnisse: Grundlagen, Spezialwissen, Formulierungs-Workshop

Die Zeugnissprache verändert sich laufend. Im Seminar erfahren Sie den aktuellen Stand. Wir entwickeln Lösungen für die Praxis und klären Unsicherheiten in der Formulierung. Zudem beschäftigen wir uns mit der manchmal schwierigen Kommunikation im Prozess der Zeugniserstellung. Sie profitieren von der Besprechung Ihrer konkreten Fragen, vertiefen Ihr Wissen, gewinnen Sicherheit in der Formulierung und erweitern Ihre Handlungsstrategien in Konfliktfällen.

LEITUNG: Claudia Eugster, lic. iur. HSG, Fachanwältin SAV Arbeitsrecht, Sozialversicherungsfachfrau mit eidg. Fachausweis

DATUM: Dienstag, 15. November 2016

ORT: Verbandshaus Kaufleuten, Talacker 34, Zürich

KOSTEN: Mitglieder CHF 390.-, Nichtmitglieder 495.-

Arbeitsrecht – Absenzen und Arztzeugnis

Krankheit und Unfall von Mitarbeitenden können Team und Arbeitsabläufe erheblich belasten. Die aktive Senkung der Absenzenquote birgt hohes Sparpotenzial. Bei vielen Kurzabsenzen oder psychisch begründeten Langzeitabsenzen entsteht bei Vorgesetzten immer wieder ein Gefühl des Misstrauens oder der Ohnmacht. Das Seminar vermittelt einen Überblick über die häufigsten Abwesenheitsgründe und den rechtlichen Umgang damit. Besonders ausgeleuchtet wird die Problematik des Arztzeugnisses und seine Bedeutung für den Nachweis der Arbeitsunfähigkeit. Aufgezeigt werden auch bewährte Ansätze bei Verdacht auf Gefälligkeitszeugnisse und unbegründete Tagesabsenzen. Ebenfalls eingegangen wird auf das oft übersehene Problem des Präsentismus.

LEITUNG: Ursula Guggenbühl, prof. lic. iur. Rechtsanwältin

DATUM: Dienstag, 4. April 2017

ORT: Verbandshaus Kaufleuten, Talacker 34, Zürich

KOSTEN: Mitglieder CHF 440.-, Nichtmitglieder 550.-

Pensionierung planen – gut vorbereitet in den dritten Lebensabschnitt

Im Hinblick auf die Pensionierung müssen Sie Entscheide von erheblicher Tragweite treffen. Verschaffen Sie sich frühzeitig einen Überblick über sämtliche Elemente der Altersvorsorge (AHV, Pensionskasse und private Vorsorge). Lernen Sie die Möglichkeiten der Steueroptimierung und die Bedeutung güter- und erbrechtlicher Aspekte kennen. Wenn Sie das Zusammenspiel dieser Elemente kennen, steht einer sorgenfreien Zeit im Alter mit sicherem Einkommen und Vermögen nichts mehr im Wege.

LEITUNG: Renate Spichtig, Treuhänderin FA und Sozialversicherungsfachfrau FA bei Balmer-Etienne AG

DATUM: Donnerstag, 27. April 2017, 18.00 bis 20.30 Uhr

ORT: Verbandshaus Kaufleuten, Talacker 34, Zürich

KOSTEN: Mitglieder CHF 120.-, Nichtmitglieder 180.-

ARBEITS- UND LERNTECHNIK

Mentaltraining – Elemente aus dem Spitzensport

Erfolg im Spitzensport ist kein Zufall, sondern das Ergebnis von Vorbereitung und Training. Das gilt nicht nur für Technik und Kondition, sondern auch für den mentalen Bereich. Starke Konkurrenten, Versagensängste, hohe Erwartungen, Nervosität, Erfolgsdruck — all diese Faktoren spielen auch im Beruf eine Rolle. Wenn es Ihnen mental gelingt, Ihre Winning-Feelings abzurufen, Ihre Gedanken leistungsfördernd einzusetzen und Ihre Emotionen zu kontrollieren, dann schaffen Sie Voraussetzungen für Ihren Erfolg. Dieses Mentaltraining zeigt Ihnen Techniken für optimale Leistungen auf.

LEITUNG: Rinaldo Manferdini, lic. phil., Mentaltrainer SASP, Sportlehrer ETH, Schnelllese-Trainer

DATUM: Freitag, 28. Oktober 2016

ORT: Verbandshaus Kaufleuten, Talacker 34, Zürich

KOSTEN: Mitglieder CHF 390.–, Nichtmitglieder 495.–

Smart Reading: schneller und genauer lesen

Durch das Internet hat die Menge an Texten, die täglich gelesen werden müssen, deutlich zugenommen. Deshalb spielt es heute eine entscheidende Rolle, ob Sie für eine A4-Seite vier oder zehn Minuten benötigen, denn hochgerechnet auf die riesige Textmenge pro Tag, Woche und Monat macht das letztlich etliche Stunden aus, die einem dann anderswo fehlen. Smart Reading ist ein Lesekompetenz-Training, mit dem Sie genauer lesen, Ihr Lesetempo steigern, sich schneller einen Überblick über einen Text verschaffen, wichtige Stellen im Text in kürzerer Zeit auffinden und sich mehr vom Gelesenen einprägen.

LEITUNG: Rinaldo Manferdini, lic. phil., Schnelllese-Trainer, Germanist, Mentaltrainer SASP

DATUM: Dienstag, 8. November 2016

ORT: Verbandshaus Kaufleuten, Talacker 34, Zürich

KOSTEN: Mitglieder CHF 390.–, Nichtmitglieder 495.–

Zeitmanagement und kluge Arbeitsorganisation

Sie finden, Zeitmanagement sei überflüssig und denken, dass Sie 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!

LEITUNG: Katharina Noetzli, lic. phil. I; Managementtrainerin, Coach, Organisationsberaterin und Konfliktmediatorin sdm

DATUM: Dienstag, 29. November 2016

ORT: Verbandshaus Kaufleuten, Talacker 34, Zürich

KOSTEN: Mitglieder CHF 390.–, Nichtmitglieder 495.–

SELBSTMANAGEMENT



Business Knigge – Umgangsformen im Beruf

Ob gegenüber Kunde, Vorgesetzten, Geschäftspartnern oder Arbeitskolleginnen — tadellose Umgangsformen ermöglichen eine wertschätzende und erfolgreiche Zusammenarbeit. Gute, zeitgemässe Manieren in allen Situationen machen Sie zu einem angenehmen Geschäftspartner oder zu einer angenehmen Geschäftspartnerin. Sie meistern alltägliche Situationen ebenso wie heikle Momente mit Stil, souverän und natürlich.

So wirken Sie professionell sicher — und schaffen sich dadurch die Grundlage für Ihren beruflichen Erfolg.

LEITUNG: Christian M. Wüest, selbstständiger zertifizierter Kniggetrainer, Mitinhaber von „my image“

DATUM: Montag, 24. Oktober 2016

ORT: Verbandshaus Kaufleuten, Talacker 34, Zürich

KOSTEN: Mitglieder CHF 390.–, Nichtmitglieder 495.–

Die gewinnende Art, sich durchzusetzen

Wenn wir unter Druck geraten, handeln wir oftmals nicht so, wie wir es uns vorgenommen haben. Um gewinnend reagieren zu können, ist es wichtig, eigene Handlungsmuster — unsere „Antreiber“ und „Druckknöpfe“ — zu erkennen. So können Sie in schwierigen Situationen Ihr eigenes Handeln besser steuern und in die gewünschte Richtung so verändern, dass alle involvierten Parteien mit einem guten Gefühl als „Sieger“ vom Tisch gehen können.

LEITUNG: Jacqueline Steffen Oberholzer, Betriebsökonomin HWV, Trainerin und Coach, Inhaberin von steffen coaching

DATUM: Montag, 7. November 2016

ORT: Verbandshaus Kaufleuten, Talacker 34, Zürich

KOSTEN: Mitglieder CHF 390.–, Nichtmitglieder 495.–

Neue berufliche Perspektiven entdecken

Viele Menschen verspüren im Laufe des Lebens den starken Wunsch, sich beruflich zu verändern. Die Suche nach einer neuen Berufstätigkeit, die besser passt, ist anspruchsvoll. Erst wenn Sie Ihre Bedürfnisse, Stärken und Vorlieben kennen, ist es möglich, neue Perspektiven für Ihr Berufsleben zu finden. Im Seminar lernen Sie, Ihre „Big Five for Life“ zu bestimmen und ein fassbares Ziel zu formulieren.

LEITUNG: Susanne Ott, Coach SCA und CAS, HR-Fachfrau, Ausbilderin und Berufsbildungsfachfrau mit eidg. Fachausweis, Personal- und Berufsbildungsverantwortliche

DATUM: Mittwoch, 23. November 2016, 17.30 bis 20.30 Uhr

ORT: Verbandshaus Kaufleuten, Talacker 34, Zürich

KOSTEN: Mitglieder CHF 120.–, Nichtmitglieder 180.–

KOMMUNIKATION

Die Geheimnisse der Körpersprache entschlüsseln

Wir kommunizieren ständig — auch ohne Worte. Mit unserem Körper reden wir mehr, als wir glauben. Die meisten Menschen überschätzen den sprachlichen Anteil der gegenseitigen Verständigung. Tatsächlich sind die nonverbalen Zeichen etwa viermal effektiver als die verbalen. Im Umgang mit diesen Körpersignalen interpretieren wir jedoch ständig. Ob richtig oder falsch, erfahren wir nur, wenn wir unsere Interpretation überprüfen.

LEITUNG: Silvia Wieland, Kommunikationstrainerin von steffen coaching

DATUM: Donnerstag, 20. Oktober

ORT: Verbandshaus Kaufleuten Zürich, Talacker 34, Zürich

KOSTEN: Mitglieder CHF 390.-, Nichtmitglieder 495.-

Bewerbungsbrief – CV – Dossier – Training

Ihr Bewerbungsdossier soll überzeugen und gegenüber der Konkurrenz besonders positiv auffallen. Im Seminar erfahren Sie, worauf es dabei ankommt. Zudem erhalten Sie wertvolle Informationen, um die Stellensuche systematisch und effizient zu gestalten.

LEITUNG: Susanne Ott, Coach SCA und CAS, HR-Fachfrau, Ausbilderin und Berufsbildungsfachfrau mit eidg. Fachausweis, Personal- und Berufsbildungsverantwortliche

DATUM: Mittwoch, 26. Oktober 2016, 17.30 bis 20.30 Uhr

ORT: Verbandshaus Kaufleuten Zürich, Talacker 34, Zürich

KOSTEN: Mitglieder CHF 120.-, Nichtmitglieder 180.-

Im Vorstellungsgespräch überzeugen

Im Vorstellungsgespräch geht es darum, als aufmerksame, aktive und gewinnende Person zu punkten. Ein Perspektivenwechsel im Seminar macht Sie sicherer dafür. Sie lernen auch verschiedene Interviewformen kennen und decken Blockaden oder Glaubenssätze auf. Ein guter Umgang mit der Lohnfrage und mit Absagen ist wichtig und wird Thema sein. Sie erfahren zudem, wie Sie die Zuversicht erhalten oder wieder Mut schöpfen können.

LEITUNG: Susanne Ott, Coach SCA und CAS, HR-Fachfrau, Ausbilderin und Berufsbildungsfachfrau mit eidg. Fachausweis, Personal- und Berufsbildungsverantwortliche

DATUM: Mittwoch, 9. November 2016, 17.30 bis 20.30 Uhr

ORT: Verbandshaus Kaufleuten Zürich, Talacker 34, Zürich

KOSTEN: Mitglieder CHF 120.-, Nichtmitglieder 180.-

JUGEND UND LEHRE


Führung von Lernenden – eine besondere Aufgabe
Teil 1: Adoleszenz, Rollen, Regeln & Grenzen

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 auch die Unterstützung der Auszubildenden. Im Seminar machen wir einen Ausflug in die Welt, in der die Jugendlichen heute leben und vertiefen das Gespür für die Befindlichkeit und die Bedürfnisse der Lernenden. Wir beleuchten die vielschichtigen Aspekte Ihrer Rolle als Berufsbildner/-in.

LEITUNG: Vera Class, MAS FHNW in Wirtschaftspsychologie, eidg. dipl. Kommunikationsleiterin, Auszubildnerin mit eidg. FA, Berufsbildungsexpertin

DATUM: Freitag, 18. November 2016

ORT: Alte Kaserne Kulturzentrum, Winterthur

KOSTEN: Mitglieder CHF 390.-, Nichtmitglieder 495.-

ALLGEMEINE HINWEISE

SEMINARZEITEN: 9.00 bis 17.00 Uhr,

Ausnahmen speziell vermerkt

KOSTEN: Unterlagen, Getränke, bei Tagesseminaren auch Mittagessen inklusive

ANMELDUNG & ALLGEMEINE

BEDINGUNGEN: kfmv-zürich.ch/seminare

Die Seminare in der Kategorie „Führung“ werden in **KOOPERATION MIT DEM SIB** durchgeführt.

SINNIGER POLIZEIALLTAG

Zunächst muss ich vehement mit einem Vorurteil aufräumen: Die Polizei hat bei Weitem nicht nur mit negativen Vorfällen zu tun. Im Gegenteil: Wir erleben eine grosse Anzahl positiver Geschichten! Seien dies erfolgreiche Verhaftungen, Hilfeleistungen bei alltäglichen Problemen oder sogar Rettungen – aus dem See oder einem beschädigten Auto. So betrachtet, überwiegen im Polizeialltag die schönen Erlebnisse.

Aber in einer Stadt wie Zürich mit knapp einer halben Million Einwohner gibt es natürlich auch negative Ereignisse und traurige Vorfälle. Das gehört dazu. Was auf den ersten Blick vielleicht noch amüsant klingt, offenbart sich manchmal bei näherem Hinschauen als tragische Geschichte. Und solche Geschichten, ja, die können durchaus belastend sein. Klar gibt es Ereignisse, die einem näher gehen als andere. Oft sind es nicht die grossen medialen Geschichten, sondern kleine Vorfälle, die betroffen machen. Ich erinnere mich zum Beispiel noch heute an diesen kleinen Jungen, der sich täglich bei einem Essensstand in der Stadt sein Zmittag geholt hat – er hatte kein richtiges Zuhause. Das ist jetzt 20 Jahre her. Oder ich weiss noch, wie ich im Juli 2004 nach der Bluttat bei der Zürcher Kantonalbank, bei der drei Personen ums Leben kamen, durch die Stadt lief. Es war der Montagmorgen nach dem Züri Fäsch und es lagen noch Tonnen von Abfall auf der Strasse. Als ich abends nach Hause ging, waren die Strassen wieder sauber gefegt, ich hingegen konnte die schrecklichen Bilder dieser Tat nicht so einfach aus meinem Kopf wegwischen.

Wie man sich vor solch' traurigen Erlebnissen schützt und emotional abgrenzt? Ich glaube, das kann man gar nicht. Ich zumindest bin extrem sensibel. Und das ist auch gut so. Aber als Polizist lernt man, mit negativen Vorkommnissen umzugehen. Die Gefahr einer gewissen „Déformation professionnelle“ besteht in unserem Beruf allerdings schon, weil wir generell vermutlich mehr negative Facetten des Lebens kennenlernen als „normale“ Bürgerinnen und Bürger. Wenn ich an den Platzspitz anfangs der 90er-Jahre zurückdenke, wo wir als Polizistinnen und Polizisten täglich tausende Drogensüchtige erlebten... Da stumpft man sogar gegenüber solchem Elend irgendwann etwas ab. Aber das war natürlich eine Extremsituation.

Wichtig im Umgang mit traurigen Ereignissen ist für mich das Gespräch mit anderen. Ein gutes Team ist da essentiell

– Kolleginnen und Kollegen, mit denen ich mich austauschen und gewisse Erlebnisse nochmals diskutieren kann. Das hilft mir, negative Vorfälle zu verarbeiten. Natürlich ist auch das private Umfeld wichtig und ich nehme mir zu Hause den Raum und die Zeit, Dinge, die mich beschäftigen, zu besprechen. Doch wie eingangs erwähnt: Auf die traurigen Geschichten des Polizeialltags folgen jeweils bald schon wieder schöne Erlebnisse. Polizist ist ein Kontaktberuf und wir treffen oft auch auf dankbare Menschen, die sich über unseren Einsatz freuen. Ich bekomme beispielsweise noch heute von einer Dame, der ich vor vielen Jahren bei einem Bootsunfall geholfen hatte, alljährlich eine Kerze zu Weihnachten geschenkt. Oder ein Juwelier, bei dem wir einen Raubüberfall aufklärten, brachte als Dank auf der Polizeiwache hunderte kleine Päckchen vorbei. Es gibt unzählige solcher schönen Geschichten, die das Negative unseres Berufs aufwägen.

So empfinde ich den Polizeialltag weitestgehend als sinnstiftend. Unglaublich und bisweilen anstrengend ist hingegen die Geschwindigkeit der heutigen Medien. Jeder und jede postet unmittelbar nach einem Ereignis seine Sicht der Dinge auf den sozialen Medien – und löst damit eine Dynamik aus, die ich nur ganz schwer steuern kann. Denn ein einzelnes Bild oder ein kurzes Video zeigt immer nur einen Teil der Wahrheit. Die offizielle Stimme der Polizei ist zu diesem Zeitpunkt oft noch nicht veröffentlicht und ich kann anschliessend nur noch korrigierend reagieren statt proaktiv Bericht zu erstatten. Trotzdem oder gerade deswegen heisst das Credo in meinem Amt: *richtig vor schnell!*

MARCO CORTESI machte 1984 die Polizeischule bei der Stadtpolizei Zürich und war anschliessend als Streifenpolizist und in verschiedenen Abteilungen tätig, bevor er 1992 in den Mediendienst wechselte. Heute ist er gebürtige Engadiner Chef Mediendienst bei der Stadtpolizei Zürich.



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 100% FSC-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



ControllerAkademie

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

Start 27. Oktober 2016

«Debitoren-Risiko-Management»

Inhalt: Von der Bonitätsprüfung und -überwachung, um mögliche Zahlungsausfallrisiken frühzeitig zu erkennen, bis hin zum Mahnwesen und zur Realisierung von Forderungen.

Für: Mitarbeitende aus den Bereichen Finanz- und Rechnungswesen, Debitorenbuchhaltung, Forderungsmanagement und Inkasso.

Vorteil: In 8 Halbtagen soviel Know-how erwerben, um den täglichen Berufsalltag in der Debitorenwelt umsichtig, versiert und erfolgreich zu managen.

Dauer: 8 Nachmittage

Abschluss: «Fachausweis für Credit Management»



Jetzt anmelden!
www.controller-akademie.ch



Kooperationspartner:

Verein für Credit Management
Schweiz **VfCMS**

Die Controller Akademie
ist eine Institution von

**kaufmännischer
verband**

meine wirtschaft, für mich,
in zürich.

