



LEADER

Arbeitswelt der Zukunft

Schöne neue Arbeitswelt?

Le monde du travail: quel futur?

Futur radieux du travail?

Zukunftsforscher Georges T. Roos
über die Herausforderungen der
zukünftigen Arbeitswelt



Lust auf ein Blinddate?

Unsere blinden- und sehbehinderten Mitarbeiter haben eine ganz feine Sensorik für die Wünsche und Anforderungen Ihrer Kunden. Sie machen dadurch qualifizierte, nachhaltige Termine.

Kontakt: Daniel Kaufmann, 031 370 07 40, daniel.kaufmann@agendaset.ch
Agendaset GmbH, Wabernstrasse 40, 3007 Bern, www.agendaset.ch



Ständerat Rolf Büttiker, Präsident SKO

IN DIE ZUKUNFT BLICKEN – UND DIE WEICHEN RICHTIG STELLEN!

Es ist nichts so sicher wie der Wandel. Diese Tatsache gilt vor allem auch für die zukünftige Arbeitswelt der Kader. Vor allem die Exportnation Schweiz, die keine eigenen natürlichen Rohstoffe besitzt, steht in der Arbeitswelt vor grossen Herausforderungen.

Nur das Motto «Innovation statt Resignation» bringt uns wirklich weiter. Dabei sind qualifizierte Arbeitskräfte der allerwichtigste Einzelfaktor für erfolgreiche Innovation – und dies ist nicht nur heute so, sondern gilt vor allem auch für die Zukunft. Selbstverständlich dabei ist, dass die Schweiz eine führende Innovationsrolle übernehmen muss bei den grossen Herausforderungen der Zukunft: Klimawandel, Energiefrage, Verkehrs- und Mobilitätsprobleme, Umweltbelastung, demografische Entwicklung sowie Globalisierung.

Die Schweiz zeichnet sich besonders aus durch aussergewöhnliche Leistungsfähigkeit beim Kreieren von geistigem Eigentum, durch hervorragende Ausbildungsstätten, durch hohe Qualifikation und Produktivität der Arbeitskräfte sowie durch einen sehr hohen Lebensstandard. Dass dies auch in Zukunft so bleibt, ist eine Daueraufgabe für uns alle und eine besondere für die Kader – und damit auch für die SKO!



Die Bürotechnologie der Zukunft wird Informationen dann bereitstellen, wenn wir sie brauchen.



Georges T. Roos: «Man muss mehr investieren in Beziehungen.»



Ethik – auch bei den Ausbildungsfachleuten keine «Privatsache»



Gute Arbeitsbedingungen vermindern Gesundheitsrisiken am Arbeitsplatz.

INHALT

FOKUS

- 04 **SCHWERPUNKT**
Schöne neue Arbeitswelt?
- 06 **NACHGEFRAGT**
«Alles wird komplexer, die Führung anspruchsvoller»

NETZWERK

- 08 **SKO-VERANSTALTUNGEN**
Die «Generation wild» lässt hoffen
Messe-Duo erfolgreich
- 09 **Wertschätzung als Prävention gegen Burnout**
- 10 **BASIS**
Ethik – ein Thema auch in der Weiterbildung

ROMANDIE

- 11 **FOCUS**
Futur radieux du travail?
- 12 **ACTUEL**
Le futur et la formation continue
- 13 **NEWS**
Actualité ASC

IT-SERVICE

- 14 **MANAGEMENT**
Technik beschleunigt radikalen Wandel

BERATUNG

- 15 **RECHT**
Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz

KARRIERE

- 16 **WEITERBILDUNG**
Leadership – Kommunikation – Wissen
- 17 **LAUFBAHN**
2021 wollen Frauen die Krise mitverantworten
- 18 **MANAGEMENT**
Ein Arbeitstag im Jahr 2030

SKO-BONUS

- 21 **TOP-DIENSTLEISTUNG**
Sparen bei der Krankenversicherung

SKO-NEWS

- 22 **IN EIGENER SACHE**
Sozialcharta 2010 im Mittelpunkt
- 23 **Bieler Sozialcharta 2010**
MEM-Industrie verlängert GAV 2010

Schöne neue Arbeitswelt?

Wie arbeiten wir in zwanzig Jahren? Wie präsentiert sich die Arbeitswelt 2030? Was bedeutet der demografische Wandel für die Unternehmen und ihre Kader? SKO-Leader blickt in die Zukunft.



Moderne Technologie ermöglicht Kommunikation und Kooperation in globalen Netzwerken unabhängig von festen Büroräumen.

Zwei Drittel der heutigen Kindergärtler werden in zwanzig Jahren in Berufen tätig sein, die es heute noch gar nicht gibt. Nicht nur kreative Zukunftsforscher sagen das voraus, sondern auch staatliche Stellen wie etwa das englische Pendant zum Schweizer Bundesamt für Berufsbildung und Technologie. Dieses skizzierte vor einigen Monaten, welche Berufe dies 2030 sein könnten. Die Liste liest sich futuristisch: Der Körperteil-Hersteller oder die Gedächtniserweiterungschirurgin, die Weltraumreiseführerin oder der Vertikalbauer, der das Gewächshaus in der Höhe baut, werden da etwa genannt, genauso wie der Digitalmüllmann, der Klimaumkehrer oder der Zeitbankier. Natürlich ist das zugespitzt, und die Ideen der englischen Zukunftsforscher tönen aben-

teuerlich. Fakt ist: Selbst wenn die künftigen Berufe noch so heissen wie heute, Struktur und Anforderungen verändern sich massiv. Aktuell arbeiten hierzulande drei Viertel der Erwerbstätigen im Dienstleistungssektor. Und die Entwicklung ist eindeutig: Von den in den letzten zehn Jahren geschaffenen rund 500'000 Stellen in der Schweiz entstanden deutlich mehr als 400'000 im Dienstleistungsbereich.

Arbeitnehmende als Unternehmer

Die Zukunft der Arbeitswelt ist eng verknüpft mit den grossen Herausforderungen unserer Zeit. Wissenschaftler der Technischen Universität Darmstadt und der Universität Mainz haben unlängst unter dem Titel «Zukunft der Arbeitswelt 2030» eine Studie gestartet. Erste Ergebnisse liegen

vor. Demnach müssen sich Unternehmen und ihre Führungskräfte stärker mit den künftigen Entwicklungen befassen: Fach- und Führungskräfteemangel, demografischer Wandel, Globalisierung, Arbeiten über die Zeitzonen hinweg, permanente Erreichbarkeit der Kunden, sich verändernde Werthaltungen und Lebensweisen, Workaholismus und der Klimawandel sind lauter Themen, die den Arbeitsmarkt der Zukunft beeinflussen werden. «Eine zentrale Herausforderung für Unternehmen liegt darin, gewisse Grenzen von Führungskräften und Mitarbeitenden hinsichtlich deren Erreichbarkeit zu akzeptieren. Gleichzeitig müssen die Beschäftigten vermehrt mit flexiblen Arbeitszeiten und -orten umgehen können», sagt Ruth Stock-Homburg, Professorin für Marketing- und Personal-

Existenz – eine Art Portfolio Working – käme dem steigenden Freiheitsbedürfnis und dem Wunsch nach einer gesünderen Work-Life-Balance entgegen (siehe auch «Nachgefragt» mit dem Zukunftsforscher Georges T. Roos auf den Seiten 6 und 7).

Demografischer Wandel mit Folgen

Wohl wird in zwanzig Jahren keine Mehrheit der Angestellten plötzlich als Freelancer tätig sein, aber die Zahl wird steigen. Etwa unter den Älteren. Aufgrund der demografischen Entwicklung, bei uns gegenläufig zum Trend in den Schwellenländern, wird die Erwerbsbevölkerung zur knappen Ressource. Innerhalb der nächsten 20, 30 Jahre findet ein grosser Pensionierungsschub der heute 40- bis 60-Jährigen statt. Zur Zeit dieser Babyboomer betrug die Geburtenrate noch 2,7 Prozent, sie sank bis auf 1,3 Prozent im Jahr 2001. Dies führt nicht nur zum vielzitierten «War for Talents», sondern auch zur Notwendigkeit, die Älteren länger im Arbeitsprozess zu halten. Dass wir 2030 länger arbeiten werden, ist so gut wie sicher, aber natürlich branchenabhängig. Die heutige Realität in der Schweiz nimmt diese Entwicklung bereits vorweg. Zwar wird ein Drittel der Erwerbstätigen frühpensioniert, ein Drittel geht im Pensionierungsalter in Rente, aber schon heute arbeitet ein Drittel länger als bis 65. Natürlich sind mehr Angestellte im fortgeschrittenen Alter auch kulturell relevant. Unternehmen müssen ihre Arbeitsorganisation so anpassen, dass die Fähigkeiten der Über-Fünfzigjährigen besser zum Tragen kommen. Zudem müssen sie in die Weiterbildung von plus 50 künftig sehr viel mehr investieren als heute.

Der demografische Wandel wird uns auch dazu bringen, die gut ausgebildeten Frauen endlich besser in die Arbeitswelt zu integrieren, und zwar nicht nur in kleinen Pensionen, wie das heute noch oftmals der Fall ist. Deshalb gehört es dazu, Strukturen und Organisationsformen zu schaffen, die es Müttern besser ermöglichen, mehr zu arbeiten. Davon profitieren auch die Männer. «In zehn bis zwanzig Jahren wird es für einen 30-jährigen Familienvater normal sein, Teilzeit zu arbeiten und sich nebenbei um

die Familie zu kümmern», prognostiziert Eike Wenzel von Horx' Zukunftsinstitut.

Das Büro der Zukunft

Die meisten Kaderleute arbeiten heute im Büro. Im Laufe ihres Lebens verbringen sie statistisch gesehen mehr als 80'000 Stunden dort, 85 Prozent davon sitzend. Da interessiert natürlich ein fiktiver Blick in das Büro der Zukunft. «Das klassische Büro, die Ein- bis Drei-Mann-Zelle der 70er und 80er Jahre, befindet sich definitiv am Ende seines Lebenszyklus», sagt Daniel Rindlbacher, Chef des Planungs- und Designbüros IKB. «Das Büro der Zukunft fördert in erster Linie die zwischenmenschliche Interaktion, ist der Ort, um Kollegen und Vorgesetzte zu treffen, ein Ort des Coachings, der Motivation, des Informations- und Wissensaustauschs.» Die Bürotechnologie muss platzsparend, günstig und transportabel sein. Kreativität stimulierende Innenarchitektur, Meeting-Lobbys und attraktive Rückzugsgebiete werden künftig gefragt sein, wie sie Firmen wie IBM, Orange oder Google ihren Mitarbeitenden schon heute anbieten. Mit dem Trend zur teilweisen Telearbeit werden sich auch Modelle von Desksharing allmählich durchsetzen. Später zwar als einst vorausgesagt, dafür dauerhafter. ●

Michael Zollinger

BRANCHEN UND BERUFSFELDER MIT ZUKUNFT

- **Gesundheit / Pharma / Biotech:** Das Gesundheitsbewusstsein und die Möglichkeiten der Medizin werden stets grösser.
- **Energie:** Neue Energieformen und neue Technologien werden entwickelt und setzen sich durch.
- **Kommunikation / IT:** In dem Segment werden wir Probleme zu lösen haben, die wir heute noch gar nicht kennen.
- **Bildung / Weiterbildung:** Eine gute Ausbildung sowie lebenslanges Lernen werden noch wichtiger. Bildung ist der einzige Rohstoff der Schweiz.
- **Organisationsberatung / Coaching:** Die Globalisierung beschleunigt sich, die Komplexität der Welt und der Organisationen wächst. Das Bedürfnis, neu zu ordnen, steigt.

management an der TU Darmstadt. Verschiedene Zukunftsforscher sagen voraus, dass gerade dies einem wachsenden Bedürfnis entspricht. Das Zukunftsinstitut von Trendforscher Matthias Horx zielt in der Studie «Matrix des Wandels» in dieselbe Richtung. Im Kapitel zur neuen Arbeitswelt heisst es, dass das Unternehmertum durch den Drang nach mehr Freiheit und Kreativität im Job vermehrt eine attraktive Option wird. In den Organisationen gehört die Zukunft flachen Hierarchien. Die Autoren meinen, dass Arbeitnehmende vermehrt als eine Art Unternehmer mit mehreren Arbeitgebern tätig sein werden. Entsprechend werde die Bindung an einzelne Firmen abnehmen, dafür würden einzelne Projekteinsätze an Bedeutung gewinnen. Diese Form der beruflichen

«Alles wird komplexer, die Führung anspruchsvoller»

Zukunftsforscher Georges T. Roos über die grossen Herausforderungen in der Arbeitswelt der Zukunft, Hirndoping unter Managern und das Bedürfnis nach einer gesünderen Work-Life-Balance.

In welchen Berufen werden unsere Kinder dereinst tätig sein?

Vermehrt in Wechselnden. Der US-Autor Richard Sennett sagt in seinem Buch «Der flexible Mensch», dass ein Durchschnittsamerikaner schon heute sein gesamtes Wissen dreimal erneuern muss, um sein Berufsleben erfolgreich verbringen zu können. Die neuen Berufe hängen mit den grossen Herausforderungen unserer Zeit zusammen, mit dem Klimawandel, der steigenden Ressourcenknappheit, der demografischen Entwicklung, der Beschleunigung und der Globalisierung.

Wie verändert der Klimawandel unsere Arbeitswelt?

Der notwendigerweise bevorstehende Umstieg von der fossilbasierten Wirtschaft zu einer, die auf erneuerbaren Energien und Energieeffizienz beruht, wird sich in der Arbeitswelt schon in zehn Jahren massiv niederschlagen. McKinsey sagt, dass bereits bis 2020 nicht weniger als 20'000 neue Arbeitsplätze in diesem Bereich geschaffen werden. In diesem Stil wird es weitergehen.

Welche Bedeutung wird dem Thema Gesundheit zukommen?

Eine immer wichtigere, und zwar in jeder Hinsicht. In zehn Jahren schon erwirtschaften wir 20 Prozent des BIP im Gesundheitsbereich. Es gibt zwei Paradigmenwechsel, die Schlag auf Schlag folgen. Der erste war derjenige von einer Reparaturmedizin zu einer Gesundheitskultur. Früher war die Gesundheit nur ein Thema, wenn sie fehlte; heute pflegt und fördert man sie. Der nächste Schritt ist, dass man Gesundheit als Performance-Steigerung versteht.

Wie meinen Sie das?

Es gibt viele Signale, die darauf hindeuten, dass im Management und auch an den Hochschulen Hirndoping – zum Beispiel mit Ritalin – massiv verbreitet ist. Immer mehr greifen zu Hilfsmitteln, um mit den Belastungen ihres Jobs, die mit der Beschleunigung zusammenhängen, umgehen zu können. Künftige Kader werden sich sehr viel mehr um die gesundheitlichen Aspekte kümmern müssen.

Was hält die Informations- und Kommunikationsindustrie für uns an Innovationen bereit?

Die Schnittstelle zwischen Mensch und Technologie wird mehr dem menschlichen Denken und Handeln angepasst. Bildschirm, Computermaus und Tastatur

werden zurückgedrängt zugunsten der sogenannten «Ambient Intelligence». Das bedeutet, man wird in Umgebungen sein, die in der Lage sind, Informationen dann bereitzustellen, wenn und wie wir sie brauchen.

Was bedeutet das für den Büroarbeitsplatz der Zukunft?

Wenn überhaupt noch ein PC auf dem Pult steht, dann ist er sicher nicht mehr so dominant wie heute. Vielversprechend ist, was derzeit am Massachusetts Institute of Technology (MIT) erforscht wird. Sie nennen es «The Sixth Sense Technology» – eine Schnittstelle, die über Fingerhüte funktioniert. Wenn man etwa künftig ein Papier abspeichern will, fährt man einfach mit dem Finger darüber; ein Computer ist dann nicht mehr sichtbar.



Foto: Bruno Arnold

Wie wird unser Umgang mit den neuen Technologien sein? Da stossen wir ja schon heute an unsere Grenzen.

Das ist so. Man weiss, dass ein normaler Büromitarbeiter heute bei seiner Arbeit bereits alle 11 Minuten durch ein E-Mail unterbrochen wird. Die Folge sind Stress und ein massiver Leistungsabbau. Wir werden neue Wege finden müssen und sind ja bereits dran. Ich habe kürzlich zu diesem Thema ein Referat gehalten. Der Vertreter eines Grosskonzerns sagte mir, dass man bei ihnen neu offiziell die Erlaubnis hat, cc-Mails sofort zu löschen und als nichtexistent zu betrachten.

«Portfolio Working käme dem Wunsch nach einer gesünderen Work-Life-Balance entgegen.»

Die dauernde Erreichbarkeit als oberste Maxime für Kader: Gibt es eine Gegenbewegung?

Zu illusionär dürfen wir auch nicht werden. Der Anteil an Arbeitsplätzen mit klar strukturierten Arbeitszeiten wird weiter abnehmen zugunsten von solchen, wo die Grenzen schwinden. Aber auch da muss man Regelungen finden und besser delegieren. Für viele kann es so ja nicht weitergehen.

ZUR PERSON

Georges T. Roos ist Zukunftsforscher und Gründer von ROOS Büro für kulturelle Innovationen in Luzern. Roos studierte an der Universität Zürich und war bis 2000 Mitglied der Geschäftsleitung am Gottlieb-Duttweiler-Institut (GDI). Er ist Vater von zwei Kindern und lebt in Luzern. www.kultinno.ch

Wird eine gesunde Work-Life-Balance für mehr Leute ganz wichtig sein?

Wir gehen davon aus, allein schon wegen des immer grösseren Frauenanteils in der Arbeitswelt. Zurzeit gelingt es uns ja noch immer vergleichsweise schlecht, Frauen im Erwerbsprozess zu halten, also ihr Arbeitspensum hoch zu halten. Wenn Unternehmen aufgrund der Ressourcenknappheit mehr Frauen integrieren wollen und müssen, werden sie ganz einfach mehr auf die einzelnen Lebensprojektphasen Rücksicht nehmen müssen. Davon werden auch die Männer profitieren. Viele junge Familienväter wären gerne zeitlich flexibler. Unter dem Druck der Feminisierung der Arbeitswelt werden wir hier Fortschritte machen.

Noch immer ist Teilzeitarbeit bei Männern die Ausnahme.

Wird sich das wirklich ändern?

Der Druck wächst und sicher auch das Bedürfnis. Im Moment betrachten es die meisten Firmen noch als Kostenfaktor, mit der Begründung, dass es ineffizient und schwierig zu organisieren sei. Es gibt genügend Gegenbeispiele, man muss aber wollen.

Wie beim Thema Teilzeit verläuft die Entwicklung auch beim Teleworking nicht so schnell wie vorausgesagt.

Es verlief anders, als man meinte. Man nahm ja an, dass es dereinst keine Bürogebäude mehr braucht und alle daheim arbeiten. Doch teilweise zuhause zu arbeiten, ist heute schon viel häufiger Realität und gehört auch zum Thema, mehrere Faktoren unter einen Hut zu bringen – auch wenn natürlich Gefahren damit verbunden sind. Aber wir müssen noch etwas anderes berücksichtigen: Die SBB können die extreme Zunahme der Pendlerströme bald nicht mehr schlucken, und die Strassen sind ja auch schon überfull. Da stellt sich schon die Frage, ob es wirklich Sinn macht, täglich alle auf die Reise zu schicken, nur damit sie in einem Büro an einem Computer sitzen.

Die Leute wollen aber das soziale Netz vor Ort in den Firmen

Das stimmt, das Betriebsklima und das soziale Netz im Unternehmen ist vielen sehr wichtig, was ebenfalls gegen ein ausschliessliches Teleworking spricht. Aber es wird viel häufiger als heute Mischformen geben.

Vor welchen grossen Herausforderungen werden Kaderleute 2030 stehen?

Eine Problematik ist die Beschleunigung aller Lebensbereiche, die ganz allgemein Beziehungen schwieriger macht. Sei es die zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern, die mit Kunden, aber auch auf privater Ebene. Man muss mehr investieren in Beziehungen. Im Betrieb bedeutet es, mehr für die Unternehmenskultur zu tun. Es ist zum Beispiel für Führungspersonen wichtig zu verstehen, dass das Leben der Mitarbeitenden künftig noch mehr eine Folge von verschiedenen Projekten ist. Es gibt Perioden oder Phasen, in denen die Karriere und das Unternehmen absolute Priorität haben. Aber in den nächsten Jahren ist man vielleicht Vereinsvorstand oder kümmert sich um ein kleines Kind oder plant eine Weltreise. Auch die besten Leute wollen nicht mehr jedes Jahr gleich viel investieren für ein Unternehmen. Dies muss man thematisieren. Lebensläufe mit Brüchen werden sicher in zwanzig Jahren normaler werden.

Wird Führung anspruchsvoller?

Auf jeden Fall, weil alles komplexer werden wird. Man wird mit lückenhaften Informationen umgehen müssen. Das Kapital Vertrauen wird eine viel wichtigere Rolle spielen. Auch die Diversität, der Anteil von Ausländern und Menschen mit Migrationshintergrund, wird in den Organisationen grösser werden. Und es gilt, den Unterschieden zwischen den «Digital Natives», den nach 1990 Geborenen, und den «Digital Immigrants», die noch ohne die neuen Technologien aufwuchsen, gerecht zu werden. ●

Michael Zollinger



Das Podium des 21. SKO-LeaderCircle: Esther Girsberger, Betina Balitzki, Moderator Pascal Ihle, Sybille Sachs und Christoph Müller (von links)

Die «Generation wild» lässt hoffen

Am Podium des 21. SKO-LeaderCircle stellte sich heraus, dass manch eine Frau an der Gratwanderung zwischen Karriere und Familie scheitert, noch bevor sie den Weg angetreten hat.

Zwar stand der SKO-LeaderCircle, der in der Schweizer Börse in Zürich stattfand, unter dem Motto «Karriere vs. Familie – so gelingt Ihnen die Gratwanderung». Aber die von Pascal Ihle moderierte Debatte verlief unbemerkt und doch alles andere als planlos in die verkehrte Richtung: Offenbar lag Betina Balitzki, Head of Diversity der Swisscom, Esther Girsberger, Publizistin und Dozentin, Christoph Müller, Leiter Human Resources der AXA Winterthur, und Sybille Sachs, Leiterin Institut für Strategisches Management an der HWZ, mehr daran, zu hinterfragen, warum die Gratwanderung nach wie vor nicht gelingt.

Faire Verteilung vs. Diskriminierung

Die Bestandsaufnahme von Müller war so ernüchternd wie repräsentativ: «Von den zehn Geschäftsleitungsmitgliedern

der AXA Winterthur sind null Frauen, und niemand arbeitet Teilzeit.» Girsberger brachte Licht ins Dunkel: «Wenn mir heute eine Topposition angetragen wird, sage ich nein danke.» Im Gespräch wurde ersichtlich, dass weder Quoten noch Job-Sharing eine faire Verteilung in Kaderpositionen nach sich ziehen, wenn die Frauen, die sich nach wie vor diskriminiert fühlen, den Schritt ins Kader nicht wagen. Sybille Sachs erklärte, dass erst ankommen müsse, dass das Thema Karriere vs. Familie den Mann wie die Frau angehe. Ein Blick auf die kommende «Generation wild» stimmte aber alle Gesprächsgäste zuversichtlich: Die jüngeren Männer wie die jüngeren Frauen begreifen die Karriere wie selbstverständlich nur als Teil eines wie auch immer definierten Lebens. ●

Handelszeitung

Messe-Duo erfolgreich

Einen neuen Aussteller- und Besucherrekord verzeichnete auch die diesjährige «Personal Swiss». Damit bleibt die HR-Fachmesse weiterhin ein Publikumsmagnet.

Rund 3'500 Fachbesucher informierten sich an der HR-Fachmesse «Personal Swiss» am 13. und 14. April in der Messe Zürich über Trends und Entwicklungen in der Arbeitswelt. Auch das umfangreiche Programm in den Praxisforen und auf den Aktionsflächen traf offenbar den Nerv des Publikums. Mit Erfolg präsentierte sich auch die Schweizer Kader Organisation SKO zusammen mit dem ausbilderverband.ch einmal mehr an der Messe. Die Anwesenden aus der SKO-Geschäftsstelle Zürich und vom ausbilderverband.ch konnten auch in diesem Jahr zahlreiche interessante Gespräche führen. Gerade in der wirtschaftlich noch immer schwierigen Zeit standen vor allem das Networking und die Weiterbildung im Mittelpunkt. Darüber hinaus konnte sich sowohl die SKO als Kaderverband wie auch der av.ch als Verband für Ausbildungspraktiker und -praktikerinnen mit umfangreichen Dienstleistungen vorstellen.

Publikumsmagnet Fachvortrag

Die Preise des diesjährigen Wettbewerbs standen ganz im Zeichen der Fachmesse: Evi Giannakopoulos sponserte den ersten Preis, ein Einzelcoaching zur Stressbewältigung im Wert von 400 Franken. Der Fachvortrag der SKO-TrendShop-Referentin Corinne Hobi war als meistbesuchter Vortrag an diesem Messtag ein Renner. Sie konnte die Zuschauer mit ihrem Thema «erfolgreich streiten» begeistern. Der Termin für das nächste Messe-Duo steht bereits fest: 5. und 6. April 2011. ●

Petra Kalchhofner, Marketing

Wertschätzung als Prävention gegen Burnout

Nur gesunde und ausgeglichene Mitarbeitende bringen im Beruf Bestleistungen. Die Experten am 6. BKV/SKO-Podium in Zürich gaben Tipps zur Stressbewältigung.

Die Anforderungen an sich selbst sind hoch: Dessen waren sich rund die Hälfte des Publikums und alle Diskussionsteilnehmer des 6. Podiums der Schweizer Kader Organisation SKO und des Bank Kader Vereins Zürich (BKV) einig. Genau diese Anforderungen tragen dazu bei, dass Work-Life-Balance und Gesundheit – so der Titel des Podiumsgesprächs – vielfach nicht ausgewogen sind. Nicht einmal bei den Diskutierenden auf dem Podium, die in diesem Gebiet Fachkräfte sind. Sie zählen allerdings zu jenen Personen, die grundsätzlich anfälliger für Stress sind, jene Personen nämlich, die sich im Beruf stark engagieren und denen kein Einsatz zu viel ist. Hier gelte es, sich abzugrenzen und auch einmal Nein zu sagen, meint die Psychologin und Soziologin Beate Schulze, die das Zürcher Empowerment-Programm der Universität Zürich leitet und Vizepräsidentin von Swiss Expert Network on Burnout ist.

Die Gesundheit unterstützen

Konkrete Tipps und eine einfache Übung zur Stressbewältigung vermittelte die diplomierte Stressregulationstrainerin Evi Giannakopoulos. Die Verantwortung für eine ausgewogene Work-Life-Balance liege bei jedem Menschen selbst. Diese Meinung vertraten alle Diskussionsteilnehmer des von Charlotte Pauk, Redaktorin von «io new management», geleiteten Podiums. Doch stünden auch die Arbeitgeber in der Pflicht, die Mitarbeitenden in den Bemühungen um ihre Gesundheit zu unterstützen. Die entsprechenden Investitionen lohnen sich, betonten René Hoppeler, Leiter Personal der Zürcher Kantonalbank, und Beat Kunz, Leiter Human Resources von ABB Turbo Systems AG,

unisono. Während die Zürcher Kantonalbank ihren Mitarbeitenden kostenlos und anonymes Coaching bei Stress in Beruf und Privatleben anbietet, setzt ABB Turbo Systems auf die Sensibilisierung der Mitarbeitenden und Teamförderung, zurzeit mit einem Projekt der Gesundheitsförderung Schweiz. Wichtigste Prävention seien aber eine gute Firmenkultur und die Wertschätzung für die Mitarbeitenden. Diese in Form von Boni vergeben zu wollen, sei jedoch völlig verfehlt, bezog ZKB-Personalchef Hoppeler klar Stellung. Für die eigene Balance zwischen Beruf und Privatleben verlässt sich die Mehrheit der Diskutierenden auf einen Perspektivenwechsel und besteigt mental oder real Berge. Denn von oben erscheine doch manches Problem sehr viel kleiner. ●

Handelszeitung



Luzia Weicher und Nicole Kamm Steiner, beide ABB Turbo Systems AG (v. links)



Marc Bösch, Raiffeisenbank, und Rolf Huber, Clariden Leu (v. links)



Gian Keller und Arnold Küchler, beide UBS AG (v. links)



Experten des 6. SKO/BKV-Podiums: René Hoppeler, Beate Schulze, Moderatorin Charlotte Pauk, Evi Giannakopoulos und Beat Kunz (von links)

Ethik – ein Thema auch in der Weiterbildung

Am 1. Juni trafen sich die Mitglieder des ausbilder-verband.ch zu ihrer jährlichen Tagung, dem Schweizer Ausbilder-Forum – in diesem Jahr unter dem Motto «Ethik in der Weiterbildung». Schnell wurde klar, dass Ausbildungsfachleute in besonderem Masse von ethischen Fragestellungen betroffen sind.

Ethik – ist das nicht Privatsache? Zu dieser Frage hatte Dr. Christoph Weber-Berg, der Referent des diesjährigen Schweizer Ausbilder-Forums vom 1. Juni in Bern zum Thema «Ethik in der Weiterbildung», eine ganz klare Antwort: Nein! Denn Ethik hat überall dort Bedeutung, wo Menschen von den Entscheidungen anderer betroffen sind. In der heutigen Gesellschaft besteht ein steigender Ethikbedarf. Je mehr individuelle Vorstellungen es gibt von Wert und Moral, desto höher ist der Bedarf an ethischer Verständigung in Fragen von öffentlicher Bedeutung. Je rasanter die technologischen Entwicklungen und die gesellschaftlichen Veränderungen ablaufen, desto höher ist der Bedarf an Orientierung. Je mehr kulturell unterschiedliche Wertesysteme und Moralvorstellungen in gemeinsame Projekte involviert sind, desto grösser ist der Bedarf an ethischer Verständigung.

Viele brennende Fragen

In seinem einleitenden Referat vermittelte Christoph Weber-Berg einige Grundbegriffe der Ethik. Er knüpfte dabei immer wieder an die Fragen der Teilnehmenden an, die diese gleich zu Beginn des Referates hatten einbringen können. Wer in der Ausbildung tätig ist, steht ganz besonders im Spannungsfeld verschiedener Interessen. Selbstständige Trainer müssen ihr Angebot «verkaufen» und dann den Erwartungen der Auftraggeber gerecht werden. Dementsprechend standen Fragen im Raum wie: «Was kann ich verantworten, was nicht?», «Wem bin ich verpflichtet?» oder «Was sind meine Werte, und was bin ich wert?».

Kant – immer noch aktuell

Die wohlverdiente Pause mit der feinen Verpflegung diente wie immer dazu, Kontakte zu knüpfen und zu vertiefen. An-

schliessend tauschten sich die Teilnehmenden in einer Gruppenarbeit aus: Welche Werte sind im Alltag der Ausbilder besonders wichtig? Mit welchen Ihnen wichtigen Werten kommen Sie in Ihrem Berufsalltag in Konflikt? Welche Werte möchten Sie bei den Menschen fördern, die Sie ausbilden? Gibt es ein Berufs-Ethos? Die lebhafteste Diskussion in den Gruppen und im anschliessenden Plenum ergab eine ganze Sammlung von ethischen Forderungen an die Berufsgruppe: Wertschätzung, Respekt und Toleranz gehören ebenso dazu wie Offenheit, Transparenz und Verbindlichkeit gegenüber vereinbartern, Spielregeln. Aber auch eine grundsätzlich positive Grundhaltung und «Herzblut» für das eigene Thema und die Menschen ganz allgemein. Für die Teilnehmenden der Tagung war klar, dass der kategorische Imperativ, den Immanuel Kant bereits im 18. Jahrhundert – im Folgenden vereinfacht – formuliert hatte, immer noch gilt: «Handle so, dass die Absicht deines Handelns für alle zur Pflicht gemacht werden könnte.» So einfach – und doch so schwierig zu leben! ●
Edith Keller, Weiterbildung



Das diesjährige Ausbilder-Forum zeigte: Das Thema Ethik betrifft auch die Ausbildungsfachleute.

STUDIENREISE 2011

**5 Tage Côte d'Azur/Südfrankreich
28. Mai bis 1. Juni 2011**

VORLÄUFIGES PROGRAMM

1. Tag: Fahrt nach Avignon/Nîmes/Arles
 2. Tag: Ausflug in die Camargue mit Führung
 3. Tag: Marseille und Fahrt entlang der Côte d'Azur bis Cannes/Nizza
 4. Tag: Ausflug nach Monaco mit (Betriebs-) Besichtigung und Fahrt nach Nizza
 5. Tag: Rückreise entlang der italienischen Riviera über Genua und Mailand
- Änderungen im Programm vorbehalten
Informationen: Regio Bodensee-St. Gallen

LEISTUNGEN

4 Übernachtungen mit Frühstücksbuffet,
3 Nachtessen, 1 Galadinner mit Musik,
2 Mittagessen, ganztägige Reiseleitung in
die Camargue, Besichtigung Monaco

KOSTEN

Im Doppelzimmer etwa 1'050 Franken pro
Person, im Einzelzimmer etwa 1'245 Franken

Futur radieux du travail?

Comment travaillerons-nous dans vingt ans? En 2030, quel sera le monde du travail? Leader ASC jette un coup d'œil dans le futur.



**Rolf Büttiker, Conseiller aux États,
Président de l'ASC**

REGARDER VERS L'AVANT – EN CHOISSANT LA BONNE VOIE!

Rien n'est plus sûr que le changement. Ce fait est particulièrement vrai pour le futur monde du travail des cadres. La Suisse en tant que nation exportatrice sans matières premières naturelles se trouve face à de grands défis dans le monde du travail.

Un seul slogan pourra nous faire avancer: «L'innovation au lieu de la résignation». Le facteur primordial pour des innovations réussies, ce sont encore et toujours des travailleurs qualifiés, ceci n'étant pas seulement valable aujourd'hui, mais particulièrement dans le futur. La Suisse doit bien entendu tendre à une position de leader en matière d'innovation pour relever ces grands défis de l'avenir: changement climatique, questions énergies, problèmes de trafic et de mobilité, pollution de l'environnement, développement démographique ainsi que globalisation.

La Suisse se distingue particulièrement par une capacité exceptionnelle de création de biens intellectuels, par des lieux de formation de premier ordre, par la haute qualification et productivité des travailleurs ainsi que par un niveau de vie très élevé. Pour qu'à l'avenir il en soit toujours ainsi, nous devons tous y contribuer et en premier lieu les cadres – donc également l'ASC!

Dans vingt ans, deux tiers des enfants actuellement à l'école enfantine exerceront un métier qui n'existe pas encore. Ce ne sont pas uniquement les futurologues qui prédisent cette situation, mais aussi des offices étatiques comme par exemple l'équivalent anglais de l'Office fédéral suisse de la formation professionnelle et de la technologie. Autre fait établi, les structures et exigences vont grandement changer. Le développement est clair: au cours des dix dernières années, parmi les 500'000 emplois créés en Suisse, plus de 400'000 sont du secteur tertiaire.

Changement démographique et conséquences

L'avenir du monde du travail est étroitement lié aux grands défis de notre époque. Les scientifiques de l'Université technique de Darmstadt et de l'Université de Mayence viennent de démarrer une étude. Les premiers résultats démontrent que les entreprises et dirigeants doivent plus se préoccuper du développement futur: manque de spécialistes et de dirigeants, changement démographique, globalisation, tra-



Communication interactive dans le bureau du futur

vail par dessus les fuseaux horaires, clients atteignables en permanence, changements des valeurs et styles de vie, addictions au travail et modifications du climat. L'étude «Radiographie du changement» de l'Institut de futurologie du chercheur Matthias Horx indique que l'entrepreneuriat augmentera en attractivité, par le besoin de plus de liberté et de créativité dans le travail. L'attachement à une entreprise diminuera en conséquence, alors que l'engagement pour un projet précis sera en hausse. Le nombre des indépendants augmentera. En raison du développement démographique, la population professionnellement active va devenir une ressource se raréfiant. À son tour, ceci mènera non seulement à la «Guerre des talents» souvent citée, mais aussi à la nécessité de continuer à maintenir les plus âgés dans le processus de travail. Le changement démographique permettra enfin de mieux intégrer les femmes professionnellement bien formées dans le monde du travail, ceci non seulement à temps partiel comme c'est actuellement souvent le cas.

Bureautique en changement

«Le bureau du futur est destiné à promouvoir principalement les interactions entre les êtres, est le lieu de rencontre des collègues et supérieurs, le lieu du coaching, de motivation, d'échange d'informations et de savoir», déclare Daniel Rindlisbacher, responsable du bureau de planification et de design IKB. La bureautique doit demander peu d'espace, être avantageuse et transportable. La demande ira dans le sens d'une architecture intérieure stimulant la créativité, de lieux de rencontre et de détente, tels qu'IBM, Orange ou Google les proposent déjà. La tendance vers le télétravail partiel permettra aussi au partage des postes de travail de se généraliser. ●

Michael Zollinger

Le futur et la formation continue

L'évolution rapide des technologies, des méthodes de travail, la course aux objectifs, au sein des entreprises, nécessitent une adaptation permanente de la part du personnel. Les acquis professionnels doivent être constamment revus sur la base des nouvelles exigences.



La force du groupe

Autrefois, il était possible de mener une carrière avec succès avec un certificat de capacité, un diplôme de commerce ou une licence universitaire jusqu'à l'âge de la retraite, sans se poser trop de questions sur ses compétences. Les milieux économiques et politiques soutiennent sur le principe la formation continue. Par contre, aussi bien le financement que l'obtention de jours nécessaires posent très souvent problème! Nous le constatons, ce sont les collaboratrices et les collaborateurs les mieux formés qui continuent à se former. Les cadres bénéficient en général de bonnes opportunités. Toutefois, trop de personnes échappent à la formation continue! Le marché du travail du futur nous contraindra à encore plus de sou-

plesse, de mobilité, de curiosité. Il exigera de nous une remise en question permanente et une grande capacité à rebondir.

L'apport des conventions collectives de travail (CCT)

Dans les branches conventionnées, il existe dans la plupart des CCT un droit de 3 jours au moins pour le perfectionnement professionnel. Cela donne la possibilité de rafraîchir ses connaissances et fournit déjà une bonne impulsion. Il faudrait idéalement pouvoir disposer de quelque 10 jours par année. Les partenaires sociaux, surtout les syndicats, devraient se montrer plus revendicatifs et exiger plus du patronat dans leurs cahiers de revendications. Un projet de loi sur la formation continue devrait

voir le jour prochainement. C'est une bonne chose de légiférer dans ce domaine. Dès lors, il s'avère indispensable d'élargir l'offre à tout le personnel. Les conditions d'accès, de financement doivent être mieux définies. Nous trouvons actuellement des situations fort différentes selon le secteur et la philosophie de l'entreprise. Pour certaines personnes, tout est pris en charge, d'autres financent leurs cours de leur poche. Parfois des conventions sont établies avec un remboursement négocié en cas de résiliation de contrat.

Obligation de se former!

On peut se former par intérêt, par plaisir, par obligation. Les milieux politiques et économiques doivent créer les conditions-cadres afin de donner une chance à tout le monde. À ce jour, je constate que ce sont souvent des initiatives personnelles. Après un certain nombre d'années dans une branche, on désire s'orienter dans une autre direction ou on constate qu'aucune promotion interne n'est possible. Alors, on prend l'option de se former dans un domaine bien précis et cela à ses frais. L'idée d'un chèque formation, comme dans le canton de Genève, peut, malgré la modestie du montant mis à disposition, agir comme stimulant. En France, les possibilités de se former, voire de demander un congé sabbatique, après un certain nombre d'années de travail sont plus nombreuses. Un salarié pourra par exemple effectuer un stage linguistique de plusieurs mois à l'étranger et retrouver sa place à son retour. Cela contribue à la motivation, et tout le monde y gagne au final. Ces réflexions, sans résoudre tous les problèmes, devraient être reprises dans la loi. ●

Bernard Briquet
Directeur Suisse romande

Actualité ASC



Officier Sébastien Rohner

100^E DIPLÔME ASC

Le 100^e diplôme ASC a été décerné en Valais pour le membre officier Sébastien Rohner

C'est en Valais dans le magnifique caveau Germanier à Vétroz que le 100^e diplôme ASC a été décerné à Sébastien Rohner. Nous en sommes déjà presque au 150^e, car tous les jours, nous recevons des demandes. Quelque 40 personnes ont pris part à cette cérémonie qui aura permis de présenter un peu l'ASC et ce concept de validation. Mentionnons la présence de l'ancien directeur de l'Office fédéral de la formation, Eric Fumeaux, qui a d'ailleurs largement soutenu cette idée. Nous allons entreprendre, d'ici à la fin de l'année, des démarches marketing auprès des membres de toutes les sociétés d'officiers de Suisse romande. De nombreux officiers valaisans et neuchâtelois sont déjà devenus membres de l'ASC et ont obtenu un diplôme.

FORUM ASC 2010

Notre Forum annuel sera l'événement fort de cette 2^e partie de l'année



Olivier Toublan

Le Forum ASC du 30 septembre 2010 portera sur le thème de la gestion de crise: Quel est l'apport de l'armée? Nous pourrions compter sur la participation de la Conseillère d'État Jacqueline de Quattro, du Directeur de la banque cantonale de Genève, Blaise Goetschin, et de M. Sergy de la société Securitas Direct. L'animateur sera Olivier Toublan, rédacteur de «PME Magazine». Ce Forum sera aussi soutenu par la SSO (Société suisse des officiers). Il se déroulera à Lausanne à l'Hôtel Alpha-Palmier dès 18 heures. Un apéritif permettra de poursuivre les échanges et de «réseauter». Nous aurons, grâce à PME Magazine, une bonne couverture médiatique avant et après l'événement.

LE CVPC – UN CENTRE DE COMPÉTENCES

Des formations pour cadres et chefs d'entreprises

L'un de nos partenaires, le CVPC, est un centre de formation ouvert au savoir et à l'économie valaisanne et suisse romande. C'est un centre de compétences en matière de formation continue dans les domaines de la gestion d'entreprise, de la conduite du personnel et de l'efficacité personnelle. Aux membres ASC il propose notamment cet été et dès la rentrée une sélection de cours à tarif réduit: Management; Leadership; Je pilote ma PME; Comptabilité; MarKom; Secrétaire juridique; Mon image, ma crédibilité; L'intelligence émotionnelle; Devenir Coach; Plus efficace et moins stressé; Anticiper le changement; De l'imagination à l'innovation; Prise de parole; 7 min. pour convaincre. Retrouvez plus d'informations sur www.cadres.ch/partenaires-formation

ASSEMBLÉE DES DÉLÉGUÉS À BIENNE

Deux représentants romands ont été nommés à l'unanimité à l'Assemblée des Délégués: Samir Chercher et Alexander Elmér

Lors de l'Assemblée des Délégués à Bienne du 19 juin, 2 représentants romands ont été nommés à l'unanimité. Il s'agit de Samir Chercher qui siègera au comité ASC et quitte ainsi la commission de gestion, et d'Alexander Elmér qui le remplacera à la commission de gestion. La direction romande se réjouit de pouvoir collaborer avec ces deux collègues et les félicite de cette nomination. Ces deux membres sont issus de la Région Vaud. Leurs compétences professionnelles, leur ouverture d'esprit, leurs connaissances de l'ASC et de la langue allemande feront d'eux des ambassadeurs de qualité pour la Suisse romande.



Samir Chercher et Alexander Elmér (de gauche)

Technik beschleunigt radikalen Wandel

Die Arbeitswelt steht vor einem radikalen Umbruch. Videokonferenzen, soziale Netze, mobiles CRM, Meetings um Mitternacht – was kommt sonst noch?

Der Arbeitnehmer von morgen wird häufiger zwischen Selbstständigkeit und Festanstellung wechseln und mehr Zeitarbeit leisten. Experten sprechen von einer Win-win-Situation: Bei den Mitarbeitern steigt die Motivation, in den Unternehmen sinken die Kosten. Vorreiter bisher waren IT-Unternehmen wie IBM, HP und SAP, die schon vor Jahren die Arbeitsplatzfreiheit eingeführt haben.

Nicht mehr an ein Büro gebunden

«Wir sind die erste Generation, die sich vom Schreibtischzwang emanzipiert hat», konstatiert der Politologe Markus Albert. Moderne Kommunikationsmittel machen es möglich: Arbeiten ist nicht mehr an ein Büro im Unternehmen gebunden. Für Vertriebsmitarbeiter war der Innendienst sowieso nie eine valable Option. Technologieführer wie SAP versuchen, gerade diese stärker als bisher an die firmeninternen Informationssysteme anzubinden. Mobile Geräte wie Smartphones und das neue iPad spielen dabei eine entscheidende Rolle. Über die Geräte sollen Mitarbeiter vor Ort nicht nur normale Verkaufsprozesse abwickeln, sondern auch Kundeninformationen, Analysen und Prognosen aus dem Enterprise-Ressource-Management-System (ERP) ihrer Firma abrufen können. SAP kündigte auf ihrer Hausmesse Sapphire 2010 erst kürzlich «On device» (Mobile IT) als dritte strategische Säule an. Am Arbeitsplatz «on demand», den Reisende mieten können, bastelt der Telko-Anbieter Swisscom. Die sogenannte Open WorkBox ist akustisch und visuell abgeschirmt und soll



Die «Open WorkBox» der Swisscom – ein mobiler Arbeitsplatz der Zukunft?

demnächst auf Bahnhöfen bereitstehen. «Mit Telefonie, Internet, Drucker, Faxanschluss und Videokonferenzen nach Bedarf steht die wesentliche Infrastruktur für effizientes Arbeiten zur Verfügung», sagt Swisscom-Forschungsleiter Erwan Bigan.

Videokonferenzsysteme im Trend

Seit der Wirtschaftskrise boomen Videokonferenzsysteme, weil sie Geschäftsreisen überflüssig machen. Firmen sparen dadurch Zeit und Geld. Netzwerk-Spezialist Cisco geht noch einen Schritt weiter und schraubt an einem Konferenzsystem für Handys. «Wir entwickeln die Medianet-Technologie weiter, die Video-Inhalte auf gleichbleibend hohem Niveau überträgt – unabhängig vom benutzten Device», sagt Cisco-Laborchef Massimo Lucchina. Parallel dazu wird die Bedienung der Technik immer einfacher.

Vorreiter ist die Design-verrückte Computerfirma Apple, die mit iPhone und iPad einen Verkaufsrekord nach dem anderen feiert. Das Erfolgsgeheimnis: Apple-Produkte sind cool und funktionieren. Das freut den Anwender und setzt etablierte IT-Firmen unter Druck. Die ETH Zürich etwa entwickelt ein Expertensystem, das auch Laien befragen können. Sogenannte Reports und Queries entfallen, Alltagssprache reicht zur Bedienung aus.

Vertrauen, Vernetzung und Kooperation

Allerdings muss auch das Topmanagement umdenken und bereit sein, Kontrolle abzugeben. Denn mobile Mitarbeiter sind nur schwer zu kontrollieren. Flankiert wird die neue Flexibilität durch ein Mehr an Kooperation. Das Internet ermöglicht heute Interaktion über Zeit- und Ländergrenzen hinweg, wie sie vor zehn Jahren noch undenkbar war. «Don't be a lonely star, be a galaxy!», fordert Peter Gloor vom Massachusetts Institute of Technology (MIT) auf dem Swiss CRM Forum in Zürich. Vernetzung und Kooperation werden die Arbeitswelten der Zukunft entscheidend prägen. ●

MICHAEL KURZIDIM

Ressortleiter Business Software bei «Computerworld», der Schweizer Fachpublikation für IT-Verantwortliche im Management. Das ICT-Magazin von IDG Schweiz informiert alle zwei Wochen allgemein verständlich über wichtige ICT-Technologien im Firmeneinsatz.



Tel. 044 387 4407
michael.kurzidim@
computerworld.ch
www.computerworld.ch

Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz

Der Arbeitgeber ist gesetzlich verpflichtet, die Gesundheit der Arbeitnehmenden zu schützen. Doch wie sieht es mit der Gesundheit der Schweizer Arbeitskräfte aus? Studien zeigen, dass die Arbeitsunfähigkeit durch Stress und Erkrankungen des Bewegungsapparats auch in der Schweiz zunimmt.

Stress, Zeitdruck und Beschwerden des Bewegungsapparates sind gemäss Staatssekretariat für Wirtschaft (seco) die häufigsten Gesundheitsrisiken am Arbeitsplatz, die zu Arbeitsunfähigkeit führen und immense Kosten verursachen können. Zusammen mit den wichtigsten Akteuren auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite sowie Vertretern des Gesundheitswesens und der Versicherungsbranche will der im Mai 2010 gegründete Verein «fitforwork-swiss» (www.lscm.ch/fitforwork.html) die Behandlung und Betreuung von Menschen mit muskuloskelettalen Problemen fördern. Im Zentrum stehen dabei die Früherfassung und die bessere Koordination, um die Arbeitsfähigkeit der erwerbstätigen Bevölkerung zu sichern.

Die Fürsorgepflicht

Arbeitgeber sind unter anderem aufgrund des Obligationenrechts (Art. 328 OR), des Arbeitsgesetzes (Art. 6 ArG) und der dazugehörigen Verordnung 3 (Art. 2, 6, 10 ArGV 3) sowie des Unfallversicherungsgesetzes (Art. 82 UVG) und der dazugehörigen Verordnung (VUV) verpflichtet, die Gesundheit der Arbeitnehmenden zu schützen.

Der Arbeitgeber muss die berechtigten Interessen der Arbeitnehmenden wahren und schützen beziehungsweise alles unterlassen, was diese schädigen könnte. Die Grenze der Fürsorgepflicht bilden die Interessen des Arbeitgebers, soweit diese die Interessen der Arbeitnehmenden zu überwiegen vermögen. Im Einzelfall muss eine Güterabwägung vorgenommen werden, wobei die wirtschaftlichen Interessen des Arbeitgebers grundsätzlich zurücktreten müssen, wenn die Gesundheit der Arbeitnehmenden in Gefahr ist.

Die sogenannte allgemeine Fürsorgepflicht beinhaltet bezüglich des Gesund-

heitsschutzes folgende Aspekte:

- die Pflicht zum allgemeinen Schutz der Persönlichkeit des Arbeitnehmenden (Art. 328-328a OR), das heisst, den Schutz der Gesundheit, der Ehre, der psychischen und physischen Integrität, den Schutz vor sexueller Belästigung und vor Mobbing, sowie
- den Gleichbehandlungsgrundsatz (Art. 1 ff. GlG), das heisst die Gleichstellung der Geschlechter.

Art. 2 ArGV 3 verpflichtet den Arbeitgeber speziell, alle Massnahmen zu treffen, die nötig sind, um den Gesundheitsschutz zu wahren und zu verbessern und die physische und psychische Gesundheit der Arbeitnehmenden wie folgt zu gewährleisten:

- Ergonomisch und hygienisch sollen gute Arbeitsbedingungen herrschen.
- Die Gesundheit soll nicht durch schädliche und belästigende physikalische, chemische und biologische Einflüsse beeinträchtigt werden.
- Eine übermässig starke oder allzu einseitige Beanspruchung soll vermieden und die Arbeit geeignet organisiert werden.

Arbeitgeber sind demnach gehalten, Arbeitsbedingungen zu schaffen, die Mitarbeitende weder physisch noch psychisch gefährden, sowie geeignete Massnahmen zu treffen, um Stresskrankheiten vorzubeugen.

Haftung für arbeitsbedingten Stress

Ein Beispiel aus der Praxis: Eine für die Ausbildung verantwortliche Mitarbeiterin musste zehn Verkaufsberaterinnen rekrutieren und betreuen, von denen jede einen Umsatz von monatlich 7'000 Franken erzielen musste. Daraus ergab sich das Ziel für die Vorgesetzte. Ununterbrochen wurden die Mitarbeiterinnen angehalten, ihre Akquisitionsbemühungen zu steigern. Als Folge der Überbeanspruchung erlitt die



Gesundheit im Unternehmen: Der Arbeitgeber steht in der Fürsorgepflicht.

Vorgesetzte eine schwere Depression mit Funktionsverlust und wurde vollständig arbeitsunfähig. Das Bundesgericht sprach ihr zulasten der Arbeitgeberin einen Betrag von 10'000 Franken als Genugtuung zu. ●

SANDRA SPRECHER

Anwältin im Rechtsdienst der Schweizer Kader Organisation SKO seit 2009
Tel. 043 300 50 62
s.sprecher@sko.ch
www.sko.ch

ARBEIT UND GESUNDHEIT

«Arbeit und Gesundheit – Zusammenfassung der Ergebnisse der Schweizerischen Gesundheitsbefragung 2007»:

www.news.admin.ch/NSBSubscriber/message/attachments/16426.pdf

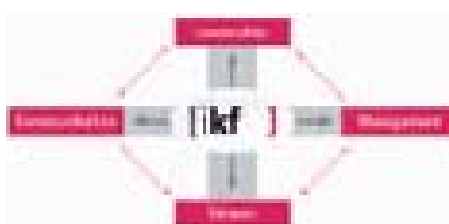
«Fit For Work? Erkrankungen des Bewegungsapparats und der Schweizer Arbeitsmarkt»:

www.lscm.ch/m/mandanten/68/download/Ffw_D_23MAR2010.pdf

Leadership – Kommunikation – Wissen

Das Institut für Kommunikation & Führung ist mit über 100 Experten ein guter Partner für Leadership, transkulturelle Kommunikation, Change-, Projekt- und Wissensmanagement. Wählen Sie aus Zertifikatskursen bis zum MBA, Workshops, In-House-Trainings mit Projektberatung oder Coaching für Manager und Teams.

Internationale, aber auch nationale Geschäfte und Projekte erfordern neben den üblichen Managementtechniken vor allem situativ angepasste Kommunikation und Führung bei Mitarbeitern, Partnern und Kunden. Die «Soft Skills» sind erfolgskritisch, denn sie aktivieren die Ressourcen in fachlichen, organisatorischen und regionalen Kulturen. Markt-, Change- oder Kooperationsprojekte werden mit Management-Methoden geplant und durch Leadership und Kommunikation realisiert. Das IKF hat spezielle Methoden, Werkzeuge und Betreuungsformen entwickelt, um komplexe Projekte, Veränderungen oder Unternehmungen erfolgreich zu führen.



Angebot für SKO-Mitglieder

Als SKO-Mitglied erhalten Sie eine Preisreduktion auf das gesamte Weiterbildungsangebot. Buchen Sie einen kostenlosen Probe-Workshop für Ihr Unternehmen. Das IKF-Team berät Sie gerne. Mobilisieren Sie mit IKF & GLI Ihre Potenziale und die Ihres Unternehmens.

Prof. Dietmar Treichsel, Studienleiter

FACTSHEET

Institut für Kommunikation & Führung, Global Leadership Institute:
www.ikf.ch, www.g-lead.com, info@ikf.ch
 Tel 041 211 04 73

ORGANISATION

1988 gegründet, Leitung: Prof. Andrea Belliger, Prof. David Krieger, Prof. Dietmar Treichel, 6 Mitarbeiter, über 100 internationale Experten, zertifiziert durch das Chartered Management Institute und eduQua

THEMEN

Leadership, Transkulturelle Kommunikation, Change, Diversity, Projekt- und Wissensmanagement

FORMATE

Workshops, CMI Speed Units, Inhouse-Training, Projektberatung, Coaching, Zertifikatskurse, Masterstudiengänge

Theorie und Praxis

Am IKF bedeutet Wissenschaft gutes Problemlösen. Darauf basieren zielgerichtete und pragmatische Anwendungen. So bauen die Teilnehmer eine nachhaltige Handlungskompetenz für komplexe Aufgaben auf.

Kompetenzentwicklung nach Mass

Weiterbildung und Training bedeutet für uns, Wissen anzuwenden, Kommunikation zu fördern, Netzwerke zugänglich zu machen und die eigene Persönlichkeit weiterzuentwickeln - individuell nach Interesse, Anforderungen und Zielen. Sie kombinieren Inhalte und Formate, wie Sie es brauchen.

Inhouse-Trainings, Beratung & Coaching

Das Global Leadership Institute führt Inhouse-Trainings, Beratungen & Coachings durch. Der Schwerpunkt liegt auf Wissen, Kommunikation und Leadership in internationalen Projekten.

Bank Coop: Exklusive Vergünstigungen für SKO-Mitglieder



Sie profitieren von:

- Vorzugszinsen auf Hypotheken
 - Rabatten im Wertschriftengeschäft
 - Reduktionen bei Kartengebühren
- sowie von weiteren attraktiven Produkten und Dienstleistungen zu fairen Konditionen.

Nehmen Sie mit uns Kontakt auf:

0800 88 99 66, www.bankcoop.ch/sko-mitglieder

fair banking
bank coop

2021 wollen Frauen die Krise mitverantworten

Neue Ideen braucht das Land, und die Frauen haben sie: Mit dem Projekt «2020 – der weibliche Blick auf die Zukunft» soll auch die Arbeitswelt den neuen Lebensformen angepasst werden. Der Dachverband der Schweizer Frauenorganisationen Alliance F und der Verein 2020 sind bereit.



Der weibliche Blick auf die Zukunft: Die Arbeitswelt den neuen Lebensformen anpassen

Alle drei Bundesrätinnen patronieren die grosse, landesweite Umfrage «2020 – der weibliche Blick auf die Zukunft»: In acht Städten der Schweiz fanden im letzten Jahr Denkräume zu den wichtigsten Zukunftstrends statt, in denen 600 Frauen und 50 Männer Ideen und Vorstellungen formulierten und priorisierten. Das Ziel ist, den Gedanken der Schweizerische Ausstellung für Frauenarbeit (Saffa) wiederaufleben zu lassen. Die erste Saffa fand 1928 statt, sie wollte die Bedeutung des weiblichen Anteils an der gesellschaftlichen, aber auch an der volks-

wirtschaftlichen Arbeit aufzeigen. Bei der zweiten Saffa, 1958, stand das Lebensmodell in drei Phasen (Ausbildung/Erwerbsarbeit, Kindererziehung, Berufswiedereinstieg) im Mittelpunkt. Mit der dritten Saffa wollen die Frauenorganisationen nicht zu einer bestimmten Zeit an einem bestimmten Ort präsent sein, sondern sich von 2012 bis 2020 laufend mit Aktionen und Engagements zu Wort melden.

Ehrgeizige Ziele bis 2020

Die Ziele, die sich durch die Arbeit der Denkräume ergaben, sind umfangreich:

- 2021 wollen die Frauen für die Krise mitverantwortlich sein.
- Familie? Ja, aber Wahlfamilie
- Abschaffung des Zivilstandes
- Sozialversicherung ad personam
- Arbeiten und Altern sind erstrebenswert.
- Verantwortung für Gesundheit gehört zum Leben.
- Migrationshintergrund ist eine Ressource.
- Was Vreneli nicht lernt, lernt Verena.
- Konsumentinnen sind mächtiger als der Markt.

Auf die Arbeitswelt übertragen heisst das: Flexible Arbeitszeitmodelle – wie beispielsweise Jahresarbeitszeit –, Teilzeitstellen auch für Kader, Telearbeit, lebenslanges Lernen, familienfreundliche Firmen und keine beruflichen Nachteile durch Elternzeit.

Passendere Arbeitsmodelle gefordert

Heute ist es so, dass in Führungsfunktionen nur gerade mal 19 Prozent Teilzeitstellen vorhanden sind und 79 Prozent der

Teilzeitjobs von Frauen ausgeübt werden, dies gemäss Bundesamt für Statistik (BFS) aus einer Erhebung für das Jahr 2009. Tatsache ist aber laut BFS: 295'000 Männer und 180'000 Frauen möchten gerne Teilzeit arbeiten. Was die Telearbeit oder Arbeit von zu Hause aus angeht, so hat sie noch immer einen schlechten Ruf: «Arbeitet ein Mann von zu Hause aus, wird das zwar recht gut akzeptiert. Ganz anders aber bei Frauen. Da heisst es sofort, sie arbeite in der Zeit nicht richtig, wahrscheinlich mache sie noch den Haushalt... Wieso eigentlich?», fragt Regula Zweifel, Geschäftsführerin des Vereins 2020. Sie begrüsst deshalb den Aufruf von Kommunikationsminister und Bundesrat Moritz Leuenberger zum ersten Home-Office-Day. Die Bundesämter für Technologie und Energie unterstützen aktiv, dass teilweise von zu Hause aus gearbeitet wird. Sie loben, dass damit nicht nur die Mitarbeiterzufriedenheit gesteigert, sondern auch die Umwelt geschont werde. Arbeitszeitmodelle wie diese würden auch der Forderung der Frauen entgegenkommen, die eine bessere Work-Life-Balance – sowohl von Männern als auch von Frauen – wünschen. Noch sind es wenige Firmen, die solche Modelle anbieten. Bezeichnenderweise sind es Unternehmen wie Swisscom oder Microsoft, also diejenigen, die sich am meisten mit Zukunftstechnologien auseinandersetzen müssen. Für den Verein 2020 ist klar: Weibliche Qualitäten wie Flexibilität, Diversität und Vielfältigkeit sind genau die Qualitäten, die in den nächsten Jahren gefragt sein werden. Und damit sind die Frauen bestens für die Zukunft gewappnet. Mehr Infos zu «2020 – der weibliche Blick auf die Zukunft»: www.2020.ch. ●

MONIQUE RYSER

ist Vizepräsidentin von Business and Professional Women (BPW) Switzerland. BPW ist im Projekt «2020 – der weibliche Blick auf die Zukunft» engagiert. Nach der Umfragephase plant der Verein 2020 nun Themenhäuser als Forschungs-, Entwicklungs-, Begegnungs- und Dienstleistungszentren. Sie sind umfassende Thinktanks mit dem weiblichen Blick auf die Zukunft. www.2020.ch, www.bpw.ch

Ein Arbeitstag im Jahr 2030

Der Report «The Technoworkplace of the Future» von Johnson Controls untersucht, wie ein Arbeitsplatz in Zukunft aussieht und wie sich das tägliche Arbeitsleben verändert. Die folgende Fallstudie beschreibt einen normalen Tag im Leben einer Büroangestellten in 21 Jahren.

Nina, 28, Cleantech Manager für das globale Unternehmen CoreGreen Global, wird von ihrer Infotainment-Wand geweckt, die ihr Zimmer stufenweise von Dunkelheit auf den Tageslichtmodus umstellt. Ihre erste Besprechung nach dem Frühstück führt sie mit Hilfe des Terminverwaltungsservices iServeU in ihrem Hive – der Urform des Home Office – von zu Hause aus. iServeU ist ihr sprachgesteuerter, virtueller persönlicher Assistent, der über verschiedene Home- und Office-Plattformen, mobile Endgeräte sowie Infotainmentsysteme im Auto nutzbar ist. Das herkömmliche Telefon wurde durch individualisierbare Multimedia-Computer ersetzt, die sich auch durch Gesten bedienen lassen. Wie heutige Mobiltelefone können sie individuell angepasst werden und sind mit Features wie Sprachsteuerung, E-Mail, Multimediaanwendungen und Internet-Zugang ausgestattet. Der Bildschirm ist elastisch, faltbar und so gross wie eine Haftnotiz.

Minimierte Umweltbelastung

Nach der ersten Besprechung fährt Nina zu ihrem Club Office. Sie steigt in einen CO₂-freien Pay-per-use-CityCar, den sie am Abend vorher reserviert hat und dessen Service sich in der Tiefgarage ihres Hochhauses befindet. Das Auto verbindet sie dann über die Sprachsteuerung mit ihrem iServeU. Nach den entsprechenden Sicherheitsabfragen lässt sie sich ihre E-Mails, Voice Mails und die PIM-(Personal Information Management-)Meldungen laut vorlesen. Sobald Nina die Autobahn erreicht hat, aktiviert sie den autonomen Fahrtmodus, der es ihr ermöglicht, sich auf andere Dinge zu konzentrieren. Der neue Hauptsitz des Cleantech-Giganten CoreGreen Global ist eine Konstruktion aus Recyclingglas, Stahl und Holz

mit klaren Linien. Die Büros selbst sind in den Energie- und Recyclingkreislauf des Industriegebiets integriert, sodass die CO₂-Bilanz pro Person auf ein Minimum reduziert wird. Das Design des Club Office soll talentierte Mitarbeiter auf der ganzen Welt gewinnen und ermöglicht vernetztere sowie flexiblere Arbeitsmethoden.

Der individualisierte Arbeitsbereich

Als sie sich dem Carscraper¹, dem intelligenten Abstell- und Lagerservice für Autos, nähert, wird ihr CityCar gescannt und der Zugang freigegeben. Der Multiparker bietet platzsparende Stellflächen in einer Anlage, die einem Hochregallager ähnelt, mit Parkplätzen über und neben beiden Seiten

Die zukünftigen Designs der Büros ermöglichen vernetztere und flexiblere Arbeitsmethoden.



eines Förderbands. Die Mitarbeiterdatenbank des Unternehmens im virtuellen Büroraum iCoreGreen speichert ihre Anwesenheit vor Ort. Während sie sich noch auf dem Weg zum individuell anpassbaren Raum ihrer Wahl – GreenSpace² – befindet, startet iServeU aufgrund ihres persönlichen Profils bereits die benötigten integrierten FM&IT-On-Demand-Dienste. Eine Reihe von Sensoren erfassen ihre Anwesenheit und beobachten ihre Aktivitäten im Arbeitsbereich. So passt sich das Building Management System (BMS)³ an sie an und stellt ihr die auf sie zugeschnittenen Leistungen zur Verfügung. In ihrem Arbeitsbereich legt sie ihr mobiles Endgerät irgendwo auf die interaktive Multitouch-Oberfläche, und die für ihren Terminplan und die Wiedervorlage relevanten Dokumente werden angezeigt. Da Nina heute zahlreiche Termine hat, fallen an diesem Tag nur geringe Kosten für die Nutzung des Büroraums an, die automatisch ihrem Konto belastet werden⁴. Vor ihrem ersten persönlichen Gespräch schaut Nina noch in den virtuellen Büroraum iCoreGreen vorbei. Dort trifft sie ihren Kollegen James aus Tokio, der sie zu einer Brainstormingsitzung zum Einfluss der Wellenenergie eingeladen hat. Vor ein paar Jahren hat CoreGreen für seine Mitarbeiter eine Insel in Second Life 4.0 gekauft, um die Kommunikation und die Zusammenarbeit der globalen Netzwerke innerhalb des Unternehmens zu fördern.

Telepräsenz für virtuelle Zusammenarbeit

Anschliessend ruft Nina durch eine Videobotschaft ihr Team im ClubHub zusammen, um die Besprechung mit dem grossen brasilianisch-russischen Konsortium CO₂ Prom vorzubereiten. Der ClubHub ist ein gemeinsamer Arbeitsbereich – Physual⁵ –, der ein hohes Mass an Interaktivität unter Kollegen ermöglicht. Die Telepräsenz ist gestochen scharf, und die gemeinsame Datennutzung erfolgt nahtlos und mit komplexen, dynamischen und hochauflösenden Grafiken. Nach ein paar Minuten Smalltalk mit dem Kunden geht Nina zur Tagesordnung über und

öffnet das PLM⁶-System auf dem grossen Multitouch-Bildschirm. Alle Teilnehmer äussern offen ihre Ideen zu alternativen Gestaltungsmöglichkeiten und nutzen gestenbasierte Anmerkungen, um direkt zu den Designs Stellung zu nehmen. Ein Teammitglied spricht die Frage der BMS-Integration an. Da die erforderliche Kompetenz im Team nicht vorhanden ist, bittet Nina iServeU, einen geeigneten Spezialisten vorzuschlagen. iServeU durchsucht alle verfügbaren internen und externen Netzwerke und gibt innerhalb von Sekunden eine kurze Experten-Liste aus. Ein Forscher und ein Software-Ingenieur haben ihre Verfügbarkeit online angezeigt. Ninas Team entscheidet sich dafür, den Software-Ingenieur anzurufen, der von seinem Hive aus antwortet. Sie gehen kurz mit ihm die Frageliste durch, und er erklärt sich bereit, auf der Basis des Standard-Vergütungssystems ein Angebot zu unterbreiten. Zufrieden mit den Ergebnissen, beendet das Team die Besprechung. Den weiteren Tag verbringt Ninas in einer der vielen Einzel-/Doppel-Telepräsenz-Suiten, wo sie Einzelgespräche mit Kunden weltweit führt. CoreGreen nutzt die Telepräsenz als preiswerte Alternative zu den teuren Flugtickets. Von jedem Gespräch wird ein komplettes, zugriffssicheres Protokoll erstellt und automatisch für den schnellen Abruf archiviert. Alle Besprechungsunterlagen werden für den einfachen On-Demand-Zugriff im gemeinsamen Arbeitsbereich veröffentlicht.

Persönliche Betreuung mit iServeU

Nina war heute so sehr mit Terminen beschäftigt, dass sie keine Zeit hatte, sich etwas zu Essen zu besorgen. Ihr iServeU schlägt ihr daher auf Basis ihres Ernährungsplans ein ausgewogenes Mittagessen vor, das fünfzehn Minuten später geliefert wird. Zum Essen setzt sie sich in den Ruheraum, wo sie verschiedene Kollegen trifft und über die heutigen Ereignisse spricht. Ihren Arbeitstag lässt Nina mit etwas Verwaltungsarbeit ausklingen. Über das webfähige Reservierungssystem bucht sie verschiedene Besprechungsräume für die kommende Woche. Eine 3D-Grafik zur

Verfügbarkeit der Besprechungsräume erscheint, und sie braucht nur auf den Raum zu klicken, der ihr auf der Basis von Gesprächszielen, Teilnehmerzahl und Besprechungsprofil empfohlen wurde. Anschliessend werden die Computer aller Teilnehmer synchronisiert. So erhält jeder Teilnehmer die notwendigen Informationen und Hintergrundmaterialien zum Termin. Ehe sie Feierabend macht, beschliesst sie, am nächsten Tag von zu Hause aus zu arbeiten, da kein Termin ihre Anwesenheit vor Ort nötig macht. ●

FUSSNOTEN

- ¹ **Multiparker:**
www.carparkingsolutions.au
- ² **IBM BlueSpace:**
www.research.ibm.com/bluespace
Building Management System (BMS)
- ³ **Metasys®**
www.johnsoncontrols.com/publish/us/en/products/building_efficiency/building_management.html
- ⁴ **VISIBLE:**
www.globalworkplaceinnovation.com
- ⁵ **Physual:**
www.physual.net/physual.html
- ⁶ **Product Lifecycle Management:**
www.cocreate.com

JOHNSON CONTROLS

ist ein weltweit führendes Unternehmen in den Branchen Power Solutions, Automotive Experience und Building Efficiency. Der Bereich Global Workplace Solutions von Building Efficiency optimiert Arbeitsplatzumgebungen in ihrem gesamten Lebenszyklus und berät Kunden zur effizienten und nachhaltigen Ausstattung von «WorkPlaces».



Schweiz
Tel. 061 468 35 35
www.johnsoncontrols.ch/globalworkplacesolutions



Office Business Center – das clevere Konzept rund ums Büro

Fläche mieten, Büro einrichten, Personal einstellen. So oder ähnlich gestalten sich die Etappen auf dem Weg zum eigenen Büro. In einem Office Business Center geht das alles viel einfacher, schneller und zum Fixpreis.

Expansion, die Erschliessung eines Marktes oder der Schritt in die Selbständigkeit können Gründe für den kurzfristigen Bedarf für Büroräume sein. Eine Investition, die Zeit, aber vor allem auch Geld kostet. Zudem schränken in vielen Fällen langfristige Mietverträge die Flexibilität entscheidend ein. Die einfachere und kostengünstigere Lösung ist, sich in einem Office Business Center einzumieten.

Ein Büro mit Anschluss

Optisch unterscheidet sich ein Büro in einem Office Business Center wenig vom «eigenen» Büro. Ausserhalb der vier Wände stehen einem aber ein leistungsfähiges Team und eine moderne Infrastruktur zur Verfügung. Alle Sekretariats-Dienstleistungen sind nach Bedarf abrufbar. Vom

Telefonservice über Dolmetscher- oder Übersetzungsdienste bis zum Konferenzmanagement samt Catering. Das gesamte Office-Equipment inklusive modernster IT-Infrastruktur, aber auch Sitzungs- und Konferenzräume stehen dem Mieter zur Verfügung. Letzteres stunden- oder tageweise. Und wenn das Büro für einmal verwaist sein sollte, nimmt das Sekretariat Anrufe entgegen, erledigt die Post, organisiert Meetings oder gibt kompetent Auskunft.

Kampf gegen schwarze Schafe

Dem Verband Schweizer Business Centers (VSBC) sind 40 Anbieter von Bürodienstleistungen angeschlossen. Neben zahlreichen kleineren Unternehmen gehören auch Gruppen und Netzwerke zum Verband. Regus, der weltweite Branchenführer,

ist ebenso Mitglied wie das grösste Schweizer Netzwerk, das World-Wide Business Center Network. Neben dem erwähnten Kerngeschäft der Büovermietung bieten Office Business Center auch Geschäftsadressen für Firmendomizile an. Die populäre Bezeichnung «Briefkastenfirmen» sorgt dabei bei den Verbandsmitgliedern immer wieder für Unmut. Zusammen mit der eidgenössischen Finanzmarktaufsicht (FINMA) hat der VSBC unseriosen Firmen aus dem Finanzsektor den Kampf angesagt. «Unsere Mitglieder verpflichten sich bei Anfragen von Kunden aus dem Finanzbereich, die Seriosität genau zu checken», so Verbandspräsident Patrick Schaller. Der Kunde hat zwei Möglichkeiten, sich als anerkanntes und gesetzeskonformes Unternehmen zu legitimieren. Er kann eine Anerkennung entweder der FINMA oder einer der FINMA unterstellten Selbstregulierungsorganisation (SRO) vorlegen. «Wer keine entsprechende Bewilligung vorlegen kann, wird als Kunde abgelehnt», erläutert Schaller die gängige Praxis. ●

VERBAND SCHWEIZER BUSINESS CENTERS

Der Verband Schweizer Business Centers (VSBC) wurde 1992 als Wirtschafts- und Berufsvereinigung gegründet. Auf total 31'000 Quadratmeter Bürofläche stellen die 40 Mitglieder des Verbands insgesamt 720 Büroräume und 1'350 Kunden-Arbeitsplätze zur Verfügung. Sie beschäftigen 160 Mitarbeiter und betreuen durchschnittlich je zur Hälfte nationale und internationale Kundschaft aus allen Bereichen des Dienstleistungssektors. Der Verband möchte mittels Kooperationen und durch das Festlegen von Qualitätsstandards die Branche der Office Business Center stärken. Zudem bietet der VSBC eine Plattform für Networking und Erfahrungsaustausch an. Zu den Zielen gehört auch die Anerkennung des VSBC als Dachorganisation durch Wirtschaft, Öffentlichkeit und Politik. Eine zentrale Rolle spielen die Schulung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sowie die Qualitätssicherung. Mehr Informationen über die Organisation der Office Business Center unter www.vsbcenter.ch.

Sparen bei der Krankenversicherung

Wenn die Gesundheitskosten – und mit ihnen die Versicherungsprämien – ansteigen, gewinnen Sparmöglichkeiten in der Krankenversicherung an Bedeutung. Die CSS Gruppe bietet attraktive Möglichkeiten.

«Kaufe genau das, was du brauchen kannst, und schöpfe die möglichen Rabatte aus!» Dieser alte Leitsatz für einen vernünftigen Umgang mit den eigenen Mitteln gilt auch für die Grundversicherung und die Zusatzversicherungen. Weil sich die Bedürfnisse der einzelnen Menschen im Laufe des Lebens verändern, besteht die Kunst des Sparens darin, die Versicherung optimal den Bedürfnissen und Risiken der Lebensphase anzupassen.

Sparmöglichkeiten in der Grundversicherung

- **Alternative Versicherungsmodelle:** Wer immer den gleichen Hausarzt aufsucht, kann dem Hausarztmodell Profit beitreten und bis zu 10 Prozent Prämien sparen. In verschiedenen Gebieten der Schweiz ist der Eintritt in die Gesundheitspraxisversicherung (HMO) möglich. Dort beträgt die Prämienreduktion bis zu 25 Prozent.
- **Wahlfranchise:** Wer kerngesund ist und kaum je zum Arzt geht, kann seine Franchise maximal erhöhen. Er zahlt dann im Krankheitsfall bis zu 2'500 Franken selber, kann aber bis zu 43 Prozent Prämie sparen. Das sind beispielsweise im Kanton Zürich, Zone Stadt, 128.30 Franken pro Monat (gültige Prämie 2010 ZH für Krankheit und Unfall). Wer gesund bleibt und diese Ersparnisse diszipliniert beiseite legt, spart sich in 20 Monaten seine erhöhte Franchise an und hat so das erhöhte Risiko für seinen Prämienrabatt abgedeckt.
- **Ausschluss Unfalldeckung:** Arbeitnehmende haben von Gesetzes wegen eine Unfallversicherung bei ihrem Arbeitgeber. Sie können den Unfallversicherungsanteil ihrer Versicherungsprämie sistieren und so sieben Prozent Prämie einsparen.

- **Gesetzliche Schranken:** In der Grundversicherung sind die Sparmöglichkeiten gesetzlich beschränkt. Das Krankenversicherungsgesetz schreibt vor, dass der gesamte Prämienrabatt höchstens 50 Prozent der normalen Erwachsenenprämie betragen darf.

Sparmöglichkeiten in den Zusatzversicherungen

In den Zusatzversicherungen sind sowohl die Rabattmöglichkeiten wie auch die Produktauswahl differenzierter und vielfältiger. Es gibt zahlreiche Versicherungsprodukte, die spezielle Bedürfnisse abdecken. Wichtig ist auch hier, die richtigen Versicherungsprodukte mit der angemessenen Risikodeckung auszuwählen. Die CSS Versicherung präsentiert im Internet unter dem Stichwort «Was versichern?»



Vorteilhaft für SKO-Mitglieder: attraktive Rabatte auf die Versicherungsprämien

RABATT FÜR SKO-MITGLIEDER

SKO-Mitglieder profitieren von der Partnerschaft der CSS mit der SKO von bis zu 25 Prozent Rabatt

CSS-Standardversicherung Krankenpflege-Zusatzversicherung mit freier Spitalwahl	25%
--	------------

Zoom-Versicherung Krankenpflege-Zusatzversicherung inklusive Alternativmedizin	25%
---	------------

CSS-Standardversicherung plus Spital-Zusatzversicherung mit flexibler Wahl der Abteilung	10%
---	------------

Ambulantversicherung myFlex	7%
------------------------------------	-----------

Spitalversicherung myFlex	7%
----------------------------------	-----------

Spitalversicherung halbprivat	15%
--------------------------------------	------------

Spitalversicherung privat	15%
----------------------------------	------------

Taggeldversicherung	10%
----------------------------	------------

Spitaltaggeldversicherung	10%
----------------------------------	------------

Hinweise auf die verschiedenen Risiken in den verschiedenen Lebensaltern. Hier lassen sich viele Anregungen für die richtige Versicherung holen – etwa mit dem Abschluss von Versicherungspaketen, die aus Einzelversicherungen zusammengesetzt sind. Hier wird ein Kombinationsrabatt gewährt. Grosszügige Rabatte gibt es schliesslich, wenn Eltern und Kinder bei der CSS Gruppe versichert sind. Als Familienversicherung bietet die CSS auch hier, mit Versicherungspaketen und -kombinationen, sinnvolle und kostengünstige Lösungen an.

Gregor Dietrich, CSS

Sozialcharta 2010 im Mittelpunkt

Neben den ordentlichen Geschäften fanden an der diesjährigen Delegiertenversammlung Ersatzwahlen für die Verbandsleitung und die Geschäftsprüfungskommission statt. Die Verbandsleitung schlug zudem zwei Statutenänderungen und eine Präzisierung des Reglements Basisgruppen vor.

Die diesjährige ordentliche, 66. SKO-Delegiertenversammlung (DV) fand am 19. Juni im Congresscenter in Biel statt. Bereits im Vorfeld gab das Schwerpunktthema, die Revision der Sozialcharta 2006 von Solothurn, viel zu diskutieren. Im März hatten die Präsidenten die Gelegenheit, in Workshops die Vorschläge der Verbandsleitung (VL) à fonds kennen zu lernen, dazu in Gruppen Stellung zu beziehen und eigene Inputs zu geben. Im April fand dann eine schriftliche Vernehmlassung bei allen Basisgruppen statt, wobei die VL zusätzlich wichtige sozialpolitische Fragen in eine konsultative Vernehmlassung gab.

Die Auswertung der Vernehmlassungsfragen wurde den Delegierten an der DV präsentiert. Dabei zeigte sich grossmehrheitlich eine fortschrittliche, arbeitnehmerfreundliche Haltung der SKO-Basis. Anschliessend wurde über den Sozialcharta-Vorschlag der VL und die dazugehörigen Anträge der Basisgruppen diskutiert und abgestimmt.

Erfreulich war, dass sich auch hier eine fortschrittliche Haltung von VL und Delegierten grossmehrheitlich bis einstimmig durchsetzte und die SKO damit wieder



Claude Schlapbach, Regio Bern, begrüsst die Anwesenden zur 66. SKO-DV. Podium: Markus Ackermann, Urs Meier, Rolf Büttiker und Amina Chaudri (v. links).

moderne, zukunftsgerichtete Richtlinien in sozialpolitischen Fragen hat.

Markus Ackermann wird SKO-Ehrenmitglied

Mit Markus Ackermann trat ein SBO-Gründungsmitglied und Vertreter in der VL während 12 Jahren zurück. Verbandspräsident Rolf Büttiker ehrte ihn für seine Verdienste zugunsten der SKO mit der Ehrenmitgliedschaft. Ackermanns Nachfolger in der VL, Martin Lüdi, ist eben-

falls SBO-Gründungsmitglied. Für den vakanten VL-Sitz der Romandie konnte mit Samir Chercher, Mitglied der Geschäftsprüfungskommission (GPK), ein kompetenter Kandidat gefunden werden. Beide wurden einstimmig in die VL gewählt.

Als Ersatz für Samir Chercher konnte für den Sitz der Romandie in der GPK Alexander Elmer gewonnen werden, der von der DV ebenfalls ehrenvoll gewählt wurde.

Urs Meier, Geschäftsleiter

INTER-ACTIVE:

Ausbildungsgänge

- ▶ Interkulturelle Kommunikation und Ethik
- ▶ Volkswirtschaftslehre und Ethik
- ▶ Betriebswirtschaftslehre, Management + Ethik

Als Distant Learning-Kurse. CAS:

- ▶ Konflikt- und Krisenintervention in interkulturellen Feldern
- ▶ Angewandte Sozialforschung in interkulturellen Feldern

Inter-Active, Bahnhofstr. 8, 6045 Meggen
041 377 39 91 inter-active@bluewin.ch
www.verein-inter-active.ch

IMPRESSUM

HERAUSGEBERIN/
ÉDITEUR
Schweizer Kader
Organisation
Postfach
8042 Zürich
Tel.: 043 300 50 50
info@sko.ch
www.sko.ch

REDAKTION/
RÉDACTION
Petra Kalchofner
leader@sko.ch

INSERATE/
ANNONCES
Jeannette Häslér
Daffré
j.haesler@sko.ch

DRUCK/IMPRESSION
Staffel Druck AG
www.staffeldruck.ch

GESTALTUNG/
MISE EN PAGE
werbwerft
info@werbwerft.ch

ERSCHEINUNGSWEISE/
PARUTION
5 Mal jährlich
5 fois par année

NÄCHSTE AUSGABE/
PROCHAINE ÉDITION
SKO-LEADER 4/10
12.10.2010

THEMA/THÈME
Neue Chancen in der
Lebensmitte/
Nouveau défi dès la
mi-carrière

REDAKTIONSSCHLUSS/
DÉLAI RÉDACTIONNEL
01.09.2010

AUFLAGE/TIRAGE
13'000
Exemplare/
exemplaires
(12'536 WEMF-
beglaubigt)

Geht an alle
Mitglieder der SKO

Bieler Sozialcharta 2010

Die SKO setzt ihre Prioritäten in den nächsten Jahren in den folgenden sechs zusammengefassten Kernbereichen. Die detaillierte Sozialcharta kann unter www.sko.ch/sozialcharta im Wortlaut als PDF heruntergeladen werden.

1. Beruf und Familie in Einklang bringen

Die SKO setzt sich für ein Bündel von Massnahmen ein, das im Sinne eines familienpolitischen Konzeptes Mann und Frau eine Karriere so ermöglichen soll, dass gleichzeitig ihre Verantwortung für die Familie gewährleistet ist.

2. Hohe Qualifikation in der Arbeitswelt

Die SKO setzt sich in der Bildungspolitik ein für eine ausgewogene Förderung sowohl des dualen Bildungssystems (Verbindung von schulischer Ausbildung und betrieblicher Praxis) wie auch der gymnasialen/akademischen Laufbahn. Die Übergänge zwischen diesen beiden Systemen müssen flexibel und gut durchlässig sein. Die SKO trägt als Organisation der Arbeitswelt (Oda) höhere Fachprüfungen mit und unterstützt eine umfassende, lebenslängliche Weiterbildung – um eine dauerhafte Arbeitsmarktfähigkeit zu erhalten. Die grosse Flexibilität und der grosse zeitliche Einsatz von Kadern sollen durch eine angemessene Weiterbildung von den Arbeitgebern anerkannt werden.

3. Zurück an die Arbeit statt Taggelder

Die SKO befürwortet eine Neuregelung der Invalidenversicherung (IV) mit den Hauptzielen: 1. Früherkennung, 2. Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess unter Inpflichtnahme der Arbeitgeber, 3. nachhaltige Sanierung der Finanzen. Bei der Arbeitslosenversicherung (ALV) wehrt sich die SKO gegen den Abbau von Leistungen. Sie ist bereit, mit dem «Solidaritätsprozent» auf höheren als den versicherten Einkommen zur Sanierung beizutragen.

4. Mehr Transparenz und Fairness im Entschädigungssystem

Die SKO befürwortet eine leistungsbezogene Entschädigung, verurteilt aber die wenigen schädlichen Auswüchse bei den obersten Verantwortungsträgern. Die Finanzkrise 2008 hat gezeigt, dass die Selbstregulation nicht funktioniert; daher unterstützt die SKO gesetzliche Regelungen, die Auswüchse eindämmen.

5. Unternehmenskultur:

mehr Ethik und Nachhaltigkeit in der Unternehmensführung

Die SKO-Mitglieder setzen sich in den Unternehmen und in der Wirtschaft dafür ein, dass griffige Grundsätze für eine nachhaltige und ethische Unternehmensführung auf allen Ebenen eingeführt und gelebt werden.

6. Sichere und flexible Altersvorsorge

Die SKO setzt sich für ein flexibles Rentenalter (auf der Basis 65 Jahre) und eine gesicherte 1. und 2. Säule ein. Es darf keine Diskriminierung von modernen Rollenteilungen von Eltern im BVG und keinen Abbau von Rentenleistungen geben. Die 3. Säule, als wichtige Altersvorsorge in Eigenverantwortung, soll ausgebaut und altersmässig ebenfalls flexibilisiert werden.

MEM- Industrie verlängert GAV 2010

Die Sozialpartner der MEM-Industrie haben beschlossen, ihren aktuellen Gesamtarbeitsvertrag um zweieinhalb Jahre zu verlängern.

Die Verlängerung des Gesamtarbeitsvertrags (GAV) um zweieinhalb Jahre bis 30. Juni 2013 ist die Antwort der Vertragsparteien auf die schwierige wirtschaftliche Lage, die die Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie (MEM-Industrie) in den letzten Monaten durchlaufen hat. Sie soll ein Zeichen des gegenseitigen Vertrauens in einem stark verunsicherten Umfeld sein. Die Vertragsparteien wollen damit ein positives Signal für die Zukunft der schweizerischen MEM-Industrie setzen, einen Beitrag für ihre Wettbewerbsfähigkeit leisten und die Chancen für die Beschäftigung auf dem Werkplatz Schweiz wahren. Der geltende GAV zwischen dem ASM Arbeitgeberverband der Schweizer Maschinenindustrie (Swissmem) einerseits und den Arbeitnehmerverbänden Angestellte Schweiz, Unia, Syna, KV Schweiz und SKO andererseits läuft am 31. Dezember 2010 aus. Im Januar 2010 nahmen die Vertragsparteien erste Verhandlungen auf. Bald stellten beide Parteien fest, dass auf beiden Seiten ein Bedürfnis nach stabilen Rahmenbedingungen bestand. Aus diesem Grund kamen die Verhandlungspartner zum Schluss, dass sie im Interesse der Unternehmen und der Beschäftigten möglichst rasch Klarheit über den Fortbestand des GAV schaffen sollten. Sie entschieden deshalb frühzeitig, den für rund 101'500 Mitarbeitende und 590 Unternehmen geltenden Gesamtarbeitsvertrag zu verlängern. Die Vertragsparteien werden die bisherigen periodischen Aussprachen fortführen. ●

ist WIRTSCHAFT WIRD WEIBLICH.

Exklusives Angebot für SKO-Mitglieder

Jahres-Abonnement Fr. 59.– statt Fr. 79.–
Stichwort «SKO» an abo@womeninbusiness.ch
oder per Telefon 041 349 17 63
Ihr kostenloses Probeexemplar
erhalten Sie bei schroeder@ibverlag.ch

Starke Frauen braucht die Wirtschaft!

Mit WOMEN in Business, dem Wirtschaftsmagazin für die Frau, wissen Sie Monat für Monat mehr über das Wirtschaftsleben erfolgreicher Frauen.

www.womeninbusiness.ch

