

06

Neue Arbeitsformen

Der heimliche Blick ins Home Office

10

frauenNetz Winterthur

Ein bewegtes Kapitel geht zu Ende

12

Musik am Arbeitsplatz

Motivation oder Ablenkung?

Inhalt

Save the Date: 161. Generalversammlung	S. 4
Orell Füssli übernimmt den Verlag SKV	S. 5
Der heimliche Blick ins Home Office	S. 6
Nachhaltigkeit als Treiber der Unternehmensentwicklung	S. 8
Abschied vom frauenNetz Winterthur	S. 10
Musik am Arbeitsplatz: Motivation oder Ablenkung?	S. 12
Unser Seminarangebot	S. 14
Neue Leitung fürs Prorektorat an der WSKVW	S. 16
Pensionierung: Abschied von Daniela Näf	S. 18
Bachelor oder eidg. Fachausweis – was passt zu mir?	S. 19
Rückblick auf die Fokuswochen der neuen KV-Lehre	S. 20
Weiterbildungen: nächste Startdaten	S. 22



Liebe Leserinnen, liebe Leser

Manchmal merkt man erst im Rückblick, wie viel sich verändert hat. Ein langjähriges Netzwerk schliesst seine Türen, neue Führungskräfte übernehmen das Steuer und Lernende tauchen in spannende neue Projekte ein.

Diese Ausgabe von unserem aktiv. steht ganz im Zeichen des Übergangs: Das frauenNetz Winterthur verabschiedet sich nach fast 40 Jahren. An der Wirtschaftsschule KV Winterthur gibt es frischen Wind in der Schulleitung und die Lernenden erleben in den Fokuswochen neue Herausforderungen.

Auch in der Berufswelt bleibt es spannend – sei es beim Thema Homeoffice oder der Frage, ob Musik am Arbeitsplatz wirklich hilft oder eher stört.

Veränderungen können Wehmut mit sich bringen, aber auch Vorfreude auf das, was kommt. Und genau darauf wollen wir den Blick richten – auf neue Möglichkeiten, neue Begegnungen und neue Chancen.

Viel Spass beim Lesen!

Herzlich

Marco Thomann
Geschäftsführung
Kaufmännischer Verband Winterthur



Einladung

161. Generalversammlung

Gerne begrüßen wir Sie am 17. Juni 2025 in Winterthur zur Generalversammlung.

Die Einladung mit dem Jahresbericht erhalten Sie anfangs Mai per Post zugesandt. Die traktandierten Geschäfte sind mindestens 7 Tage vor der Versammlung zur Einsichtnahme im Verbandssekretariat aufgelegt.

Anträge, die bis 14 Tage vor der Mitgliederversammlung beim Vorstand eingehen, werden auf die Traktandenliste gesetzt.

🕒 **Dienstag, 17. Juni 2025, 18:00 Uhr (Türöffnung 17:30 Uhr)**

📍 **KFMV Winterthur, Tösstalstrasse 37, 8400 Winterthur**

Traktandenliste

1. Wahl der Stimmenzählerinnen und -zähler
2. Protokoll der 160. Generalversammlung 2024
3. Informationen
4. Genehmigung Jahresbericht 2024
5. Entlastung Vorstand und Geschäftsführung
6. Genehmigung Budget 2025
7. Mitgliederbeiträge 2026
8. Wahlen
 - a. Verabschiedungen
 - b. Wahl bisherige Vorstandsmitglieder
 - c. Wahl neue Mitglieder
 - d. Wahl des Präsidiums
 - e. Wahl Revisionsstelle
9. Ehrungen
10. Gedenken
11. Anträge
12. Varia

Im Anschluss laden wir Sie gerne zu einem «Apéro riche» ein.

Medienmitteilung

Orell Füssli übernimmt die Verlag SKV AG und baut ihre Position im Schweizer Bildungsmarkt weiter aus

Die Orell Füssli Gruppe übernimmt die Verlag SKV AG, eine führende Schweizer Anbieterin von Lernmedien für die kaufmännische und betriebswirtschaftliche Bildung. Die Übernahme stellt einen weiteren Schritt in der Umsetzung der Wachstumsstrategie im attraktiven Lernmedienmarkt dar und stärkt die Position von Orell Füssli in der Schweizer Bildungsbranche.

Zürich, 4.3.2025 – Der Bedarf an Lehr- und Lernmedien ist gross und bietet vielfältige Potenziale, die heute noch nicht ausgeschöpft werden. Mit der Akquisition des Verlags SKV baut Orell Füssli das bestehende Verlagsportfolio deutlich aus, welches bereits heute unter anderem Lernmedien für verschiedene Schul- und Ausbildungsstufen sowie juristische Medien umfasst, und stärkt damit die Position als führender privater Lernmedienanbieter in der Schweiz. Das Verlagsprogramm des SKV stellt eine ideale Ergänzung zum bereits bestehenden Angebot von Orell Füssli dar und bleibt unter seiner starken eigenen Marke im Markt bestehen. Der Verlag SKV wird am Standort Zürich vom bestehenden Management-Team weitergeführt und alle Mitarbeitenden werden übernommen. Über den Kaufpreis haben die Parteien Stillschweigen vereinbart.

Daniel Link, CEO Orell Füssli: «Die Übernahme der Verlag SKV AG unterstreicht unseren strategischen Fokus auf das Thema Bildung und ermöglicht es unserem Unternehmen, das Dienstleistungsangebot zu erweitern und unseren Kundenstamm insbesondere bei Themen der kaufmännischen Grundausbildung zu vergrössern. Wir freuen uns auf die Zusammenarbeit mit den kompetenten und motivierten Kolleginnen und Kollegen des Verlags SKV. Unser kombiniertes Wissen wird uns neue Möglichkeiten für die Entwicklung von Angeboten für Lernende und Lehrpersonen im Schweizer Schulsystem eröffnen.»

Sascha M. Burkhalter, CEO des Kaufmännischen Verbands Schweiz, ergänzt: «Bildung und lebenslanges Lernen sind fest in der DNA des Kaufmännischen Verbands Schweiz und seiner Tochtergesellschaft Verlag SKV verankert. Mit Orell Füssli haben wir einen idealen und vertrauenswürdigen neuen Eigentümer gefunden, mit dem sich der Verlag SKV auf dem Schweizer Lernmedienmarkt optimal weiterentwickeln und nachhaltige Bildungsstrategien verfolgen kann.»

Quelle: www.kfmv.ch

Über den Verlag SKV

Der Verlag SKV ist ein etablierter und zukunftsorientierter Lernmedien-Verlag: Nach dem Motto «Das Lernen ändern. Das Ändern lernen.» publiziert er seit 1925 Lehrmittel und Fachbücher für die kaufmännische und betriebswirtschaftliche Bildung. Die Lernmedien des Verlags SKV stehen für qualitativ hochwertige Lerninhalte, die das Wissen erweitern, die Kreativität anregen und das kritische Denken schärfen. Das Portfolio umfasst unter anderem Print-Titel und mit der LERN:GALAXIE zudem eine digitale Lernplattform für die kaufmännische Grundausbildung und weitere Bildungsgänge. Der Verlag SKV mit Sitz in Zürich zählt 15 engagierte Mitarbeitende und erzielte letztes Jahr einen Umsatz im mittleren einstelligen Millionenbereich.

Der heimliche Blick ins Homeoffice

Überwachung am Arbeitsplatz wird technisch immer einfacher, auch im Büro zu Hause. Was ist erlaubt – und was überhaupt sinnvoll?

Mit dem Einzug von Homeoffice in unseren Arbeitsalltag verlieren Arbeitgebende ein Stück natürliche Kontrolle. Arbeiten meine Mitarbeitenden gleich viel wie im Büro? Stimmt die Qualität der Arbeiten? Oder machen sie sich auf meine Kosten einen gemütlichen Tag? Solche und weitere Unsicherheiten begleiten manche Führungskräfte und Unternehmer:innen mit zunehmender räumlicher Distanz zu ihrem Team. Während sich die Produktivität bei Wartungsdiensten, im Verkauf oder bei Callcentern noch relativ gut überprüfen lässt, ist es in kaufmännischen Berufen ungleich schwieriger. Wie schnell eine Treuhänderin die Buchhaltung eines Unternehmens erledigt hat, hängt von deren Komplexität ab und lässt sich nicht so genau beziffern. Und wie lange braucht wohl der Marketingfachmann, um einen tollen Event zu organisieren?

Mausbewegungen tracken oder Bildschirm filmen

Moderne Überwachungstools helfen Arbeitgebenden scheinbar aus ihrem Dilemma. Sie sind beispielsweise imstande, die Tastenanschläge zu zählen, Mausbewegungen zu tracken oder den Bildschirm zu filmen. Solche Werkzeuge sollen ans Licht bringen, ob Mitarbeitende auch im Homeoffice fleissig sind. Es lässt sich wahlweise messen, wie viele E-Mails die Mitarbeitenden an einem Arbeitstag verschicken, wie lange sie in Telefongesprächen sind oder ob sie zwischendurch im Internet surfen. Mit künstlicher Intelligenz gewappnete Software wie Enaible spucken aus einer Vielzahl gesammelter Daten gar Produktivitätswerte aus, die in permanentem Feedback zur eigenen Leistung münden.

Überwachung ist verboten

Diese vermeintlich einfachen Lösungen haben aber natürlich eine Kehrseite. Sie sind ethisch fragwürdig, schiessen oft am Ziel vorbei und sind nicht zuletzt rechtlich unzulässig. Beginnen wir bei der Gesetzeslage, die in der



Schweiz grundsätzlich ziemlich eindeutig ist. Die Überwachung von Mitarbeitenden regelt der Artikel 26 in der Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz (Verordnungen dienen dazu, Gesetze detaillierter auszuführen). Der Artikel besagt, dass die Überwachung des Verhaltens von Mitarbeitenden ausdrücklich verboten ist. Auch das Einverständnis der Belegschaft reicht nicht aus, um sie zu legitimieren.

Eine Ausnahme bildet einzig der Umstand eines höher geordneten Schutzes. Nicole de Cerjat, als juristische Beraterin beim Kaufmännischen Verband Schweiz auf arbeitsrechtliche Themen spezialisiert, bringt ein Beispiel: «In einer Tankstelle ist das Risiko für Überfälle bekanntlich erhöht. Das könnte das Installieren einer Überwachungskamera rechtfertigen. Es gibt hingegen keinen Grund, eine Bürokraft im Homeoffice via Webcam zu beobachten.»

Schmalere Grat zwischen Leistung und Verhalten

Letzterer Fall wurde de Cerjat von einem Mitglied am Anfang der Pandemie geschildert. Damals verlangte der Vorgesetzte von allen Mitarbeitenden, ihre Webcam während der Arbeit eingeschaltet zu haben – und kontrollierte die Anwesenheit auf seinem eigenen Bildschirm zu Hause. Rechtlich ist das klar verboten. So deutlich ist die Situation aber natürlich in den wenigsten Fällen. Das Staatssekretariat für Wirtschaft (Seco) erwähnt in einem Merkblatt,

dass das Überwachen von Leistung – im Gegensatz zum Verhalten – zulässig ist. Moderne Kollaborations- und Effizienztools wie Workplace Analytics bewegen sich hier auf einem schmalen Grat. Einerseits bieten sie mit Statistiken und Auswertungen die Möglichkeit, Prozesse zu optimieren und Schwachpunkte zu identifizieren. Andererseits können sie schnell dazu missbraucht werden, das Verhalten von Mitarbeitenden zu kontrollieren. Zum Beispiel mit einem Check, ob private E-Mails verschickt wurden.

Nicole de Cerjat weist darauf hin, dass solche Kontrollen immerhin vor Gericht nicht als Beweise für eine Kündigung angebracht werden dürften. Da das Arbeitsrecht in der Schweiz allerdings sehr liberal ist, sind solche Beweise in den meisten Fällen auch gar nicht nötig. Bis anhin sind de Cerjat keine juristischen Fälle über die Mitarbeiterüberwachung bekannt. In der Beratung sei das Thema ebenfalls erstaunlich wenig präsent.

Kontrolle ist gut, Vertrauen besser

Es drängt sich die Frage auf, ob Überwachung denn wirklich sinnvoll ist beziehungsweise zu mehr Produktivität führt. Für die Unternehmensethikerin Bettina Palazzo, die Firmen bei der Entwicklung einer positiven Unternehmenskultur begleitet, handelt es sich hierbei um einen Grundsatzentscheid. «Führe ich eine Firma oder einzelne Angestellte, muss ich mich fragen: «Vertraue ich meinen Mitarbeitenden oder nicht?»» Das Vertrauen sei die Basis für alles, was im Arbeitskontext von sich geht. Es beeinflusst das Arbeitsklima, die Zusammenarbeit, die Motivation und letztlich eben auch den Geschäftsgang. «Gehen wir davon aus, dass Menschen nur durch äussere Anreize bereit sind zu arbeiten, werden sie auch maximal ihren Job machen. Heutzutage benötigen wir aber die kollektive Intelligenz aller, möchten innovative Ideen entwickeln und mit der Komplexität unserer Welt zurechtkommen. Das geht nur mit Vertrauen.» Die promovierte Unternehmensethikerin führt aus, dass Vertrauen im Prinzip immer vorgeschossen werden muss. Arbeitgeber nehmen also das Risiko eines Missbrauchs in Kauf und reagieren, tritt dieser ein, im Nachgang. Eine neue, agile Führungskultur – wie sie heute vielerorts Einzug findet – basiert auf Werten und Wertschätzung. Man kann also davon

ausgehen, dass Überwachung am Arbeitsplatz die Produktivität sogar mindert. Vorausgesetzt, die Mitarbeitenden haben Kenntnis davon. Wo es technische Mittel gibt, um Mitarbeitende zu überwachen, gibt es natürlich auch findige Gegenrezepte. Sogenannte Mausjiggler wurden eigens dafür erfunden, die Bewegungen einer Maus zu simulieren, damit der Computer keinen Ruhezustand aktiviert. Und im Internet kursieren zahlreiche Tipps, wie man Microsoft Teams überlisten kann, damit der Status «aktiv» bleibt. Genau hier setzen die Gedanken von Bettina Palazzo an: «Gehen Arbeitgeber von vornherein davon aus, dass ihre Angestellten schummeln, werden sie es mit hoher Wahrscheinlichkeit auch tun.»

Führen auf Distanz als neue Herausforderung

Welche Auswirkungen Homeoffice und neue Arbeitsformen auf das Führen von Mitarbeitenden hat, thematisiert übrigens auch die Medienpsychologin Sarah Genner im Interview mit dem Kaufmännischen Verband. Sie spricht darin an, wie Leadership heute funktionieren kann: «Selbstführung gewinnt in der neuen Arbeitswelt an Bedeutung, genauso wie Führung auf Distanz. Für Führungskräfte heisst das, dass sie vermehrt anhand von klar definierten Zielen führen und es dann den einzelnen Mitarbeitern überlassen, wieviel und wo sie arbeiten, um diese Ziele zu erreichen.» Hochtechnologisierte Überwachungstools und die Vermessung aller Lebensbereiche vs. New Work mit abgeflachten Hierarchien, orts- und zeitunabhängigem Arbeiten sowie steigender Bedeutung einer gesunden Work-Life-Balance: Das sind zwei Trends, die irgendwie nicht so ganz zusammenpassen wollen. Und dennoch werden in naher Zukunft wohl beide Teil unseres Alltags sein. Vielfältige Daten über unsere Tätigkeiten geben zweifellos zumindest teilweise Aufschluss über unser Verhalten. Überwachung in einem erweiterten Sinn gehört also vermutlich einfach zur neuen Normalität. Gleichzeitig wird keine Maschine je in der Lage sein, die Qualität komplexer Arbeit wirklich zu beurteilen.

Autorin: Rahel Lüond

Bild: Kaufmännischer Verband Schweiz

Quelle: www.kfmv.ch

Nachhaltigkeit als Treiber der Unternehmensentwicklung

Nachhaltiges Wirtschaften wirkt sich massgeblich auf die Entwicklung von Unternehmen und ihre gesellschaftliche Rolle aus. Maryline Dafflon, Koordinatorin bei Swiss Triple Impact (STI) erklärt im Interview, wie das Programm STI Unternehmen ermöglicht, ihre Leistung nachhaltig zu verbessern und gleichzeitig ihre Wettbewerbsfähigkeit zu stärken.

Wie können Unternehmen zu einer nachhaltigen Entwicklung beitragen?

Maryline Dafflon: «Viele meinen, nachhaltige Entwicklung beschränkt sich allein auf Umweltaspekte. Die Agenda 2030 der UNO, die als Referenzrahmen für unser STI-Programm dient, legt jedoch 17 Ziele für eine nachhaltige Entwicklung fest. Diese umfassen ökonomische, soziale und ökologische Aspekte gleichermaßen. Unternehmen können sich konkret für einen Teil dieser Ziele in ihrer gesamten Lieferkette sowie in den eigenen Betriebsabläufen engagieren.»

Auf welche Weise helfen Sie ihnen dabei?

«Wir bieten den Unternehmen ein Programm in drei Schritten: Ein Workshop zum besseren Verständnis der Agenda 2030 und der nachhaltigen Entwicklungsziele der UNO, gefolgt von zwei Modulen, in denen wir sie dabei unterstützen, ihre Ziele zu priorisieren und ihr Engagement in einem konkreten Aktionsplan zur Umsetzung festzuhalten. Es handelt sich um Gruppenworkshops, an denen Unternehmen verschiedener Grösse und aus verschiedenen Branchen teilnehmen. Jedes arbeitet an seinem eigenen Geschäftsmodell und wir fordern sie durch interaktive Übungen heraus: Der Austausch ist sehr bereichernd und es kommen viele Kontakte zustande.»

Vor welchen wichtigen Herausforderungen stehen Unternehmen, die sich für ein solches Vorgehen entscheiden?

«Sie wissen manchmal nicht, wo sie beginnen sollen. Und die grosse Anzahl an Zertifizierungen die mehr oder weniger mit Nachhaltigkeit zu tun haben, macht die Sache nicht einfacher. Ganz allgemein haben manche Unternehmen



Maryline Dafflon ist Koordinatorin bei Swiss Triple Impact (STI) Freiburg, Neuenburg & Jurabogen. Sie verfügt über einen Master-Abschluss in internationalen Beziehungen und Aufbaustudien in den Bereichen Unternehmensführung und soziales Unternehmertum. Seit März 2021 ist sie zudem Gemeinderätin in ihrer Heimatgemeinde.

möglicherweise Bedenken, eine Baustelle zu schaffen, die Zeit und Geld verschlingt. Wir möchten sie daher begleiten. Wichtig dabei ist, dass wir keine profitorientierte Organisation sind, sondern den Status der Gemeinnützigkeit haben. Im Sinne unserer Mission verrechnen wir die Preise nach dem Unternehmensumsatz. Wir weisen Unternehmen darauf hin, dass ihr Engagement schrittweise erfolgen muss und dass sie bereits Erreichtes berücksichtigen: Viele Unternehmen, mit denen wir sprechen, haben die ersten Schritte bereits gemacht, sei es in der Personalpolitik, der Produktion oder auch bei der Beförderung von Waren. Da sich die verschiedenen Unternehmen einer Region oder Branche in unseren Workshops austauschen können, sind erste Widerstände schnell überwunden und zwischen den Teilnehmenden

entwickelt sich eine Dynamik und ein Gemeinschaftsgefühl.»

Meinen es die Unternehmen, die am Programm teilnehmen, immer ernst oder haben Sie schon festgestellt, dass es nur darum geht, das Image zu verbessern?

«Es wird immer Unternehmen geben, die nur ihr Image verbessern und dabei den Status quo beibehalten möchten. Zu unserer Vorgehensweise gehört jedoch ein öffentliches Engagement und ein Validierungsverfahren unsererseits: Die von den Unternehmen gemachten Zusagen veröffentlichen wir auf unserer Website. Ihre Glaubwürdigkeit steht also auf dem Spiel, insbesondere gegenüber den Verbraucherinnen und Verbrauchern, der Kundschaft und den Mitarbeitenden, die immer mehr Wert auf das Thema legen.»

Nachhaltigkeit wird also von den Mitarbeitenden erwartet?

«Ohne jeden Zweifel. Die Erwartungen der Mitarbeitenden fallen genau in dieses übergreifende Verständnis von Nachhaltigkeit: Das Bewusstsein sowohl für den Klimawandel, der nun nicht mehr zu leugnen ist, wie auch für Fragen der Gleichstellung oder Inklusion innerhalb eines Unternehmens. Die Mitarbeitenden möchten mehr Flexibilität und eine sinnstiftende berufliche Tätigkeit. Unternehmen müssen diesem Trend folgen und sich neu erfinden. Es geht dabei um ihr Fortbestehen und ihre Attraktivität. In diesem Zusammenhang finde ich, dass die nachhaltige Entwicklung eine hervorragende Gelegenheit

ist, ein Gefühl der Zugehörigkeit und des internen Zusammenhalts zu schaffen, indem die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die Erarbeitung eines Nachhaltigkeits-Modells miteinbezogen werden, anstatt es ihnen aufzuzwingen. Viele von ihnen tun dies übrigens bereits.»

Kann man sagen, dass Nachhaltigkeit dazu beiträgt, Unternehmen eine neue Rolle zuzuweisen?

«Ihre Rolle verändert sich tatsächlich gerade: Die Idee, dass ein positiver Beitrag zu Gesellschaft und Umwelt nicht der Geschäftstätigkeit entgegensteht, gewinnt an Boden. Ein Grossteil der neuen Unternehmen, mit denen ich arbeite, erfüllen im Übrigen ganz eindeutig eine soziale und ökologische Aufgabe. Dabei nimmt die Unterscheidung ab zwischen Start-ups und traditionellen Unternehmen, die auf einem Geschäftsmodell gegründet sind. Im Klartext sind Unternehmen in gleichem Masse Teil der Lösung wie die Politik oder die Zivilgesellschaft. Um beispielsweise Kohärenz über die gesamte Lieferkette hinweg zu erreichen, halten Unternehmen nicht selten ihre Kundschaft und Zulieferfirmen zur Teilnahme an unserem Programm an. Dadurch entsteht eine positive Wechselwirkung. Die Rolle der Unternehmen ist somit absolut wesentlich.»

Autorin: Dominique Nussbaum
Bild zvg: Maryline Dafflon

Quelle: www.kfmv.ch

Grenzenlose
Ideenvielfalt aufs
Papier gebracht.

MATTENBACH
print und digital mattenbach.ch

frauenNetz Winterthur: Ein bewegtes Kapitel geht zu Ende

Fast 40 Jahre lang bot das frauenNetz Winterthur eine Plattform für Vernetzung, Weiterbildung und kulturellen Austausch unter Frauen. Nun tritt der aktuelle Vorstand auf Ende 2025 zurück. Trotz intensiver Suche konnten keine neuen Vorstandsmitglieder gefunden werden, weshalb der Verein aufgelöst wird. Im Interview erzählt die langjährige Präsidentin Marena Rossi von prägenden Momenten sowie persönlichen Highlights – und verrät, warum das Abschiednehmen nicht nur Wehmut, sondern auch Stolz mit sich bringt.



Was hat das frauenNetz für Sie bedeutet?

Marena Rossi: «Es war eine unglaublich bereichernde Zeit. Das frauenNetz hat mich stark geprägt. Zum einen war der Austausch mit den anderen Frauen sehr wertvoll und zum anderen konnte ich in meiner Rolle als Präsidentin neue Erfahrungen sammeln. Zum Beispiel erinnere ich mich noch gut an meine erste Generalversammlung. Ich war so nervös, dass ich am ganzen Körper gezittert habe – glücklicherweise hat das von aussen niemand bemerkt. Heute ist das für mich Routine. Ich habe gelernt, vor Menschen zu sprechen, zu führen und zu improvisieren. Diese Erfahrungen haben mir sehr viel gegeben.»

Wie sind Sie zum frauenNetz gekommen?

«Ich bin 2003 als Neumitglied beigetreten. Damals steckte der Verein in einer Krise und suchte dringend nach neuen Vorstandsmitgliedern. Ich wurde angefragt und habe zugesagt – allerdings unter der Bedingung, dass ich auf keinen Fall Präsidentin werden wollte. Damals dachte ich noch, das wäre nicht mein Ding.

Doch weil jemand die Verantwortung übernehmen musste, wurde ich schliesslich die Ansprechperson im Vorstand. Ein Jahr später, im 2004, habe ich dann doch das Amt der Präsidentin übernommen. Das ist jetzt über 20 Jahre her. Es hat mir so viel Freude bereitet, dass ich immer weitergemacht habe.»

Was war Ihr persönliches Highlight?

«Definitiv unser 20- und 30-jähriges Jubiläum. Zum 20-Jährigen haben wir einen grossen Event auf die Beine gestellt: eine Foto-Show mit Evelyne Binsack, der ersten Schweizerin auf dem Mount Everest. Die Veranstaltung war sogar für Nicht-Mitglieder offen – ein grosses Projekt. Evelyne Binsack persönlich kennenzulernen, war einfach grossartig. Auch das 30-jährige Jubiläum war besonders. In der Schlosshalde Mörsburg haben wir gemeinsam die Geschichte des frauenNetz bis ins Jahr 1986 Revue passieren lassen – und das genau am Gründungstag, dem 25. November. Später hatten wir eine Lesung mit der Autorin Mitra Devi, welche ebenfalls ein absolutes Highlight war. Neben diesen grossen Events bleiben mir aber auch die kleineren Erlebnisse in Erinnerung – zum Beispiel eine Backstage-Führung im Stadttheater Winterthur.»

Was bleibt vom frauenNetz bestehen?

«Viele Frauen haben hier Freundschaften geschlossen, die bestimmt über den Verein hinaus bestehen bleiben. Für mich persönlich bleiben die Erinnerungen an all die Begegnungen und Erlebnisse, die ich durch das frauenNetz hatte. Mein erweiterter Freundeskreis wurde stark durch den Verein geprägt.»

Was nehmen Sie persönlich aus der Zeit im frauenNetz mit?

«Als ich dem frauenNetz beigetreten bin, hatte ich keine spezielle berufliche Position oder ein Studium absolviert, sondern war eine normale Büroangestellte. Und trotzdem wurde ich zur Präsidentin gewählt und habe einen Verein mit fast 100 Mitgliedern geleitet. Das erfüllt mich mit Stolz und zeigt mir: Jede:r kann etwas

Grosses erreichen, wenn man an sich glaubt. Natürlich schmerzt es, dass diese Ära nun zu Ende geht. Aber vielleicht muss es so sein. Zum Glück haben wir noch ein spannendes letztes Jahr vor uns – und das Ende werden wir gebührend feiern. Mehr verrate ich noch nicht. Der letzte grosse Anlass bleibt eine Überraschung!»

Autorin: Alena Mehli

Seit der Gründung im Jahr 1986 hat sich das frauenNetz Winterthur stetig weiterentwickelt. Von den Anfängen als «Club Frau und Bildung», der sich vor allem politischen und beruflichen Themen widmete, bis hin zu einem offenen Netzwerk für Frauen mit vielseitigen Interessen – die Geschichte des Vereins ist geprägt von Veränderung und Engagement. Die folgende Aufstellung zeigt die wichtigsten Meilensteine der letzten knapp 40 Jahren.

- 1986**
 - Gründung als «Club Frau und Bildung»
 - Fokus auf Gleichstellung, politische und berufliche Themen
 - Mitgliedschaft nur für Frauen mit kaufmännischer Grundbildung
- 2003**
 - Rücktritt des Grossteils des Vorstands
 - Edda Wyss gewinnt als einziges noch aktives Vorstandsmitglied vier neue Vorstandsfrauen
 - Der Vorstand agiert zunächst ohne Präsidentin
- 2004**
 - Marena Rossi wird offiziell zur Kontaktperson des Vereins ernannt
 - Ein Jahr später wird sie zur Präsidentin gewählt
- 2006**
 - Namensänderung zu «frauenNetz Winterthur»
 - Anpassung des Erscheinungsbildes
 - 20-jähriges Jubiläum: Foto-Show mit Evelyne Binsack
- 2016**
 - 30-jähriges Jubiläum: Lesung mit Mitra Devi in der Mörsburg
 - Einführung des internen Netzwerk-Projekts *who is who* zur besseren Nutzung von Ressourcen (2021 wieder eingestellt)
- 2021**
 - Aufruf zur Gewinnung neuer, jüngerer Vorstandsmitglieder bleibt erfolglos
 - Vorstand verlängert Amtszeit um drei weitere Jahre nach dem «verlorenen» Corona-Jahr
- 2025**
 - 19. März: Beschluss zur offiziellen Auflösung des frauenNetz Winterthur
 - November: Letzter Vereins- und Abschlussanlass

Musik am Arbeitsplatz: Motivation oder Ablenkung?

Eine Umfrage mit rund 190 Personen zeigt, dass Musik während der Arbeit bei vielen die Motivation und Konzentration steigert – jedoch nicht in jeder Situation. Zudem gibt es Unterschiede zwischen den jüngeren und älteren Generationen, wann und wie sie am liebsten Musik hören.

Unsere Lernenden Livia Siegfried und Isabella Ruzicka wollten herausfinden, wie uns Musik hören bei der Arbeit beeinflusst. Dazu haben sie eine Umfrage mit 187 Personen zwischen 16 und 65 Jahren durchgeführt und die Ergebnisse ausgewertet.

Ob Jung oder alt – die Mehrheit hört Musik

Ein erstes interessantes Ergebnis ist, dass sowohl bei den unter 30-Jährigen als auch bei den über 30-Jährigen die Mehrheit während der Arbeit Musik hört. Allerdings gibt es klare Unterschiede in der Häufigkeit: Bei den Jüngeren hört über die Hälfte täglich Musik, bei den Älteren ist es nur jeder Vierte. Dafür überwiegt bei den älteren Teilnehmenden die Antwort, dass sie mehrmals pro Monat Musik hören. Bei den Jüngeren ist es nur jeder zehnte, der diese Antwort ausgewählt hat.

Einem Fünftel aller Befragten ist es hingegen gar nicht erlaubt, während der Arbeitszeit Musik zu hören. Dann gibt es noch rund zehn Prozent, die keine Musik hören möchten, weil sie diese zu stark ablenke. Vereinzelt haben Teilnehmende angegeben, dass die Musik für ihre berufliche Tätigkeit ungeeignet sei, insbesondere in sozialen Berufen oder bei der Arbeit mit gefährlichen Maschinen.

Mehr Motivation dank Musik

Die Gründe, warum bei der Arbeit Musik gehört wird, sind vielfältig. Dreiviertel der Befragten haben angegeben, dass sie mit Musik motivierter seien. Ebenfalls viele Personen können sich mit Musik auf den Ohren besser konzentrieren. Fast die Hälfte gibt an, dass sie gerne Musik zur

Beruhigung höre und etwa ein Drittel hat geantwortet, dass ihnen Musik gegen die Müdigkeit helfe.

Dazu passt folgendes Ergebnis: fast 90 Prozent haben angegeben, bei Routinearbeiten gerne Musik zu hören. Gerade bei einfachen und sich wiederholenden Tätigkeiten hilft Musik vielen Menschen, konzentriert und motiviert zu bleiben. Rund zwei Drittel hören ebenfalls gerne Musik zu kreativen Arbeiten. Und nur etwa ein Drittel findet Musik im Hintergrund auch bei komplexen Arbeiten hilfreich.

Radio oder Spotify?

Bei der Frage, ob bei den Musikhörenden eher das Radio oder ein Streamingdienst wie Spotify genutzt wird, zeigt sich wiederum ein deutlicher Altersunterschied. Bei den über 30-Jährigen hört die eine Hälfte Radio und die andere Hälfte hört über eine Streamingplattform Musik. Bei den unter 30-Jährigen sind es nur knapp zehn Prozent, die Radio hören. Neun von zehn haben angegeben, einen Musik-Streamingdienst zu nutzen.

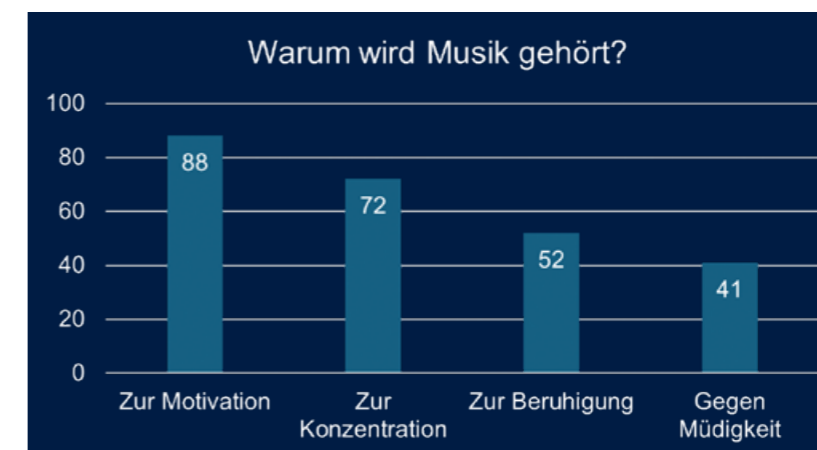
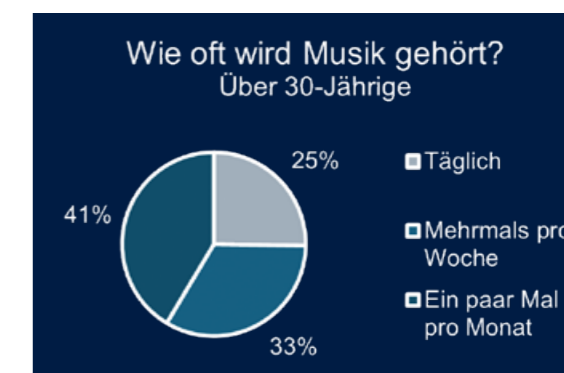
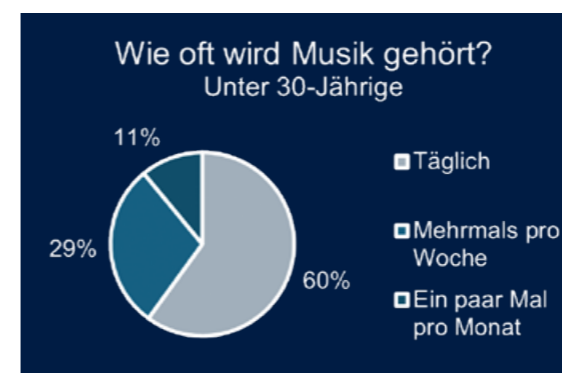
«Pop, Rap, Rock» gehören mit Abstand zu den beliebtesten Musikrichtungen – rund 80 Prozent gaben an, diese Genres regelmässig zu hören. Ein Viertel aller Befragten hat angegeben, klassische oder Instrumentalmusik während der Arbeit zu hören. Etwa jeder Zehnte bevorzugt «(Heavy) Metal, Punk».

Autorinnen: Isabella Ruzicka und Livia Siegfried, KV-Lernende an der Wirtschaftsschule KV Winterthur

Persönlich: Das sagen unsere Lernenden

Livia: «Musik hilft mir persönlich sehr im Alltag. Ich höre fast den ganzen Tag Musik. Morgens beim Fertigmachen, im öffentlichen Verkehr, hin und wieder während der Arbeit und, wenn es in der Schule erlaubt ist, auch beim Lernen. Musik gibt mir Energie, wenn ich müde bin, motiviert mich oder trägt dazu bei, meine gute Laune zu behalten. Manchmal kann Musik jedoch auch nerven, besonders wenn Songs gespielt werden, die ich schon so oft gehört habe, dass ich sie nicht mehr ertragen kann. In solchen Momenten kann sie auch eher eine Ablenkung sein.»

Isabella: «Oftmals hat Musik einen positiven Einfluss auf mein Lern- und Arbeitsverhalten. Wenn wir zum Beispiel im Unterricht eine Einzelarbeit haben, benutze ich bei meinen Kopfhörern die Noise-Cancelling-Funktion, damit ich keine störenden Geräusche wahrnehme und nur die Musik höre. Als störend empfinde ich, wenn in der Playlist ein Lied läuft, das ich nicht mag oder das gerade ablenkend wirkt. Dann muss ich zwischendurch immer wieder das Lied wechseln – manchmal so oft, dass es meinen Arbeitsprozess unterbricht.»



Unser Seminarangebot

Seminare 2025

Unser Seminarangebot deckt vielfältige Themen in den Bereichen Führung, Selbstmanagement, Resilienz, Verkaufstraining, Kommunikation und vielen anderen spannenden Gebieten ab. Als KFMV-Mitglied profitieren Sie von CHF 100 Rabatt auf jedes Seminar.

KOMMUNIKATION

Das Geheimnis der Körpersprache entschlüsseln – Mehr Ausstrahlung dank Körpersprache

🕒 Freitag, 9. Mai 2025, 8:30 – 16:30 Uhr, Winterthur

Lichter aus, Spot an: Lampenfieber meistern

🕒 Dienstag, 18. November 2025, 8:30 – 16:30 Uhr, Winterthur

SELBSTMANAGEMENT

Arbeitstechnik und Zeitmanagement (inkl. E-Mail Management)

🕒 Dienstag, 20. Mai 2025, 8:30 – 16:30 Uhr, Winterthur

E-Mails effizient nutzen und kundenorientiert E-Mails schreiben

🕒 Dienstag, 27. Mai 2025, 8:30 – 16:30 Uhr, Winterthur

Mentaltraining – Erfolg beginnt im Kopf

🕒 Montag, 20. Oktober 2025, 8:30 – 16:30 Uhr, Winterthur

RESILIENZ

Stressmanagement – die Kunst entspannt zu leben

🕒 Mittwoch, 17. September 2025, 8:30 – 16:30 Uhr, Winterthur

Erfolgsfaktor Achtsamkeit / Mindfulness

🕒 Montag, 29. September 2025, 8:30 – 16:30 Uhr, Winterthur

KUNDENORIENTIERUNG / VERKAUFSTRAINING

Veränderung des Kundenservices in der digitalen Welt – kundenfreundlich und innovativ

🕒 Mittwoch, 14. Mai 2025, 8:30 – 16:30 Uhr, Winterthur

Perfekter Kundenservice am Telefon und in E-Mails

🕒 Mittwoch, 25. Juni 2025, 8:30 – 16:30 Uhr, Winterthur

Gehen Sie die Extrameile – mit «wow» Effekten übertreffen Sie Kundenerwartungen, die bleiben

🕒 Donnerstag, 13. November 2025, 8:30 – 16:30 Uhr, Winterthur

Verkaufen mit Glaubwürdigkeit und Sympathie

🕒 Mittwoch, 26. November 2025, 8:30 – 16:30 Uhr, Winterthur

KONFLIKTMANAGEMENT

Konstruktives Konfliktmanagement und tragfähige Lösungen finden

🕒 Freitag, 13. Juni 2025, 8:30 – 16:30 Uhr, Winterthur

Weitere Informationen zur Anmeldung finden Sie unter:

www.kfmv-winterthur.ch/seminare



40 JAHRE LINGUISTA!
Sprachaufenthalte | Work & Travel | Paid Jobs
www.linguista.ch

VOLTA
Elektro und Telecom AG

Gewerbstrasse 4 8404 Winterthur	052 235 08 58
Mettlenstrasse 18 8488 Turbenthal	052 397 23 97

www.volta-winterthur.ch

Neue Leitung fürs Prorektorat an der Wirtschaftsschule KV Winterthur

wirtschaftsschule
kv winterthur

Pascal Renggli und Andrea Lüönd haben ab dem 1. Februar 2025 die zwei neu geschaffenen Prorektoratsstellen an der Wirtschaftsschule KV Winterthur übernommen. Sie ersetzen damit die vorherige Prorektorin Daniela Näf, welche pensioniert worden ist. Im Doppelinterview stellen sich die beiden neuen Leitungspersonen vor und erzählen, worauf sie sich besonders freuen und welche Herausforderungen sie angehen möchten.



Worauf freuen Sie sich am meisten als neuer Prorektor bzw. als neue Prorektorin der Wirtschaftsschule KV Winterthur?

Andrea Lüönd: «Ich freue mich darauf, neue Aufgaben zu übernehmen, spannende Menschen kennenzulernen und einfach auch wieder einmal zu lernen. Ich kenne unsere Lehrgänge aus Sicht der Lehrperson seit vielen Jahren. Den neuen Wirkungsbereich und den damit verbundenen Perspektivenwechsel finde ich spannend.»

Pascal Renggli: «Das geht mir genauso. Auf die Zusammenarbeit mit einem hervorragenden Sekretariatsteam und mit meinen Schulleitungskolleginnen freue ich mich ausserordentlich. Daneben empfinde ich es als eine Bereicherung für Lehrpersonen und Lernende eine Ansprechperson zu sein.»

Welche Herausforderungen sehen Sie und wie möchten Sie diese angehen?

Renggli: «Die WSKVW befindet sich in einem dynamischen Umfeld, das laufend Veränderungen unterworfen ist. Die Umsetzung dieser Veränderungen, zum Beispiel die neue Bildungsverordnung 2023 in der kaufmännischen Grundbildung oder die Herausforderungen, welche BYOD (Bring Your Own Device) für unsere Lernenden und Lehrpersonen mit sich bringen, können wir mit einer stärkeren Zusammenarbeit einfacher bewältigen.»

Lüönd: «Ich schaue gespannt auf den Sommer 2026, wenn die ersten Lernenden der Berufsmaturität nach neuer Bildungsverordnung abschliessen werden. Auch die Revision der Ausbildung der Fachleute Kundendialog wird viele Neuerungen bringen. Veränderungen sind immer auch mit Unsicherheiten verbunden und diese als Team meistern zu können, ist eine grosse Herausforderung. Wir versuchen ruhig zu bleiben und vertrauen auf die Erfahrung und die Unterstützung der Lehrpersonen wie auch der Verwaltung.»

Was waren die wichtigsten Stationen in Ihrem Leben, die Sie auf die neue Stelle als Prorektor bzw. als Prorektorin vorbereitet haben?

Lüönd: «Jede Begegnung mit Menschen – seien es solche im Schulhaus, in Vereinen wie auch privat – hat mir sicher geholfen, andere Menschen und ihre Bedürfnisse besser zu verstehen. Beruflich war ich zehn Jahre Vorstand der Fachgruppe Deutsch, Mitglied im Vorstand des Konvents sowie in zahlreichen Projekten involviert, sodass ich bereits oft mit den Aufgabenbereichen der Prorektorin in Kontakt gekommen bin.»

Renggli: «Sehr wertvoll für die Vorbereitung auf die neue Stelle als Prorektor ist, soweit ich das zu diesem Zeitpunkt beurteilen kann, meine Arbeit als Co-Projektleiter der Umsetzung der neuen Bildungsverordnung für Kaufleute an der WSKVW, meine langjährige Erfahrung in der Qualitätsentwicklung der Schule und die letzten 18 Monate, in denen ich die Schulleitung mit 20 Prozent unterstützen durfte.»

Was unternehmen Sie gerne in Ihrer Freizeit als Ausgleich zum Job?

Renggli: «Wir treten die Stelle als Prorektor:in je im 70%-Pensum an. Als Elternteile von je zwei Kindern sind wir drei Halbtage mit Betreuungsaufgaben beschäftigt. Die Zeit mit der Familie erdet mich und gibt mir viel Kraft für die beruflichen Herausforderungen. Ein wichtiger Ausgleich ist für mich auch das Klettertraining und die Zeit in der Natur. Beides ist eine gute Vorbereitung für die seltenen Gelegenheiten, Bergabenteuer zu erleben.»

Lüönd: «Nebst dem Familienalltag versuche ich, so viel Zeit wie möglich draussen unterwegs zu sein, sei es mit der Familie, Freunden oder zum Laufen, ich brauche Bewegung. Wenn die Beine dann müde sind, lese ich ein gutes Buch.»

Redaktion: Letizia Kruppenacher

Wir erfüllen Ihre
Bauwünsche

Mit Innovation in die
Zukunft

LINEARIS

ARCHITEKTUR & GENERALUNTERNEHMEN

Architektur
Beratung
Planung
Baumanagement

Linearis AG
Hofstrasse 1, 8181 Höri
info@linearis.ch
www.linearis.ch

Zwischen Erinnerungen und neuen Wegen – Abschied von Daniela Näf als Prorektorin der WSKVW

wirtschaftsschule
kv winterthur

Nach 13 Jahren engagierter Arbeit verabschiedet sich unsere Prorektorin Daniela Näf in die wohlverdiente Pension. Mit viel Dankbarkeit und schönen Erinnerungen blickt sie auf ihre Zeit an der WSKVW zurück – geprägt von wertvollen Begegnungen, gemeinsamen Herausforderungen und unvergesslichen Momenten. Im Interview spricht sie über ihre schönsten Erinnerungen, was sie vermissen wird und was sie sich für die Zukunft wünscht.



Auf was freuen Sie sich in Ihrem neuen Lebensabschnitt am meisten?

Daniela Näf: «Es gibt sehr vieles, worauf ich mich freue, und das steht vor allem im Zusammenhang mit dem Gefühl oder zumindest mit der Hoffnung, ganz viel Zeit zu haben: So freue ich mich darauf, grenzenlos Zeit zu haben fürs Zusammensein, fürs Reden, fürs Zuhören, fürs Lachen, fürs Philosophieren, fürs Kochen und Essen mit meiner Familie und meinen mir wichtigen und lieben Menschen. Fürs Lesen, fürs Bergwandern, fürs Träumen, fürs Geniessen, für neue Begegnungen – kurzum: Zeit, um mich auf das einzulassen, was der Moment gerade mit sich bringt.»

Was werden Sie am Arbeitsleben vermissen?

«Ich denke, mir wird die schöne Gewohnheit fehlen, morgens in die Schule zu kommen, die mir lieb und wichtig gewordenen Mitarbeitenden und Lernenden zu sehen, ein kurzes Schwätzchen hier, ein Lachen da, und dann gespannt den Arbeitstag anzupacken und dabei nicht zu

wissen, was dieser noch alles mit sich bringt. Ebenso werde ich wohl die schönen Gefühle der Erleichterung, der Dankbarkeit und der Zufriedenheit vermissen, die sich einstellen, wenn gemeinsam gute, sinnvolle, kreative, manchmal unerwartete und befriedigende Antworten auf Fragen und Lösungen für grössere Herausforderungen gefunden worden sind.»

Was ist Ihnen als Prorektorin als besonders schön in Erinnerung geblieben?

«Ich habe jede Menge schöner Erinnerungen ... Und diese sind verbunden mit den vielen unterschiedlichen Menschen, mit denen ich in irgendeiner Weise und in ganz unterschiedlichen Situationen zu tun haben durfte und die mein Leben unglaublich bereichert, lebenswert und sinnhaft gemacht haben.»

Was möchten Sie Ihren Nachfolgenden mit auf den Weg geben?

«Ich wünsche ihnen, dass sie mutig, offen, motiviert, engagiert, hilfsbereit, lustvoll, zuversichtlich und auch mit einer grossen Portion Gelassenheit ihren Weg gehen und dabei mit ganz vielen Menschen in konstruktiver, wohlwollender Atmosphäre ganz viel bewegen, gestalten, erleben, teilen, und geniessen dürfen.»

Redaktion: Alena Mehli

Eidgenössischer Fachausweis oder Bachelor – welcher Weg passt zu mir?

In der Schweiz gibt es zwei zentrale Weiterbildungswege nach der beruflichen Grundbildung: die akademische Hochschulausbildung mit einem Bachelor- und Masterstudium oder die höhere Berufsbildung mit dem eidgenössischen Fachausweis und Diplom. Während der Bachelor ein breites theoretisches Fundament bietet, zeichnet sich der Fachausweis durch eine enge Verbindung zur Praxis aus. Doch welcher Abschluss eignet sich für wen?

Zulassung und Ausbildungsdauer

Wer einen Bachelorabschluss anstrebt, benötigt eine (Berufs-)Matura. Das Bachelorstudium dauert meist drei Jahre in Vollzeit. Für den eidgenössischen Fachausweis hingegen wird in der Regel eine abgeschlossene berufliche Grundbildung (EFZ) sowie mehrjährige Berufserfahrung vorausgesetzt. Diese Weiterbildung findet berufsbegleitend statt und dauert meist ein bis zwei Jahre.

Theorie vs. Praxisbezug

Während der Bachelor breite theoretische Grundlagen für vielfältige Berufswege bietet, zeichnet sich der eidgenössische Fachausweis durch seine Fachspezialisierung und den hohen Praxisbezug aus. Da der Fachausweis berufsbegleitend absolviert wird, kann das Gelernte direkt in der Praxis umgesetzt werden. Mitarbeitende mit einem Fachausweis übernehmen schnell verantwortungsvolle Positionen, wie Projekt- oder Teamleitungen. Bachelorabsolventinnen und -absolventen müssen hingegen oft zuerst ein paar Jahre Berufserfahrung sammeln, bis sie eine Leitungsposition übernehmen können.

Kosten im Vergleich

Die Bachelorstudiengänge werden vom Bund subventioniert, sodass Studierende im Schnitt etwa 800 Franken pro Semester zahlen – insgesamt rund 5'000 Franken für drei Jahre. Auch eidgenössische Fachausweise sind subventioniert. Die Studierenden tragen zunächst die Kosten von 12'000 bis 16'000 Franken selbst, erhalten aber nach der Teilnahme an der Abschlussprüfung 50 Prozent zurück. Somit belaufen sich die endgültigen Kosten auf 6'000 bis 8'000 Franken. Ein Vorteil des Fachausweises ist, dass er berufsbegleitend absolviert wird.

Dies ermöglicht es, gleichzeitig in einem Pensum von 80 bis 100 Prozent zu arbeiten.

Lohn und Karrierechancen

Laut dem Lohnratgeber des Kaufmännischen Verbands Schweiz sind Bachelor und eidgenössischer Fachausweis lohntechnisch gleichgestellt. Der Medianlohn von 30- bis 34-Jährigen mit diesen Abschlüssen liegt etwa 25'000 Franken pro Jahr über dem von Personen mit einem Lehrabschluss (EFZ). Diese Differenz nimmt mit zunehmender Berufserfahrung weiter zu. Beide Abschlüsse bieten zudem hervorragende Karrierechancen. Nach einem Bachelorstudium ist eine Spezialisierung durch ein Masterstudium oder durch die Abschlüsse «Certificate of Advanced Studies» (CAS) und «Master of Advanced Studies» (MAS) möglich. Die CAS- und MAS-Programme sind auch mit einem Fachausweis zugänglich. Zudem kann man nach dem Fachausweis auch ein eidgenössisches Diplom absolvieren, welches laut Lohnratgeber mit dem Masterabschluss gleichgestellt ist.

NQR-Klassifizierung – Vergleichbarkeit der Abschlüsse

Der Nationale Qualifikationsrahmen Berufsbildung (NQR) macht Bildungsabschlüsse vergleichbar. Ein Bachelor liegt auf Niveau sechs von insgesamt acht, ein eidgenössischer Fachausweis meist auf Niveau fünf. In der Fachrichtung Finanz- und Rechnungswesen erreicht er bspw. ebenfalls Niveau sechs, was ihn formal mit einem Bachelor gleichsetzt. Die Einstufung richtet sich nach den erworbenen Kompetenzen und dem beruflichen Anforderungsniveau. Die NQR-Klassifizierung unterstreicht somit die hohe Anerkennung der höheren Berufsbildung.

Autorin: Alena Mehli

Lernen durch Erleben: So laufen die Fokuswochen in der neuen KV-Lehre ab

wirtschaftsschule
kv winterthur

Die neuen Fokuswochen bringen Abwechslung in die kaufmännische Lehre. Vom Gründen eines Startups bis zur Organisation einer Kunstführung – die Lernenden können ihr Wissen in realitätsnahen Projekten anwenden. Dabei entwickeln sie ihre fachlichen, sozialen, personalen und methodischen Kompetenzen weiter. Im folgenden Text erzählen die Lernende Milena Romer und der Prorektor Pascal Renggli, wie sie die ersten vier Fokuswochen erlebt haben.



Die ersten drei Semester der neuen kaufmännischen Lehre sind vorbei. Im Sommer 2023 sind die KV-Lernenden nach neuer Bildungsverordnung in die Lehre gestartet. Zu den Neuerungen gehören unter anderem die schulintern entwickelten, interdisziplinären Module, die «Fokuswochen» genannt werden. Während der gesamten Lehre gibt es sechs solcher Fokuswochen – die ersten vier sind nun vorbei. Deshalb ziehen wir mit dem Prorektor Pascal Renggli und der Lernenden Milena Romer ein Zwischenfazit.

Ein Startup gründen und neue Praliné-Sorten entwickeln

In der ersten Fokuswoche tauchten die Lernenden in das Planspiel «EcoStartup» ein. In dieser Wirtschaftssimulation gründeten die Lernenden in Gruppen ein fiktives Unternehmen und erprobten, welche Auswirkungen ihre selbst getroffenen Entscheidungen hatten. So erlernten sie spielerisch betriebswirtschaftliche Grundkenntnisse und konnten diese direkt umsetzen. Milena Romer sagt, dass ihr diese Woche bislang am meisten Spass gemacht hätte:

«Es war spannend, zu erproben, wie ein Startup aufgebaut ist. So etwas habe ich vorher noch nie gemacht.»

In der zweiten Fokuswoche bekamen die Lernenden die Aufgabe, für einen lokalen Confiseur-Betrieb fiktive Beratungsgespräche zu führen sowie eine neue Praliné-Sorte vorzuschlagen. Dieser Vorschlag musste sich auf selbst durchgeführte Kundenumfragen stützen. Parallel dazu erstellten sie einen Podcast, in dem sie der Zuhörerschaft erklärten, auf was es beim Erstellen einer Umfrage ankommt. Auf diese Weise konnten sie das Erlernte nochmal aus einer anderen Perspektive beleuchten.

In der dritten Fokuswoche organisierten die Lernenden in Gruppen eine Kunstführung im öffentlichen Raum und übten sich somit auf fachlicher Ebene im Projektmanagement. Mit der Präsentation eines Kunstwerks vor Ort trainierten sie zudem ihre Auftrittskompetenzen. In der vierten Fokuswoche erstellten die Lernenden ein Kommunikationskonzept sowie ein Werbevideo, um eine selbsterfundene Internetplattform zu vermarkten. Dabei mussten sie ein spezielles Angebot für ein englisch- oder französischsprachiges Zielpublikum einbauen.

Überfachliche Kompetenzen stärken

«Einerseits sollen die Lernenden in den Fokuswochen ihre fachlichen Kompetenzen erweitern und realitätsnah einsetzen können. Andererseits sind die Aufgaben so gestellt, dass sie sich auch in den überfachlichen Kompetenzen (Methoden-, Selbst- und Sozialkompetenzen) weiterentwickeln können», sagt Pascal Renggli. Um die eigene Entwicklung zu reflektieren, setzen sich die Lernenden für die Fokuswochen Ziele, deren Erreichung sie im Anschluss überprüfen. Die Schule legt dabei die Schwer-

punktthemen der Reflexionen fest.

In der ersten Reflexion der Fokuswochen eins und zwei lag der Schwerpunkt auf der Sozialkompetenz «Zusammenarbeit im Team». In der zweiten Reflexion der Fokuswochen drei und vier ging es um die eigenen Stärken in der Auftrittskompetenz.

Milena Romer bestätigt, dass sie sich in diesen zwei Bereichen persönlich stark weiterentwickeln konnte: «Wir haben gelernt, gut im Team zusammenzuarbeiten. Dazu gehörte zum Beispiel, verschiedene Ansichten zu akzeptieren und einen gemeinsamen Nenner zu finden, so dass am Ende alle zufrieden waren. Zudem mussten wir jeweils viele Aufgaben in kurzer Zeit erledigen, weshalb wir diese gut priorisieren und untereinander aufteilen mussten.» Auch ihre Auftrittskompetenzen habe Milena Romer in den Fokuswochen stärken können: «In jeder Fokuswoche gab es in irgendeiner Form eine Präsentation oder einen Auftritt. Die Kompetenzen, wie zum Beispiel selbstbewusstes Auftreten, deutliches und klares Sprechen, Blickkontakt halten, kann ich nun auch in meinem Arbeitsalltag gut einsetzen.»

Unerwartete Ergebnisse

«Das Spezielle an den Fokuswochen im Vergleich zum Regelunterricht ist, dass in jedem Projekt mehrere Fachbereiche ineinander spielen und dass die Aufträge sehr offen formuliert sind», sagt Pascal Renggli. Es sei Teil der Aufgabe, dass sich die Lernenden in einer komplexen Situation selbst zurechtfinden. Die Lehrpersonen stehen während den Projektwochen als Coaches unterstützend zur Seite.

Milena Romer sagt dazu: «Zuerst war es herausfordernd, dass die Aufgaben so offen gestellt wurden. Wir mussten uns viel Hintergrundwissen selbst erarbeiten. Das war zeitaufwändig.

Das Gute daran war aber, dass wir viel Eigenverantwortung übernehmen, selbst Entscheidungen treffen und eigene Ideen einbringen konnten. So waren wir am Ende eines Projekts immer stolz auf uns und darauf, was wir geschafft hatten.»

Pascal Renggli ergänzt: «Es ist erfreulich, wie gut sich die Lernenden in die Themen eingedacht und sich bei der Umsetzung engagiert haben.» So kamen bei jeder Gruppe unterschiedliche und zum Teil auch unerwartete Ergebnisse heraus. Die Qualität der Projektarbeiten sei bis jetzt sehr gut gewesen, so Renggli.

So geht es weiter

In der fünften Fokuswoche werden die Lernenden in die Rollen von Verkäufern und Verkäuferinnen sowie Kunden und Kundinnen schlüpfen, um Verkaufsgespräche in der Landessprache oder in Englisch zu üben. Diese Fokuswoche soll unter anderem zur Vorbereitung für die mündlichen QV-Prüfungen im Handlungskompetenzbereich D dienen, der sich thematisch dem «Gestalten von Kunden- und Lieferantenbeziehungen» annimmt.

In der sechsten Fokuswoche wird erneut die Unternehmenssimulation «EcoStartup» zum Einsatz kommen, wie bereits in der ersten Fokuswoche. Dieses Mal wird aber auf einem höheren Niveau gespielt. Die Lernenden werden zum Beispiel mehr Kennzahlen berechnen und Statistiken aufstellen müssen, um Investoren von ihrem Unternehmen zu überzeugen.

Autorin: Letizia Kruppenacher



Jetzt anmelden!

Weiterbildungen

Melden Sie sich direkt über unsere Webseite an oder informieren Sie sich an unseren Infoanlässen über Ihre verschiedenen Möglichkeiten.

wirtschaftsschule
kv winterthur

www.wskvw.ch



Dipl. Event Manager/in (inkl. Sponsoring)

- 🕒 Donnerstag, 17:30 - 20:45 Uhr, zusätzlich ein Samstag, 9:00 - 13:30 Uhr und ein Dienstagabend (Eventabend extern)
Start: 22. Mai 2025

Sachbearbeiter/in Sozialversicherungen

- 🕒 Montag und Mittwoch, 18:00 - 21:15 Uhr
Start: 20. Oktober 2025

Sachbearbeiter/in Immobilien-Bewirtschaftung

- 🕒 Dienstag, 17:30 - 20:45 Uhr und ca. 14 Samstage, 8:00 - 12:45 Uhr
Start: 21. Oktober 2025

Sachbearbeiter/in Personalwesen

- 🕒 Dienstag, 17:30 - 20:45 Uhr und einzelne Samstage, 8:00 - 15:15 Uhr
Start: 21. Oktober 2025

Sachbearbeiter/in Rechnungswesen

- 🕒 Abend: Dienstag und Donnerstag, 17:30 - 20:45 Uhr
Tag: Dienstag, 8:00 - 15:15 Uhr
Start beide: 21. Oktober 2025

Fachausweis Sozialversicherungen

- 🕒 Dienstag, 17:30 - 20:45 Uhr und einzelne Samstage, 8:00 - 15:15 Uhr
Start: 21. Oktober 2025

Dipl. Online Marketing Manager/in (inkl. Social Media)

- 🕒 Dienstag, 17:30 - 20:45 Uhr
Start: 21. Oktober 2025

GUTSCHEINE MIT RABATT! EINKAUFEN!

... und nutzen Sie die Gelegenheit, um bei über **150 Detaillisten** einzukaufen!

Vereinigung der Detailfachgeschäfte Winterthur und Umgebung
Kirchplatz 4
8400 Winterthur
052 212 22 40
info@vdw.ch
www.vdw.ch

10 Franken
20 Franken
50 Franken

Gschänk-Guetzohr

Impressum

März 2025
62. Ausgabe

Herausgeber

Kaufmännischer Verband Winterthur
Tösstalstrasse 37
8400 Winterthur
+41 52 269 09 09
info@kfmv-winterthur.ch
kfmv-winterthur.ch

Anzeigenverwaltung

info@kfmv-winterthur.ch

kaufmännischer verband

*gemeinsam sind wir zukunfft.
in winterthur.*

Redaktion & Layout

Letizia Kruppenacher
Alena Mehli
Marketing und Kommunikation

Marco Thomann
Geschäftsführer

Karriereschritt geplant?

Starten Sie mit einer Weiterbildung durch!

- Sachbearbeitung Rechnungswesen
- Sachbearbeitung Treuhand
- Sachbearbeitung Immobilien-Bewirtschaftung
- Sachbearbeitung Marketing und Verkauf
- Sachbearbeitung Personalwesen
- Sachbearbeitung Sozialversicherungen
- Fachausweis Finanz- und Rechnungswesen
- Fachausweis Human Resources
- Fachausweis Sozialversicherungen
- Fachausweis Marketing und Verkauf
- Wiedereinstieg Kauffrau/Kaufmann

Weitere Informationen und Anmeldung unter:
www.wskvw.ch/weiterbildung

