WIR KAUFLEUTE

DAS MAGAZIN DES KAUFMÄNNISCHEN VERE ZÜRICH

#11_12/2016

WAS WIR UNS WÜNSCHEN:
Die Zeichen der Zeit zu erkennen

kaufmännischer verband

mehr wirtschaft. für mich. in zürich.

Es war einmal ein *mit viel Witz und* *. Er war weitsichtig wie ein* *, hatte Wissen wie siebenhundert* *und stemmte jede* *federleicht wie ein Akrobat. Seine Freunde nannten ihn schlicht und ergreifend „die* *“. Der Mann half Bedürftigen im* *und sorgte sich um jedes* *der Welt. Pflanzte* *in Afrika und hatte alle* *des Lebens für andere. Eines Tages aber – er wusste gar nicht, wie ihm geschah – erschien ihm mit zartem Glockenklange ein* *: „Meister“, sprach das Wesen, „auch deine* *ist limitiert. Warum nur machst du dich zum* *deiner Selbst? Stehst Tag und Nacht in deiner* *, kennst weder Ruh’ noch Rast?!“*

Eindringlich fuhr der Engel fort: „Träume nicht vom Ideal! Aus dieser Welt wird kein Paradies. Da nützt auch alles Schön- *nichts; du holst dir so weder* *noch* *!“*

Verwirrt ob dieser Schelte macht unser Mann, der nicht an Wunder glaubt, aber weiter wie zuvor. Nach dreissig Tagen, zum Beginn des neuen Monats, nimmt er sein Notizbuch zur Hand und – siehe da: Plötzlich steht ein Tag zu viel in seiner *. Ein ganzer Tag, einfach so geschenkt. Ein Tag ohne hundert Pflichten, ein Tag ohne* *. Wie Schuppen fällt es ihm von den Augen: Er muss nicht mehr* *seiner Rastlosigkeit sein. Vielmehr darf er nun, wie vom Engel geheissen, sich mehr auf sich und seinen* *besinnen. Endlich einfach ohne schlechtes Gewissen* *machen und unbeschwert im Kreise seiner Liebsten* *feiern.*

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

DEN GEISTIGEN REICHTUM ERHALTEN: LERNEN IM ALTER

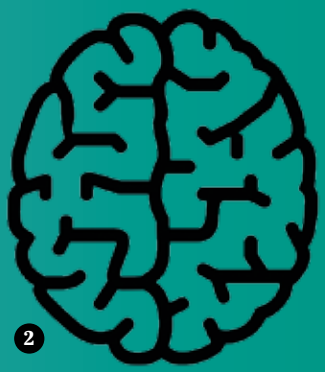
Kann man mit gezieltem Training einem Abbau der geistigen Leistung im Alter entgegenwirken? Oder lernt das Gehirn im Alter einfach anders?

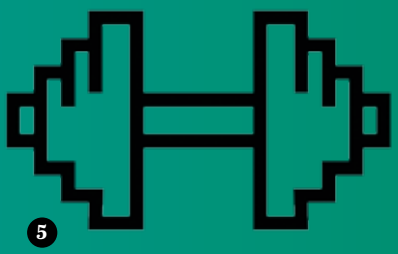
Abschliessende Antworten auf diese Fragen könne er nicht liefern, stellt Martin Meyer, ZUNIV-Assistenzprofessor für Plastizitäts- und Lernforschung des alternden Gehirns an der Universität Zürich, sofort klar. Zu sehr stecke die Erforschung der Veränderungen des Gehirns über die Lebensspanne noch in den Kinderschuhen. Neben dem Aufbau und der Funktion des Gehirns gelte es noch zahlreiche andere Faktoren – vom kulturellen Hintergrund über die Lebenserfahrung bis hin zu genetischen Einflüssen und der Ernährung – zu beachten.

Kognitive Fitness bis ins hohe Alter. Lange hielt sich die Vorstellung, dass der Mensch den Höhepunkt der geistigen und körperlichen Leistungsfähigkeit im mittleren Erwachsenenalter [1] erreiche und ab dann ein steiler Abbau von Gehirnstruktur und -funktion stattfände. Er glaube das nicht, sagt, so Meyer. Dass auch im gesunden Gehirn [2] mit dem Alter Veränderungen stattfinden, ist unbestritten. Dies muss jedoch längst nicht notwendigerweise mit einer Verringerung der Leistung einhergehen. Meyer berichtet von eindrücklichen Gehirnaufnahmen, die massive strukturelle Veränderungen zeigten, wie beispielsweise Infarkte oder einen starken Rückgang der Dichte an Nervenzellen. Die entsprechenden Personen beherrschten jedoch mehrere Sprachen, spielten Musikinstrumente und hatten eine generelle, sehr gute kognitive Fitness. Das Gehirn beginnt vermutlich, sich im Alter neu zu organisieren [3] und neue Netzwerke zu knüpfen, um quasi mit weniger verfügbarer „Rechenkapazität" dennoch ein ähnlich gutes Ergebnis wie in jüngeren Jahren zu erzielen.

Stichwort Plastizität. Wir lernen von Geburt an über die ganze Lebensspanne hinweg. Lernen ist immer mit unmittelbaren Rückwirkungen auf die Struktur des Gehirns verbunden. Die langfristigen Anpassungen könne man beispielsweise sehr gut beim Erlernen eines Musikinstruments beobachten, sagt Meyer. Die Formbarkeit des Gehirns hat jedoch auch ihre Schattenseiten: Suchtverhalten oder ein Tinnitus könnten nicht entstehen, wenn das Gehirn nicht plastisch wäre. Zugrunde liegt das Prinzip, dass Nervenzellen, die gleichzeitig aktiviert werden, sich miteinander vernetzen: „fire together – wire together". So funktioniert jegliches Lernen [4] . Alles, was wir wissen und was wir sind, beruht auf der Art und Weise der Nervenverbindungen in unserem Gehirn.

„Use your brain or it will drain". Beispielsweise zeigte sich bei jungen Erwachsenen, dass nach dreimonatigem Jongliertraining die Dichte der synaptischen Verbindungen zwischen Nervenzellen zunimmt. Die Studie wurde mit äl-





teren Personen wiederholt. Auch sie waren in der Lage, in diesem Zeitraum Jonglieren zu lernen und ihre Gehirnmasse zu vergrössern. Ein anderes, besonders in Zürich beliebtes Forschungsmodell sind Profimusiker. Sie benutzen ihr Gehirn sehr ganzheitlich, da für das Musizieren Einflüsse der Bewegung, des Hörens und des Sehens gleichzeitig relevant sind. Es zeigte sich, dass der Abbau von Nervenzellen im Alter bei Profimusikern verlangsamt war. Nervenverbindungen, die benützt werden, bleiben erhalten. Andernfalls werden sie gekappt. Oder salopp formuliert: „Use your brain or it will drain!“

Ältere Gehirne lernen anders, aber gleich gut. Im Alter lernt das Gehirn anders. Das verdanken wir dem Stirnhirn, dem sogenannten Frontalkortex. Dort sind Funktionen wie Impulskontrolle, Selbstdisziplin und Motivation verankert. Diese Struktur reift erst spät im Erwachsenenalter aus. „In der Pubertät ist dort die grosse Baustelle“, erläutert Meyer. Im Alter jedoch kann das Gehirn den Frontalkortex stärker nutzen und so die verringerte Aktivierung in anderen Regionen kompensieren. Ausserdem schalten ältere Personen die analogen Regionen in der anderen Hirnhälfte automatisch dazu. Ältere Gehirne arbeiten also ganzheitlicher und unter Einbezug der linken wie auch der rechten Gehirnhälfte.

Gehirntraining als Lösung? Kann man nun dennoch sein Gehirn trainieren? Der Markt ist überschwemmt von Angeboten, die von Kreuzworträtseln über Sudoku bis zu Computerspielen reichen. Ernüchternd deutlich zeigen Studien, dass dies zu keinen Verbesserungen im logischen Schlussfolgern oder bei universellen Gedächtnisleistungen führt. „Wenn Sie Kreuzworträtsel lösen, trainieren Sie Ihre Fähigkeit, Kreuzworträtsel zu lösen. Aber es hat nicht den Transfereffekt auf die generelle geistige Fitness, den man sich wünschen würde“, erklärt Meyer.

Körperliche Bewegung muss Spass machen. Körperliche Bewegung scheint einen übergreifenden Effekt zu haben. Studien zeigen eindrücklich, dass körperliche Betätigung 5 in einem sehr hohen Mass ausschlaggebend für die generelle kognitive Fitness im Alter ist: Ein gesunder Geist in einem gesunden Körper. Ob Nordic Walking, Tanzen oder Spaziergang mit dem Hund: Wichtig sei, dass es einem Spass mache, sagt Meyer. Denn das Stirnhirn, wo Motivation und Selbstdisziplin verankert sind, spiele eine grosse Rolle.

MAGDALENA SEEBAUER ist freischaffende Wissenschaftsjournalistin.

Der Originalartikel ist erschienen in den UZH News im April 2013, adaptierte Version.

„NEUBEGINN MIT 50? PROBLEMLOS MÖGLICH“

Auch ältere Menschen können neue Fertigkeiten erlernen. Voraussetzung sind Motivation und viel Zeit, sagt Neuropsychologe Lutz Jäncke.

Lutz Jäncke, Sie sind 59 Jahre alt. Wie stehen Ihre Chancen auf einen beruflichen Neuanfang? Die sind hoffentlich intakt, sofern ich meine Fähigkeiten, die ich in 35 Jahren in der Wissenschaft erworben habe, im neuen Berufsfeld einsetzen kann. Als Professor könnte ich etwa Schriftsteller oder Manager werden. Oder vielleicht Direktor einer Organisation.

Wie sieht es mit Pianist oder Steinbildhauer aus? Interessante Beispiele, die wahrscheinlich in der Realität unerreichbar bleiben. Ich glaube nicht, dass ich es als Konzertpianist noch in die Tonhalle Zürich schaffen würde. Um solche Top-Level erreichen zu können, muss man mindestens 10'000 Stunden geübt haben. Das ist unrealistisch. Entscheidend ist, dass das Wunschgebiet auch erreichbar ist. Zweitens: Die Motivation 6 entscheidet über das Gelingen. Sind wir ausreichend motiviert, können wir Fähigkeiten, die in unserem jetzigen Beruf gefordert werden, problemlos in einem anderen Gebiet einsetzen.

Gilt das auch für Umschulungen, eine Berufsausbildung oder ein Studium im reiferen Alter? Unser Hirn ist auch im fortgeschrittenen Alter dazu in der Lage, sich umzuorientieren und mit ganz neuen Inhalten auseinanderzusetzen. Nehmen wir das Beispiel eines Maurers, der mit über 40 Jahren realisiert, dass ihn die Arbeit auf dem Bau zu stark belastet. Seine Aussichten, eine weitere Ausbildung erfolgreich in Angriff zu nehmen – sagen wir Krankenpflege oder Gastronomie –, sind genauso gut wie mit zwanzig Jahren.

Sie propagieren das lebenslange Lernen, gehen davon aus, dass es für einen Neuanfang nie zu spät ist. Welche Belege haben Sie dafür? Neuroanatomische und neurophysiologische Studien belegen, dass sich das alternde Gehirn immer noch verändern und sich Lernen und Erfahrung in den neuronalen Netzen immer noch niederschlagen kann. Eine Voraussetzung ist, dass wir gesund bleiben und vor allem keine Demenzen entwickeln. Und: Sie müssen genug Zeit investieren.

Und wenn man die nicht hat? Zum Beispiel, weil man zu alt ist für den Arbeitsmarkt? Ein Neubeginn mit 50 ist problemlos möglich. Fängt man mit einer Ausbildung an, ist

man mit 55 Jahren fertig und kann sich aufgrund der jahrelangen Arbeitserfahrung im neuen Beruf entfalten und bis zur Pensionierung noch viel Jahre engagiert arbeiten.

Sie meinen also, dass die Rente mit 65 aus wissenschaftlicher Sicht überholt ist? Auf jeden Fall. Lebenserwartungsforscher sagen, dass wir 2025 90 bis 93 Jahre alt werden. Gleichzeitig sind die 65-Jährigen heute fitter als früher. Wir müssen diese längere Lebenszeit nutzen.

Welches Rentenalter wäre angemessen? 70 Jahre. Tendenz steigend. Das Hirn ist mit 50 noch tadellos in der Lage, einen neuen Anlauf zu nehmen. Mir sind Fälle bekannt von Leuten, die mit Mitte 50 noch ein Medizin- oder ein Architekturstudium abgeschlossen haben. Natürlich gibt es Berufe, die man nur eine gewisse Zeit oder bis zu einem bestimmten Alter ausüben kann, etwa die körperlich anstrengenden. Hier braucht es Modelle, wie ein Wechsel ermöglicht werden kann.

Ein wesentlicher Aspekt des Lernens ist die Motivation. Was heisst das konkret? Senioren nehmen sich oft vor, eine neue Sprache zu lernen und belegen einmal die Woche eine Stunde einen Kurs. Nach vier Monaten sind sie frustriert, dass sie noch nichts können. Doch bei dieser geringen Lernintensität ist das vollkommen klar. Wenn sie sich mit der Sprache so stark beschäftigen würden wie ein Schüler in der Grundschule, würden sie vielleicht genauso schnell lernen wie Kinder. Das heisst: Es braucht Motivation, Disziplin und den Willen, diesen Aufwand zu betreiben. Wenn das gegeben ist, kann auch das alte Hirn noch recht viel lernen.

Sie sagen: recht viel. Wo liegt die Grenze? Das ist momentan Gegenstand der wissenschaftlichen Auseinandersetzung. Das Sprichwort „Was Hänschen nicht lernt, lernt Hans nimmer mehr" ist jedenfalls für viele Bereiche Unsinn. Wenn Sie mit 50 eine neue Sprache lernen wollen, müssen Sie drei Stunden pro Tag investieren. Ein halbes Jahr lang. Wenn sie das in dieser Intensität tun, dann können ältere Menschen ähnliche Leistungen erbringen wie Jugendliche.

Lernen ältere Erwachsene anders als Jugendliche? Oft ist es so, dass ältere Menschen konzentrierter lernen können. Bei Kindern und Jugendlichen spielen noch eine Reihe von anderen Faktoren eine Rolle. So ist der Frontalkortex noch nicht voll ausgereift, weshalb sie in der Regel weniger Aufmerksamkeit und Selbstdisziplin aufbringen können. In einigen Untersuchungen sind die Lernzuwächse bei Senioren die gleichen wie bei jungen Erwachsenen. Nicht neurologisch erkrankte Menschen sind vom 20. bis zum 70. Lebensjahr vor allem im sensomotorischen Bereich ungefähr gleich.

Interessieren sich Arbeitgebende denn für ältere Berufsleute, die frisch von einer Zweitausbildung kommen? Sie sollten es, denn diese Leute bringen viel Erfahrung mit. Unsere impliziten Fähigkeiten wachsen im Laufe der Zeit. Mit 50 sind die meisten Berufsleute auf dem Höhepunkt ihrer Fertigkeiten, und als Neurowissenschaftler weiss ich: Sie können diese noch zwanzig Jahre lang professionell einsetzen. Gerade in Planungsprozessen von Unternehmen braucht es Leute mit diesem Erfahrungshorizont.

Altert schneller, wer früher aus dem Arbeitsprozess aussteigt? In der Neurowissenschaft gibt es die Formulierung: „Use it or lose it". Wenn gewisse Hirnstrukturen nicht genutzt werden, reduzieren diese ihre Aktivitäten, verändern ihre Struktur und Funktion. Das kann zu einem Abbau von neuronalen Netzwerken führen. Wer ab 40 kognitiv inaktiv ist, wird mit 60 einen beträchtlichen Teil Aufmerksamkeit, Sprachfertigkeit und Selbstdisziplin eingebüsst haben, da Hirngebiete, die diese Fertigkeiten trainieren, nicht stimuliert wurden. Wer früh aufhört, zu arbeiten, zu lernen, sich weniger engagiert, der wird seine Leistungsfähigkeit verlieren. Darum ist es wichtig, dass wir uns auch im Alter immer wieder neue Ziele stecken

Sie haben eingangs gesagt, dass es wichtig sei, sich für einen Neuanfang realistische Ziele zu stecken. Was heisst das? Realistisch ist ein Ziel mit mittelhohem Anspruchsniveau. Mit anderen Worten: Die Wahrscheinlichkeit zu scheitern sollte fünfzig Prozent betragen. Im Erfolgsfall motiviert diese Erfahrung eine Person stark, weil sie stolz auf ihre Leistung ist. Dieses Gefühl brauchen wir, es treibt uns an.

LUTZ JÄNCKE, 1957 im deutschen Wuppertal geboren, studierte Psychologie, Neurophysiologie und Hirnforschung an der Ruhr-Universität in Bochum. Nach seiner Habilitation 1995 erhielt er seine erste Professur in Magdeburg, bevor er 2002 als Ordinarius für Neuropsychologie an die Universität Zürich wechselte. Jäncke hat sich vor allem mit seiner Forschung zum Thema Plastizität des menschlichen Gehirns profiliert. Er gehört zu den wenigen deutschsprachigen Forschern, die ihre wissenschaftlichen Erkenntnisse auch als Populärliteratur herausbringen — 2015 beispielsweise das Buch „Ist das Hirn vernünftig?".

(Der Original-Artikel von Katharina Bracher erschien am Sonntag, 18. Oktober 2015, in der NZZ. *Gekürzte Version.)*

FAIRER LOHN – EINE UTOPIE?

Lohn und gerechte Bezahlung passen meist nicht gut zusammen. Wieso eigentlich? Wann ist ein Lohn fair? Sobald es sich damit überleben lässt? Und wo ist die Grenze nach oben? Fragen über Fragen – und eine Suche nach Antworten.

Theo Wehner, was ist die Definition eines fairen Lohns? Was der Duden als fairen Lohn definiert, ist psychologisch nicht so relevant. Entscheidend ist, was wir als gerecht empfinden. Einen objektiv ermittelbaren Lohn gibt es nicht, er ist von vielen landesüblichen, kulturellen Vereinbarungen abhängig. Sonst würden weibliche Mitarbeitende bei exakt gleicher Qualifikation, im gleichen Unternehmen nicht weniger verdienen als ihre männlichen Kollegen. Auch die individuelle Leistung ist nicht ausschlaggebend. So verdient jemand bei gleicher Leistungsfähigkeit und Qualifikation in einem Konzern mehr als in einem KMU. Der Unterschied wird meist damit begründet, dass in einem Konzern bei gleicher Produktivität des Mitarbeitenden mehr Wertschöpfung stattfindet. Solange nicht über gewerkschaftliche Initiativen oder ein Volksbegehren auf die wahrgenommene Ungerechtigkeit aufmerksam gemacht wird, werden diese – teils gravierenden – Unterschiede als fair empfunden.

Warum häufen sich in der Schweiz Initiativen wie *1:12, Mindestlohn, BGE* — und werden am Ende vom Volk doch abgelehnt? In der Tat häufen sich seit Jahren die Initiativen, die auf erlebte Ungerechtigkeiten der Arbeits- bzw. Erwerbsgesellschaft hinweisen. Als ungerecht wird erlebt, dass die erzielten Gewinne ungleich verteilt werden, da ganz oben in der Hierarchie signifikant mehr Gehalts- oder Bonizuwachs erfolgt als am Lohnende. Das geht soweit, dass an der Spitze jemand pro Jahr nicht nur 12, sondern bis zu 80, 100, 110 Mal mehr verdienen kann als ein einfacher Angestellter. Dies wurde von den Initianten der 1:12 *Initiative* angeprangert; die Mehrheit des Schweizer Stimmvolks empfand das jedoch nicht als ungerecht, wie das Abstimmungsergebnis gezeigt hat.

Der Mensch ist von sich aus gerne tätig, er brauche dafür keinen Lohn, sagen Sie. Was motiviert uns denn in erster Linie, uns zu beschäftigen? Erst ein Einkommen ermöglicht das Auskommen. Wer diese Bedingung nicht akzeptiert, wird schlichtweg verhungern. Von existenzsichernder Arbeit sind wir also abhängig und durch diesen starken „äusseren Anreiz“ auch motiviert, einer Erwerbsarbeit nachzugehen. Doch auch wer mehr Einkommen hat, als er für seine Existenzsicherung braucht, wird nicht untätig. Gut die Hälfte der Schweizerinnen und Schweizer sucht sich ein Hobby, übernimmt Pflegetätigkeiten 7 8 9 im Familien- oder Verwandtenkreis, betätigt sich politisch oder ist anderweitig aktiv – und zwar unbezahlt! In Interviews mit Freiwilligen habe ich unzählige Male gehört, dass die Menschen bei diesen Tätigkeiten nicht nur Sinn zu generieren vermögen. In ihrem zivilgesellschaftlichen Engagement zeigt sich auch, welche Werte sie vertreten, was sie als Mensch ausmacht, wofür sie in der Gesellschaft einstehen.

7

8

9

10

11

Macht mehr Lohn nicht ein bisschen glücklicher? Auf den ersten Blick vielleicht. Schaut man jedoch genauer hin, zeigt sich ein anderes Bild. Empirische Studien belegen, dass die soziale Wertschätzung wesentlich mehr zur Arbeitszufriedenheit beiträgt als zusätzliche finanzielle Anerkennung. Dies vor allem dann, wenn der Lohn über der Schwelle zur Existenzsicherung liegt, was ja für die allermeisten Schweizer Arbeitsverträge gilt.

Raus aus der Sinnfinsternis der Lohnarbeit, plädieren Sie. Hat der Sinn einer Arbeit nicht in erster Linie mit der eigenen Einstellung zu tun? Sinnerleben ist höchst subjektiv und gelingt auch in vielen Berufen. Dennoch zeigt sich in Gedankenexperimenten, dass bis zu zwei Drittel der Erwerbstätigen bereit wären, für sinnvollere Tätigkeiten am Arbeitsplatz auf mehr Gehalt und/oder Status zu verzichten. Ob die Befragten, wenn sie die Möglichkeit bekämen, dann tatsächlich auch so handeln würden, bleibt offen.

In einem Interview mit der NZZ im letzten Jahr erwähnten Sie ein Projekt, bei dem die Altersvorsorge mit Zeit statt Geld gesichert werden soll. Eine schöne Idee — doch womit bezahlt man dann im Alter seine Rechnungen? Mit dem, was man in der 1., der 2. oder mit der 3. Säule erwirtschaftet hat; das sonstige Ersparte einmal ausgeklammert. Zusätzliche Zeitvorsorge meint, dass man heute durch Nachbarschaftshilfe „Zeitgutschriften“ 10 für diese Freiwilligenarbeit erhält, die man später, wenn man selbst Unterstützung benötigt, einlösen kann. In mehreren Städten und Gemeinden sind seit 2013 bereits knapp 1000 Schweizerinnen und Schweizer mit dieser freiwilligen Vorsorgetätigkeit befasst; angestrebt wird sogar eine landesweite Zeitvorsorgemöglichkeit.

Wie sieht Ihre Utopie einer gerechten, sinnerfüllten Arbeitswelt aus? Die bezahlte Arbeit nimmt in vielen Industrie- und Dienstleistungsgesellschaften täglich ab, was durch die Digitalisierung in Zukunft noch beschleunigt werden dürfte. Gleichzeitig nimmt die Notwendigkeit zur Freiwilligenarbeit zu, etwa auf dem Gebiet der sogenannten Sorgetätigkeiten 11. Dieses Szenario verlangt von mir als Arbeitswissenschaftler, dass ich mich mit Konzepten auseinandersetze, die zum Ziel haben, Einkommen und Arbeit radikal voneinander zu trennen. Das bedingungslose Grundeinkommen ist ein solches Konzept und knapp ein Viertel des Schweizer Stimmvolks würde dies heute schon in der Verfassung festschreiben.

Mit Theo Wehner sprach ROLF BUTZ.

THEO WEHNER (67) ist emeritierter Professor für Arbeits- & Organisationspsychologie der ETH Zürich. Zu seinen Forschungsgebieten gehören Freiwilligenarbeit, psychologische Fehlerforschung und das Verhältnis von Erfahrung und Wissen. Er lebt in Zürich.

100%-JOB: EIN AUSLAUF-MODELL?

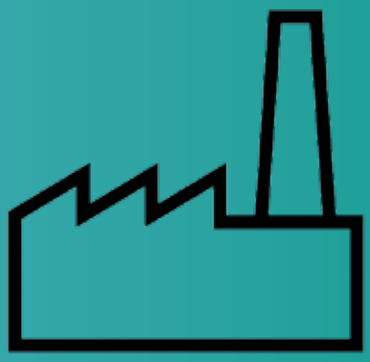
Immer mehr Menschen arbeiten räumlich und zeitlich flexibel, weil sie es wollen oder weil sie es müssen. Die Vollzeitstelle ist ein Modell vergangener Tage, Projektarbeit wird zur Normalität.

12

Die einst harte Grenze zwischen Arbeitszeit und Freizeit verschwimmt zusehends. Immer mehr Menschen sind „always on" und damit jederzeit und überall arbeitsfähig und -willig. Veränderungen in der Informations- und Kommunikationstechnologie, die Globalisierung der Märkte und ein steigender Wettbewerbsdruck führen dazu, dass flexible, individualisierte Arbeits- und Lebensmodelle immer breitere Gruppen von Werktätigen betreffen. An die Stelle der klassischen, räumlich und zeitlich abgegrenzten Vollzeit-Erwerbstätigkeit treten eine Vielzahl von Teilzeit- und Auszeit-Modellen, die jeweils versuchen, die Erwerbsarbeit mit den Erfordernissen des Lebens in Einklang zu bringen. Arbeit wird dabei immer seltener in fixen Prozessen und immer häufiger in Projekten strukturiert: Die Projektisierung von Arbeit wird zum dominanten Organisationsprinzip. Die Mitarbeitenden springen von Arbeitsprojekt zu Arbeitsprojekt, in immer neuen Konstellationen und Teamzusammensetzungen, je nachdem wo ihre Kompetenz, ihr Wissen gebraucht wird. Routineaufgaben werden von Maschinen übernommen. In diesem Zusammenhang verschwimmt für Unternehmen auch die einst klare Grenze zwischen Innen und Aussen. Projekte und Prozesse werden immer öfter unabhängig von der Unternehmensgrenze organisiert.

Die Vollzeitstelle ist ein Produkt des Industriezeitalters. Die digitale Wirtschaft erfordert andere, flexiblere Arbeitsmodelle. Wenn eine Branche von der Digitalisierung erfasst wird, geht es nicht einfach um die Neuorganisation von Abteilungen und Neuverteilung von Arbeitslasten, sondern vielmehr um das ganze Geschäftsmodell. Genauso wie die Industrialisierung die alte, handwerklich orientierte Welt in allen Facetten neu definierte, baut nun die digitale Welt die industrielle total um – und damit auch die traditionellen Arbeitsverhältnisse 12 .

Der Antrieb zur Veränderung kommt oft von neuen, kleinen, branchenfremden Playern und nicht von traditionellen Grossunternehmen. Sie zeichnen sich dadurch aus, dass sie durch den innovativen Einsatz von Technologie überproportional wachsen und viel weniger und jüngere Mitarbeitende haben als die herkömmlichen Marktführer. Beispiele für Unternehmen, die ganze Branchen umkrempeln, sind beispielsweise Uber, das weltgrösste Taxiunternehmen ohne eigene Fahrzeuge, Facebook, das weltgrösste Medienunternehmen ohne eigene Inhalte, Alibaba, das wertvollste Handelsunternehmen der Welt ohne Waren und stationäre Läden, und Airbnb, der weltgrösste Anbieter von Übernachtungsmöglichkeiten ohne eigene Immobilien.



13

14

15

Die Leute, die ihre Arbeitskraft auf diesen Plattformen anbieten, sind keine Angestellten, sondern Selbstständige und bestimmen selber, wann und wie lange sie arbeiten. Allerdings oft zu prekären Bedingungen 13 .

Die Transformation der Arbeitswelt steht erst am Anfang. Niemand weiss wirklich, wo längerfristig neue Jobs entstehen. Wenn die Digitalisierung die Spielregeln definiert, wird Innovation zum Programm. Und wenn Innovation zum Programm wird, muss Flexibilisierung Programm sein – für Arbeitgebende wie für Arbeitnehmende. Nimmt man die aktuellen Entwicklungen in der digitalen Ökonomie als Massstab, dann bedeutet Flexibilisierung primär, dass wir in Zukunft vermehrt befristet arbeiten, selbstständig und oft in verschiedenen Jobs gleichzeitig. In der Sharing- und On-demand-Economy geht der Trend von Festangestellten zu Selbstangestellten. Die selbstständig Erwerbstätigen sind die am schnellsten wachsende Gruppe von Arbeitskräften und bestimmen damit zunehmend die Arbeitsverhältnisse.

Selbstständigkeit bringt für Hochqualifizierte mehr Freiheit, mehr Abwechslung, spannende Projekte 14 und Kontakte, mehr Möglichkeiten, um sich zu finanzieren (mit Crowdfunding), zu lernen und sich weiterzuentwickeln (mit Online-Kursen), insgesamt mehr Selbstbestimmung und dadurch bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Für Gering- und Unqualifizierte bedeutet Selbstständigkeit meist weniger Sicherheit, mehr Fremdbestimmung durch Arbeit auf Abruf, Mehrfachbelastung durch verschiedene Mini-Jobs und mehr Unsicherheit durch unregelmässiges Einkommen.

Gesucht: neue faire Arbeitsmodelle. Die Nachteile der Flexibilisierung lassen sich nicht verhindern, indem man zu alten Arbeitsmodellen zurückkehrt. Wenn vermehrt *on-demand* produziert und *on-demand* konsumiert wird, muss auch *on-demand* gearbeitet werden. Es wird in Zukunft darum gehen, neue Arbeitsmodelle zu schaffen, die auch den Schwachen sowohl mehr Flexibilität als auch mehr Sicherheit bieten. Zum Beispiel durch ein bedingungsloses Grundeinkommen, durch neue Einkommens-Versicherungsmodelle (wie die Gehalts-Absicherung der Even-App) und kollaborative Sharing-Plattformen, die Jobs zu fairen Bedingungen vermitteln. Lazooz.org ist beispielsweise ein dezentralisierter Mitfahrdienst ohne Eigentümer, dessen Erträge von den Nutzern geteilt werden. Loconomics.com vermittelt von Kinderbetreuung über Bürohilfen bis zum Personal Trainer alle Arten von Dienstleistungen von lokalen Anbietern ohne Vermittlungsgebühr. Simbi.com ist eine Tauschplattform, auf der Dienstleistungen nur getauscht, aber nicht gekauft werden können.

In der digitalen Ökonomie wird Arbeit primär durch Leistungen, Wissen und Kompetenzen definiert, die man auf verschiedenen Plattformen anbietet und tauscht, und nicht über die Zeit, die man dafür aufwendet. Die Teilzeit- und Vollzeitstellen werden verschwinden. Die Zukunft gehört den freien Mitarbeitenden 15, die an verschieden Aufgaben und Projekten arbeiten und sich für alles, was sie tun, zu 100 Prozent einsetzen.

KARIN FRICK ist Leiterin Research und Mitglied der Geschäftsleitung des GDI Gottlieb Duttweiler Institutes. Die Ökonomin analysiert Trends und Gegentrends in Wirtschaft und Gesellschaft.

Fit fürs Projekt?

Mit Begriffen wie Cloud Computing, Industrie 4.0, Big Data oder Internet der Dinge (IoT) rollt auf die schweizerische Wirtschaft eine Veränderungswelle sondergleichen zu. Die Frage ist nicht, ob diese Welle uns trifft, sondern ob wir über die Kompetenzen verfügen, die anstehenden Veränderungen erfolgreich umzusetzen.

Auf uns kommen existenzielle Veränderungen zu. In unzähligen Videos und Artikeln werden uns Innovationen in der Wirtschaft vor Augen geführt. Niemand kennt aber das Wie und Wann. Vorboten wie Uber, selbstfahrende Autos und Busse, Roboter als Briefträger, intelligente Kühlschränke oder automatische Buchführungen zeigen uns jedoch, dass es nicht blosse Hirngespinste sind. Die Oxford University hat 2013 in der Studie *„The Future of Employment"* aufgeführt, welche Jobs am schnellsten der Automatisierung und Computerisierung zum Opfer fallen könnten. Dazu gehören auch Dienstleistungsberufe wie Buchhalter, Versicherungsagentin oder Verkaufsmitarbeitende. In der Schweiz betrifft das nicht nur Grossunternehmen wie Banken oder Versicherungen, sondern auch KMU – egal, ob sie lokal oder global tätig sind.

Wir sind noch nicht fit für diesen Wandel! Kommende revolutionäre Innovationen und Digitalisierung bringen auch für die Schweizer Dienstleistungswirtschaft grosse Veränderungen. Diese bergen nicht nur Risiken, sie bieten auch grosse Chancen. Um Veränderungen gemäss der definierten Unternehmensstrategie wirkungsvoll umzusetzen, braucht es Mitarbeitende, die neben Fach- und Sozialkompetenz insbesondere über Projektmanagement- und Projektabwicklungskompetenz verfügen. Dem wurde bislang vor allem in den KMU zu wenig Aufmerksamkeit geschenkt, und es wurde hier auch zu wenig in die Ausbildung investiert. Resultat: Man hat eine Lösung oder Lösungsrichtung, aber keine Kompetenz, diese im Unternehmen erfolgreich umzusetzen.

PM-Day mit Gratis-Seminaren
Durch die Kooperation von KV Zürich Business School und SPOL AG entsteht ein Kompetenzzentrum für Weiterbildungen im Projektmanagement. Es bietet ab 2017 eine Reihe von Seminaren und Zertifikatskursen an.

LANCIERUNG: Am 1. Dezember 2016 mit dem PM-Day
ZEIT: Von 14.30 bis 17.15 Uhr
PUBLIKUM: Einsteiger/-innen und erfahrene Projektmanager/-innen sind eingeladen, an Mikroseminaren zu Themen rund ums Projektmanagement teilzunehmen.
KOSTEN: kostenlos
INFORMATIONEN UND ANMELDUNG: *kvz-weiterbildung.ch/PMday*

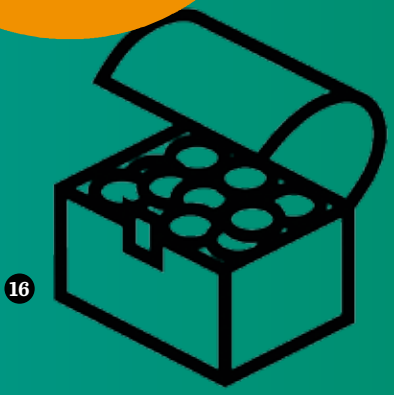
Veränderungen effizient und zeitgerecht realisieren. Unternehmensstrategien werden zunehmend mit Projekten umgesetzt. Daher sollten gerade fachkompetente Mitarbeitende die Chance und das nötige Know-how erhalten, innovative und strategische Projekte mit qualifiziertem Projektmanagement-Wissen erfolgreich abzuwickeln. Mit einer fundierten praxiserprobten Ausbildung können sie die wichtigen Themen im Projektumfeld wie gelungener Projektstart, qualifizierte Planung, klare Ziele und Anforderungen sowie Risiko- und Stakeholdermanagement fachgerecht und kompetent um- und einsetzen. Einfache und effiziente Führungs- und Abwicklungsinstrumente vermeiden unnötige Reibungsverluste. So kann das Unternehmen die vorhandenen Chancen gegenüber der Konkurrenz gezielt nutzen.

Projektmanagement-Kompetenz als Erfolgsfaktor. Da diese enorme Veränderungswelle uns alle treffen wird, gilt die Domäne Projektmanagement als ein entscheidender strategischer Erfolgsfaktor für jedes Unternehmen. Will man auch künftig erfolgreich auf dem Markt tätig sein, gilt es für Firmen wie ambitionierte Mitarbeitende, sich die entsprechenden Kompetenzen anzueignen und sie zu vertiefen. Projekterfolge können und dürfen heute kein Zufall mehr sein, da das Überleben von Firmen mehr und mehr von diesem Erfolg abhängt. Die Investition in ein erfolgreiches Projektmanagement ist für ein Unternehmen im Vergleich zum drohenden Schaden durch schlecht oder gar nicht abgewickelte Projekte sehr gering.

BRUNO JENNY ist Inhaber der SPOL AG für Projekt- und Portfoliomanagement sowie Dozent, Referent und Fachbuchautor. Er amtet als Prüfungsexperte und Vorstandsmitglied der Swiss Project Management Association. *brunojenny.ch*

JUNGE KAUFLEUTE *schreiben*

SO MEISTERN SIE DIE LOHNVERHANDLUNG ERFOLGREICH!



Diese Fragen haben wir uns alle schon gestellt: Verdiene ich eigentlich genug in meinem Job? Und falls nicht, wie führe ich ein erfolgreiches Lohngespräch?

Was Recht ist. Eine Million Dollar pro Episode: So viel verdienen die drei Hauptdarsteller der erfolgreichen Comedy-Serie *The Big Bang Theory*. Das Beispiel von Kaley Cuoco (Penny), Johnny Galecki (Dr. Leonard Hofstadter) und Jim Parsons (Dr. Sheldon Cooper) zeigt, wie man erfolgreich seinen Lohn neu verhandelt: Als die Serie 2007 startete, gab es pro Episode gerade mal 60000 US Dollar. Neun Jahre und ebenso viele Staffeln später gehören sie zu den bestbezahlten Fernsehschauspielern der Welt.

Seinen Marktwert kennen. Sicher, die drei sind Extrembeispiele und nicht zu vergleichen mit uns normalen Arbeitnehmenden. Doch die zentrale Frage ist für alle die gleiche: Kenne ich meinen 16 Marktwert? Denn nur wer diesen kennt, kann erstens beurteilen, ob er genug verdient. Und zweitens dementsprechend verhandeln. Generell gilt: Neuverhandeln ist einfacher, als im Nachhinein mehr Lohn zu fordern. Um gar nicht erst in diese unangenehme Situation zu kommen, gibt es nur eine Möglichkeit: sich vorbereiten. Dabei helfen folgende Fragen: Ist im Gesamtarbeitsvertrag (GAV) ein Mindestlohn festgelegt und wie hoch ist dieser? Was verdienen andere in ähnlichen Positionen? Wie hoch ist der Durchschnittslohn in der Branche? Zudem sollte man sich immer über die Firma informieren, bei der man sich bewirbt. Wie steht sie finanziell da? Handelt es sich um ein KMU oder einen Konzern?

Den perfekten Zeitpunkt gibt es nicht. Gerade wenn man seinen Lohn nachverhandeln will, ist es schwierig, den richtigen Zeitpunkt zu finden. Hier rät Corinne Martignier, Beraterin für Beruf und Bildung beim kaufmännischen Verband, auf die Agenda des Vorgesetzten Rücksicht zu nehmen. „Wenn der Chef gestresst ist und mit laufenden Projekten viel zu tun hat, ist er höchstwahrscheinlich wenig motiviert, ein Lohngespräch zu führen." Eine gute Möglichkeit sei aber das jährliche Mitarbeitergespräch. Einfacher ist die Situation, wenn man sich für eine Stelle neu bewirbt. Hier empfiehlt die Expertin, abzuwarten, bis das Gegenüber die Lohnvorstellung anspricht. Ist das nicht der Fall, sollte zwingend nachgefragt werden.

Fehler vermeiden. Über den Lohn zu sprechen, gehört in der Schweizer Arbeitswelt immer noch zu den Tabuthemen. Daher ist es wichtig, mögliche Fehler zu vermeiden. Und das gelingt am besten, wenn man sich mit ihnen auseinandersetzt. Ein zentrales Kriterium ist die Körpersprache: Den Drohfinger zu heben hilft genauso wenig, wie wenn man den Blick gesenkt hält und mit leiser Stimme spricht. Ein anderes sind zu hohe oder zu tiefe Forderungen. Ersteres lässt auf eine schlechte Vorbereitung schliessen, das zweite auf mangelndes Selbstvertrauen. Weitere Knackpunkte: Nicht alles für bare Münze nehmen. Besser schriftlich festhalten, was vereinbart wurde. Auch sollte nicht gleich das erste Angebot angenommen werden, meist lässt sich mit etwas Verhandlung ein besseres erzielen. Schnell ins Abseits katapultiert sich, wer sich besser darstellt als andere. Auch Emotionen sollten vermieden werden, bleiben Sie bei den Fakten.

Fazit. Bevor Sie sich für ein Lohngespräch bei Ihrem Vorgesetzten melden, klären Sie ab, ob Sie Anspruch auf eine Lohnerhöhung haben. Hier hilft die jährliche Lohnempfehlung des kaufmännischen Verbandes weiter. Bereiten Sie das Gespräch vor und spielen Sie es mit jemandem durch. Das hilft, Frust zu vermeiden. Wie bei allem im Leben gilt: Übung macht den Meister!

DOMINIC KARRER (24) hat zwei Semester Kommunikation studiert und arbeitet als freier Journalist.

... *STEPHAN BAER VON* „TISCHLEIN DECK DICH“

Stephan Baer, welche Idee steckt hinter der Organisation „Tischlein deck dich“? In unserem Leitbild ist festgehalten: „Wir retten Lebensmittel vor der Vernichtung und verteilen sie an armutsbetroffene Menschen in der Schweiz“. Und weiter: „Wir leisten damit einen sozial und ökologisch nachhaltigen Beitrag zum respektvollen Umgang mit Lebensmitteln“.

Wie sind Sie auf „Tischlein deck dich“ aufmerksam geworden? Ich kenne den Verein schon lange. In der Lebensmittelproduktion ist es sehr anspruchsvoll, immer die richtigen Mengen zu produzieren, die dann später auch tatsächlich bestellt werden – das war auch in meiner Weichkäserei Baer AG so. Wenn dann Ware übrigbleibt, ist man froh, wenn die Lebensmittel noch sinnvoll verwertet werden können. Darum hat auch mein Unternehmen mit „Tischlein deck dich“ und anderen karitativen Organisationen zusammengearbeitet. Vor gut zwei Jahren wurde ich dann angefragt, ob ich bereit wäre, das Präsidium zu übernehmen. Man suchte einen sozial und ökologisch engagierten Unternehmer mit Erfahrung im Lebensmittelbereich und Handel. Ich habe gerne zugesagt und wurde im Frühling 2015 von der Mitgliederversammlung gewählt.

Warum engagieren Sie sich für diese Organisation? Weil „Tischlein deck dich“ eine grossartige Sache ist. Da werden Hunderte von Tonnen Lebensmittel vor der Vernichtung gerettet und armutsbetroffenen Menschen zugänglich gemacht. Da engagieren sich schweizweit über 2500 Mitglieder als freiwillige Helferinnen und Helfer. Da funktioniert tagtäglich eine sehr anspruchsvolle Logistik mit sechs regionalen Plattformen. Diese werden mehrheitlich zusammen mit Organisationen der Arbeitsintegration betrieben und stiften so zusätzlichen Sinn. Das alles macht „Tischlein deck dich“ zu einer hoch anspruchsvollen, interessanten und berührenden Sache.

Was sind das für Menschen, die bei „Tischlein deck dich“ Lebensmittel erhalten? Das sind Menschen wie du und ich, die aber aus unterschiedlichsten Gründen von Armut betroffen sind und sehr schmal durchmüssen. Ich habe selber nur wenig Kontakt zu ihnen, da ich nicht selber in einer unserer über hundert Abgabestellen mitarbeite. Aber bei meinen Besuchen erlebe ich Menschen, die dankbar sind für diesen Zustupf an Lebensmitteln und auch den Kontakt zu unseren Helferinnen und Helfern in den Abgabestellen schätzen.

Aber gibt es denn in der Schweiz tatsächlich Menschen, die Hunger leiden müssen? Gemäss Bundesamt für Statistik gibt es in der Schweiz rund 590 000 Menschen am oder unter dem Existenzminimum, die jeden Franken umdrehen müssen. Sie müssen wohl nicht gerade Hunger leiden, können sich aber nur das Allernötigste leisten. Da ist eine Entlastung beim Lebensmitteleinkauf sehr willkommen.

In der Schweiz landen gemäss Angaben von „Tischlein deck dich“ rund 30 Prozent einwandfreie Lebensmittel auf dem Müll. Wieso geschieht das? Man rechnet tatsächlich mit etwa zwei Millionen Tonnen Lebensmittelmüll jährlich, also 30 Prozent aller hergestellten Produkte. Fast die Hälfte stammt aus den Privathaushalten, ein knappes Drittel aus Industrie und Verarbeitung. Der restliche Viertel kommt aus der Landwirtschaft, der Gastronomie, dem Detail und dem Grosshandel. Nicht alles, was einwandfrei essbar wäre, ist auch marktgängig. Hinzu kommen Fehldispositionen

und in den Privathaushalten oft zu wenig überlegtes Einkaufen und Konsumieren.

Wie viele Tonnen Lebensmittel kommen denn täglich zu „Tischlein deck dich"? Und woher kommen sie? Im letzten Jahr hat „Tischlein deck dich" 3259 Tonnen vor der Vernichtung gerettet, das sind pro Arbeitstag 12 500 Kilogramm. Die Lebensmittel kommen von über 800 Produktspendern aus Industrie und Gewerbe. Zudem erhalten wir von der Organisation „Schweizer Tafel" Obst und Gemüse, das sie im Detailhandel einsammelt. Dieses sortieren und rüsten wir vor dem Verteilen.

Erleben Sie die Schweiz als solidarisches Land? Oder dürfte es ein wenig mehr sein? Bei „Tischlein deck dich" erlebe ich viel Wohlwollen und Unterstützung seitens der Industrie und des Handels. Und ohne die vielen Freiwilligen würde gar nichts funktionieren. Ich denke, dies ist Ausdruck einer solidarischen Werthaltung, die in der Schweiz auf recht hohem Niveau existiert.

Thema „Food Waste": Bei uns werden Lebensmittel weggeworfen, andernorts auf der Welt verhungern Menschen. Was muss sich ändern? Es macht auf jeden Fall Sinn, wenn wir umsichtiger konsumieren und möglichst auf Fair Trade achten. Doch der Hunger in der Welt ist von vielen Faktoren – von Anbaumethoden über ungleiche Verteilung bis hin zu Kriegen – abhängig, die wir mit unserem Konsum nicht beeinflussen können.

Mussten Sie selbst in Ihrem Leben je Mangel leiden? Nein, ich hatte das grosse Glück, immer reichlich essen zu können.

A propos Essen: Was ist Ihre Leibspeise? Und kochen Sie auch selbst? Seit ich mein Arbeitspensum reduziert habe, koche ich abwechslungsweise mit meiner Frau, möglichst vielfältig – wir haben viele Speisen gern. Aber am Abend essen wir häufig einfach Käse und Brot mit etwas Früchten und einem Glas Wein, das mag ich ganz besonders.

Mit Stephan Baer sprach ROLF BUTZ.

STEPHAN BAER (64) übernahm nach seinem Studium an der Universität Zürich 1983 die Geschäftsleitung der Weichkäserei BAER AG, bei der er später auch als VR-Präsident und Mehrheitsaktionär tätig war. 2008 verkaufte er die Firma an die französische Lactalis-Gruppe. Seit 2009 führt er mit seiner Frau die Beratungsfirma Baer-Ammann GmbH. Er engagierte sich in verschiedenen Organisationen und Vereinen, unter anderem als Gründungs- und Vorstandsmitglied sowie Präsident der Schweizerischen Vereinigung für ökologisch bewusste Unternehmensführung (ÖBU), als Vorstandsmitglied der „Fachstelle UND — Familien- und Erwerbsarbeit für Männer und Frauen" und seit 2015 als Präsident des Vereins „Tischlein deck dich". Stephan Baer hat zwei erwachsene Kinder.

AUSGESTRESST!

Ist Stress unüberwindbar? — Nein. Behauptet die Zürcher Personalcoachin Evi Giannakopoulos und nimmt ihre Leserinnen und Leser im neuen Buch gleich auf eine Reise zum eigenen „starken Ich" mit. In neun Kapiteln und mit vielen wertvollen Tipps versehen, vermittelt Giannakopoulos die Grundlagen des Stressmanagement. WIR KAUFLEUTE hat sich das Buch angeschaut — und es nicht mehr aus der Hand gegeben.

Mit praktischen Tipps, wirkungsvollen Kurzübungen und lebhaften Geschichten aus dem Erfahrungsschatz ihrer *stress away*®-Expertentätigkeit führt Evi Giannakopoulos einen mittels neun Strategien heraus aus der Stressfalle. Sie zeigt nachvollziehbar auf, wie man zu einem tieferen Bewusstsein gelangen kann, wie plötzlich Dinge klar werden, „die Sie tief in Ihrer Seele schon kennen, wenn Sie einen kurzen Moment in sich ruhen". Das Buch lädt ein, neue Blickwinkel auf eigene Situationen und Lebensumstände einzunehmen und instruiert, diese Erkenntnisse im Leben umzusetzen. „In ein neues Leben, in dem Sie nicht länger von Stress beherrscht werden", so Evi Giannakopoulos, denn „Stress war gestern, hier kommt das Leben!"

AUSGESTRESST —
PURE LEBENSFREUDE IN 9 STRATEGIEN
Evi Giannakopoulos,
Novum Verlag 2016,
ISBN 978-3-903067-80-6

Auszug aus dem breiten Seminarprogramm

Digitale Kompetenzen
- Suchmaschinen-Marketing (SEO/SMM)
- Digitales Zeitmanagement
- Tablets effizient im Business eingesetzt
- Einstieg in Social Media
- Einführung in das Online-Recht
- Wirkungsvolle Online-Texte

Projektmanagement
- Grundlagen des Projektmanagements
- Führen ohne Macht
- Projekte führen mit Excel
- Agilität in Projekten
- MS Project im Projektalltag
- Projektmanagement Tools Day

10% **Rabatt für Mitglieder des Kaufmännischen Verbandes Zürich!**

Sihlpost Zürich
Bildung im Zentrum der Schweiz

MeinBildungspartner®

KV ZÜRICH BUSINESS SCHOOL
WEITERBILDUNG

HUMOR IST,
WENN MAN TROTZDEM LACHT

Humor unterstützt die Kreativität, kann die Teambildung fördern und ermöglicht, schwierige Situationen in einem anderen Licht zu betrachten.

Wer kennt sie nicht, die Comic-Figur „Dilbert": den Ingenieur mit unfähigen Vorgesetzten, angestellt in einem Unternehmen, dessen Produkte nie explizit genannt werden, aber vollkommen untauglich sind. Auch die satirische Darstellung des Bürolebens in der US-amerikanischen Filmkomödie *„Office Space"* (Deutsch: „Alles Routine") oder die britische Comedy-Fernsehserie *„The Office"* (Deutsch: „Das Büro") nehmen in witziger und oftmals drastischer Weise den möglichen Wahnsinn des Büroalltags auf Korn.

Humor hilft, der Unzulänglichkeit der Welt und der Menschen sowie den alltäglichen Schwierigkeiten und Missgeschicken mit heiterer Gelassenheit zu begegnen. Wie eine Freundin, die mich kürzlich anrief und fragte, ob sie bei mir übernachten könne. Sie komme nicht in ihre Wohnung, weil sie keinen Schlüssel dabeihabe – und bricht nicht in Tränen, sondern in schallendes Gelächter aus. Diese engere Auffassung von Humor findet Ausdruck in der sprichwörtlichen Wendung „Humor ist, wenn man trotzdem lacht", die dem deutschen Schriftsteller Otto Julius Bierbaum (1865–1910) zugeschrieben wird. In einem weiteren Verständnis von Humor werden Personen als humorvoll bezeichnet, die andere Menschen zum Lachen bringen oder denen es auffällig häufig gelingt, lustige Aspekte einer Situation zum Ausdruck zu bringen.

Aber ist lachen erlaubt? Nicht selten glauben Chefs: Wo zu viel Spass herrscht, wird nicht ernsthaft gearbeitet. Die beiden Freunde, nennen wir sie Stefan und Fabio, erzählen, wie sie vor bald 15 Jahren gemeinsam als Projektmitarbeitende bei einem führenden Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsunternehmen gearbeitet haben. Sie verstanden sich auf Anhieb, auch bezüglich Humor. Humor und Lachen ist typisch für kreative Prozesse und war „entscheidend für unsere erfolgreiche Arbeitsweise", sind sich beide sicher. Aber das manchmal hingebungsvolle Lachen „gehörte sich nicht für ein seröses Beratungs- und Prüfungsunternehmen", erinnern sie sich schmunzelnd. Nachdem sich ein Mitinhaber des Unternehmens ein Bild der Situation gemacht hatte, mit der Bemerkung: „Aha, wir haben es hier lustig", wurden Stefan und Fabio am darauffolgenden Tag ohne Vorwarnung in Einzelbüros auf verschiedene Etagen versetzt. Noch heute brechen beide in Gelächter aus, wenn sie sich vor Augen führen, dass der jüngere damals „nur" Praktikant war und aufgrund der Hau-Ruck Übung und eines Missverständnisses in der Personalabteilung ein riesiges Büro mit Besprechungstisch, Flipcharts und Pinnwand zugeteilt bekam. Ihre Zusammenarbeit wurde danach etwas komplizierter, weil sie sich für Besprechungen koordinieren mussten. Gelacht wurde weiterhin viel. Sowohl Stefan wie Fabio haben die Bewährungsprobe überstanden und sind dem Unternehmen über zehn Jahre lang treu geblieben.

„Humor kann die Teambildung fördern", bestätigt die Psychologin Sandra Rusch, „allerdings nur dann, wenn dabei niemand ausgegrenzt und er wohlwollend eingesetzt wird." Sie beschreibt auch, dass gelebter Humor die Einsatzbereitschaft steigern und als Puffer gegen Stress helfen kann – wie bei meiner eingangs erwähnten Freundin, die herzhaft über sich selber lachen konnte. Nachgewiesen wurde, dass Humor die Schmerztoleranz sowie die Lebenszufriedenheit erhöht.

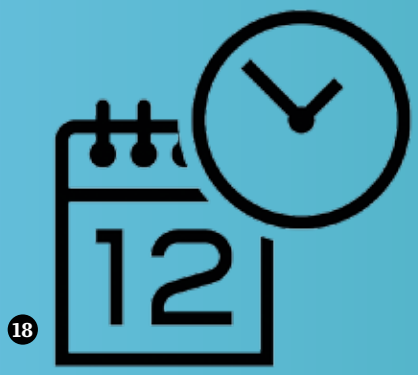
Ist Humor lernbar? Gemäss Sandra Rusch kann der Sinn für Humor entwickelt und gestärkt werden. Dabei wird er als spielerische Haltung genutzt, die einem dabei hilft, entspannter an Situationen heranzugehen. Mit Humor im Sinne eines Perspektivenwechsels lassen sich schwierige Situationen manchmal umdeuten, Konflikte können dank ihm entschärft werden. Sobald Betroffene lachen können, gehen sie zum Problem auf Distanz und bekommen es eher in den Griff. Um das Humorvolle sehen zu können, brauchen Menschen einen vorbehaltlosen Blick und die Offenheit, sich überraschen zu lassen, von dem, was kommt. Wer den Blick geschärft hat, entdeckt rundherum viele kleine erheiternde Situationen. Aber: Humor muss in guten Zeiten geübt werden, damit man ihn in schlechten Zeiten zur Verfügung hat.

Sandra Rusch und Heidi Stolz bieten Humortrainings, Referate, Weiterbildungen und Work-shops für Unternehmen an: *humor-training.com*

SABINA ERNI, Beruf und Bildung, Kaufmännischer Verband Zürich

45-STUNDEN WOCHE – **EIN ALTER ZOPF?**

17



18

Die Mehrfachbelastung engagierter Eltern, die auch im Job gut sein wollen, liegt auf der Hand. Doch wer mit seinen Kindern den Abend verbringt und nach dem Familienessen um 22 Uhr noch geschäftliche E-Mails liest, bereitet sich nicht bloss gut auf den nächsten Arbeitstag vor, sondern verstösst auch gegen die gesetzliche Ruhezeitvorschrift.

19

20

21

22

Die moderne Arbeitswelt mit ihren Kommunikationsmitteln hat es in sich. Arbeit und Freizeit verzahnen sich immer mehr, die Grenzen werden fliessend. Zudem wird die Arbeit immer ortsunabhängiger. Weniger Büro, mehr Flexibilität ist die Devise. Smart Work, Homeoffice und Arbeit unterwegs sind die Schlagworte möglichst viel zeitlicher und örtlicher Arbeitsautonomie. Die viel gepriesene Work-Life-Balance kommt dabei ins Rutschen. Mehr Eigenverantwortung der Arbeitnehmenden und eine aktive Handhabung der Fürsorgepflicht der Arbeitgebenden sind dringend gefragt. Genaues Hinschauen 17 und gezieltes Eingreifen sind nötiger denn je.

Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes eingeleitet. Die Wirtschaftskommission des Ständerats hat am 18. August 2016 mit grosser Mehrheit eine parlamentarische Initiative des Luzerner CVP-Ständerats Konrad Graber unterstützt. Diese will für leitende Angestellte und Fachkräfte des Dienstleistungssektors zentrale Bestimmungen des Arbeitsgesetzes lockern. Konkret soll die Höchstarbeitszeitvorschrift von 45 Stunden in der Woche aufgehoben werden, sofern im Betrieb ein 18 Jahresarbeitszeitmodell vorliegt. Dieses muss mit der Arbeitnehmervertretung abgesprochen und der kantonalen Arbeitsmarktbehörde vorgelegt werden. Die Arbeitszeit übers Jahr wird auf dem bisherigen gesetzlichen Maximum von 45 Stunden pro Woche belassen. Es dürfen maximal 170 Stunden Mehrarbeit entstehen, die auf das folgende Jahr übertragen werden können und mit 25 Prozent Lohnzuschlag zeitlich zu kompensieren sind.

Homeoffice neu erfasst. Das Sonntagsarbeitsverbot soll gemäss Initiativtext fallen und die Ruhezeitvorschriften von heute elf Stunden auf mindestens acht Stunden gelockert werden. Homeoffice wird neu erfasst und darf die Ruhezeiten unterbrechen, sofern ein Minimum von vier Stunden am Stück gewährleistet ist. Dies ist wohl der bedeutsamste Punkt der Vorlage. Arbeiten praktisch rund um die Uhr wird damit legalisiert, was einem echten Kulturwandel gleichkommt. Zur Begründung erwähnt der Initiant die Firma Google, welche die unflexiblen Arbeitszeitvorschriften in der Schweiz kritisiert habe und als hinderlich für die Unternehmenstätigkeit betrachte.

Dies ist aus der Sicht eines innovativen Unternehmens mit lauter hochqualifizierten, eher jüngeren Arbeitnehmenden aus aller Welt durchaus nachvollziehbar. Tatsächlich sind die Gesundheitsvorschriften im Schweizer Arbeitsgesetz zur Hauptsache noch auf die Bedürfnisse von Industrie und Gewerbe zugeschnitten und stammen aus der ersten Hälfte des 20. Jahrhunderts. Deshalb spiegeln sie die heutige Realität gewisser Branchen und Funktionen nicht mehr ausreichend und sollten den Trends der Arbeitswelt entgegenkommen. Besonders, wenn solche auch den Bedürfnissen der Arbeitnehmenden entsprechen und von den Sozialpartnern gemeinsam gestützt werden.

Ist Leben gleich Arbeitsleben? Die Produktivität hat sich im Verlauf der Menschheitsgeschichte stetig vergrössert. Die Grundfrage nach dem Stellenwert der Arbeit bleibt indessen dieselbe. Inwiefern gilt: Leben gleich Arbeit 19 ? Kann es mit der Verdichtung und Intensivierung der Arbeit, wie wir sie in den letzten Jahrzehnten miterlebt haben, immer so weitergehen? Oder führt die umfassende Informationsgesellschaft, die wir dank neuen Medien und Kommunikationsmitteln geschaffen haben, zu neuen gesundheitlichen Problemen?

Aus Sicht der Arbeitnehmenden müssen wir uns auch fragen, ob diese Ausnahmen zum Arbeitsgesetz wünschenswert sind, weil sie mehr Arbeitsplätze und mehr Wohlstand generieren. Ob sie dem gesellschaftlichen Leben zuträglich sind und den Menschen wirklich dienen. Eine schlüssige Antwort darauf ist zum heutigen Zeitpunkt kaum möglich. Klar scheint hingegen, dass der Handlungsspielraum von Unternehmen und Angestellten durch eine massvolle Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes wesentlich vergrössert würde.

Massvolle Initiative. Gewerkschaften und linke Parteien lehnen die parlamentarische Initiative von Konrad Graber als „Generalangriff“ auf den gesetzlichen Arbeitnehmerschutz rundweg ab. Ein Referendum ist daher absehbar, sollte die Teilflexibilisierung durch das Parlament beschlossen werden. Tatsächlich handelt es sich jedoch keineswegs um eine einseitige Vorlage zulasten der Arbeitnehmenden. So sind beispielsweise die Mitwirkung der Arbeitnehmervertretung, der kantonalen Arbeitsmarktbehörde und der Sozialpartner vorgesehen. Die ausdrückliche Einwilligung der betroffenen leitenden Arbeitnehmenden und Fachspezialisten ist sogar Voraussetzung dafür, dass sie von der Anwendbarkeit der erwähnten Vorschriften des Arbeitsgesetzes freigestellt werden. Für alle anderen Arbeitnehmenden, welche heute dem Arbeitsgesetz unterstellt sind, bleiben die bisherigen Bestimmungen des Arbeitsgesetzes verbindlich.

Mehr Eigenverantwortung ist heute zwingend. Die angeregte Revision vergrössert das Ausmass an Selbstbestimmung 20 der in Frage kommenden Angestelltenkategorie. Da tut sich also eine Schere zwischen „wichtigen“ und „weniger wichtigen“ Angestellten auf. Negativ interpretiert bedeutet dies mehr Unsicherheit im Unternehmen. Doch kommt es darauf noch an? Ist es nicht sinnvoller, wenn das Gesetz die Realitäten der Arbeitswelt richtig abbildet? Brauchen wir einen Fürsorgestaat, der alles genauestens regelt? Oder gilt es heute nicht vielmehr Eigenverantwortung und Arbeitsmarktfähigkeit zu fördern? Die wichtigste Massnahme in diesem Zusammenhang ist sicher die lückenlose Zeiterfassung jeder Arbeitnehmerin und jedes Arbeitnehmers. Auch, und vor allem zur Selbstkontrolle. Denn die Work-Life-Balance fällt einem nicht einfach in den Schoss. Man muss aktiv und selbstbestimmt etwas dafür tun. Schliesslich messen wir auch unseren Blutdruck 21 regelmässig, die tägliche Kalorienzufuhr und die Kilometerleistung. Alles im Sinne der Gesundheit 22.

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

ARBEITSMARKT

Fit für die Wachstumsmärkte in Rechnungswesen und Treuhand
Die Aufgaben im Rechnungswesen und in der Treuhandbranche nehmen zu – die Nachfrage nach qualifizierten Fachleuten steigt in diesen Bereichen schneller als der Gesamtarbeitsmarkt. Der Einstieg ohne spezialisierte Weiterbildung ist jedoch schwierig. Auch für einfachere Tätigkeiten erhöht sich die Komplexität laufend. Für eine qualifizierte Sachbearbeitung über die Basis der kaufmännischen Grundbildung hinaus sind vertiefte theoretische Kenntnisse gerade in der Buchhaltung zwingend.

Eine solide Weiterbildung verbessert die Chancen im Arbeitsmarkt erheblich – als strukturierte Vorbereitung auf den Einstieg oder zur Festigung und Entwicklung für Leute mit Berufserfahrung. Sachbearbeiter/-innen Rechnungswesen oder Treuhand verfügen über fundierte Kenntnisse und können operative Arbeiten selbstständig ausführen. Sie setzen rechtliche, steuerliche und sozialversicherungs-technische Bestimmungen im Berufsalltag um. Der gesamtschweizerische Abschluss von *edupool.ch* garantiert eine einheitliche Qualität und die Anerkennung auf dem Arbeitsmarkt.

Die Anforderungen im Rechnungswesen und in der Treuhandbranche haben rasant zugenommen – die Nachfrage nach qualifizierten Fachleuten dieser Bereiche ist entsprechend sehr gross.

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*

Sachbearbeiter/-in Rechnungswesen/Treuhand
mit Diplom *edupool.ch / veb.ch / Kaufmännischer Verband Schweiz* *Webcode: RSRT**

ERFAHRUNGEN

Stimmen aus der Praxis
„Die Weiterbildung hat mir ein tieferes Verständnis in allen Bereichen des Rechnungswesens verschafft. Ich fühle mich jetzt sicherer im Berufsalltag und meine beruflichen Chancen sind gestiegen, da meine Kompetenzen nun umfassender und auf einem aktuellen Stand sind. Zudem hat es mir persönlich gut getan, dieses Diplom anzustreben und mir zu beweisen, dass ich noch immer die nötige Ausdauer habe. Als nächsten Entwicklungsschritt kann ich nun den Fachausweis Buchhaltung ins Auge fassen.“
EVELINE MOOR, Finanzkoordinatorin Deutschschweiz, Eldora SA (Gemeinschaftsverpflegung), Zürich

„Nach sieben Jahren im Einkauf und Export einer Industriefirma glückte mir dank dieser Weiterbildung ein super Einstieg in eine neue Berufsrichtung. Ich profitierte enorm vom praxisbezogenen Unterricht. Ausserdem habe ich tolle Leute kennengelernt. Der Sachbearbeiter-Lehrgang an der KV Zürich Business School war die richtige Entscheidung!“
KATJA BAUMANN, Sachbearbeiterin Treuhand, BSR Treuhand AG, Spreitenbach

*Webcode für *meinebildungswelt.ch*

BILDUNGSGANG

Der Bildungsgang auf den Punkt gebracht
Der Bildungsgang umfasst sechs Basismodule mit solidem Grundlagenwissen (Finanzbuchhaltung 1 und 2, Mehrwertsteuer, Steuern, Recht und Sozialversicherungen) und Vertiefung in den Bereichen Rechnungswesen oder Treuhand – es können auch beide absolviert werden.
Der Basisunterricht wird in verschiedenen Zeitmodellen (Tages-, Abend-, Samstagsunterricht) über zwei Semester oder als Intensiv-Variante in einem Semester angeboten, die Vertiefungsrichtungen dauern jeweils ein Semester.

Die Vertiefung RW vermittelt vernetztes Denken innerhalb des Rechnungswesens und zeigt die Zusammenhänge zwischen Finanzbuchhaltung und Kostenrechnung auf. In der Vertiefung Treuhand steht die ganzheitliche Betreuung von Mandanten im Fokus.

Zielgruppen:
— Einsteiger/-innen, Umsteiger/-innen oder Wiedereinsteiger/-innen, die sich im Bereich Rechnungswesen/Treuhand etablieren möchten (Zulassung vgl. Website).
— Berufsleute, die den eidg. Fachausweis anstreben, die Voraussetzungen aber noch nicht erfüllen, oder die für die Vorbereitung auf der sicheren Seite stehen möchten.

ZUKUNFT

Perspektiven: Laufbahn entwickeln
In letzter Zeit ist viel von der Digitalisierung der Wirtschaft zu lesen. Vermutlich werden „einfache“ Tätigkeiten wie Kreditoren- und Debitorenbuchhaltung bei mittleren bis grösseren Unternehmen irgendwann automatisiert ablaufen. Für vieles (und das Wichtige) werden Menschen aber noch lange nicht ersetzbar sein – wenn sie über entsprechende Kompetenzen verfügen.

Für Sachbearbeiter/-innen Rechnungswesen oder Treuhand ist eine Diversifizierung bereits auf dieser Stufe wertvoll, zum Beispiel als Sachbearbeiter/-in Personal oder Sozialversicherungen. So können Sie in einem KMU nicht nur die Buchhaltung, sondern auch das Salär- oder sogar das gesamte Personalwesen übernehmen, zusätzliche Verantwortung tragen und in ihrem CV breitere Erfahrungen vorweisen.

Die eidg. Berufsprüfungen Buchhalter/-in und Treuhänder/-in fordern deutlich mehr, als ein Computer kann. Den Weg dorthin erleichtert der Sachbearbeiter-Lehrgang: Sein Stoff ist mit der Anfangsphase beider Fachausweise deckungsgleich – ein idealer Einstieg in die Höherqualifizierung ohne grossen Druck.

ÉVA BERGER ZERTIFIKATS-LEHRGANG PAYROLL-SPEZIALIST/-IN

„Wer auf dem hiesigen Arbeitsmarkt langfristig bestehen will, braucht einen Schweizer Abschluss."

Die Liebe führte Éva Berger 1991 von Ungarn nach Zürich, ohne ein Wort Deutsch. Die Sprache brachte sich die Ökonomin im ersten Jahr weitgehend selbst bei, dann fand sie den beruflichen Einstieg bei der Investmentabteilung einer Bank. Nach der Geburt des ersten Kindes war keine Krippe zu finden, so blieb Éva Berger zu Hause. Daraus wurden 15 Jahre – die letzten fünf half sie ihrem Mann, dessen Firma aufzubauen. Auf der Suche nach dem Wiedereinstieg führte ein glücklicher Zufall ihr Dossier zu Ellen Ringier, und seit sechs Jahren arbeitet sie nun als Sekretärin der Stiftung *Elternsein*. Für ihre berufliche Entwicklung bildete sich Éva Berger als *Sachbearbeiterin Personal und Payroll-Spezialistin* weiter. Der erfolgreiche Abschluss gibt ihr Selbstbewusstsein – auch wenn sie nicht mehr die Jüngste sei, wie sie hinzufügt. Kinder und Beruf liessen Éva Berger in der Schweiz heimisch werden. Sie fühlte sich immer willkommen und mag nicht hören, die Schweizer seien so kalt. Es komme eben darauf an, wie man auf sie zugehe: Nicht die anderen müssten sich anpassen. „Je länger ich hier bin, desto wohler fühle ich mich. Ich habe auch nicht vor, im Alter nach Ungarn zurückzukehren."

NAME: Éva Berger +++ **GEBOREN:** 30. 09. 1964 +++ **AUSBILDUNG:** Dipl. oec., Wirtschaftsstudium an der Corvinus-Universität Budapest +++ **AKTUELLER BERUF:** Stiftungssekretärin der Stiftung *Elternsein* +++ **BERUFLICHES ZIEL:** als HR-Assistentin oder Payroll-Spezialistin arbeiten +++ **PERSÖNLICHES ZIEL:** meine drei (fast) erwachsenen Söhne auf ihrem Weg bestmöglich unterstützen +++ **BILDUNGSGANG AN DER KVZBS:** Sachbearbeiter/in Personal und Payroll-Spezialist/-in

ENTWEDER — ODER

Schultag oder Arbeitstag? Arbeitstag: Ich will das Gelernte anwenden können, sonst hat das Lernen für mich nicht viel Sinn.

Mehr Lohn oder mehr Freizeit? Im Moment: mehr Lohn, damit ich trotz Lücken in der Erwerbsbiografie (Familienpause!) später eine gute Rente erhalten kann. Und für meine Kinder, da zwei noch in Ausbildung sind.

Duale Bildung oder Hochschule? Duale Bildung. Ich bin nicht sicher, ob ich nochmals ein Unistudium absolvieren würde. In Ungarn bestand für mich keine relevante Alternative. Es war toll an der Uni, aber von der Praxis haben wir nichts gelernt. Wir konnten alles und nichts.

Prüfung: mündlich oder schriftlich? Klar: schriftlich! Ich rede von Natur aus nicht so gerne und als Nicht-Muttersprachlerin habe ich immer noch ein bisschen Hemmungen.

Fleiss oder Talent? Fleiss. An der Uni mussten einige für die beste Note den Stoff nur einmal durchlesen. Ich musste mich immer hinsetzen und lernen. Für mich bedeutet ein Erfolg vermutlich mehr als für jemanden, der alles aus dem Ärmel zaubert.

Solistin oder Teamplayerin? Teamplayerin. Ich schätze den Austausch. Und ich stehe auch nicht so gerne im Mittelpunkt.

DIGITALE REVOLUTION AM ARBEITSPLATZ

Ob per E-Mail, Telefon oder Skype, die interne Kommunikation in Büros besteht oftmals aus einer Vielzahl an Tools. In der Regel erfüllen diese Dienste auch ihren Zweck, allerdings kann es umständlich werden, die verschiedenen Dienste effizient zusammenzuführen.

Was 2013 während der Entwicklung eines Computerspiels als Nebenprodukt begann, ist heute ein eigenständiges und erfolgreiches Startup – die Rede ist vom Internetdienst *Slack*. Dieser webbasierte Instant-Messaging-Dienst mit Firmensitz in San Francisco hat sich die einfache und zeitsparende interne Kommunikation innerhalb einer Organisationen zur Aufgabe gemacht.

Slack ist wie eine Chatoberfläche gestaltet, auf der ein lockerer Austausch zwischen Mitarbeitenden stattfinden kann. Zu jedem Thema kann ein Chatraum bzw. eine Gruppe eröffnet werden, in welcher die gesamte Kommunikation zu diesem Thema auf einen Blick ersichtlich ist. So können Mitarbeitende verschiedenen Diskussionen folgen und sich daran beteiligen – ein grosser Vorteil gegenüber der E-Mail-Variante, die aufgrund der formellen Briefform nicht nur zeitraubend, sondern bei längeren Projekten auch unübersichtlich wird. Es gibt aber auch die Möglichkeit, Kanäle nur für bestimmte Mitglieder freizugeben. Dateien, Fotos, und andere Dateien können den Chatteilnehmern bequem per *drag&drop* zur Verfügung gestellt werden. Andere Online-Dienste wie *Dropbox* oder *Google Drive* lassen sich in *Slack* integrieren. Neben der Webanwendung gibt es auch Apps für *Windows, OS X, Linux, Android* und *iOS*. *Slack* ist in einer Version mit begrenzten Funktionen kostenlos nutzbar.

Facebook at Work. Im Januar 2015 lancierte *Facebook* einen Dienst mit diesem Namen. Mit ähnlichen Funktionen wie *Slack*, will die Social Media-Plattform damit nicht nur im privaten Bereich, sondern auch im Businessumfeld die Nase vorn haben. Ein grosser Pluspunkt dürfte die vertraute Facebook-Umgebung sein, welche sich abgesehen von der Farbe – grau statt blau – kaum von der bekannten Version unterscheidet. Ein nicht zu unterschätzender Vorteil, wenn Unternehmen wollen, dass Mitarbeitende innerhalb kurzer Zeit mit der Plattform arbeiten. Mitarbeitende können mit einem Klick bequem zwischen Privat- und Businesskonto hin und her schalten. Zurzeit befindet sich *Facebook at Work* in einer Beta-Phase und kann lediglich von einigen ausgewählten Firmen getestet werden. Es fehlen auch noch einige Schnittstellen für Dritt-Anbieter sowie die Möglichkeit, Dateien bequem zu teilen. Das Interesse ist jedoch gross.

Problem Datenschutz. Ob diese Plattformen auch bei europäischen Firmen gut ankommen bleibt abzuwarten, da alle Daten über US-Server laufen. Manch einem Konzernchef wird bei der Vorstellung, dass die Mitarbeitenden sich über teils vertrauliche Themen auf einer der genannten Plattformen austauschen, ein kalter Schauer über den Rücken laufen. Und was sagen die Angestellten, von denen *Facebook* bald nicht nur Einblick in ihr Privatleben erhält, sondern auch ihre geschäftlichen Aktivitäten bis in Detail kennt? Es wäre interessant zu erfahren, wie Firmen bei einem Einspruch eines Mitarbeitenden gegen die Nutzung des Service verfahren. Vielleicht bleibt den Unternehmen dann nur noch eine Open-Source Alternative, die sich auf ihren eigenen Servern befindet und vor fremden Zugriffen wirklich sicher ist.

Fazit. Ob mit *Slack*, *Facebook at Work* oder einer anderen Anwendung – sicher ist, dass sich die interne Unternehmenskommunikation in nächster Zeit verändern wird und vielleicht sogar die E-Mail eines Tages ersetzt.

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

Jetzt anmelden
kfmv-zürich.ch/gdi

Impulstagung

Erfolg hat viele Gesichter

Mittwoch, 25. Januar 2017, GDI Gottlieb Duttweiler Institute, Rüschlikon

kaufmännischer verband
mehr wirtschaft. für mich. in zürich.

kaufmännischer verband
mehr wirtschaft. für mich. in bern.

Knowledge-Partner
GDI GOTTLIEB DUTTWEILER INSTITUTE

Medien-Partner
Tages-Anzeiger

Lucerne University of Applied Sciences and Arts
HOCHSCHULE LUZERN
Wirtschaft

FH Zentralschweiz

«Der Bachelor vermittelte mir lebendige Praxis. So war ich optimal auf den Berufseinstieg vorbereitet.»

Yvonne Ammann, *Leiterin Projekte, Finanzen und Administration Verein Schweizer Allianz Gentechfrei (SAG), Bachelor of Science in Public & Nonprofit Management*

Weitere Erfolgsgeschichten
www.hslu.ch/erfolg

„SIND SIE WIRKLICH KRANK?“
BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT IST AUCH EINE FRAGE DES VERTRAUENS

„Sind Sie wirklich krank?“ – Selten wird die Frage so direkt gestellt. Trotzdem hören wir immer wieder von Arbeitnehmenden, dass ihre Krankheit in Zweifel gezogen wird. Manche Arbeitgebenden scheinen sich im betrieblichen Gesundheitsmanagement vom Motto „Vertrauen ist gut, Kontrolle ist besser“ leiten zu lassen. Dies mag im Einzelfall nachvollziehbar sein. Ein gesundheitsförderndes, wertschätzendes Arbeitsklima wird durch eine solche Grundhaltung allerdings nicht begünstigt. Dazu einige Fragen aus der Beratungspraxis.

In unserem Unternehmen werden wir aufgefordert, bei einer Krankheit ab dem ersten Tag ein Arztzeugnis eines bestimmten Arztes beizubringen, andernfalls würde die Absenz nicht bezahlt. Ist das zulässig? Der Arbeitnehmende muss seine Arbeitsunfähigkeit beweisen. Meist wird dieser Beweis durch ein Zeugnis erbracht. Viele Arbeitsverträge verlangen dies ab dem dritten oder vierten Krankheitstag, es kann aber auch bereits ab dem ersten Tag eingefordert werden. Nicht zulässig ist es jedoch unseres Erachtens, dass Ihr Arbeitgeber das Zeugnis eines bestimmten Arztes verlangt.

Bereits in der zweiten Woche meiner Krankheit fordert mich mein Arbeitgeber auf, einen Vertrauensarzt zu besuchen. Auch verlangt er von diesem ausführliche Informationen über meine Krankheit. Ist dies korrekt?

Der Arbeitgebende kann vom Arbeitnehmenden verlangen, sich von einem Arzt seines Vertrauens untersuchen zu lassen, sofern er aufgrund von objektiven Anhaltspunkten das vorgelegte Zeugnis anzweifelt. Sie sind verpflichtet, den Vertrauensarzt zu konsultieren und ihn von seinem Arztgeheimnis zu entbinden, allerdings nur für Auskünfte, die einen konkreten Bezug zur Arbeit haben. Dazu gehören Angaben zur Dauer und zum Grad der Arbeitsunfähigkeit sowie Informationen über konkrete Beeinträchtigungen, wie zum Beispiel einzuhaltende Gewichtslimiten beim Heben von Lasten. Nicht dazu gehört die Diagnose.

In unserem Arbeitsreglement steht, dass jeder Mitarbeitende eine Lohnprämie erhält, wenn er im entsprechenden Monat keine Absenzen hat. Aufgrund einer chronischen Krankheit muss ich leider hin und wieder fehlen und finde das System unfair. Ist es überhaupt zulässig? Solche Systeme scheinen auch uns fragwürdig. Abgesehen von einer möglichen Diskriminierung von Mitarbeitenden mit gesundheitlichen Problemen setzt die Firma damit auch den Anreiz, trotz angeschlagener Gesundheit oder Ansteckungsgefahr zur Arbeit zu kommen. Ob das System auch rechtlich unzulässig ist, ist schwierig zu beurteilen. Gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung können Fehltage zur Kürzung einer Gratifikation führen, was dafür spricht, dass auch das geschilderte Prämiensystem als zulässig beurteilt würde.

Ohne gegenseitiges Vertrauen ist ein erfolgreiches Arbeitsverhältnis nicht denkbar. Massive Kontrollmassnahmen sind demotivierend und nicht förderlich für eine rasche Gesundung. Wie im September in der Tagespresse zu lesen war, sehen sich die Krankentaggeldversicherungen mit einem starken Anstieg von Krankentaggeldbezügen konfrontiert. Sowohl die Anzahl der Krankheitsfälle als auch deren Dauer hätten zugenommen. Grund dafür seien oft psychische Probleme. Dass Spannungen, Konflikte und übermässiger Druck zu gesundheitlichen Problemen führen können, ist längst bekannt. Unbestritten sind auch die wirtschaftlichen Folgen von krankheitsbedingten Ausfällen. Unternehmen müssen sich deshalb mit der Frage befassen, wie sich Absenzen vermindern lassen. Dies ist nicht nur aufgrund finanzieller Aspekte angezeigt, sondern vor allem auch deshalb, weil hinter jeder Krankheitsabwesenheit ein persönliches Schicksal steht.

MADELEINE GUNTERN, Rechtsdienst Kaufmännischer Verband Zürich.

FÜHRUNG

I-WOW – Inspiring Ways of Working
Komplexe Projekte sehr viel schneller und besser realisieren? Lernen Sie auf aktive Art und Weise, wie agile Methoden optimal in bestehende Projekte und Abläufe integriert werden können. Sie erfahren neue, einfache Techniken für das parallele und kreative Denken in Projektteams und merken, wie die Zusammenarbeit dynamischer und wirksamer wird. Humorvoll und mitreissend erhalten Sie unkonventionelle Tipps und Tricks für einen effizienten und inspirierenden Business-Alltag.
LEITUNG: Prof. Dr. Christian Speck, strategischer Berater und Coach in anspruchsvollen Projekten bei namhaften Unternehmen. Kompetenzcenterleiter für Digital Business und Business Engineering sowie Dozent an mehreren Business Schools und Fachhochschulen
DATUM: Dienstag, 29. November 2016, 9.00 bis 16.45 Uhr
ORT: SIB Trainingszentrum „Sihlhof", Lagerstrasse 5, Zürich
KOSTEN: Mitglieder CHF 690.–, Nichtmitglieder CHF 790.–

Führungsworkshop für neue Führungskräfte
Sie werden demnächst eine Führungsaufgabe übernehmen oder Sie haben vor Kurzem bereits eine leitende Funktion übernommen und möchten sich darauf vorbereiten? „Erfolgreich führen" heisst, sich aktiv auseinanderzusetzen mit den Themen Führungsstil, Teamarbeit, Gesprächsführung, dem konstruktiven Umgang mit Konflikten sowie der Selbstmotivation bzw. der Motivation der Mitarbeitenden. Sie erhalten Informationen und Impulse als Orientierungshilfe für Ihre Führungsarbeit.
LEITUNG: Verena Portmann, Personaltrainerin mit langjähriger Führungserfahrung
DATUM: Donnerstag und Freitag, 9. und 10. März 2017, 9.00 bis 16.45 Uhr
ORT: SIB Trainingszentrum „Sihlhof", Lagerstrasse 5, Zürich
KOSTEN: Mitglieder CHF 1090.–, Nichtmitglieder CHF 1190.–

Change Management für Führungskräfte
Das anspruchsvolle wirtschaftliche Umfeld veranlasst, dass Veränderungen immer rascher erfolgen. Kompetentes Führen im Wandel integriert das Potential der Mitarbeitenden in den Transformationsprozess, leistet einen Erfolgsbeitrag und stärkt die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmung.
LEITUNG: Marion Schmid, Unternehmerin, langjährige Erfahrung als Projektleiterin in globalen und nationalen Change-Projekten, Dozentin SIB
DATUM: Donnerstag und Freitag, 16. und 17. März 2017, 9.00 bis 16.45 Uhr
ORT: SIB Trainingszentrum „Sihlhof", Lagerstrasse 5, Zürich
KOSTEN: Mitglieder CHF 1090.–, Nichtmitglieder CHF 1190.–

RECHT

Arbeitszeugnisse:
Grundlagen, Spezialwissen, Formulierungs-Workshop
Die Zeugnissprache verändert sich laufend. Im Seminar erfahren Sie den aktuellen Stand und wie dieser umgesetzt werden kann: Lösungen für die Praxis, Klärung von Unsicherheiten in der Formulierung. Ihre konkreten Fragen werden im Seminar besprochen, Sie vertiefen Ihr Wissen und erweitern Ihre Handlungsstrategien in Konfliktfällen.
LEITUNG: Claudia Eugster, lic. iur. HSG, Fachanwältin SAV Arbeitsrecht, Sozialversicherungsfachfrau mit eidg. Fachausweis
DATUM: Mittwoch, 15. März 2017
ORT: Verbandshaus Kaufleuten, Talacker 34, Zürich
KOSTEN: Mitglieder CHF 440.–, Nichtmitglieder CHF 550.–

Arbeitsrecht – Absenzen und Arztzeugnis
Die aktive Senkung der Absenzenquote birgt hohes Sparpotenzial. Bei vielen Kurzabsenzen oder psychisch begründeten Langzeitabsenzen entsteht bei Vorgesetzten ein Gefühl des Misstrauens oder der Ohnmacht. Das Seminar vermittelt einen Überblick über die häufigsten Abwesenheitsgründe und den rechtlichen Umgang damit. Besonders ausgeleuchtet wird das Arztzeugnis und die aktuelle Praxis dazu. Aufgezeigt werden auch bewährte Ansätze bei Verdacht auf Gefälligkeitszeugnisse.
LEITUNG: Ursula Guggenbühl, prof. lic. iur. Rechtsanwältin
DATUM: Dienstag, 4. April 2017
ORT: Verbandshaus Kaufleuten, Talacker 34, Zürich
KOSTEN: Mitglieder CHF 440.–, Nichtmitglieder CHF 550.–

Pensionierung planen:
Gut vorbereitet in den dritten Lebensabschnitt
Im Hinblick auf die Pensionierung müssen Sie viele Entscheide von erheblicher Tragweite treffen. Verschaffen Sie sich frühzeitig einen Überblick über sämtliche Elemente der Altersvorsorge (AHV, Pensionskasse und private Vorsorge). Nutzen Sie die Möglichkeiten der Steueroptimierung und erfahren Sie die Bedeutung güter- und erbrechtlicher Aspekte. Wenn Sie das Zusammenspiel dieser Elemente kennen, steht einer sorgenfreien Zeit im Alter mit sicherem Einkommen und Vermögen nichts mehr im Wege. Profitieren Sie von wertvollen Tipps aus der Praxis.
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 CHF 180.–

ARBEITS- UND LERNTECHNIK

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 kennen lernen, 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 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.

LEITUNG: Dr. phil. Astrid Mehr, impulsa Sozial- und Selbstkompetenzentwicklung GmbH
DATUM: Donnerstag, 2. März 2017
ORT: Verbandshaus Kaufleuten Zürich, Talacker 34, Zürich
KOSTEN: Mitglieder CHF 390.–, Nichtmitglieder CHF 495.–

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, bewusste Störungen, Versagensängste, hohe Erwartungen, Nervosität, Erfolgsdruck — all diese Faktoren spielen auch im Beruf eine wichtige Rolle. Wenn es Ihnen mental gelingt, Ihre Winning-Feelings abzurufen, Ihre Gedanken leistungsfördernd einzusetzen und Ihre Emotionen zu kontrollieren, dann schaffen Sie optimale Voraussetzungen für Ihren Erfolg. In diesem Mentaltraining lernen Sie Techniken kennen, mit denen Sie unter Druck Ihre optimale Leistung entfalten können.

LEITUNG: Rinaldo Manferdini, lic. phil., Mentaltrainer SASP, Sportlehrer ETH, Schnelllese-Trainer
DATUM: Dienstag, 21. März 2017
ORT: Verbandshaus Kaufleuten, Talacker 34, Zürich
KOSTEN: Mitglieder CHF 390.–, Nichtmitglieder CHF 495.–

SELBSTMANAGEMENT

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 berufliches Ziel zu formulieren.

LEITUNG: Susanne Ott, Coach SCA und CAS, HR-Fachfrau, Ausbilderin und Berufsbildungsfachfrau mit eidg. Fachausweis, langjährige Erfahrung als 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 CHF 180.–

Intuitionstraining – 6. Sinn – mentale Erfolgssteuerung

Die mentale Einstellung ist entscheidend für den beruflichen und privaten Erfolg. Sie hilft, Ziele richtig zu visualisieren und zu programmieren. Diese Fähigkeit trägt dazu bei, berufliche Vorhaben und persönliche Wünsche zu verwirklichen. Mit der Unterstützung der eigenen Intuition (6. Sinn) kann man leichter Entscheidungen treffen und „Informationen aus der Zukunft“ wahrnehmen. Lernen Sie, Ihren 6. Sinn zu trainieren und diesen im Alltag fruchtbar einzusetzen.

LEITUNG: Dr. Alain Valeh, dipl. Erwachsenenbildner, Erfolgscoach, Intuitions- und Mentaltrainer
DATUM: Mittwoch, 25. Januar 2017
ORT: Verbandshaus Kaufleuten, Talacker 34, Zürich
KOSTEN: Mitglieder CHF 390.–, Nichtmitglieder CHF 495.–

Die Stimme – Ihre Visitenkarte

Fühlen Sie sich manchmal überhört? Nicht nur was Sie sagen, sondern wie Sie es sagen, entscheidet darüber, welchen Eindruck Sie hinterlassen und ob Sie gehört werden. Ihre Stimme verrät mehr als Sie ahnen. Sie ist ein Spiegel Ihrer Persönlichkeit und Ihrer aktuellen Verfassung. Hier erfahren Sie, was Sie für einen gelungenen Auftritt mit sicherer Stimme tun können.

LEITUNG: Dana G. Stratil, Sängerin, AAP-Stimmtrainerin, Ausbilderin eidg. Fachausweis
DATUM: Dienstag, 14. März 2017
ORT: Verbandshaus Kaufleuten, Talacker 34, Zürich
KOSTEN: Mitglieder CHF 390.–, Nichtmitglieder CHF 495.–
HINWEIS: In diesem Seminar sind Frauen unter sich.

KOMMUNIKATION

Nicht auf den Mund gefallen – souverän und fair reagieren

Wann waren Sie zum letzten Mal sprachlos, weil jemand Sie persönlich angegriffen hat? Das passiert den meisten von uns: Oft fällt uns erst viel später ein, wie wir auf dumme Sprüche, persönliche Angriffe und Provokationen hätten reagieren sollen.

LEITUNG: Ida Stalder, Kommunikationstrainerin und Mediatorin von steffen coaching
DATUM: Montag, 21. November 2016
ORT: Verbandshaus Kaufleuten Zürich, Talacker 34, Zürich
KOSTEN: Mitglieder CHF 390.–, Nichtmitglieder CHF 495.–

Schreiben wie die Profis – Botschaften auf den Punkt bringen

Sie verfassen gelegentlich Textbeiträge zum Newsletter, Blog, für Webseiten, Artikel für Kundenmagazine, für Angestellten-, Vereins oder Fachzeitschriften. Sie möchten, dass Ihre Beiträge beachtet und verstanden werden. Im Seminar lernen Sie, wie Sie Ihre Botschaft mit treffenden Formulierungen auf den Punkt bringen. Sie erhalten Tipps fürs Recherchieren und Redigieren, erfahren Wissenswertes über die Arbeitsweise einer Redaktion und bekommen Antworten auf die wichtigsten medienrechtlichen Fragen.

LEITUNG: Gabriela Baumgartner, lic, iur., LL.M., Redaktorin beim SRF, Autorin der Bestseller „Besser schreiben im Alltag“ und „Besser schreiben im Business“
DATUM: Freitag, 3. Februar 2017
ORT: Schweizer Radio und Fernsehen (SRF), Fernsehstrasse 1–4, Zürich
KOSTEN: Mitglieder CHF 390.–, Nichtmitglieder CHF 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, langjährige Erfahrung als Personal- und Berufsbildungsverantwortliche
DATUM: Mittwoch, 1. März 2017, 17.30 bis 20.30 Uhr
ORT: Verbandshaus Kaufleuten, Talacker 34, Zürich
KOSTEN: Mitglieder CHF 120.–, Nichtmitglieder CHF 180.–

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.*

BERUFSBILDUNG

Für Lesende:

Lerntechnik – so schaffst du deine Prüfung

Deine Prüfung rückt immer näher. Das heisst: lernen, schwitzen, Stress für die Prüfungsvorbereitung. Deshalb unser Kursangebot für alle, die vor Prüfungen (z.B. QV) stehen. Für den Erfolg bei Prüfungen braucht es theoretisches Wissen und praktisches Können. Ausserdem erfordert eine Prüfungssituation Selbstvertrauen, Leistungsfähigkeit und ruhige Nerven. Nur so steht das Erlernte im entscheidenden Moment zur Verfügung.

LEITUNG: Monika Bär, dipl. Kauffrau KFS, Ausbildnerin mit eidg. Fachausweis, Berufsfachschullehrerin
DATUM: Samstag, 28. Januar 2017, 10.30 bis 13.00 Uhr
ORT: Verbandshaus Kaufleuten, Talacker 34, Zürich
KOSTEN: Clubmitglieder CHF 35.–, Nichtmitglieder CHF 110.–

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.“ 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.

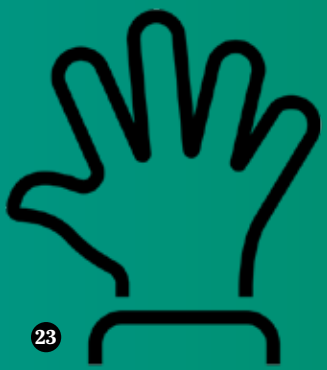
LEITUNG: Vera Class, MAS FHNW in Wirtschaftspsychologie, eidg. dipl. Kommunikationsleiterin, Ausbildnerin mit eidg. FA, Berufsbildungsexpertin
DATUM: Donnerstag, 4. Mai 2017
ORT: Verbandshaus Kaufleuten, Talacker 34, Zürich
KOSTEN: Mitglieder CHF 390.–, Nichtmitglieder CHF 495.–

Führung von Lernenden – eine besondere Aufgabe Teil 2: Lösungsorientierte Kommunikation und Konfliktmanagement

Die Führung von Lernenden ist eine wichtige und anspruchsvolle Aufgabe. Wir wissen, Ziele und Bedürfnisse von Lernenden einerseits und Betrieb bzw. Ausbildenden andererseits passen nicht immer zusammen: der Ausgangspunkt für viele Konflikte. Als Berufsbildende müssen wir nicht nur fachlich für die korrekte Ausbildung, sondern auch auf der Beziehungsebene für Dialog und Verständigung sorgen. Gefordert sind Einfühlungsvermögen, Fingerspitzengefühl und das Gespür für die richtige Intervention zum richtigen Zeitpunkt.

LEITUNG: Vera Class, MAS FHNW in Wirtschaftspsychologie, eidg. dipl. Kommunikationsleiterin, Ausbildnerin mit eidg. FA, Berufsbildungsexpertin
DATUM: Donnerstag, 11. Mai 2017
ORT: Verbandshaus Kaufleuten, Talacker 34, Zürich
KOSTEN: Mitglieder CHF 390.–, Nichtmitglieder CHF 495.–

MAN LERNT NIE AUS: LOSLASSEN IM ALTER



„Unendlich glücklich“ habe er sich beim Betrachten seiner Kunstwerke jeweils gefühlt, erklärt Emil Werren, Mitglied beim Kaufmännischen Verband Zürich. Rund 30 Jahre lang hat er mehr als hundert Werke eines unbekannten Schweizer Malers gesammelt. Bis es seiner Frau vor einigen Jahren zu viel wurde. Jetzt heisst es für den 74-Jährigen: loslassen.

Emil „Mike“ Werren setzt sich aufs Sofa, blättert den dicken Stapel mit Fotografien durch und verteilt die Bilder auf dem Salontisch in seinem Kilchberger Heim. Sie zeigen gerahmte Aquarelle und Ölbilder mit Engadiner Winterlandschaften, einem Tessinerdorf im Sommer oder Berggipfel. „Das Licht über den Bergen ist doch wie von Hodler gemalt“, sagt Emil Werren zu seiner Frau Ursina. Sie gibt ihm recht. Dann kommt ihm ein Bild mit einer braunen Ebene in die Hand. „Wie Segantini“, sagt er und prüft auf der Rückseite alle Daten zum Bild, die er auf jeden Abzug notiert hat. Edoardo Voneschen habe das Bild denn auch im Engadin gemalt, bestätigt Werren.

Eine Traumwelt. Seit das Ehepaar Werren vor bald 30 Jahren in einem winzigen Farbladen im italienischen Chiavenna drei kleine Bilder des Engadiner und Tessiner Malers E-doardo Voneschen entdeckte, ist Emil Werren verrückt nach dessen Bildern. Diese Farben, diese Stimmungen hätten ihn mitten ins Herz getroffen, sagt er. Im Laufe der Jahre erstand er über hundert Voneschen-Bilder und investierte dafür 150 000 Franken. „Er wurde richtig süchtig“, sagt Ursina Werren. Er bejaht und sagt, er habe die Vielseitigkeit des Künstlers zeigen wollen. In der ehemaligen Wohnung in Küsnacht fügte Werren an der Wohnzimmer-wand alle Werke zu einer dichten Collage zusammen. Wenn er jeweils von seiner Arbeit im Duschvorhang-Vertrieb nach Hause kam, setzte er sich aufs Sofa und schaute seine Voneschen-Sammlung an. „Mit dem Licht der Lampen fühlte ich mich dann wie in einer Traumwelt und unendlich glücklich“, sagt er. Anders könne er seine Leidenschaft nicht beschreiben. „Eine verrückte Sache“, meint Ursina Werren dazu. Und Emil Werren kaufte weiter, denn er war überzeugt davon, einen verkannten Künstler entdeckt zu haben. Die Bündner Kunsthistorikerin Dora Lardelli erklärt, dass dem Maler eine regionale Bedeutung zugemessen werden könne. Seine Bilder seien nicht hoch im Kurs, weil sie selten auf dem freien Markt zu sehen seien und keine Kataloge vom Werk des Künstlers veröffentlicht wurden. Der Engadiner Kunstsammler Peter Berry will kein Pauschalurteil abgeben. Die Familie sei jedoch selbst im Besitz verschiedener sehr guter Voneschen-Bilder.

Das Loslassen 23 fällt schwer. Gekauft hat das Ehepaar Werren auch viele Kunstwerke und Bilder anderer Herkunft. Jahrelang durchstöberten die beiden jeden Antiquitätenladen, kauften antike Schaukelpferde, Bügeleisen, Kunstschlösser, Porzellantassen, sie besuchten Kunstvernissagen – und gaben über eine halbe Million Franken aus. Emil Werren kann bis heute keine Ausstellungen mehr besuchen: „Ich würde sofort wieder kaufen.“ Im Gegensatz zu ihrem Mann fühlte sich Ursina Werren aber durch die vielen Kunstwerke in der Wohnung zuweilen erdrückt und als das Ehepaar 2010 aus Kostengründen in die Kilchberger Zweizimmerwohnung umzog, war für Ursina Werren klar: Es werden nicht mehr alle Wände mit Kunst vollgehängt. Lange versuchte das Paar, die Voneschen-Sammlung als Gesamtwerk zu verkaufen, doch weder im Engadin noch im Tessin liess sich dafür ein Investor finden. Nun kommen die Bilder, bis auf einige wenige, einzeln auf den freien Markt. Das Loslassen fällt Emil Werren schwer. „Mir bleibt die Freude, die ich an den Bildern hatte“, sagt er.

Kunstinteressierte können die Voneschen-Dokumentation mit Fotos und Preisen bei Ursina und Emil Werren-Bezzola anfordern: Telefon+41 (0)44 910 93 00 oder E-Mail *werren.bezzola@bluewin.ch*

EV MANZ, Redaktorin beim Tages-Anzeiger.

MEN'S ENGLISH CLUB

Programme for November & December 2016
NOVEMBER 15: Benjamin Franklin
NOVEMBER 22: Myths and Legends
NOVEMBER 29: European plus – Quiz
DECEMBER 6: Most valuable and rare coins and rare words
DECEMBER 13: Adventurers you might not know about
WHEN: Meetings held Tuesdays at 7.00 pm
WHERE: Kaufleuten Building Artemis Room (first floor), Talacker 34, Zurich
CONTACT: George Carr (Club Leader), 044 462 30 29 or 079 233 52 77, E-Mail: scibg@hispeed.ch

LADIES' ENGLISH CLUB

Programme for November & December 2016
NOVEMBER 14: Money and Politics, with Nancy Scherer-Howe
NOVEMBER 21: English, with Bruce Lawder
NOVEMBER 28: English, with Bruce Lawder
DECEMBER 5: Building our vocabulary, with Nancy Scherer-Howe
DECEMBER 12: Our "Christmas Party"
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

Monatstreff „Open Höck"
WANN: Mittwoch, 2. November 2016, ab 15.30 Uhr
WO: Restaurant Glogge-Egge, Hotel Glockenhof, Sihlstrasse 31, Zürich

Klubnachmittag
Der Banker und die Bettelkinder. Vortrag mit Daniel Elber, Verein Zukunft für Kinder
WANN: Montag, 21. November 2016, von 14.30 bis 16.30 Uhr
WO: Kaufleutensaal, Pelikanstrasse 18, Zürich

Chlausfeier 2016
WANN: Donnerstag, 1. Dezember 2016, 12.00 bis 17.00 Uhr
WO: Kirchgemeindehaus Zürich-Altstetten
Anmeldung erforderlich!

HERBSTKONZERT 2016: WINTERTRÄUME

Das Orchester des Kaufmännischen Verbandes Zürich OKVZ spielt Werke von Vivaldi, Tschaikowski, Vivaldi, Piazzolla, Guilmant und Blake.
LEITUNG: Sviatoslava Luchenko
SOLISTEN: Violine: Branko Simić, Orgel und Klavier: Gerda Dillmann, Sprecher: Daniel Kunz, Gesang: Mira Guggenbühl
WANN & WO: Freitag, 25. November 2016, 20.00 Uhr, Reformierte Kirche St. Peter, St. Peter-Hof-Statt, Zürich *> mit Publikumsverlosung!*
Samstag, 26. November 2016, 19.00 Uhr,
Reformierte Kirche, Alte Landstr. 82, Thalwil
KOSTEN: Eintritt frei, Kollekte
INFORMATIONEN: okvz.ch

Bewerbungsprozesse – exklusiv für Frauen
Der Bewerbungsprozess ist ein immerwährendes Sich-Präsentieren. Egal ob Sie sich um eine neue Stelle bewerben, für eine Beförderung berücksichtigt werden möchten oder für Auftragsvergaben mitbieten: immer gilt es, interessant, kompetent und professionell zu wirken. Und wirken kann nur, wer auch auffällt. Vor allem Frauen zögern immer wieder, sich proaktiv zu präsentieren, ihre Online-Profile auf den professionellen Netzwerken wie *Xing* und *LinkedIn* mit klaren Kompetenzen zu schmücken. Wie viel Privatsphäre ist akzeptabel und wie viel „öffentliches Brustraus" notwendig, um heute für interessante Stellen oder Aufträge berücksichtig zu werden?

MONTAG, 5. Dezember 2016, 19.00 Uhr, anschliessend Apéro
WO: Kaufleuten, Klubsaal, Pelikanstrasse 18, Zürich
KOSTEN: Mitglieder des Kaufmännischen Verbands Zürich kostenlos, Nicht-Mitglieder CHF 50.–
ANMELDUNG: kfmv-zuerich.ch

DIE WENDELTREPPE *DES LEBENS*

Ich gehöre zur Generation 50+. Also …

… kann man davon ausgehen, dass ich Lebenserfahrung gesammelt habe. Als Weltenbürger im Unterwallis geboren, in der Schweiz, in Amerika und Venezuela die Schule besucht, mit einer höheren Ausbildung abgeschlossen und beruflich im Finanz-, Sport-, Eventorganisations- und Tourismusbereich tätig (gewesen), habe ich Situationen erlebt, wie man sie in unserer wohl behüteten Schweiz sonst nur selten erfährt.

Ich bin seit gut 17 Jahren Familienvater. Also …

… bin ich vermutlich Entbehrungen eingegangen. Die Tatsache, dass ich einige dieser Jahre als alleinerziehender Familienvater in Form einer unvergesslichen Zeit geniessen durfte, aber auch durchkämpfen musste, hat es mir erlaubt, das Aufwachsen meines Sohnes noch intensiver mitzuerleben und manche mir unbekannte Fähigkeit unter Beweis zu stellen. Die Jugend stellt uns immer wieder vor neue Herausforderungen – und dies ist auch schön so.

Ich lebe in einem reichen, sicheren und steuertechnisch genialen Land. Also ….

… wünsche ich mir, dass diese Situation auch für meinen Sohn andauert. Doch ich habe Bedenken. Vor über 30 Jahren hat sich das Wirtschaftsziel der Gewinnmaximierung breitgemacht. Mancher Unternehmer achtet vornehmlich darauf. Wie beim Sport möchten wir alle einmal zu den Siegern gehören. Doch beginnt man Gewinne zu maximieren, gibt es immer mehr Verlierer. Dies sollte bedacht werden. Wenn wir unserer Jugend wie auch der Generation 45+ immer weniger sichere Arbeitsplätze bieten, wird die Schweiz auf einmal unglücklicher und unsicherer. Eine entsprechende Tendenz stelle ich bereits fest.

Ich bin auch ein Vogel Strauss, also …

… schlage ich aus der Art. Ich stecke den Kopf nicht in den Sand, denn wenn ich ihn hebe, habe ich einen tollen Weitblick. Damit möchte ich ausdrücken, dass man auch in den schwersten Zeiten nach vorne blicken sollte. So habe ich immer wieder Hindernisse überwunden. Mit 51 habe ich mir neue berufliche Ziele gesetzt. Dazu baue ich kontinuierlich drei Dinge aus: Meine Fähigkeiten, mein Netzwerk und meine Ausbildung. Unser Land bietet viele Chancen und unser Umfeld verändert sich laufend. Auch wir können dazu unseren Beitrag leisten und diesen Wandel wenigstens ein bisschen beeinflussen. Dazu müssen wir nur vorbildlich handeln, Ungerechtigkeiten aufzeigen und versuchen, es besser zu machen.

Ich betrachte jede gemeisterte Herausforderung als eine weitere Bereicherung. Auch wenn der eine oder die andere manchmal das Gefühl hat, sich im Kreis zu drehen: Die Anforderungen, die uns das Leben stellt, kann man auch als eine Wendeltreppe sehen, bei der wir uns jede Stufe erarbeiten müssen – aber dafür auch weiterkommen. Pausen im Leben sind immer wieder einmal gut. Um zurückzublicken, zu reflektieren, Kraft zu tanken, uns Visionen zu gestatten und neue Ziele zu setzen. Aber danach soll man die Beine wieder unter die Arme nehmen. In diesem Sinne möchte ich alle Leserinnen und Leser dieser Zeilen ermutigen, in jedem Alter das Leben zu geniessen und laufend nach neuen Zielen zu streben. Denn: Jedes erreichte Ziel ist ein Erfolg, macht Spass und weckt den Hunger nach mehr.

MARC-DANIEL MARGREITER, Mitglied Kaufmännischer Verband Zürich, hat diesen Beitrag im Rahmen der Ausschreibung im WIR KAUFLEUTE 08_09/2016 eingereicht.

Illustration: Sonja Studer

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

ControllerAkademie

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

Ab 10. Februar 2017

Prüfungsvorbereitungsseminare für eidg. Fachausweis Finanz- und Rechnungswesen

Die Seminare sind das Konditionstraining für die eidgenössische Berufsprüfung Fachleute im Finanz- und Rechnungswesen und eine optimale Grundlage für Ihren erfolgreichen Abschluss. Sie repetieren inmitten von professionellen Kurzreferaten und Aufgaben – welche die ideale Vorbereitung garantieren – alle wichtigen Inhalte der Wegleitung.

Weiterwissen: www.controller-akademie.ch

Die Controller Akademie ist eine Institution von

kaufmännischer verband
mehr wirtschaft. für mich. in zürich.

veb.ch