

WIR KAUFLEUTE

Das Magazin des
Kaufmännischen
Verbandes Zürich

#05_06/2017



ENDLICH IST ER DA –
DER HEISS
ERSEHNTTE BLOG

Besuchen Sie uns auf
WirKaufleute.ch



Bereit für den Change?

Was sehen Sie hier? Möglicherweise sich selbst als fähige
Führungsperson, bereit für jede Herausforderung.

**kaufmännischer
verband**

mehr wirtschaft. für mich.
in zürich.

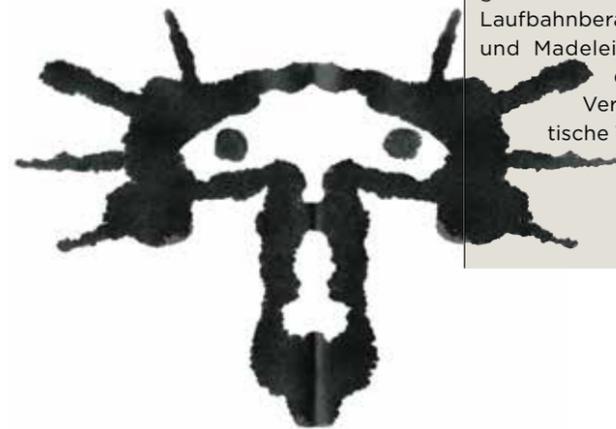
Foto: zvg



BILDER SAGEN MEHR ALS TAUSEND WORTE

Christine Kranz nutzt mit ihrer Symbolon-Methode die Bildsprache von Kunstwerken, um den auf Tempo und Effizienz getrimmten Managerinnen und Managern den Spiegel vorzuhalten. Ein Novum in der Wirtschaftswelt: Selbstreflexion anhand von Kunstwerken.

6



Was könnte das sein?

Genau: Ihr Chef, der über Ihre Fähigkeiten staunt.



Foto: Nadia Tempest

WEITERBILDUNG IM VISIER

Er ist in der Weinbranche tätig, sie leitet ein Finanzberatungsunternehmen. So unterschiedlich ihre beruflichen Hintergründe auch sind, Heidi und Andreas Lubello bilden sich gemeinsam an der KV Zürich Business School weiter: zu „Führungsfachleuten KFS+“.

20

WEITERBILDUNG ALS RECHT FÜR ARBEITNEHMENDE?

Je besser die berufliche Qualifikation, desto besser die Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Das gilt für Berufseinsteiger genauso wie für gestandene Fachkräfte. Laufbahnberaterin Caroline Schultheiss und Madeleine Guntern vom Rechtsdienst des Kaufmännischen Verbandes Zürich geben praktische Tipps.

27



CHANGE HEISST: DEN WANDEL ZU AKZEPTIEREN

In den nächsten Jahren kommen Entwicklungen auf uns zu, die unser Leben und unsere Arbeit fundamental verändern. Die Vorboten hierfür sind bereits spürbar: Change ist zusehends nicht mehr nur eine vorübergehende Phase, sondern ein Dauerzustand. Wie aber kann man diesem Wandel begegnen? Wir bieten dazu praktische Hilfestellungen und ein Seminar an.

8

ENDLICH IST ER DA – DER HEISS ERSEHNTEN BLOG

Auf WirKaufleute.ch beleuchten wir Trends und Themen rund um Beruf, Bildung und Gesellschaft, die Zürcher Kaufleute aktuell beschäftigen.

4



Überall, wo Sie im Magazin dieses Icon sehen, finden Sie auf dem Blog weiterführende Informationen – mehr Tiefgang, mehr Tipps, mehr Checklisten, mehr Beratung. WirKaufleute.ch



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

DER NEUE BLOG FÜR MICH

DER NUTZEN

Wie unser Mitgliedermagazin greift auch der Blog aktuelle Themen aus den Bereichen Arbeit, Bildung, Wirtschaft und Gesellschaft auf. Das grosse Plus: Der WirKaufleute-Blog bringt uns und Ihnen mehr Austausch. Sie haben ab sofort die Möglichkeit, auf einfache Art und Weise Ihre eigenen Positionen und Meinungen einzubringen, die Dialoge mitzubringen und Ihr Netzwerk auszubauen. Genau wie beim Printmagazin profitieren Sie auch hier dank spannender Beiträge vom Wissen unserer internen und externen Expertinnen und Experten.

Besuchen Sie uns auf unserem Blog, tauschen Sie sich aus, diskutieren Sie mit: WirKaufleute.ch

DIE THEMEN

Der neue WirKaufleute-Blog bietet vertiefende Artikel zu Beiträgen im Printmagazin wie auch eigenständige Blogposts zu aktuellen Fragestellungen. Er richtet sich an Kaufleute in unterschiedlichsten Berufs-, Lebens- oder Alltagssituationen. Konkret beschäftigen wir uns mit Kaufleuten...

...**IM BERUF:** Themen rund um den (kaufmännischen) Berufsalltag.

...**IN WEITERBILDUNG:** Beiträge über moderne Weiterbildungsmöglichkeiten.

...**IN DER LEHRE:** Artikel, die sich mit den Anliegen junger Kaufleute beschäftigen.

...**IN DER BERATUNG:** Rechtliche Fragen sowie Inputs zu Laufbahn und Karriere.

...**IM GESPRÄCH:** Gedanken und Meinungen zu wichtigen tagesaktuellen Geschehnissen.

...**IN DER FREIZEIT:** Beiträge zu Themen und Aktivitäten nach Büroschluss.

...**IM KAUFLEUTEN:** Informationen über Veranstaltungen im Kaufleuten.

Geheimtipp: Einen der besten Kaffees gibt's in der Pelikanbar.

Auch unterwegs immer vernetzt mit den 16 000 Mitgliedern des Kaufmännischen Verbandes Zürich.

DER BLOG

Der WirKaufleute-Blog des Kaufmännischen Verbandes Zürich ist die neue, dialogorientierte Erweiterung des Mitgliedermagazins WIR KAUFLEUTE, das sechs Mal jährlich erscheint. Der Blog befasst sich mit Trends und Themen rund um Beruf und Bildung, die Zürcher Kaufleute beschäftigen. Die Beiträge stammen von den Expertinnen und Experten des Kaufmännischen Verbandes Zürich sowie von Partnern aus Bildung und Wirtschaft, mit denen der Verband zusammenarbeitet.

DIE DISKUSSION

Wir freuen uns, dass wir mit dem WirKaufleute-Blog die Möglichkeit erhalten, mit unseren Mitgliedern sowie weiteren Leserinnen und Lesern unkompliziert in einen Dialog zu treten. Darum: Teilen Sie uns Ihre Meinung zu unseren Artikeln mit und tauschen Sie sich mit anderen Mitgliedern zum Thema aus. *Code of conduct:* Wir wünschen uns Diskussionen, die kritisch, aber auch fair und respektvoll sind und sich sachbezogen mit den jeweiligen Themen befassen. Deswegen werden Kommentare vor ihrer Veröffentlichung geprüft und wir behalten uns vor, diskriminierende, themenfremde oder rechtswidrige Äusserungen nicht freizuschalten.

DIE MACHER

Neben unseren Exponenten vom Verband kommen auf dem Blog auch die Redaktion des Magazins WIR KAUFLEUTE sowie unsere Partner und eine Vielzahl an Expertinnen und Experten zu Wort. Die Hauptautorinnen und -autoren sind:

ROLF BUTZ: Geschäftsführer Kaufmännischer Verband Zürich

THOMAS LETSCH: Rechtsdienst Kaufmännischer Verband Zürich

DANIEL TIBOLDI: Leiter Rechtsdienst Kaufmännischer Verband Zürich

SABINA ERNI: Beruf und Bildung Kaufmännischer Verband Zürich

BLOGREDAKTION: Hier schreiben abwechselnd Anina Rether, Erika Suter und Reto Wilhelm von der Redaktion des Magazins WIR KAUFLEUTE.

Beratungsstark. Auch auf dem Blog. Zum Beispiel in Sachen Lohn.





BILDER SAGEN MEHR ALS TAUSEND WORTE

Die Symbolon-Methode nutzt die Bildsprache von Kunstwerken, um den auf Tempo und Effizienz getrimmten Managerinnen und Managern den Spiegel vorzuhalten.

Chefetagen und Konferenzräume grosser Konzerne werden gerne mit prestigeträchtigen Werken aus der firmeneigenen Kunstsammlung aufgepeppt. Dass Gemälde auch Rückschlüsse auf die Beziehung von Führungspersonen zu ihrem unternehmerischen Umfeld zulassen, ist so überraschend wie einleuchtend. Bilder wollen inspirieren, etwas auslösen. „Zudem stecken sie oft voller Botschaften und wecken damit beim Betrachter – wenn auch meist unbewusst – die unterschiedlichsten Assoziationen“, sagt Christine Kranz. Diese Assoziationen könne man nutzen, um noch schlummernde Fähigkeiten und Potenziale aufzudecken.

Die Kraft von Symbolen und Archetypen. Seit 25 Jahren arbeitet die Liechtensteinerin als Executive Coach und begleitet Manager und Managerinnen durch Changemanagement-Prozesse. Sie weiss: Führungskräfte tun sich oft schwer damit, ihre Verhaltensmuster zu erkennen und zu hinterfragen. Zu gross ist der Druck, Quartalszahlen einzuhalten, effizient, schnell und gewinnbringend zu arbeiten. Da bleibt nicht mehr viel Raum und Zeit für Selbstanalyse und die Reflexion der eigenen, oft längst eingespielten Methoden. Dass Kunst dabei helfen kann, festgefahrene Muster aufzubrechen, entdeckte Christine Kranz während ihres Studiums am C.G. Jung-Institut Zürich in Küsnacht, wo sie sich vertieft mit der Bildsprache auseinandergesetzt hat. Als sie erkennt, welche Kraft in Symbolen und Archetypen steckt, entwickelt sie im Jahr 2000 die „Symbolon-Methode“ – ein Novum in der Wirtschaftswelt: Selbstreflexion anhand von Kunstwerken.

Herantasten durch Fragen. Das 1793 entstandene Gemälde „Italienische Landschaft“ von Joseph Bidault zeigt eine sommerliche Szenerie: Von steil abfallenden Felsen und dichten Wäldern umgeben, thront in der Mitte des Bildes eine Burg. In der Ferne ragt eine mächtige Bergkette in den Himmel, im Vordergrund sind undeutlich Gestalten zu erkennen. Zu Beginn stellt die Beraterin ihren Klientinnen und Klienten immer die gleiche Frage: Wo auf dem Bild möchten Sie sein? Sehen sie sich am liebsten auf dem Turm? Auf dem Berggipfel, der sonnenbeschienenen Wiese, inmitten des Grüppchens, das gemeinsam auf dem Weg zur Burg ist? Oder gar an der steil abfallenden Felskante? Je nach Wahl des Ortes zieht sie als „Reflexions-Profi“ Rückschlüsse auf das momentane Befinden der Führungskraft. Zwei Beispiele: Wer mitten in einem Changemanagement-Prozess die Burg wähle, neige dazu, lieber an Traditionen und Herkömmlichem festzuhalten, als Veränderungen anzustreben. Wer sich an der Felskante positioniert, hat zwar vielleicht den Überblick, doch ist er weit weg vom Geschehen und emotional nicht bei der Sache. Dabei betont sie: „Es gibt kein Richtig oder Falsch, keine gute oder schlechte Wahl. Egal für welchen Ort man sich entscheidet, es können immer Stärken und Schwächen reflektiert werden.“ Schliesslich gehe es darum, im anschliessenden Gespräch herauszufinden, was es in der aktuellen Position für Fähigkeiten braucht und wie die vorhandenen Ressourcen und schlummernden Potenziale bestmöglich genutzt werden können.

In einer Zeit, in der sich die Arbeitswelt durch die Digitalisierung rasant verändert, steigt der Druck auf die Unternehmen – und somit auch auf die Führungsriege – ständig. Doch hilft das Nachdenken über die eigenen Muster tatsächlich dabei, die geforderten Topleistungen zu erbringen? Sind nicht vielmehr Entscheidungskraft, Durchsetzungsvermögen und Stärke unabdinglich? „Das eine schliesst das andere nicht aus“, sagt Christine Kranz. „Wer sich gut kennt, kann sich auch bei der Arbeit besser einbringen.“ Doch dass der Mensch sich grundsätzlich schwer tue mit der Selbstreflexion, liege daran, dass sie nicht belohnt werde, erklärt Kranz weiter. Dabei befänden wir uns in der Wirtschaft aktuell vor einem Paradigmenwechsel: Weg von Kontrolle und Steuerung der Mitarbeitenden hin zu gezielter Förderung und Vertrauen. Denn je schneller und digitaler die Welt werde, desto wichtiger sei das Verhältnis zwischen Chef oder Chefin und Team.

Viel Potenzial für Analysen. „Ich kann nur so viel Beziehung zu anderen aufbauen, wie ich Beziehung zu mir selbst habe“, ist die 54-jährige Beraterin überzeugt und präsentiert ein anderes Gemälde: „Orpheus und die Tiere“ von Paulus Potter. Im 17. Jahrhundert gemalt, hilft es heute ihren Klienten, dem eigenen „tierischen Potenzial“ auf die Spur zu kommen. Hier lautet die Frage: Welches Tier sind Sie? Und welches wären Sie gerne? Zur Auswahl stehen Kamel, Kuh, Esel, Pferd, Hase, Reh, Hirsch und noch einige mehr. Sogar ein Einhorn ist zu sehen. Bei der individuellen Analyse könne weit mehr herauskommen als nur Herdentier oder Anführer, Hasenfuss oder Platzhirsch. „Die Welt oder eine Situation über Bilder wahrzunehmen, hilft einem dabei, sich selbst und andere besser zu begreifen.“ Zudem bleibe die Erkenntnis, die von visuellen Bildern gestützt wird, länger haften. Die Gemälde von Monet, Kahlo, van Rijn, Lorrain oder Rubens, die Christine Kranz für ihre Symbolon-Methode verwendet, sind speziell ausgesucht und für diese Form der Reflexion getestet. Die Universität Innsbruck hat die Potenzialanalyse, das „Symbolon-Profil“, validiert. Damit lässt sich die Symbolik verschiedener Situationen, Farben und Ebenen, die im übertragenen Sinn mit dem Wirtschaftsalltag zu tun haben, auf wirtschaftliche Prozesse, Managementkompetenzen, Führungs- und Teamthemen sowie Karriereverläufe übersetzen. Darauf angesprochen, welches Tier Christine Kranz zurzeit selbst wählen würde, antwortet die Unternehmerin nach kurzem Überlegen: „Das Pferd. Es ist kraftvoll, energiegeladent und geht entschlossen seinen Weg.“

Die Symbolon-Methode richtet sich vor allem an Führungskräfte und Unternehmen, die mehr über Motivation, Sozialkompetenz, Teamarbeit oder auch Führungs- und Kommunikationsstil erfahren wollen. In der Schweiz kam sie unter anderem in Unternehmen wie Credit Suisse, Similasan AG, Helvetia Versicherungen, SBB oder Zürich Tourismus zum Einsatz. symbolon.com

ANINA RETHER ist freie Journalistin und Redaktorin von WIR KAUFLEUTE.



WIE KANN ICH MICH MIT CHANGE ANFREUNDEN?

„Mir geht das alles zu schnell, ich weiss nicht, woran ich mich orientieren soll.“ Diese Aussage zu den Entwicklungen in der Arbeitswelt stammt von einem 22-jährigen Wirtschaftsstudenten. Mir geht dabei durch den Kopf: Wenn sich schon Digital Natives überfordert fühlen, wie soll ich mich dann zurechtfinden?

Aktuelles
Bildungsangebot

GUT VORBEREITET IM CHANGE-PROZESS

DATUM: 21. September 2017

ZEIT: 08.30 bis 16.30 Uhr

ORT: KV Zürich Business School,
Bildungszentrum Sihlpost

LEITUNG: Patricia Trenkler

INFOS: kvz-weiterbildung.ch/seminare



Es ist offensichtlich, dass in den nächsten Jahren Entwicklungen auf uns zukommen, die unser Leben und Arbeiten fundamental verändern werden, mindestens im Ausmass der industriellen Revolution. Die Vorboten hierfür sind spürbar. In vielen Unternehmen nimmt die Kadenz und Reichweite von Change-Bemühungen zu. Change ist zusehends nicht mehr nur eine vorübergehende Phase, sondern ein Dauerzustand. Wie aber begegne ich der VUCA-Welt, die von Volatilität, Unsicherheit, Komplexität und Ambiguität geprägt ist?

Was ist von einer Arbeitswelt zu erwarten, in der ‚liquid workforces‘ in ebenso liquiden Strukturen gemeinsam mit künstlichen Intelligenzen Wert schöpfen sollen? Einer Welt, in der man davon ausgeht, dass zwei Drittel der Arbeitstätigen Berufe ausüben werden, die heute noch nicht existieren? Was sind meine Möglichkeiten und was kann ich vom Unternehmen, von Führungskräften in diesem Change erwarten? Nachfolgend drei Schritte als Denkanregung.

1. Den Wandel akzeptieren.

Die Entwicklungen übersteigen unser Vorstellungsvermögen und können Angst machen. Trotzdem wird der Wandel stattfinden, ob wir das wollen oder nicht. Globalisierte Märkte, Konkurrenz, schnellere Innovationen, kürzere Produktlebenszyklen, neue Geschäftsmodelle fordern neue Organisationsformen. Die heutigen Organisationen mit festgelegten Arbeitsschritten und -prozessen, fixen Stellen und starren Hierarchien sind auf eine industrielle Produktion ausgelegt. Unsere künftige Arbeitswelt wird jedoch geprägt sein von fluiden Organisationen, in denen dem Menschen die nicht automatisierbaren, nicht durch Algorithmen abbildbaren Tätigkeiten verbleiben: anspruchsvolle Wissensarbeit und eine Konzentration auf Kompetenzen, über die nur der Mensch verfügt.

Der Wandel ist also ein Fakt. Es liegt an uns, ob wir dabei Spielball oder Mitgestalter sind. Wenn wir mitgestalten wollen, müssen wir uns mit den Veränderungen befassen, sie verstehen und erkennen, wo wir Gestaltungsmöglichkeiten haben – als Mitarbeitende wie als Führungskräfte. Der Wandel wird beide gleichermaßen herausfordern.

2. Den Change und seine Spielregeln verstehen lernen.

Change ist heute ein permanenter Prozess, in dem sich das Unternehmen den sich laufend verändernden Bedingungen anpasst, diese mitgestaltet. Felix Frei, Vordenker, Autor und Berater zum Thema Organisationsentwicklung und Change beschreibt es so: „Bisheriges Changemanagement stellt die Frage: Wie bewegen wir Organisationen? Davon müssen wir wegkommen. Wir müssen Organisationen das Laufen lehren. In der Digitalzeit verändern sich die Dinge so rasch, dass sich Organisationen nur dann erfolgreich darauf einstellen können, wenn sie selbst beweglich sind – statt bewegt zu werden. Change muss in die Führung integriert und zu ihrer Kernaufgabe werden. Und zwar im Alltag,

nicht nur in Projekten. Möglich ist dies nicht in formalen Hierarchien, sondern in flexiblen Netzwerkorganisationen, die auf Rollen und Verantwortung basieren.“

Bewegliche Organisationen fordern eine ganz andere Aufstellung der Unternehmen und ihrer Mitarbeitenden als dies heute der Fall ist. Frei dazu: „Es wird schwierig, im Fussball erfolgreich zu sein, wenn man jeden Spieler während des Spiels immer wieder auf dem Rasen an den richtigen Platz stellen und ihm dort sagen muss, wann er wie kicken soll. Die Spieler sollten schon in der Lage sein, sich selbst zu bewegen.“ Dies setzt voraus, dass ich mitspielen will (siehe dazu Punkt 3) und dass ich das Spiel verstehe. Dabei kann ich von meinen Vorgesetzten erwarten, dass sie mir den Rahmen und die Spielregeln erklären: Was ist meine Rolle? Was wird von mir erwartet? Welches sind die Rahmenbedingungen? Wo kann ich Einfluss nehmen, mitgestalten? Wo ist meine Meinung gefragt und wo muss ich Vorgaben akzeptieren?

3. Sich auf Neues einlassen und entscheiden.

Wandel ist unangenehm und anstrengend, denn er widerspricht dem menschlichen Wunsch nach Stabilität, Sicherheit und Routine. Wir durchlaufen Veränderungen, deren Folgen niemandem bekannt sind. Wir müssen mit vielen offenen Fragen leben lernen. Niemand weiss, wie unsere Arbeit morgen aussehen wird. Das verunsichert zutiefst. Letztlich sitzen wir jedoch alle im selben Boot: Das Unternehmen ist auf bewegliche, motivierte Mitarbeitende angewiesen – mehr denn je. Wir sind im harten globalen Wettbewerb DIE entscheidende Ressource! Wenn wir den Change mit positiver Haltung angehen sollen, dürfen wir auch Erwartungen einbringen und Orientierung, Offenheit und Transparenz fordern. Es ist Aufgabe der Vorgesetzten, den Change nachvollziehbar zu machen, um uns an Bord zu holen. Was sind Nutzen und Risiken – für das Unternehmen, das Team, für den Einzelnen? Es muss aufgezeigt werden, wie und wann die offenen Fragen geklärt werden – und insbesondere, wie der Miteinbezug der Betroffenen erfolgt. Ich erwarte dabei auch Ehrlichkeit; es gilt, nichts schönzureden, sondern klar zu sein, wo Klarheit möglich ist, und Sicherheit zu schaffen, indem aufgezeigt wird, wie mit Unsicherheiten umgegangen wird.

Echter Change greift tiefer als das bisherige Changemanagement, er betrifft die Haltungen und Werte aller Beteiligten. „Im Changemanagement wurde viele Jahre das Projektmanagement, die Planung von Interventionen und deren Implementierung in den Mittelpunkt gestellt. Das ist zwar die Basis für einen Veränderungsprozess, aber nicht die Voraussetzung für den Erfolg“, betont Patricia Trenkler von Fischer Group International, einem auf Change spezialisierten Beratungsunternehmen. „Erfolgreiches Changemanagement muss den Menschen erreichen. Deshalb liegt unser Fokus auf Führung, Kommunikation, Steuerung und Beteiligung. Nur wenn wir den Change konsequent als Überzeugungsarbeit begreifen, werden wir den heutigen An-



WEITERBILDUNG IN ZEITEN DER DIGITALISIERUNG

forderungen gerecht. Wir sprechen deshalb von Change Commitment: Erfolgreicher Change überzeugt den Menschen. Er erzählt ihnen eine Geschichte – in Worten und Taten –, die ihnen erklärt, warum die Veränderung notwendig ist und wie sie vonstatten geht.“ Das ist anspruchsvolle und zeitintensive Arbeit. „Veränderung vollzieht sich im Mindset und der Haltung der Mitarbeitenden. Sie vollzieht sich im täglichen Kontakt, im persönlichen Dialog der Führungskräfte mit ihren Mitarbeitenden“, so Trenkler. Wir dürfen also von Führungskräften einen verantwortungsvollen Umgang mit Change fordern.

Letztlich müssen wir uns alle fragen: Kann und will ich mich auf diesen Prozess mit ungewissem Ausgang einlassen? Falls ja: sich einbringen, neugierig, mutig, offen. Falls nein: nach Alternativen suchen. Denn eins ist klar: Passiver Widerstand wird den Change nicht aufhalten. Zudem schadet er allen Seiten, am meisten aber einem selbst. Denn der Wandel schafft auch neue Möglichkeiten – eine positive Grundhaltung ermöglicht, die Chancen zu erkennen und mit der dazugehörigen Portion Mut zu ergreifen. Lassen wir uns doch auf dieses Abenteuer ein!

MICHÈLE ROSENHECK ist Professorin der Zürcher Fachhochschule für strategisches Management. Change und Leadership sind Themen, die sie seit Langem begleiten. Sie hat den Change mehrerer Organisationen miterlebt und mitgestaltet, unter anderem in den letzten fünf Jahren als Vizedirektorin und Leiterin Schulentwicklung der KV Zürich Business School Weiterbildung. Ab August 2017 wird sie sich als Direktorin des Laufbahnzentrums Zürich wieder vertieft mit dem Change der Arbeitswelt befassen.

KOMPETENZEN, DIE UNS FÜR DEN CHANGE BEFÄHIGEN

- **Projektmanagement** ist zu einer unverzichtbaren Kompetenz geworden. Es gibt kaum jemanden, der sie nicht benötigt: sei es als Mitarbeitende, Projektmitwirkende oder Projektleitung.
- **Digitale Kompetenz.** Damit ist das grundsätzliche Interesse an aktuellen Entwicklungen, an Technologien und deren Einsatzmöglichkeiten gemeint. Warum nicht zum Beispiel einmal einen Online-Coding-Kurs besuchen?
- **Umgang mit Unsicherheit und Ambiguität.** Es werden Entscheide gefällt, die risikobehaftet sind und deren Ausgang nicht sicher ist. Für Mitarbeitende ist das oft schwierig auszuhalten. Hier braucht es Vertrauen, dass sich Lösungen finden – auch dank eigenem Beitrag!
- **Denk- und Problemlösungsfähigkeiten sind gefragt:** Situationen analysieren, Zusammenhänge verstehen, in Alternativen denken, Entscheide fällen.
- **Agilität.** Es braucht Neugier, Interesse, Offenheit. Und die Bereitschaft, laufend dazuzulernen, sich auf Neues einzulassen. Beweglichkeit hat nichts mit dem Alter zu tun, das wissen wir aus der Hirnforschung!
- **Resilienz.** Geradlinige ‚sichere‘ Lebensläufe werden immer seltener. Das bedeutet, dass man mit Rückschlägen umgehen, sich aufrappeln, neu ausrichten, einen neuen Versuch wagen muss. Dies kann trainiert werden: aus Misserfolgen und Fehlern zu lernen.
- **Klären von Werten und Erwartungen.** Die Erwartung, durch die Arbeit vollends erfüllt zu sein, ist schwierig: Es gibt Phasen, in denen man in seiner Arbeit voll aufgeht. In andern Zeiten ist Arbeit Mittel zum Zweck, um sich den Lebensunterhalt zu sichern. Wertvoll ist, sich sinnstiftende ‚Anker‘ wie Beziehungen, Hobbys etc. im Leben zu setzen und sich nicht ausschliesslich durch den beruflichen Erfolg zu definieren.

Vor rund einem Jahr bezog die Weiterbildung der KV Zürich Business School (KVZBS) die neuen Räumlichkeiten in der Sihlpost. Bei der Einrichtung der Räume wurde viel Wert gelegt auf modernste Infrastruktur: Vernetztes Lernen, Digitalisierung und interaktive Didaktik gehören hier zum Schulalltag. Urs Achermann, Direktor Weiterbildung an der KVZBS, über die Erfahrungen mit der modernen Lernumgebung.

Urs Achermann, inwiefern spiegelt sich die Digitalisierung in der Bildungsvermittlung in Ihren neuen Räumlichkeiten wider? Wir bieten in der Sihlpost eine Infrastruktur, die auf dem aktuellsten Stand der Technik ist. Das bedeutete konkret, dass unsere Dozierenden auf interaktive Touch-Displays (iTD), die Lernplattform Moodle und auf elektronische Lehrmittel zugreifen können.

Welche Erfahrungen haben Sie mit dieser interaktiven Didaktik im letzten Jahr gemacht? Wie ist das Feedback von Dozierenden und Lernenden? Wir bieten unseren Dozierenden sowie den Studierenden vielfältige didaktische Möglichkeiten an, so können sie ihren Unterricht- und Lernstil den eigenen Bedürfnissen anpassen. Wir sind zudem bestrebt, über Weiterbildungsangebote – online oder vor Ort – unsere Dozierenden laufend weiter zu schulen.

Die voranschreitende Digitalisierung hat ja nicht nur Auswirkungen auf die Art, wie wir Lehren und Lernen, sondern auch auf die Lerninhalte. In welche Richtung bewegt sich der Weiterbildungsmarkt vor diesem Hintergrund? Die zunehmende Dynamisierung des Arbeitsmarktes, vor allem mit der Digitalisierung als Treiber, zwingt Unternehmen sowie Arbeitnehmende, sich rasch an Veränderungen anzupassen.

Gelerntes ist schneller überholt und muss regelmässig aktualisiert werden. Daneben sind vor allem auch neue Kompetenzen gefragt. Dies bedingt, dass wir als Bildungsanbieter stärker auf die Bedürfnisse der Unternehmen eingehen. Oftmals decken bestehende Bildungsangebote diese neuen Kompetenzfelder nicht ab. Deshalb braucht es innovative Angebote, die es Weiterbildungsinteressierten ermöglichen, sich die nötigen Kompetenzen in kurzer, intensiver Zeit anzueignen.

Was bedeutet das konkret für Arbeitnehmende und für Unternehmen? Erfolgreiche Unternehmen geben der strategischen Personalentwicklung mehr Gewicht. Sie bearbeiten die Kompetenzen ihrer Mitarbeitenden gezielt und systematisch. Die Arbeitnehmenden wiederum sollten sich auf lebenslanges Lernen einstellen. Immer wieder bereit sein, Neues dazuzulernen und ihren Aufgabenbereich dynamisch zu sehen. Statische Stellenbeschreibungen sind passé.

Und welche Kompetenzen sind künftig branchenübergreifend wohl am meisten gefragt? Ganz klar sind das die Führungs- und Kommunikationskompetenzen. Vermehrt wird aber zudem die Fähigkeit, Veränderungsprozesse auszuhalten, also Resilienz, und diese aktiv zu steuern – Change- und Projektmanagement – verlangt werden.

Wie stehen Sie als Weiterbildungsanbieter zu Massive Open Online Courses (MOOC)? Könnte das in Zukunft auch für die KVZBS ein Thema werden? Wir sind offen bezüglich verschiedenen Lehr- und Lernformaten. Wichtig ist, dass Studierende einen Nutzen daraus ziehen. MOOC sind eine mögliche Form der Wissensvermittlung, vor allem geeignet im universitären Bereich

mit vielen Studierenden. Wir bevorzugen zurzeit noch Formate, die für kleinere Gruppen geeignet sind.

Und zum Schluss: Bedeutet die rasante Digitalisierung den Tod des Präsenzunterrichts? Werden Ihre Lernenden bald von Robotern unterrichtet? „Youtube“ ist ja bereits eine Art Roboter, der uns Dinge beibringt. Mit der Digitalisierung sind die aktuellen Modelle für Wissensvermittlung und Wissenssicherung zu überdenken, dabei spielen Individualisierung und Mobilität eine wichtige Rolle. Lernen besteht aber immer auch aus Austausch. Der Präsenzunterricht ermöglicht diesen Austausch und wird meiner Meinung nach daher nicht sterben, sondern sogar in elektronischen Zeiten noch wichtiger werden.



Urs Achermann, Direktor Weiterbildung an der KVZBS weiss, dass Lernen immer auch Austausch bedeutet. Deshalb setzt er neben neuester Technologie weiterhin auf Präsenzunterricht.

Das Interview führte ERIKA SUTER, Redaktorin WIR KAUFLEUTE.

Foto: Zak van Biljon

EIN SABBATICAL VERMITTELT NEUE IMPULSE

Berufliche Auszeiten können kreative Veränderungsprozesse auslösen, die sowohl den Angestellten als auch ihren Firmen zugutekommen. Voraussetzung dafür ist jedoch, dass sich Arbeitnehmende und Arbeitgebende genau absprechen und die Modalitäten partnerschaftlich vereinbaren. Im Idealfall werden Sabbaticals genau geplant und mit einer Zielvereinbarung versehen. Solche Auszeiten sind keinesfalls mit verlängerten Ferien oder einem unbezahlten Urlaub zu verwechseln.

Die Sabbaticals sind in unserer Wirtschaft noch nicht sehr weit verbreitet. Nur wenige Unternehmen verfügen über einschlägige Erfahrungen oder setzen planmässig eigene Konzepte um. Es ist jedoch zu erwarten, dass den Sabbaticals in Zukunft höhere Bedeutung zukommen wird, weil sie eine wichtige Brücke zwischen der beruflichen Weiterbildung und dem Bildungsurlaub schlagen. Angesichts länger werdender Lebensarbeitszeit sind sie sinnvoll. Sie ergänzen einerseits die Fördermassnahmen zur Sicherung der Arbeitsmarktfähigkeit von Angestellten, andererseits sichern sie den Erfolg des Unternehmens, da solche Auszeiten den Gefahren lähmender Routine und des Ausbrennens bei der Arbeit entgegenwirken.

Verschiedenste Formen. Wer in die Ferien geht oder ein Dienstaltersgeschenk in Form einer Auszeit einziehen kann, geniesst einen privilegierten Status. Der Lohn wird weiter bezahlt und der Arbeitsplatz bleibt reserviert. Der Versicherungsschutz ist vollumfänglich gewährleistet und die Altersvorsorge weiter geöffnet. Bei einem unbezahlten Urlaub ist dies alles nicht mehr der Fall. Eine gemeinsame Vereinbarung zwischen der oder dem Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden ist unbedingt notwendig, damit keine Versicherungslücken und Unsicherheiten entstehen. Wer bezahlt die BVG-Prämien? Wer die Versicherungsbeiträge? Wie lange dauert der Urlaub und kann die beurlaubte Person wieder in dieselbe Funktion zurückkehren? Diese und weitere Fragen sind zu klären – ein Aufwand, den allerdings nicht jede Unternehmung gerne auf sich nimmt.

Wer wagt sich? Es ist deshalb nicht erstaunlich, dass die meisten Angestellten kaum je unbezahlten Urlaub beantragen, sofern er nicht im geltenden Gesamtarbeitsvertrag ausdrücklich vorgesehen ist. Meist ist dies der Fall im Zusammenhang mit Elternschaft oder Weiterbildung. Ein Sabbatical zu beantragen ist indessen noch viel weniger üblich, handelt es sich dabei doch um ein jüngeres Konzept, das in der Wirtschaft noch nicht Fuss gefasst hat. Zudem sind die Beweggründe meist einseitig auf den Nutzen des Angestellten ausgerichtet. Geistige und körperliche Erholung, persönliche Weiterentwicklung und Aus- oder Weiterbildung werden laut einer Studie des Karrierenetzwerks Xing von den Sabbatical-Interessierten an erster Stelle genannt. Die Pflege von Angehörigen oder die Übernahme familiärer Aufgaben werden bloss von einer vergleichsweise kleinen Minderheit als Beweggrund genannt. Auch über den Wert eines Sabbaticals für das Unternehmen herrscht heute noch kein Konsens. Weshalb diese also unterstützen?

Neue Erfahrungen dank Auszeit. Ein Sabbatical bietet die Möglichkeit, eigene Lebensmuster zu erkennen und zu hinterfragen. Es bieten sich aber auch neue Einblicke und Erfahrungen in bisher unbekanntem Berufs- und Arbeitsfeldern. Veränderungsprozesse auf allen Ebenen werden dadurch in Gang gesetzt, Probleme in einen neuen Bezugsrahmen gestellt. Eine Erweiterung des eigenen Horizonts und eine individuelle Vertiefung des Kompetenzprofils werden möglich. Durch Abstand vom Alltag und von den üblichen beruflichen Tätigkeiten werden plötzlich neue Zusammenhänge und alternative Lösungsmöglichkeiten sichtbar. Neue Perspektiven öffnen sich und erlauben neue Beurteilungen und Erkenntnisse. Das Verständnis für andere Sichtweisen und Realitäten nimmt zu. Flexibilität und Toleranz, Innovationskraft und unternehmerisches Denken erhalten Auftrieb. Aus diesen Gründen können Sabbaticals für Angestellte also durchaus auch der Erreichung der Unternehmensziele dienlich sein.

Angebote für Leistungstragende. Die Zürcher Kantonalbank hat den eigenen Nutzen strukturierter Auszeiten ihrer Angestellten erkannt. Sie bietet ihnen nach 15 Jahren Tätigkeit die Möglichkeit für ein bezahltes Sabbatical von bis zu 50 Tagen an. Die genauen Konditionen, also auch die Ziele und die Auflagen, sind mit den Vorgesetzten auszuhandeln. Die Zürich Versicherung ihrerseits bietet ihren Angestellten schon nach fünf Jahren in der Firma eine Auszeit an, allerdings unbezahlt. Und die Swisscom, die Credit Suisse und die UBS suchen einen Mittelweg, indem sie eine freiwillige Kostenbeteiligung an den Sabbaticals ihrer Kaderangestellten in Aussicht stellen. Es kommt also darauf an, wie die Angestellten ihre Pläne mit Weiterbildungsinhalten anreichern, die für ihre berufliche Funktion wertvoll sind, und diese dann dem Arbeitgebenden plausibel machen.

Wer bezahlt? In den allermeisten Fällen ist die entscheidende Frage, wer die Kosten der beruflichen Pause übernimmt. Die meisten Sabbaticals werden von den Angestellten selber finanziert. Doch wem dient die Auszeit? Erkennt der Arbeitgebende einen eigenen Nutzen, ist er auch eher bereit, sich an den Kosten zu beteiligen. Wer zu den Leistungstragenden des Unternehmens zählt und wer überdurchschnittlich gut verdient, hat die grössten Chancen, einen unbezahlten Urlaub oder ein Sabbatical zugesagt zu bekommen. Oft werden diesen Angestellten flankierende Zusagen gemacht, die genauso wertvoll sind wie der Lohn. Die Stellengarantie beispielsweise, die Fortzahlung gewisser Versicherungsprämien, die Beibehaltung der Personalvergünstigungen, die weitere Äufnung der Pensionskasse und ähnliches mehr. Wertvollen Arbeitskräften wird eine besondere Aufmerksamkeit zuteil, weil man sie nicht verlieren und ihnen keinen tiefbegründeten Wunsch abschlagen will. Denn Sabbaticals werden noch immer als Luxusprojekte betrachtet.

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

FÜR SEMINAR UND BUSINESS ZWEI TOP-LOCATIONS IN ZÜRICH



BILDUNGSZENTRUM SIHLPOST UNMITTELBAR AM HB ZÜRICH

Suchen Sie für Ihr Unternehmen Sitzungs- oder Schulungsräume an zentralster Lage in Zürich? Das Bildungszentrum Sihlpost hat für jede Teilnehmerzahl den passenden Raum – für Seminare mit wenigen Teilnehmenden ebenso wie für Veranstaltungen mit 100 Personen. Wir bieten Ihnen 24 helle und grosszügige Schulungs- sowie 7 Sitzungsräume. Alle Räume sind mit grossen und einfach zu bedienenden Touch-Displays ausgestattet, die Ihren Anlass interaktiver gestalten. Profitieren Sie von 50% Rabatt in den Schulferien. Zusätzliche Informationen erhalten Sie unter:

kvz-weiterbildung.ch/sihlpost

Die Sihlpost ist eine Wegmarke, eine geschichtsträchtige Ikone mitten in der Stadt Zürich. Nach zweijähriger Umbauphase erstrahlt sie seit März 2016 innen und aussen in neuem Glanz. Über vier Meter hohe Räume, grosszügige Aufenthalts- und Begegnungsbereiche sowie eine topmoderne Infrastruktur bieten ideale Voraussetzungen für Ihren Geschäftsanlass.



DAS KAUFLEUTEN MITTEN IM HERZEN VON ZÜRICH

Planen Sie ein Meeting oder einen Workshop in einer besonderen Location? Der Kaufmännische Verband Zürich bietet Ihnen moderne Räumlichkeiten im Herzen der Stadt Zürich. Unsere Räume bieten Platz für 6 bis 70 Personen, sind frisch renoviert und überzeugen durch neueste Technik sowie vielfältige Nutzungsmöglichkeiten. Jeder der fünf Räume ist in sich ein kleines Designjuwel und unterscheidet sich in Farbgebung und Mobiliar vom anderen. Das Kaufleuten Zürich ist zudem ideal gelegen, nur ein paar Schritte von der Bahnhofstrasse und wenige Gehminuten vom Hauptbahnhof Zürich entfernt. Weitere Informationen zu unseren Räumen erhalten Sie hier:

kfmv-zürich.ch/raumvermietung

Das Kaufleuten wurde 1915 als Schul- und Vereinsgebäude des Kaufmännischen Verbandes Zürich erstmals bezogen. Der repräsentative Bau hatte schon damals ein beeindruckendes Raumprogramm mit modernen Tagungsräumen und hellen Schulzimmern. Im Jahre 2014 wurde das Gebäude komplett saniert und auf den neuesten Stand der Technik gebracht.

CHANGEMANAGEMENT: VIELES IST NICHT MEHR WIE BISHER, ABER BESSER?

„Es ist nicht die stärkste Spezies, die überlebt, auch nicht die intelligenteste, sondern eher diejenige, die am ehesten bereit ist, sich zu verändern.“

Charles Darwin

Unternehmensführungen im heutigen wirtschaftlichen Umfeld sind gezwungen, sich laufend den wandelnden Herausforderungen zu stellen. Neuausrichtungen oder Veränderungen sind praktisch überall erforderlich – sei es bei Verwaltungen, Non-Profit-Organisationen, Vereinen, Verbänden und insbesondere in der Industriebranche. Die Praxis zeigt, dass Veränderungen in kürzeren Kadenzen umfassender und teilweise radikaler durchgeführt werden. Wesentliche Einflussfaktoren sind die Automation, bessere Informationstechnologien und neue Möglichkeiten im Bereich der Telekommunikation. Das bedeutet: Geschäftsprozesse sind neu zu gestalten oder ganze Organisationseinheiten müssen neu definiert werden.

Früher wurden Umstrukturierungen oder Reorganisationen mit gebührendem Respekt und Fairness umgesetzt. Heute werden sie oftmals rücksichtslos gegenüber den betroffenen Menschen durchgeboxt. Dies unter dem Etikett des steigenden Wettbewerbsdrucks und dem Zwang zur Produktivitäts- und Leistungssteigerung. In vielen Unternehmen wiederholen sich mit den wechselnden Leitungen die Business Reengineerings, Umstrukturierungen und Organisationsentwicklungsprozesse. In solchen Fällen geht es oft weniger um das Changemanagement, als um den egoistischen, persönlichen Leistungsausweis, einen Veränderungsprozess angestossen zu haben.

Sollen Veränderungsprozesse erfolgreich sein, sind viele Faktoren zu be-



rücksichtigen. Besonders hervorheben möchte ich den frühzeitigen Einbezug der Mitarbeitenden. Geplante Veränderungen oder Neuausrichtungen müssen kommuniziert und Betriebs-Know-how herangezogen werden. Das Denken im Gesamtprozess kann dadurch auf die Arbeitsebene ausgedehnt werden, was zu besseren Ergebnissen führt. Oft stehen Changeprozesse unter einem schlechten Stern oder scheitern, weil elementare Grundsätze und Theorien, wie solche Prozesse initialisiert werden sollten, ausser Acht gelassen werden. Eigentlich sollten all die Publikationen zum Thema Changemanagement genügend Theorie- und Praxiswissen vermitteln, so dass es erfolgreich umgesetzt werden könnte.

Und wie sieht es in der öffentlichen Verwaltung aus? Hat sich hier das Changemanagement ebenfalls etabliert? Oder ist es kaum ein Thema? Nach meiner Einschätzung ist die Verwaltung heutzutage ebenso gefordert, nachhaltige

Veränderungsprozesse durchzuführen. Rasante Entwicklungen und veränderte Anforderungen an Politik, Wirtschaft und Gesellschaft bedingen dies. Genauso wie auch gestiegene Qualitätsanforderungen, mehr Flexibilität im Umgang mit den neuen technologischen Möglichkeiten, erhöhter Aufgabenumfang... um nur einige von vielen möglichen Faktoren aufzuzählen. Wohl gibt es bei der öffentlichen Verwaltung keinen relevanten Markt im betriebswirtschaftlichen Sinne, kein Wettbewerbsumfeld, aber einen Benchmark, an dem gemessen wird. Somit ist heute auch im öffentlichen Dienst die Durchführung von zielgerichteten und strukturierten Veränderungen nicht mehr wegzudenken. Neue Zusammenarbeitsformen, komplexe und schnelllebige Arbeitswelten betreffen Verwaltungen oft im gleichen Masse wie beispielsweise die Industrie.

Meiner Meinung nach besteht die Gefahr, dass fehlende Marktkonkurrenz Verwaltungen dazu verleitet, Hindernisse und Stolpersteine für nachhaltige und erfolgreiche Veränderungsprozesse nicht zu erkennen. Einige gelungene Beispiele von Changemanagement in öffentlichen Verwaltungen stimmen mich jedoch zuversichtlich, dass wichtige Parameter, die bei Veränderungsprozessen zu beachten sind, von Führungskräften vermehrt angewendet und übernommen werden. Nur sinnvolle und von den Mitarbeitenden getragene Veränderungen führen dazu, dass vieles nicht mehr wie bisher, aber besser ist.

RICO ROTH ist Präsident des Kaufmännischen Verbandes Zürich.



... Bloggerin

BARBARA JOSEF

Unter dem Schlagwort „Work Smart“ fördern immer mehr Firmen das Homeoffice, das mobile Büro oder Coworking. Hat der gute alte Arbeitsplatz bald ausgedient? Ein Gespräch mit Barbara Josef, Expertin und Bloggerin für neue Arbeitsformen und Mitinhaberin der Zürcher Beratungsfirma 5to9.

Barbara Josef, wie sieht Ihr persönlicher Lieblingsarbeitsplatz aus? Am liebsten arbeite ich im Zug – mit Kaffee und guter Musik. Ob es daran liegt, dass die Landschaft vorbeizieht oder die Fluchtmöglichkeit fehlt, weiss ich nicht.

Wo entstehen die besten Ideen – zu Hause, im Grossraumbüro oder unterwegs? Aus meiner Sicht im Austausch mit möglichst unterschiedlich denkenden Menschen. Für die kreative Zusammenarbeit sind Räume ideal, die sich flexibel gestalten lassen, nicht allzu steif daherkommen und Visualisierungen ermöglichen. Auch virtuelle Räume spielen eine wichtige Rolle. Wissensmanagement-Plattformen wie Yammer, Slack oder auch WhatsApp-Gruppen sind ideal, um einen Gedanken zu teilen und Meinungen abzuholen.

Die digitale Entwicklung verändert unsere Arbeitswelt rasant. Nicht nur Jobs sind bedroht, auch der gute alte Arbeitsplatz. Wohin führt dies? Durch künstliche Intelligenz und zunehmende Automatisierung ändert sich die Aufteilung zwischen Mensch und Maschine und somit unser Aufgabenspektrum. Der Anteil an komplexen und kreativen Aufgaben nimmt zu. Um diesen gesteigerten Anforderungen erfolgreich zu begegnen, ist auch eine grössere Autonomie in der Gestaltung der von zentraler Bedeutung.

Laut einer aktuellen Studie arbeiten bereits rund 1,8 Millionen Arbeitstätige zeitweise von unterwegs aus. Gewinnen wir dadurch Freiheiten oder droht uns vielmehr Arbeit rund um die Uhr? Beides. In einer gesunden Arbeitskultur gewinnt man an Freiheit und Autonomie. Fehlt das gegenseitige Vertrauen und herrscht Angst vor Jobverlust, führt die Flexibilisierung zu mehr Stress, weil es schwieriger ist, sich abzugrenzen.

Coworking ist das neue Zauberwort. Es soll den kreativen Austausch fördern und Innovationen vorantreiben. Klappt das auf Anhieb? Meist nicht. In einem Coworking-Pilotprojekt von Microsoft und Swisscom zeigten sich die Teilnehmenden zwar grundsätzlich offen für neue Impulse – de facto fand der Austausch vor Ort jedoch kaum statt.

Stichwort geteilter Arbeitsplatz: Wie wirkt es sich auf Mitarbeitende aus, wenn sie sich jeden Morgen einen neuen Platz suchen müssen? Die Frage, ob geteilte Arbeitsplätze gut oder schlecht sind, ist nicht zielführend. Wir müssen über flexible Arbeitsmodelle als Ganzes diskutieren. Wenn ich morgens um zehn ins Büro laufen kann, ohne kritische Blicke zu ernten, eine Begegnungszone nutzen kann, die nicht an Besuchsräume eines Gefängnisses erinnert und Sitzungsräume nicht ein Jahr im Voraus buchen muss, bringt mir das mehr als ein fixer Platz, der weit über die

Hälfte der Zeit leer steht. Trotzdem gibt es Rollen, bei denen geteilte Arbeitskonzepte wenig Sinn machen. Nicht zuletzt gibt es auch tolle Zwischenformen: Swisscom hatte die Idee, an Mitarbeitende mit fixen Plätzen „Parkuhren“ zu verteilen, die sie freiwillig auf ihr Pult stellen, wenn sie länger abwesend sind.

Eignet sich Coworking für jedes Unternehmen? Grundsätzlich schon. Die Frage ist, was man sich davon erhofft. Die Axa nutzt den „Impact Hub“ temporär für ihr Innovation Team. Der „Swisscom Pirates Hub“ ermöglicht den engen Austausch mit Start-ups.

„Selbstdisziplin muss man meines Erachtens nicht fördern – sie stellt sich automatisch ein, wenn man jemandem Verantwortung überträgt.“

Heute steht Kommunikation und Eigenverantwortung im Fokus. Dabei ist Selbstdisziplin und Vertrauen gefragt. Wie kann dies gefördert werden? Selbstdisziplin muss man meines Erachtens nicht fördern – die stellt sich automatisch ein, wenn man jemandem Verantwortung überträgt. Die Frage nach dem Vertrauen und insbesondere der richtigen Balance ist aber absolut zentral. Studien zeigen,

dass zu viel Vertrauen demotivierend wirkt, da es als Gleichgültigkeit interpretiert werden kann. Vertrauen entsteht vor allem durch Transparenz – sie dient als Orientierungshilfe. Wenn Menschen die gleichen Werte teilen, ist es auch nicht nötig, unternehmerische Freiheiten mit sinnlosen Regeln zu ersticken.

Nicht jede Arbeitsform eignet sich für jede Arbeit. Geschweige denn für jeden Mitarbeitenden. Wie wird man da allen gerecht? Indem man den Mitarbeitenden möglichst viel Eigenverantwortung bei der Gestaltung ihrer Arbeit und konkret bei der Wahl des Arbeitsortes überlässt. Meine Erfahrung zeigt immer wieder, dass die meisten Menschen gegenüber Veränderungen grundsätzlich offen und tolerant sind. Widerstände entstehen meist dann, wenn man den Sinn hinter etwas nicht sieht.

Werfen Sie für uns einen Blick in die Zukunft. Wie sieht das Büro 2027 aus? Das Büro wird noch wichtiger und entwickelt sich zu einem Ort der Begegnung, der echten Zusammenarbeit und Vermittlung von Identität. Die Mitarbeitenden werden weniger Zeit darin verbringen, aber diese wird bedeutsamer. Das Büro der Zukunft ist zudem stärker vernetzt – Internet-of-Things-Anwendungen ermöglichen die effizientere Bewirtschaftung von Räumen und vielleicht schlagen sie mir sogar vor, mit wem ich mich zum Kaffee treffen sollen.

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

ARBEITSMARKT

Kompetenzzentrum Detailhandel Schweiz: Schub für eine starke Branche

Das Kompetenzzentrum Detailhandel Schweiz (kdhs) vereint unter seinem Dach Berufsbildungszentren der Deutschschweiz, die sich in den vergangenen Jahren mit ihrem Engagement für eine branchengerechte Weiterbildung einen Namen gemacht haben. Diese gebündelten Kompetenzen machen das kdhs zum verlässlichen und starken Bildungspartner für den Detailhandel.

Detailhandelsspezialistinnen und -spezialisten steigern mit diesem staatlich anerkannten und in der Branche weit verbreiteten Fachausweis ihre Berufs- und Laufbahnchancen. Sie erweitern ihre Karriereperspektiven und gestalten aktiv ihre berufliche Entwicklung. Arbeitgebende sind daran interessiert, unternehmerisch denkende Mitarbeitende im Betrieb zu haben. Mit den erworbenen Fähigkeiten erhöhen Absolvent/-innen ihren Marktwert und empfehlen sich aktiv für Führungsfunktionen. Detailhandelsspezialistinnen und -spezialisten mit eidg. Fachausweis arbeiten erfolgreich als Bereichs-, Abteilungs-, Rayon- oder Filialleiter/-innen.

Wichtigster Skill im Handgepäck: eine fundierte Ausbildung!

Zeitgemäss: die Fähigkeit, erfolgreich Führungsaufgaben zu übernehmen



Detailhandelsspezialist/-in mit eidg. Fachausweis

Webcode für meinebildungswelt.ch: DFDS*

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

Durchstarten: Dank neu angeeignetem Theorie- und Praxiswissen!

BILDUNGSGANG

Der „DH-Spez“: eine Empfehlung für Führungsfunktionen

Die eidgenössische Berufsprüfung richtet sich an interessierte Detailhändler/-innen, die bereit sind, anspruchsvolle Aufgaben in dieser vielfältigen Branche zu übernehmen. Angesprochen sind Personen, die ihre Zukunft im dynamischen Umfeld des Detailhandels sehen und mit einer Führungsposition Verantwortung tragen wollen.

Der Bildungsgang vermittelt fundierte theoretische und praktische Kenntnisse in allen wichtigen Bereichen wie Absatz und Marketing, Personalführung und Management, Beschaffung und Logistik. In drei Semestern verbreitern und vertiefen die Teilnehmenden nicht nur Fach- und Branchenkenntnisse. Sie erwerben ausserdem das erforderliche Rüstzeug, um erfolgreich Führungsaufgaben zu übernehmen. Detailhandelsspezialistinnen und -spezialisten öffnen sich Türen: im Beruf, aber auch für die Weiterbildung. Der eidg. Fachausweis erschliesst auch den Zugang zur Höheren Fachprüfung eidg. dipl. Detailhandelsmanager/-in HFP – die „Krone“ für Berufsleute im Detailhandel.

ERFAHRUNGEN

Stimmen aus der Praxis

„Von der praxisnahen Ausbildung profitiere ich täglich in meinem Betrieb. Ich kann meinen Berufsalltag besser organisieren und viel Zeit sparen. Nun trete ich Herausforderungen ganz entspannt entgegen und weiss, wie ich mich auch in schwierigen Situationen verhalten kann.“ PAJTIME KRASNIQI, Filialleiterin, Läderach (Schweiz) AG

„Dank dem Lehrgang habe ich in kürzester Zeit sehr viel Fachwissen erworben, welches ich bereits mit Erfolg in meiner beruflichen Praxis umsetzen kann. Die Weiterbildung ermöglicht mir, mein unternehmerisches Denken zu optimieren. Ich empfehle diesen Lehrgang jedem, der sich branchenneutral mehr Fachwissen aneignen und sich sowohl als Führungskraft als auch in Betriebswirtschaft die nötigen Kenntnisse aneignen möchte.“ EDA AEGERTER, Filialleiterin, Läderach (Schweiz) AG

„Der Lehrgang hat mir bis jetzt sehr viel gebracht. Ich konnte mein Wissen in der Praxis anwenden, zum Beispiel in gewissen Situationen mit dem Team besser reagieren. Der Lehrgang macht mir viel Spass.“ SANDRA STUDER, Mitarbeiterin Verkauf, Ochsner Sport

ZUKUNFT

Die Kundenansprüche sind gestiegen!

Durch den rasanten Wandel der Branche erhöhen sich auch die Ansprüche der Kundschaft an das Verkaufspersonal und die Führungskräfte im Detailhandel. „Um im Markt langfristig bestehen zu können, braucht es laufend neue und flexible Formen der Weiterbildung“, betont Simon Niederhauser, Leiter Bildungsgang an der KV Zürich Business School. Als ehemaliges Mitglied der Marketingleitung des Warenhauses Loeb in Bern und seit 15 Jahren selbstständiger Personalentwickler und Berater im Detailhandel weiss er, was es für eine erfolgreiche Personalentwicklung braucht. Die neuen Weiterbildungen unter dem Dach des kdhs sieht er darum als Chance für die Entwicklung der Branche: „Damit schaffen wir attraktive Perspektiven und holen gerade junge Berufsleute dort ab, wo sie stehen, und zwar in der Sprache, die sie sprechen.“ Durchdachte Weiterbildungswege eröffnen attraktive Perspektiven und können motivierte, engagierte Nachwuchskräfte in der Branche halten.



HEIDI UND ANDREAS LUBELLO KAUFMÄNNISCHE FÜHRUNGSSCHULE KFS+/ FÜHRUNGSSCHULE FACHLEUTE SVF



„Die gemeinsame Weiterbildung ist ein Erfolg: Sie motiviert, unterstützt, schafft Verständnis für Belastungen und schont so auch unser Privatleben.“

Der Werdegang von Heidi und Andreas Lubello könnte unterschiedlicher kaum sein: Hier der Automechaniker mit Handelsdiplom, der nach Stationen in der Kaffeeautomaten- und Lastwagenbranche seine Faszination für Wein zum Beruf machte. Dort die Maschinenbau-Ingenieurin, die nach Jahren als Konstrukteurin für BMW, Audi und Mercedes von Süddeutschland ins elterliche Finanzberatungsunternehmen am Zürichsee wechselte. Andreas wurde nach seinem Einstieg in die Weinbranche und einer Sommelier-Ausbildung rasch zum Teamleiter befördert und suchte nach dem passenden Rüstzeug, um seine neue Führungsrolle im Alltag zu stärken. „Als mein Mann aus der Beratung nach Hause kam und berichtete, wusste ich: Das ist genau, was ich auch brauche“, erzählt Heidi. Der Wechsel in die Finanzbranche sei ihr vor allem dank der harten Schule ihres Vaters zwar gut gelungen. Aber wie man eine Firma führt, wollte sie seit der einmaligen Chance, das Geschäft zu übernehmen, unbedingt noch lernen. „Darum packte ich die Gelegenheit und sagte zu meinem Mann: Das machen wir zusammen!“ Umfeld und Mitstudierende reagierten anfänglich überrascht: ein Paar in Weiterbildung? Mittlerweile ist das Ungewohnte normal geworden. Lubellos haben diesen Entscheid nie bereut: „Man investiert viel Zeit in eine Weiterbildung. Wir sind froh, dass wir diesen Weg gemeinsam gehen können.“

NAMEN: Heidi (H) und Andreas (A) Lubello +++ **GEBOREN:** H: 02.07.1976, A: 09.03.1976 +++ **AUSBILDUNG:** H: Maschinenbaustudium, A: Automechaniker, Handelsschule +++ **AKTUELLER BERUF:** H: Geschäftsführerin/Finanzplanerin, Partner, Looser & Partner AG, A: Weinberater, Bindella +++ **BERUFLICHES ZIEL:** H: Die Firma des Vaters mit neuen Ideen bereichern und ihr mit Altbewährtem Stabilität geben. A: Der neuen Aufgabe als Teamleiter gerecht werden.

ENTWEDER — ODER

Schultag oder Arbeitstag? A: Arbeitstag. Ich darf mein Hobby als Beruf leben — was für ein Privileg! Bei der Arbeit sind wir Experten, sie geht leicht von der Hand. In der Schule müssen wir uns anstrengen. H: Arbeitstag. Ich liebe meinen Beruf und erfülle meine Aufgaben mit Leidenschaft.

Theorie oder Praxis? A: Wenn ich wählen muss: die Praxis. Es bleibt einem mehr im Kopf, wenn man etwas selbst gemacht hat, als nur mit theoretischem Lernen. Aber Theorie ist wichtig als Grundlage.

Mehr Lohn oder mehr Freizeit? H: Mehr Freizeit — das Leben ist so schön! Wir arbeiten beide gern, aber wir arbeiten, um ein gutes Leben zu haben.

Duale Bildung oder Hochschule? H: Praxisbezug zählt. Darum duale Bildung, wo Berufsalltag und Theorie ineinandergreifen. Ein Vorgesetzter hat einmal gesagt, Theoriedepfen bringen das Unternehmen nicht weiter.

Prüfung: mündlich oder schriftlich? A: Lieber mündlich — auch wenn ich dann nervös bin und schriftlich eigentlich besser kann...

Idealist oder Realist? Beide: Realist, absolut.

Fleiss oder Talent? H: Mein Sohn sagt mir regelmässig: Mädchen sind alle Streber. Ich bin tatsächlich so. Aber es braucht beides. A: Ich bin kein Talent. Ohne Fleiss kein Preis.

Sicherheit oder Freiheit? Beide: Freiheit brauchen wir — miteinander!

Solist oder Teamplayer? Beide: Als Paar sind wir absolut ein Team. Auch sonst fühlen wir uns wohl als Teamplayer: Gemeinsam erreicht man mehr — und hat auch mehr Freude dabei.

Foto: Nadia Tempest

MeineBildungswelt®.ch

Neu!

Unsere Sprachkurse ab sofort in der Sihlpost!



Sprachen lernen im topmodernen Bildungszentrum Sihlpost direkt beim HB Zürich.

Diplom- und Trainingskurse auf höchstem Niveau.

MeinBildungspartner®



KV ZÜRICH BUSINESS SCHOOL
WEITERBILDUNG



FRÜHJAHRSKONZERT 2017 Orchester des Kaufmännischen Verbandes Zürich OKVZ

CONCIERTO ESPAÑOL. Werke von Juan Crisóstomo de Arriaga, Georges Bizet, Camille Saint-Saëns und Emmanuel Chabrier.
Leitung: Sviatoslava Luchenko, Violine: Branko Simić
WANN: Samstag, 20. Mai 2017, 20.00 Uhr, Reformierte Kirche, Rebbuckstrasse, Illnau-Effretikon
Sonntag, 21. Mai 2017, 19.00 Uhr, Reformierte Kirche St. Peter, St. Peterhofstatt, Zürich
KOSTEN: Eintritt frei, Kollekte. Weitere Infos unter okvz.ch

VETERANEN- UND SENIORENVEREIN VSV



Klubnachmittag: Angkor — geheimnisvolle Stadt im Urwald von Kambodscha. Reisebericht von Samuel Haldemann
WANN: Montag, 22. Mai 2017, 14.30 bis 16.30 Uhr
WO: Kauftentensaal, Pelikanstrasse 18, Zürich

Open Höck

WANN: Mittwoch, 7. Juni 2017, ab 15.30 Uhr **WO:** Restaurant Glogge-Egge, Hotel Glockenhof, Sihlstrasse 31, Zürich

Reise 1: Saline Riburg in Möhlin. Fahrt mit dem Car über den Bözberg, Besuch der Salzminen und des Museums, Mittagessen in Rheinfelden

WANN: Donnerstag, 29. Juni 2017, Anmeldung erforderlich

Open Höck

WANN: Mittwoch, 5. Juli 2017, ab 15.30 Uhr **WO:** Restaurant Glogge-Egge, Hotel Glockenhof, Sihlstrasse 31, Zürich

Reise 2: Jura Kaffeeabrik in Niederbuchsiten — Kaffee und Führung durch die Fabrik, Mittagessen in Egerkingen

WANN: Donnerstag, 27. Juli 2017, Anmeldung erforderlich

LUNGENKREBS KANN HEILBAR SEIN – WENN ER RECHTZEITIG ENTDECKT WIRD

Jeden Tag sterben in der Schweiz fast zehn Menschen an Lungenkrebs. Etwa 3800 Fälle werden jedes Jahr neu erkannt. Damit ist Lungenkrebs in unserem Land die insgesamt häufigste krebsbedingte Todesursache bei Frauen und Männern.

Frauenanteil steigt. Trotz der immensen Fortschritte in der Medizin liegt das Fünfjahres-Überleben bei nur 15 Prozent – weil die Krankheit zu spät diagnostiziert wird. Lungenkrebs verursacht erst sehr spät Beschwerden und die jährliche Röntgenaufnahme des Brustkorbs kann die Lungenkrebs-Sterblichkeit nicht senken: Bei der Suche nach kleinsten Lungenkrebsherden reichen die Genauigkeit und die Klarheit des Röntgenbildes nicht aus. Systematische Untersuchungen zur Früherkennung werden auch bei Risikogruppen bis heute keine durchgeführt. Der Anteil der Frauen an den Lungenkrebspatienten nimmt übrigens stark zu: Frauen reagieren noch schneller auf die krebserregenden Stoffe im Tabakrauch als Männer und erkranken eher an Lungenkrebs. In vielen entwickelten Ländern haben die Todesfälle bei Frauen wegen Lungenkrebs diejenigen wegen Brustkrebs überholt. Für Frauen hat Früherkennung also eine besonders grosse Bedeutung.

Gute Chancen dank Früherkennung. Die hohe Lungenkrebs-Sterblichkeit müsste nicht sein. Die Mehrzahl der Lungenkrebsfälle – 90 Prozent bei Männern, 85 Prozent bei Frauen – ist die Folge von Rauchen oder Passivrauchen. Liessen sich Menschen, die einer Lungenkrebsrisikogruppe angehören, untersuchen, bevor sie Symptome haben, könnte man Lungenkrebs in einem so frühen Stadium erkennen, dass er heilbar sein kann: Im Internationalen Programm zur Früherkennung von Lungenkrebs I-ELCAP hat man festgestellt, dass über 80 Prozent der Patientinnen und Patienten, deren Lungenkrebs im Frühstadium erkannt und behandelt wurde, nach zehn Jahren noch immer kreisfrei waren. Das ist ein Durchbruch bei der Bekämpfung von Lungenkrebs. Voraussetzung ist, dass die Früherkennung im Rahmen eines Programms erfolgt, das die Untersuchungen korrekt durchführt, interpretiert und nachverfolgt und dass die entdeckten Fälle gemäss den aktuellen Richtlinien behandelt werden. Es gibt heute nur eine wissenschaftlich anerkannte Methode, Lungenkrebs so frühzeitig zu erkennen, dass er erfolgreich behandelt werden kann: Das niedrig dosierte Computertomogramm, das nach einem bestimmten Algorithmus ausgewertet wird. Doch CTs sind teuer und werden von der obligatorischen Krankenkasse zur Lungenkrebsfrüherkennung nicht bezahlt, wenn keine Symptome vorliegen. Deshalb hat die gemeinnützige Stiftung für Lungendiagnostik in Zusammenarbeit mit dem I-ELCAP das Nationale Programm zur Früherkennung von Lungenkrebs® lanciert. Dessen Aufgabe ist es, die hohe

Sterblichkeit bei Lungenkrebs zu verringern. Dazu soll möglichst vielen Personen aus den Risikogruppen dank einer Kostensenkung ermöglicht werden, sich rechtzeitig untersuchen zu lassen. In der Schweiz können einige hunderttausend Personen davon profitieren.

Unkomplizierte Untersuchung – ohne „Röhre“. Das Programm will die Untersuchung möglichst einfach und die Eintrittsschwelle tief halten: Eine Überweisung durch den Hausarzt ist nicht notwendig – man kann sich selbst anmelden. Die Untersuchung dauert nur einige Minuten; sie ist einfach, schmerzlos und preisgünstig. Interessenten besuchen zuerst die Website des Nationalen Programms und erhalten dort wichtige Informationen, die Einschlusskriterien und die Telefonnummer, über die sie sich direkt anmelden können. Nach der Terminvereinbarung erhalten die Teilnehmenden ausführliche Informationen über den Ablauf und alle Hintergründe. Des Weiteren werden sie darauf aufmerksam gemacht, dass die Untersuchung den Rauchzähler nicht wieder auf Null setzt. Gleich nach der Untersuchung – die übrigens nicht in einer der von vielen gefürchteten „Röhren“ erfolgt – wird eine CD mit dem CT für die eventuelle Weitergabe an den Hausarzt, die Hausärztin ausgehändigt. Es folgt ein schriftlicher, auch für Laien verständlicher ärztlicher Bericht mit Empfehlungen. Bei wichtigen Befunden informiert ein erfahrener Lungenspezialist telefonisch. Wer weitere Fragen zum Bericht hat, erhält in einer Telefonsprechstunde oder persönlich Auskunft. Die CT-Aufnahmen werden von erfahrenen und speziell ausgebildeten Radiologen gelesen, die anonymisierten Daten werden an die weltweit grösste Datenbank zur Qualitätskontrolle weitergeleitet. Das ermöglicht die ständige Weiterentwicklung und Verfeinerung des Algorithmus. Nicht selten können Teilnehmende auf ihnen bislang unbekannte Nebenfunde aufmerksam gemacht werden, zum Beispiel auf starke Herzkranzgefässverkalkungen.

In den meisten Fällen ist Lungenkrebs kein Schicksalsschlag, der einen unversehens überfällt und einem keine Chance lässt: Die Früherkennung hilft Menschen, die zu einer Lungenkrebsrisikogruppe gehören, eine Erkrankung rechtzeitig festzustellen, sodass eine Heilung möglich sein kann. lungendiagnostik.ch

SPESIALANGEBOT FÜR LESERINNEN UND LESER

WIR KAUFLEUTE bietet seinen Leserinnen und Lesern eine Ermässigung von CHF 30 für die Untersuchung zur Früherkennung von Lungenkrebs. Von der Ermässigung profitieren auch Familienangehörige. Lesen Sie auf lungendiagnostik.ch, ob Sie zur Risikogruppe gehören, melden Sie sich direkt telefonisch an und beziehen Sie sich auf das WIR KAUFLEUTE-Angebot.

WEITERBILDUNG ZAHLT SICH AUS

Die Kombination von Theorie und beruflicher Praxis führt zu sehr gut ausgebildeten Mitarbeitenden. Dies zeigt die Studie „Bildungsrenditen von schweizerischen Fachhochschulabschlüssen – eine empirische Analyse der Studiengänge Wirtschaft und Dienstleistungen“. Die Lehrabgängerumfrage 2016, die der Kaufmännische Verband seit zehn Jahren mit KV-Absolvierenden durchführt, belegt, dass junge Berufsleute stetige Weiterbildung als selbstverständlich erachten.

Die Debatte um die Digitalisierung haben die jungen Berufsleute verinnerlicht. Sie wissen, worauf es in der künftigen Arbeitswelt ankommt. Neun von zehn Befragten der Lehrabgängerumfrage 2016 des Kaufmännischen Verbands planen, sich nach der Lehre weiterzubilden. Ein Viertel der KV-Absolvierenden vom Sommer 2016 hat im November 2016 bereits eine Weiterbildung in Angriff genommen, ein weiteres Viertel startet bis Ende 2017. Neu ist weniger die hohe Zahl, sondern dass viele auf ein Vollzeitstudium setzen. Ihre Weiterbildungspläne begründen die jungen Menschen vor allem damit, dass Bildung heute einen besonders wichtigen Stellenwert hat. Die Umfrage zeigt auch, dass Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten zentral bleiben: Knapp ein Drittel der Befragten kann sich nicht vorstellen, länger im aktuellen Betrieb tätig zu sein, weil die Aussichten auf Weiterentwicklung und Karriere als ungenügend beurteilt werden.

KV-Lehre als solides Fundament. Weshalb aller Unkenrufe zum Trotz „das KV“ unangefochten die beliebteste Lehre bleibt, beantwortet die Aussage von über 90 Prozent der Befragten: Die KV-Lehre vermittelt wichtige Grundlagen und dient als stabiler Grundbaustein für das spätere Arbeitsleben. Michael Kraft, Studienverantwortlicher

beim Kaufmännischen Verband, hält zudem fest: „Ein Vorteil der KV-Lehre ist, dass nach der Grundbildung verschiedene Optionen offenstehen – das ist nicht nach jeder Lehre gleichermaßen gegeben.“

1,2 Millionen Franken mehr Lebensbesseren. KV-Absolvierende verbessern mit einer Weiterbildung aber nicht nur ihre Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten sowie ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt, sondern haben auch finanziell die Nase vorn. Dies belegt eine neue Studie der Hochschule für Wirtschaft Zürich (HWZ): Kaufleute mit einem Bachelor-Studium in Betriebsökonomie an einer Fachhochschule verdienen während ihrer beruflichen Karriere 1,2 Millionen Franken mehr als Angestellte, die „nur“ über ein KV-Diplom verfügen. Die Studie berechnet die Salärentwicklung über die Lebensarbeitszeit hinweg und bezieht sich nur auf den Abschluss Bachelor FH in Betriebsökonomie. Patrick Fehlmann, Leiter Kommunikation der HWZ, begründet die Frage nach dem „weshalb“ damit, dass „ein Bachelor-Studium an einer Fachhochschule die Absolventinnen und Absolventen für die Übernahme einer anspruchsvollen Fach- und/oder Führungsfunktionen qualifiziert und dies schlägt sich in einem höheren Salär nieder.“ Beim Bachelor FH in Betriebsökonomie der HWZ handelt es sich um ein berufsbegleitendes Studium. Während der Ausbildung werden praktische Erfahrungen gesammelt, welche die Berufs- bzw. Aufstiegschancen zusätzlich begünstigen. Berufliche Erfahrung ist Voraussetzung für dieses Studium, deshalb sind die Studierenden durchschnittlich bereits 25 Jahre alt, wenn sie mit dem Studium beginnen.

Weiterbildung bleibt auch für Ältere wichtig. Was ist Menschen über 40 zu empfehlen? Patrick Fehlmann

meint dazu: „Es gibt unzählige Möglichkeiten, sich gezielt weiterzubilden. Leider ist Wissen heutzutage viel schneller veraltet als früher. Von einer Halbwertszeit von fünf Jahren ist die Rede. Deshalb ist es auch für Vierzig- und Fünfzigjährige wichtig, sich stetig weiterzubilden.“

Die Laufbahn- und Karriereberatung des Kaufmännischen Verbandes Zürich steht gerne mit Rat und Tat zur Verfügung. E-Mail: laufbahnkarriere@kfmv-zuerich.ch



Was sehen Sie hier?
Applaus für die über Vierzigjährigen, die sich stetig weiterbilden.

Erwähnte Studien

- Lehrabgänger-Umfrage 2016 des Kaufmännischen Verbandes unter: kfmv.ch/de/1345/Medien.htm
- Studie „Bildungsrenditen von schweizerischen Fachhochschulabschlüssen – eine empirische Analyse der Studiengänge Wirtschaft und Dienstleistungen“ der Hochschule für Wirtschaft Zürich (HWZ) unter: fh-hwz.ch/medien

SABINA ERNI, Beruf und Bildung, Kaufmännischer Verband Zürich

FÜHRUNG

Kommunizieren und Gewinnen für Führungskräfte

Die Art, wie Sie als Chef auf Menschen zugehen, soll positive Spuren hinterlassen — Verständnis, Respekt, Commitment, Begeisterung. Kommunizieren und Gewinnen heisst: Erfolgreich argumentieren, mit Feingefühl für heikle Situationen. Sie bewältigen den Spagat zwischen Echtheit und Wertschätzung, Sie verhandeln hart in der Sache, jedoch weich in der Form.

LEITUNG: Joachim Hoffmann, Arbeits- und Organisationspsychologe FSP/SGAOP, Coach für Führungskräfte und Teams
DATUM: Dienstag und Mittwoch, 13. und 14. Juni 2017, 9.00 bis 16.45 Uhr

ORT: SIB Trainingszentrum „Sihlhof“, Lagerstrasse 5, Zürich
KOSTEN: Mitglieder CHF 1090.-, Nichtmitglieder CHF 1190.-

Teamführung – Teamentwicklung – Teampower

Braucht Ihr Team frischen Wind? Soll das Klima besser werden? Ist die Leistung noch nicht so, wie sie sein sollte? Oder ist Ihr Team bereits erfolgreich und Sie möchten sicherstellen, dass es so bleibt? Lernen Sie Möglichkeiten kennen, wie Sie neue Lebendigkeit in Ihr Team bringen, die Stärken der Mitarbeitenden mobilisieren, die Kreativität anregen, wie Sie Missverständnissen und Konkurrenzdenken begegnen können.

LEITUNG: Joachim Hoffmann, Arbeits- und Organisationspsychologe FSP/SGAOP, Coach für Führungskräfte und Teams
DATUM: Dienstag und Mittwoch, 20. und 21. Juni 2017, 9.00 bis 16.45 Uhr

ORT: SIB Trainingszentrum „Sihlhof“, Lagerstrasse 5, Zürich
KOSTEN: Mitglieder CHF 1090.-, Nichtmitglieder CHF 1190.-

Konfliktmanagement für Führungskräfte

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

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

DATUM: Donnerstag und Freitag, 29. und 30. Juni 2017, 9.00 bis 16.45 Uhr

ORT: SIB Trainingszentrum „Sihlhof“, Lagerstrasse 5, Zürich
KOSTEN: Mitglieder CHF 1090.-, Nichtmitglieder CHF 1190.-

RECHT

Arbeitsrecht – Vertragslösungen für den Alltag

Die Individualisierung und Flexibilisierung der Arbeitsverhältnisse schreitet rasch voran. Die Grenze zwischen Arbeitszeit und Freizeit verwischt zunehmend. Damit treten neue rechtliche Fragen auf, für die klare, verbindliche und korrekte Antworten fehlen. Im Rahmen des vorhandenen Spielraums gilt es, die eigene Position zu definieren und verständliche Vertragsbestimmungen zu formulieren. Im Seminar wird gezeigt, wo typischerweise häufig Regelungslücken bestehen und wie diese rechtlich und administrativ effizient sowie korrekt gefüllt werden. Differenzen zwischen Arbeitgebenden und Mitarbeitenden werden so weitgehend vermieden.

LEITUNG: Ursula Guggenbühl, Prof. lic. iur. Rechtsanwältin
DATUM: Donnerstag, 1. Juni 2017

ORT: Verbandshaus Kaufleuten, Talacker 34, Zürich
KOSTEN: Mitglieder CHF 440.-, Nichtmitglieder CHF 550.-

Arbeitsrecht – Fürsorgepflicht des Arbeitgebers: Umfang und Konsequenzen in der Praxis

Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers ist neben der Lohnzahlungspflicht zentral. Sie umfasst den Schutz der Persönlichkeit, der Daten, der Gesundheit und des Vermögens von Arbeitnehmenden. Sie betrifft die Gleichstellung von Frau und Mann, die Information von Mitarbeitenden, die Formulierung von Arbeitszeugnissen und den Inhalt von Referenzauskünften. Damit verbunden sind auch besondere Pflichten gegenüber Lernenden und älteren Arbeitstätigen. Diesen Pflichten nicht genügend Beachtung zu schenken, kann teuer zu stehen kommen. Besonders ausgeleuchtet wird daher die Praxis zur missbräuchlichen Kündigung wegen Verletzung der Fürsorgepflicht.

LEITUNG: Ursula Guggenbühl, Prof. lic. iur. Rechtsanwältin
DATUM: Freitag, 16. Juni 2017

ORT: Verbandshaus Kaufleuten, Talacker 34, Zürich
KOSTEN: Mitglieder CHF 440.-, Nichtmitglieder CHF 550.-

Arbeitszeugnisse: Grundlagen, Spezialwissen, Formulierungs-Workshop

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

LEITUNG: Claudia Eugster, lic. iur. HSG, Fachanwältin SAV Arbeitsrecht, Sozialversicherungsfachfrau mit eidg. Fachausweis
DATUM: Freitag, 30. Juni 2017

ORT: Verbandshaus Kaufleuten, Talacker 34, Zürich
KOSTEN: Mitglieder CHF 440.-, Nichtmitglieder CHF 550.-

ARBEITS- UND LERNTECHNIK

Gedächtnistraining – kreativ & intensiv

In diesem Seminar tauchen Sie intensiv in alle bekannten Gedächtnistechniken ein, trainieren die Umsetzung in der Praxis und haben danach die Fähigkeit, diese Techniken im Alltag anzuwenden. Sie werden an diesem Tag zirka 200 Einzelinformationen abspeichern und absolut sicher wiedergeben können. In kurzer Zeit werden Sie 20 Ihnen unbekannte Personen mit Namen anreden und im Gedächtnis behalten können. Telefonnummern, Pincodes und eine 20-stellige Zahl speichern Sie innert Kürze und behalten diese langfristig.

LEITUNG: André Huber — *The brainman*, Gedächtnistrainer, Verkaufsleiter und Moderator

DATUM: Donnerstag, 22. Juni 2017

ORT: Verbandshaus Kaufleuten, Talacker 34, Zürich

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

Simplify – gelassen und gewinnbringend arbeiten

Wenn alles schneller und komplexer wird, steigt der innere Druck. Simplify steht für den Weg, unseren Arbeitsalltag gewinnbringend und entspannter zu meistern. Die Konzentration auf das Wesentliche und die Vereinfachung von Aufgaben hilft uns, mehr Freiheit und eine bessere Balance von Energie und Ruhe zu finden — alles wichtige Voraussetzungen für unsere Gesundheit und Lebensqualität.

LEITUNG: Markus Worch, MBA — Trainer, Berater und Autor — Führung und Selbstmanagement

DATUM: Dienstag, 27. Juni 2017

ORT: Verbandshaus Kaufleuten, Talacker 34, Zürich

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

Zeitmanagement und kluge Arbeitsorganisation

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

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

DATUM: Donnerstag, 14. September 2017

ORT: Verbandshaus Kaufleuten, Talacker 34, Zürich

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

SELBSTMANAGEMENT

Persönlichkeitsprofil DiSG – sich und andere besser verstehen

Das DiSG-Modell (DiSG — dominant — initiativ — stetig — genau) hilft Ihnen, Ihre Kommunikation zu verbessern, Ihre Produktivität zu steigern und Ihr Teamwork effektiver zu gestalten. Damit schaffen Sie eine sichere Entscheidungs-

basis, um mit Mitarbeitenden, Kunden und Kooperationspartnern typgerecht und erfolgreicher umzugehen. DiSG beschreibt das Verhalten einer Person und erklärt, warum wir uns in bestimmten Situationen üblicherweise verhalten. Gute Selbsterkenntnis führt zu einem besseren Verständnis anderer.

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

DATUM: Dienstag, 13. Juni 2017

ORT: Verbandshaus Kaufleuten, Talacker 34, Zürich

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

Resilienz-Training: Balance zwischen Leistung und Gesundheit

Resiliente Menschen reagieren flexibler auf wechselnde Situationen. Schwierigkeiten und Belastungen bieten ihnen die Möglichkeit, bisher nicht wahrgenommene Entwicklungsmöglichkeiten zu entdecken und auszubauen. In diesem Training wird die Resilienz im privaten und beruflichen Bereich gezielt gestärkt. Physische und mentale Kraft, Ruhe und Ausgeglichenheit bilden die Basis von Zufriedenheit und Leistungsfähigkeit. Die verantwortungsbewusste und eigenverantwortliche Selbststeuerung stehen im Fokus. Denk- und Verhaltensweisen werden überprüft und weiter entwickelt.

LEITUNG: Martin Bauer, Resilienz-Trainer, Coach und Theologe

DATUM: Mittwoch, 14. Juni 2017 und Mittwoch, 5. Juli 2017

ORT: Verbandshaus Kaufleuten, Talacker 34, Zürich

KOSTEN: Mitglieder CHF 720.-, Nichtmitglieder CHF 880.-

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, Erfolgcoach, Intuitions- und Mentaltrainer

DATUM: Mittwoch, 6. September 2017

ORT: Verbandshaus Kaufleuten, Talacker 34, Zürich

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

ALLGEMEINE HINWEISE

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

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

MARKETING @ KOMMUNIKATION

Die Wirkung der positiven Sprache



Wir kommunizieren täglich im Umgang mit Mitmenschen – seien dies Kunden, Mitarbeitende, Vorgesetzte oder im privaten Bereich Familienangehörige, Freunde und Bekannte. Im persönlichen Gespräch, in E-Mails und Briefen formulieren wir unsere Botschaften oft negativ statt positiv. In diesem Training beleuchten wir mit Ihnen die Wirkung positiver Sprache in Wort und Schrift. Wir schärfen unseren Blick für unangenehme, unpassende Wörter, Begriffe und Aussagen und trainieren an konkreten Beispielen, wie unsere Botschaften besser aufgenommen werden.

LEITUNG: Jacqueline Steffen, Betriebsökonomin HWV, Trainerin & Coach, Inhaberin von steffen coaching, und Silvia Marty, Volkswirtin lic.oec.publ. und PR-Redakteurin, Expertin für schriftliche Kommunikation

DATUM: Dienstag, 4. Juli 2017

ORT: Verbandshaus Kaufleuten, Talacker 34, 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: Caroline Schultheiss, dipl. Berufs-, Studien- und Laufbahnberaterin, HR-Spezialistin, Coach

DATUM: Montag, 28. August 2017, 17.30 bis 20.30 Uhr

ORT: Verbandshaus Kaufleuten, Talacker 34, Zürich

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

Kritisieren ohne zu verletzen – die Kunst der konstruktiven Kritik

Die meisten Menschen haben erfahren, dass Kritik zu verletzten Gefühlen und Konflikten führt. Bei störenden Vorkehrungen sind sie deshalb immer wieder im Dilemma: Ansprechen und negative Reaktionen riskieren oder unter den Teppich kehren? Eine bessere Möglichkeit gibt es: Die Lösung liegt in der Kunst der konstruktiven Kritik.

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

DATUM: Dienstag, 19. September 2017

ORT: Verbandshaus Kaufleuten, Talacker 34, Zürich

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

BERUFSBILDUNG

Wie man Lernende verzaubert – Rhetorik im Unterricht

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

LEITUNG: Dr. Mark Alder, Leiter des Bereiches „Distance Learning“ an der ZHAW. Schweizer- und Europameister in Rhetorik, Moderator von Anlässen und Rhetorik-Coach

DATUM: Dienstag, 20. Juni 2017, 17.30 bis 20.30 Uhr

ORT: Alte Kaserne, Technikumstrasse 8, Winterthur

KOSTEN: Mitglieder CHF 50.- Nichtmitglieder CHF 100.-

Problemsituationen mit Lernenden – Fallbeispiele bearbeiten und Lösungsstrategien entwickeln

Die Begleitung von Jugendlichen in der Berufsbildung ist eine dankbare, aber auch anspruchsvolle Aufgabe. Ausbilderinnen und Ausbilder treffen immer wieder auf Problemsituationen mit Jugendlichen, für die es keine einfachen Lösungen gibt. Manchmal kommen nachträglich Zweifel auf, ob die gewählte Intervention zielführend war. Da es für die konstruktive Bewältigung solcher Problemfälle keine theoretischen Ratschläge oder Tricks gibt, ist die gemeinsame, lösungsorientierte Besprechung von Fallbeispielen unter Anleitung von erfahrenen Fachleuten die beste Vorbereitung. In diesem praxisbezogenen Coaching erweitern Sie anhand realer Fallbeispiele Ihre Reaktions- und Interventionsmöglichkeiten.

LEITUNG: Dr. Henry Goldmann, klinischer Psychologe, Beraterteam kv-Onlineberatung, Lehrperson und Coach in der kaufmännischen Berufsbildung

Rolf Butz, Geschäftsführer Kaufmännischer Verband Zürich

DATUM: Dienstag, 27. Juni 2017, 13.30 bis 18.00 Uhr

ORT: Verbandshaus Kaufleuten, Talacker 34, Zürich

KOSTEN: Mitglieder CHF 180.-, Nichtmitglieder CHF 260.-

Lernende mit Lernschwierigkeiten unterstützen

In Ihrem Alltag als Berufsbildnerin oder Berufsbildner sind Sie immer wieder mit Lern- und Motivationsschwierigkeiten Ihrer Lernenden konfrontiert. Deren Hintergründe sind so vielfältig wie die Personen selbst. Nach diesem Kurs können Sie mögliche Ursachen von Motivations- und Lernschwierigkeiten erkennen, verstehen und gezielte Massnahmen zur Verbesserung der Lernsituation einleiten.

LEITUNG: Hanna Ruth Beck-Müller, Supervisorin/Coach/Organisationsberaterin, zertifizierte PSI-Kompetenzberaterin

DATUM: Dienstag, 5. September 2017, 8.30 bis 16.30 Uhr

ORT: Alte Kaserne, Technikumstrasse 8, Winterthur

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

WEITERBILDUNG: UNERLÄSSLICH FÜR DEN BERUFLICHEN ERFOLG

Die Bedeutung einer guten beruflichen Qualifikation auf allen Stufen ist unbestritten, sowohl für die Betriebe als auch für die einzelnen Mitarbeitenden. Ebenso, dass diese Qualifikation nur durch eine kontinuierliche Weiterbildung gewährleistet ist. Wir haben für Sie die wichtigsten Fragen rund um das am 1. Januar 2017 in Kraft getretene Bundesgesetz über die Weiterbildung zusammengestellt.



Habe ich nach dem neuen Gesetz einen Anspruch darauf, dass sich die Arbeitgeberin an den Kosten einer Weiterbildung beteiligt oder mir dafür frei gibt? Das neue Bundesgesetz regelt Grundsätze und will die Weiterbildung durch verschiedene Massnahmen fördern. Konkrete Ansprüche der Arbeitnehmenden werden darin nicht genannt, es wird aber festgehalten, dass öffentliche und private Arbeitgeber die Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden begünstigen sollen. Gestützt darauf darf von den Arbeitgebern sicher eine positive Grundhaltung und wohl auch ein betriebliches Leitbild erwartet werden, in dem festgelegt wird, wie die Weiterbildung der Mitarbeitenden gefördert werden soll.

Wie finde ich heraus, welche Weiterbildung für mich geeignet ist? Machen Sie zuerst eine Bedarfsanalyse: Welche Art von Weiterbildung strebe ich an, welche Inhalte interessieren mich, wieviel Zeit will ich investieren? Sobald dies für Sie klar ist, geht es um die Wahl der Schule. Informieren Sie sich über die verschiedenen Bildungsgänge und vergleichen Sie diese bezüglich Inhalt, Kosten, Teilnahmebedingungen. Besuchen Sie schliesslich Informationsveranstaltungen und sprechen Sie nach Möglichkeit mit Teilnehmenden oder Absolventen der Weiterbildung.

Für die geplante Weiterbildung müsste ich viel Zeit investieren. Da ich auch Familienpflichten wahrzunehmen habe, bin ich etwas unschlüssig. Können Sie mir einen Rat geben? Vor einem definitiven Entscheid für eine Weiterbildung sollten Sie sich überlegen, wie die aktuelle Lebenssituation aussieht: Wie hoch ist Ihre Motivation und Ihre Energie für die Weiterbildung? Wird die Entscheidung vom Partner und der Familie mitgetragen? Bin ich bereits mit Familie, Job und anderen Aktivitäten voll ausgelastet? Zeichnen Sie dafür einen Kreis. Dieser stellt 100% Ihrer Zeit dar. Teilen Sie ihn entsprechend nach den von Ihnen definierten Aktivitäten auf, zum Beispiel 25%: Job, 15%: Familie & Partnerschaft, 35%: Erholung, 10%: Hobbys und Sport, 10%: Haushalt, 5%: Zeit für mich. Dies zeigt Ihnen deutlich auf, ob die zusätzliche zeitliche Belastung einer Weiterbildung in der jetzigen Lebenssituation realistisch ist oder ob Sie diesen Entscheid nochmals aufschieben sollten.

Ich habe mich entschieden und möchte meine Vorgesetzten fragen, ob ich von der Firma dabei unterstützt werde. Können Sie mir Tipps für das Gespräch geben? Bevor Sie mit Ihren

Vorgesetzten über Ihre Pläne sprechen, sollten Sie überprüfen, ob in der Firma ein Weiterbildungsleitbild oder -reglement existiert. Auch viele Arbeitsverträge und Gesamtarbeitsverträge enthalten konkrete Ansprüche auf Kostenbeteiligungen oder auf bezahlte Freizeit für Weiterbildungen. Im Gespräch können Sie sich darauf beziehen. Sie sollten darlegen, wie der Betrieb von Ihrer Zusatzqualifikation profitieren wird. Hilfreich ist es sicher, wenn Sie sich bereits Gedanken darüber gemacht haben, inwiefern durch Ihre Abwesenheit betriebliche Probleme entstehen und wie diese gelöst werden könnten. Wenn sich die Arbeitgeberin an den Kosten der Weiterbildung beteiligt, wird sie mit Ihnen möglicherweise eine Vereinbarung abschliessen, worin Sie sich verpflichten, während einiger Zeit im Betrieb zu bleiben. Dies ist auch unter dem neuen Gesetz zulässig. Wenn Sie unsicher sind, lassen Sie sich von unserem Rechtsdienst beraten.



Was könnte das sein?
Meine neue/r Dozent/in in der Weiterbildung!

CAROLINE SCHULTHEISS, Karriere- und Laufbahnberatung und MADELEINE GUNTERN, Rechtsdienst des Kaufmännischen Verbandes Zürich.

SPIELEND LERNEN? MIT ERFOLG!

Spiele sind für Kinder – Erwachsene meinen es ernst? Die KV Zürich Business School denkt anders. Sie beschreitet seit einigen Jahren erfolgreich einen neuen Weg und setzt in ihren Bildungsgängen die Unternehmenssimulation „Management Game“ ein. Übrigens bewusst als Brettspiel und nicht computerbasiert: So werden betriebswirtschaftliche Zusammenhänge wortwörtlich „begreifbar“, die anders oft nur schwer zu verstehen sind.

Ergebnisse unmittelbar erleben. Dabei ist die Ausgangslage im Game einfach: Die Spielerinnen und Spieler übernehmen ein Produktions- und Handelsunternehmen und sollen dieses über mehrere Perioden zum Erfolg führen. Mitbewerber (andere Teams) buhlen ebenfalls um Marktanteile und Kundenaufträge. Die strategische Planung erfolgt zu Beginn des Spiels, die operativen Entscheidungen werden „jährlich“ getroffen. Bilanz und Erfolgsrechnung erfassen für jede Periode die Ergebnisse des Geschäftsgangs. Die Auswirkungen von Entscheidungen werden damit direkt sichtbar – mit hundertprozentiger Transparenz. Das schafft Lernerfolg: „Die Bedeutung abstrakter Begriffe wie ‚Liquidität‘ oder ‚Lagerhaltungskosten‘ konnte ich unmittelbar erleben“, berichtet eine Spielerin. Eine andere sagt zur Anschaulichkeit des Games: „Plötzlich verstehe ich die Einbettung meines Fachgebietes ins Gesamtunternehmen und kann die Bereiche miteinander vernetzen.“

Spieltrieb weckt Handlungslust. Kein Wunder: Es gibt kaum eine wirksamere Lernform als Spielen. Kinder lernen auf diesem Weg (fast) alles. Der Spieltrieb verschwindet aber nicht mit dem Kindsein, er begeistert Erwachsene genauso, motiviert, weckt Interesse und ermöglicht ein „gefahrenfreies“ Lernen aus Fehlern und Misserfolgen – ohne Konsequenzen im „wirklichen“ Leben. Spiele schaffen positive Emotionen und die Offenheit für einen kritischen Blick auf das eigene Handeln. Nicht bloss als Abwechslung zum klassischen Unterricht, sondern als eine besonders nachhaltige Lernmethode. Das Management Game zwingt zu eigenständigem Handeln, zeigt die Konsequenzen von Entscheidungen auf und fördert vernetztes Denken. Das Spiel macht auf eingängige Weise komplexe Abläufe und Abhängigkeiten begreifbar. Interessanterweise sind hierzu keine betriebswirtschaftlichen Kenntnisse erforderlich –

spielend erschliessen sich Begriffe und Zusammenhänge. Die praxisnahen Entscheidungssituationen im Management Game stärken auch vorhandenes theoretisches Wissen, gerade wenn man kein Zahlenmensch ist: Wo Anwendung Trumpf ist, wächst das Verständnis.

Lernerfolg über die Prüfung hinaus. „Spielerische Lösungen vermitteln Lerninhalte besser, eingängiger und letztlich schneller als herkömmliche Methoden“, betonen die Geschäftsführer von Game Solution, dem strategischen Partner der KV Zürich Business School. Spiele sind cool und machen Freude! Kaum jemand, der sich dem Spielfieber entziehen kann. Mit der gewünschten Wirkung, wie ein Teilnehmer berichtet: „Ich habe noch selten in so kurzer Zeit so viel gelernt.“ Prüfungserfolg ist für eine Weiterbildung wichtig. An Prüfungen reüssieren Absolventinnen und Absolventen der KV Zürich Business School regelmässig überdurchschnittlich. Berufspraxis und Arbeitsmarkt fordern neben der Fachkompetenz aber auch immer mehr betriebswirtschaftliches und unternehmerisches Verständnis. Das Management Game wirkt genau hier: big picture, vernetztes Denken, spielerisch gefördert – und das auch noch mit Spass!

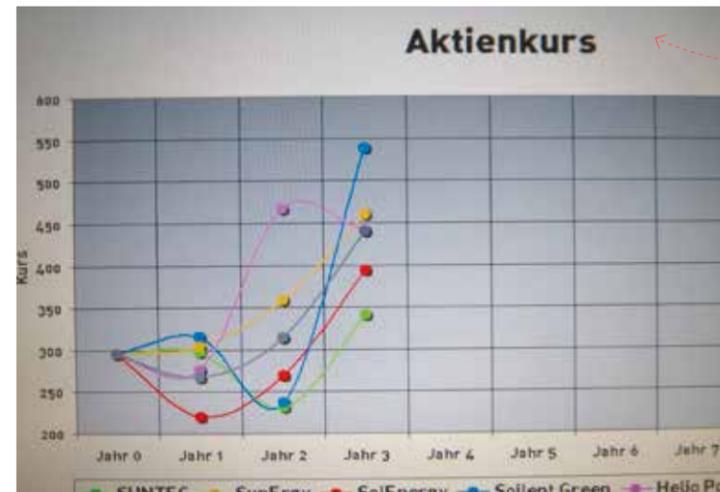
BWL SPIELEND ERFAHREN: IM SEMINAR

Das Lernerlebnis „Management Game“ zur Förderung des vernetzten unternehmerischen Denkens kann auch einzeln gebucht werden: In nur einem Tag erleben Sie spielerisch und nachhaltig den Puls eines Unternehmens und erkennen das Zusammenwirken seiner Abteilungen. Sie entwickeln ein bleibendes Verständnis für die Abhängigkeiten von Unternehmensfunktionen untereinander und für die Einflüsse von Entscheidungen auf den Geschäftserfolg. Mit coolen Mitspielerinnen und Mitspielern und der Unterstützung von Profis macht Lernen richtig Spass!

Weitere Informationen: meineseminare.ch,
Webcode XBAP

ROLAND SCHNEIDER, Mitglied der Geschäftsleitung KV Zürich Business School Weiterbildung, Trainer Management Game.

Fotos: game solution ag, thinkstock



Big picture, vernetztes Denken,
spielerisch gefördert –
und das auch noch mit Spass!





«Meine Website gestalte ich selber. Logisch.»



EB Zürich, die Kantonale Berufsschule für Weiterbildung
Riesbachstrasse 11, 8008 Zürich
www.eb-zuerich.ch



Ihr Inserat, das von 35'000 Kaufleuten in der Region Zürich gesehen wird.



Kaderkurse nach Mass

- Kaderkurs HWD/VSK
- Dipl. Betriebswirtschafter/in VSK / HF
- Techn. Kaufmann/-frau eidg. FA
- Bachelor BA / Master Degree
- Eidg. dipl. Hotelier / Restaurateur HF
- Marketing & Verkauf / MarKom
- Personalwesen / Rechnungswesen
- Beginn: ab 21. August 2017

ROBERT GORDON UNIVERSITY ABERDEEN

BVS Business-School
www.bvs-bildungszentrum.ch

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

Literweise sparen!



Mit Reka-Geld wird Tanken günstiger.

Beziehen Sie Reka-Geld mit Rabatt und bezahlen Sie damit bei AVIA und BP. Übrigens akzeptieren insgesamt über 9'000 Annahmestellen in der ganzen Schweiz Reka-Geld. **reka.ch**

Mit Reka liegt mehr drin. **reka**

Bis zu 10% Rabatt!

Reka-Geld: beim Kaufmännischen Verband Zürich mit Rabatt.
Mitglieder des Kaufmännischen Verbandes Zürich erhalten jährlich **10 % Rabatt auf die ersten CHF 500.– Reka-Geld und 5 % Rabatt auf die zweiten CHF 500.– Reka-Geld.**

„BLEIBEN SIE, WIE SIE SIND“

Es ist schon merkwürdig: Will man jemandem sagen, er sei ein unverbesserlicher Sturkopf, dann wirft man ihm vor: „Du wirst Dich auch nicht mehr ändern!“ oder „Das ist doch immer dasselbe mit Dir, ich kann diese ewiggleiche Leier nicht mehr hören.“ Will man jemandem ein Kompliment machen, dann sagt man jedoch: „Bleiben Sie, wie Sie sind“.

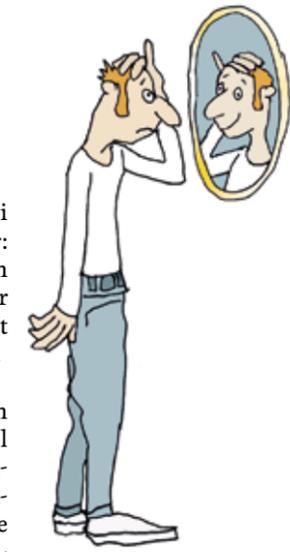
Man kratzt sich ratlos am Kopf und fragt sich: Ja, wie denn nun? Ändern oder nicht? Was soll man ändern und was soll bleiben, wie es ist? Ich stelle immer wieder fest: Viele Menschen wären gern jemand anderes, aber nur wenige Menschen sind fähig, sich zu ändern. Man muss kein Theologe sein, um zu wissen, dass Veränderungen Potenzial für beides in sich tragen: Sie können einen Menschen in ungeahnte Ängste treiben oder sie können ihn zum Neuaufbruch anspornen.

Bleiben wir zunächst beim Ersten: der Angst vor Veränderungen. Sie ist natürlich. Aber zugleich sollte man wissen, dass es sich dabei eigentlich um Zukunftsangst handelt. Sie bezieht sich auf etwas, das noch kommen wird. Deshalb ist sie immer sehr vage, bleibt unbestimmt und undefinierbar. Denn der Mensch weiss nicht, was ihn in Zukunft glücklich oder unglücklich machen wird.

Ich gebe Ihnen dazu gerne einen Tipp, der auf persönlicher Erkenntnis basiert: In meinem Leben hätte ich mir manche schlaflose Nacht sparen können, weil das, was ich befürchtet habe, so nie eingetreten ist. Wenn Sie also Angst vor Veränderungen haben, dann verändern Sie die Angst! Lassen Sie nicht zu, dass die Angst Sie verändert! Machen Sie sich klar, dass Zukunftsangst in den allermeisten Fällen unbegründet ist. Den nicht umsonst heisst es: Erstens kommt es anders, und zweitens als man denkt.

Damit kommen wir zu der zweiten Möglichkeit: Veränderungen können auch anspornen. Wohlgemerkt: können!

Denn Veränderungen sind kein Selbstzweck. Werden sie gemacht, damit etwas gemacht ist, bringen sie nur Unruhe und Durcheinander, sind purer und stumpfsinnigster Aktionismus. Anders gesagt: Veränderungen machen dann Sinn, wenn sie eingesetzt werden, um Verbesserungen zu erzielen.



Wer das vor Augen hat, kann dadurch beflügelt werden. Um es mit einem Bild zu sagen: Die Veränderungen sind wie der Wind, die Verbesserungen wie der Hafen. Der alte Philosoph Seneca soll einmal gesagt haben: Wer den Wind nicht kennt, dem ist jeder Hafen ungünstig. Für Veränderungen heisst das: Nur dann, wenn man weiss, in welchen Hafen das Schiff einlaufen soll, kann man die Segel richtig setzen.

In Betrieben ist es deshalb sehr wichtig, die Mitarbeitenden sprichwörtlich ins Boot zu nehmen. Sie müssen wissen, wohin die Reise geht und was das Ziel des Ganzen ist. Dann – und nur dann! – gehen sie bereitwillig mit. Diese Reise beginnt mit dem Schiffsbau. Will man aber, dass die Menschen ein Boot bauen, muss man ihnen nicht Baupläne, Planken, Pech und Segeltuch geben, sondern in ihnen die Sehnsucht nach der unendlichen Weite des Meeres wecken. Erst wenn allen Mitarbeitenden klar ist, dass es nach der Umstrukturierung besser wird, werden sie allfällige Veränderungen akzeptieren und langfristig mittragen.

Wenn es um Veränderungsprozesse in der Firma geht, dann erwarten Sie keine Wunder. Denn für Wunder muss man beten – für Verbesserungen muss man arbeiten und manchmal auch kämpfen. Doch einmal erreicht, können sie Wunder wirken.

Sollten Sie mit Ihrem Schiff doch einmal „auf Sand gelaufen“ sein, dann hilft nur noch beten. In diesem einen einzigen Punkt hoffe sogar ich als Pfarrer, dass Sie dahin nicht kommen werden. Deshalb: Handeln sie immer so, dass Sie mehr Grund für ein Dankgebet als für Bittgebete haben!

Predigten sind seine Spezialität, ob in der Kirche oder in den Chefetagen: Ist Augustinerpater HERMANN-JOSEF ZOCHÉ nicht in der Pfarrei Waldkirch bei Waldshut anzutreffen, steht der 57-jährige Theologe, Philosoph und Managementberater auch Betrieben mit Rat und Tat zur Seite.

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



Start 24. August 2017

Repetentenkurs für die eidg. Berufsprüfung im Finanz- und Rechnungswesen

Mit einem speziell auf Sie zugeschnittenen Unterrichtsprogramm und erfahrenen Dozierenden verschiedener Schulen profitieren Sie von einer idealen Ausgangslage für Ihren erfolgreichen Abschluss. Der Kurs findet im Zentrum Zürichs statt und bereitet Sie optimal darauf vor, zu Ende zu bringen, was Sie begonnen haben!

Jetzt anmelden!
www.controller-akademie.ch



Die Controller Akademie
ist eine Institution von

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

