

INFO-PARTNER



006874

Die Wirtschaft wird sich weiter in die bereits eingeschlagene Richtung bewegen. Der harte, globalisierte Wettbewerb auf den Weltmärkten wird den Kostendruck weiter verstärken und die Unternehmen knapp kalkulieren lassen. Sehen sie eine Möglichkeit, mit unsauberen Methoden wie Preisabsprachen oder Fusionen die Erträge zu steigern oder mit Lohndumping den Aufwand zu reduzieren, so werden sie davor nicht zurückschrecken.

Wir kennen die Auswirkungen für die Menschen in den Unternehmen zur Genüge aus den Erfahrungen der letzten Jahre. Die Mitarbeitenden werden zu Spielbällen der Geschäftsleitungen, werden als Kostenfaktoren betrachtet, mal hierhin und dann wieder dorthin versetzt, befördert und zurückgestuft, oft freigestellt und entlassen. Wer zur Kernbelegschaft gehört, zur Gruppe der sogenannten «Know-how-Träger», also der Spezialistinnen und Spezialisten für die

wichtigsten Geschäftsprozesse, der wird mit Bonuszahlungen und Benefits bei der Stange gehalten. Das nur mittelmässig qualifizierte «Fussvolk» des Unternehmens bekommt jedoch die ganze Härte des rüden Kostenmanagements zu spüren, verliert Lohnbestandteile und oft auch die Stelle.

Vereinsamung und Demotivation

Kein Wunder, zeigt eine Befragung der Bankangestellten,

Der gleitende Abschluss



FOTO EXPRESS

TEXT: PETER VON LANTHEN

welche die Universität Zürich gemeinsam mit dem KVZ im ersten Quartal 1999 durchführte, dass 59% der Ansicht sind, die Mehrheit der Erwerbstätigen sei von Stellenverlust bedroht. Jede und jeder zweite Bankangestellte fürchtet sich vor einem Stellenverlust. 19% glauben, dass sie jederzeit und unmittelbar ihre Stelle verlieren könnten. 76% sind deshalb der Meinung, dass die fusionierenden Unternehmen sich ihrer sozialen Verantwortung gegenüber den Mitarbeitenden nicht bewusst sind. 25% sprechen der Privatwirtschaft im Zusammenhang mit dem Stellenabbau sogar jedes soziale Verantwortungsbewusstsein ab. Diese Zahlen belegen klar, dass die Verunsicherung der Bankangestellten enorm gross ist. Wie steht es wohl um die Unternehmens-treue und Motivation der Leu-

ber gesetzten Regeln folgenden Biografien weit verbreitet. Die Job-Hopper, welche einem inneren Plan folgend scheinbar wahllos die Stellen wechseln und Freizeitaktivitäten beismischen. Die Patchworker, welche mal festangestellt, dann wieder teilzeitlich, auf Projektbasis oder selbständig arbeiten. Menschen, welche einen Zweit- oder Drittberuf ausüben. Und sogenannte Portfolio-Vermarkter, welche alle ihre Fähigkeiten unabhängig voneinander nutzen, beispielsweise als Bildhauer künstlerisch tätig sind, daneben als Englischlehrer unterrichten und zusätzlich noch in Eigenregie Rolläden verkaufen.

Welche Qualifikationen sind gefragt?

Diese Leute haben ein neues Verhältnis zum landläufigen Sicherheitsbegriff entwickelt.

alle, welche auf kulturellen Schlüsselqualifikationen beruht. Toleranz und Offenheit für Neues prägen sich als Visions- und Innovationskraft aus. Eine hohe Motivations- und Gestaltungskraft bedingt viel Commitment- und gleichzeitig Abgrenzungsfähigkeit. Mit einer zu einseitigen Ausrichtung auf die harten, technologischen Qualifikationsfaktoren – die zweifellos sehr wichtig sind! – kommen wir nicht mehr weiter. Es gilt Nischen zu suchen in einer Arbeitswelt, in der Standardberufe und Lebensstellen, aber auch die traditionellen Bindungen von Individuen und Organisationen verschwinden. Ein Blick in die Anzeigenrubriken der Tagespresse vermittelt einen klaren Eindruck davon, was heute von Stellenbewerbenden verlangt wird. Von einem Informatiker wird nicht nur Fachwissen erwartet, sondern eine ganzheitliche Problemlösungsfähigkeit. Grosse Selbständigkeit, viel Eigeninitiative, eine gute psychische und physische Gesundheit sowie hohe Sozialkompetenz werden wie in den meisten beruflichen Funktionen vorausgesetzt. Eine gute Allgemeinbildung ist die Grundlage, auf der Ethik, Kritikfähigkeit und Urteilskraft ausgebildet werden. Die Schlüsselqualifikationen der Welt von morgen sind gar nicht neu, sondern sie wurzeln in den grundlegenden Fähigkeiten, welche seit eh und je zum Menschsein gehörten. Die menschliche Vernunft ist zur Bewältigung der Herausforderungen unserer hoch komplexen Gesellschaft am wichtigsten. Sie ist zu stärken und ihre Unbestechlichkeit zu fördern. ➤

Aus- und Weiterbildungskonzepte für die Zukunft

te, welche solche Aussagen machen?

Es ist klar, dass die traditionelle Unternehmenskultur, welche den Mitarbeitenden eine Heimat bot, endgültig der Vergangenheit angehört. Doch auch die gesellschaftlichen und politischen Leitplanken lösen sich zunehmend auf. In einigen Jahren werden auch Schweizerinnen und Schweizer erleben können, welche Vorteile ihnen die Personenfreizügigkeit im europäischen Raum öffnet. Schon heute sind die individualistischen, nur sel-

Sie streben eher nach Selbstverwirklichung als nach Karriere und bewegen sich flexibel im Arbeitsmarkt. In den meisten Fällen haben sie auch ein besonderes Know-how oder ein bestimmtes Talent zur Verfügung, das sie gut vermarkten können. Für sie ist der Begriff Lebensunternehmer geprägt worden. Weniger Qualifizierte und Menschen mit einem Handicap haben hingegen das Nachsehen.

Für den sozialen Ausgleich brauchen wir deshalb eine neue Arbeitsmarktfähigkeit für

Unser viel
gelobtes
Schulsystem
hat einen
dringenden
Nachholbedarf
bei der
Vermittlung
zeitgemässer
Inhalte
und Fertigkeiten.



Die Mitarbeitenden werden zu Spielblällen der Geschäftsleitungen, werden als Kostenfaktoren betrachtet, mal hierhin und dann wieder dorthin versetzt, befördert und zurückgestuft, oft freigestellt und entlassen.

Viele Unternehmen vermitteln Antiquiertes

Manches Kursverzeichnis von Schulungs- und Ausbildungszentren grosser Unternehmen vermittelt den Eindruck, es würden hauptsächlich Fertigkeiten im Umgang mit Software, Produkten und internen Prozessen instruiert. Technik- und Wissensorientierung beherrschen das Feld und sind Ausdruck eines mechanischen Menschenbildes. Oft werden in der Weiterbildung Moderscheinungen aufgegriffen, welche kostenmässig unsinnig sind und den Mitarbeitenden wenig bringen. «Kurstourismus» werden solche Angebote in Weinkunde, Farb- und Stilberatung und ähnlichem abschätzig genannt. Projektmanagement, Führungsfähigkeit und Qualitätssicherung sind andererseits Inhalte, die etwas überspitzt gesagt bereits in der Volksschule hätten vermittelt werden können. Betriebliche Aus- und Weiterbildung als Defizitbewältigung im grossen Stil? Zum Teil ist es so, denn unser viel gelobtes Schulsystem hat einen dringenden Nachholbedarf bei der Vermittlung zeitgemässer Inhalte und Fertigkeiten. Die öffentliche Volksschule, welche vor über 150 Jahren als Wegbereiterin der Chancengleichheit und der wirtschaftlichen Entwicklung eingeführt wurde, hat sich vielerorts zum Terrarium entwickelt, in dem ein Schonklima für Mittelmässigkeit herrscht. Dies kommt jedoch nicht den Schülerinnen und Schülern entgegen, sondern eher den Lehrpersonen, die sich gegen mehr Aufwand wehren. Den Kindern und Jugendlichen kann eine Steigerung des Anspruchsniveaus der Schule durchaus

zugemutet werden, sofern sie spielerisch und individuell daherkommt.

Was hole ich mir wo?

Anders sind die Verhältnisse in den Kaufmännischen Berufsschulen, welche auf die Praxisorientierung ihrer Aus- und Weiterbildungsangebote stolz sein können. Ihr Erfolgsrezept besteht darin, dass sie auf allen Stufen über gemischte Aufsichtsorgane von Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden verfügen, welche die Anforderungen des Marktes umgehend einbringen. Deshalb realisiert die KV Zürich Business School immer wieder in kurzer Zeit neue Ausbildungsgänge, welche, wie Web Publishing, Wirtschaftsinformatik und Informatik-Projektleitung, neue Berufe erschliessen. Dem Kaufmännischen Verband und anderen berufspolitischen Verbänden kommt im Bereich von Aus- und Weiterbildung eine eminent wichtige Bedeutung zu, weil sie ein qualitativ sehr hohes Niveau halten, welches laufend überprüft, gesichert und zertifiziert wird. Die Führung von Berufsschulen ist die eigentliche Kernkompetenz des KVZ und spart dem Staat Millionenbeträge. Nicht zu vergessen ist die grosse Bedeutung von geeigneten Übungsfeldern, welche den Lernwilligen zur Übung ihrer Fertigkeiten angeboten werden. Die Familie ist ein solches, indem beispielsweise die Haushaltsführung als erstklassige unternehmerische Aufgabe und die Kinderbetreuung als harte Führungsarbeit zu betrachten ist. Die Arbeit in der Familie sollte deshalb stärker honoriert werden und als an-

erkannte Führungs- und Vorbildfunktion gelten, wie dies bei der Feuerwehr, im Militär, beim Zivilschutz und Zivildienst, in politischen Ämtern und auf den übrigen staatlichen Übungsfeldern der Fall ist. Die Aufwertung der Übungsfelder des privaten Bereichs bei Vereinen, in sozialen Aufgaben und in der Nachbarschaftshilfe sowie in der Mitgestaltung des öffentlichen Lebens im Quartier oder in der Gemeinde würde die Motivation der Beteiligten und ihren Willen zur persönlichen Weiterbildung stärken.

Lebenslanges Lernen

Zur Realisierung der Chancen, welche die zunehmende Flexibilisierung der Arbeitsmärkte bietet, ist die gesamte Gesellschaft gefordert. Wir brauchen ein tragfähiges soziales Netz, welches es den Menschen erlaubt, vermehrt Risiken einzugehen und unternehmerische Initiativen zu entfalten, zudem ist ein gesetzlicher Rahmen nötig, welcher die Gefahr möglicher Missbräuche mindert.

Der Ruf nach lebenslangem Lernen ist richtig, doch löst er das Problem nicht. Die Menschen müssen Zeit erhalten, um ihre persönliche Entwicklung voranzutreiben und fehlende Qualifikationen aufzubauen. Dazu braucht es transparente Bildungsangebote und durchlässige Ausbildungsprogramme einerseits, eine generelle Aufwertung der Weiterbildungsstufe andererseits. Der «gleitende Abschluss der Ausbildung» muss zum Regelfall werden. Allerdings ist darunter nicht ein endloses «Learning by Doing» zu verstehen. Erwerbsarbeit und Weiterbil-

dung sind im Gegenteil zu verflechten und über die Gesamtarbeitsverträge verbindlich zu regeln. Zum Recht auf Weiterbildung, welches vor allem für höher Qualifizierte gilt, kommt nun die Pflicht zur stufengerechten Weiterbildung für alle.

Es braucht Bildungsurlaube, sogenannte Sabbaticals, modularartig kombinierbare Lernphasen und Jahresarbeitszeitvereinbarungen mit klar definiertem Weiterbildungsanteil. Dabei soll nicht nur die fachliche Weiterentwicklung im Zentrum stehen, sondern die Stärkung der menschlichen Kernkompetenzen im allgemeinen. Bildung soll lustvoll betrieben werden, sinn- und gemeinschaftsstiftend sowie kulturvermittelnd wirken. Die Finanzierung der Weiterbildung hätte über Stipendien und Schulbeiträge aus staatlichen Mitteln zu erfolgen. Die Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden ihrerseits hätten anteilmässig zur Deckung der Kosten beizutragen, wozu ein Teil der Erlöse aus weiteren Produktivitätssteigerungen und Arbeitszeitreduktionen sowie aus der Arbeitslosenversicherung herbeigezogen werden dürften.

Beeilen wir uns. Schon bald werden Arbeit- und Auftraggeber nicht mehr «Kräfte» zur Erledigung von Teilaufgaben suchen und «Stellen» am Flussband der Betriebsprozesse besetzen wollen, – dies wäre das alte Denken von Henry Ford –, sondern zum Unternehmen passende, gut qualifizierte Menschen für die gemeinsame Bewältigung der Zukunft. Manche dieser Menschen sind heute frustriert, von Stellenverlust bedroht oder arbeitslos. ●

Peter
Vonlanthen
Geschäftsleiter
KV Zurich



Öffnungszeiten des KVZ über die Festtage

Die kommenden Festtage benützen wir, um aufzutanken, neue Kräfte zu sammeln. Das Sekretariat bleibt deshalb vom Freitag, 24. Dezember 1999, 12.00 Uhr, bis und mit Sonntag, 2. Januar 2000, geschlossen. Ab Montag, 3. Januar 2000, stehen wir Ihnen wieder in allen Belangen zur Verfügung.

Liebe Leserinnen und Leser.

In wenigen Tagen ist Weihnachten. Unübersehbar. Das Fest des Konsums steht wieder einmal an. Ich weiss nicht so recht, ob ich mich ärgern soll über all die Lichter, die eigentlich nur aussagen, «kaufe was, mach Geschenke, konsumiere», oder ich mich freuen soll. Licht als Zeichen des Verstehens der Nächstenliebe, der Freude. Aber wie so vieles in unserer Welt ist auch diese Frage widersprüchlich. Für meinen Teil auf jeden Fall habe ich entschieden. Ich ziehe mich an Weihnachten zurück, feiere diese Tage mit meiner Frau allein, und sicherlich wird mich niemand an einer halbverrückten Millenniumsfeier, weder am Nordpol, noch in der Concorde antreffen. Das ist mir zu blöd. In diesem Sinne wünsche ich unseren Leserinnen und Lesern allen schöne, stille Weihnachtstage und ein erfolgreiches neues Jahr.

Inhalt

Titelgeschichte	1 – 5
Berufspolitik	6 – 11
ZAG	12 – 14
Gleichstellung	15
Veranstaltungen	16 – 21
Sozialpolitik	22
Wir von der Bank	23
Serie: Menschen	24 – 25
Öffentlicher Dienst	26
Sektionen	27
Impressum	28