

# WIR KAUFLEUTE

Das Magazin  
des Kaufmännischen Verbands  
N° 1/3\_2025

Was sind deine Skills? 😎

Was meinst du damit? 🤔

Was macht dich aus?  
Worüber definierst du dich?  
Was kannst du, was andere  
nicht können? 😎

Hmm ...  
Ich bin recht lustig.  
Gilt das?! 🙄

Na klar.  
Was noch? 😎

Äh. Hm. Also: Ich bin beliebt,  
ich bin cool, ich kann tanzen, ich kann  
Leute motivieren. Und integrieren.  
Mich bringt nichts so schnell aus der Bahn.  
Zudem bin ich schnell und, wie gesagt, witzig.  
Ich spreche drei Sprachen – in allen kann ich  
locker über Data Analysis, Katzenvideos und  
Organisationsentwicklung referieren.



**kaufmännischer  
verband**

*gemeinsam sind wir zukunft.*

FOKUS	<b>FUTURE SKILLS: ZWISCHEN TRADITION UND TRANSFORMATION</b> ANDREA BELLIGER über Kompetenzen und was sie für die Zukunft von Arbeit und Führung bedeuten.	04
	<b>IM GESPRÄCH MIT...</b> ... CORNEL MÜLLER. Über Recruiting-Prozesse und den Mut, sich stets neu zu erfinden.	06
BERUF	<b>HARD SKILLS VERSUS SOFT SKILLS</b> SIMON SIGRIST erklärt Trends und gibt Tipps fürs erfolgreiche Bewerben.	08
WBP COMMUNITY	<b>NEUE ARBEITSWELT, NEUE KOMPETENZEN</b> VERA CLASS bereitet Lernende und Ausbilder:innen auf die Zukunft vor.	11
ENGAGEMENT	<b>ANALOG VERSUS DIGITAL: ES BRAUCHT BEIDES</b> Der KAUFMÄNNISCHE VERBAND SCHWEIZ zeigt die Vorteile analoger Fähigkeiten auf.	14
POLITIK	<b>DIE ZUKUNFT DES ARBEITSMARKTS: DIGITALISIERUNG, DEMOGRAFIE &amp; CHANCENGLEICHHEIT</b> SABINA ERNI analysiert die Schwerpunktthemen Digitalisierung und demografischer Wandel.	16
RECHT	<b>DIE WICHTIGSTEN RECHTE &amp; PFLICHTEN DER ARBEITNEHMENDEN</b> THOMAS LETSCHs kleines Einmaleins in Sachen Recht für Arbeitnehmende.	19



#### **FUTURE SKILLS**

Was künftig auf dem Arbeitsmarkt gefragt ist, ist weniger eine abschliessende Liste von Fähigkeiten und Fertigkeiten, sondern vielmehr eine Haltung. ANDREA BELLIGER forscht zu dieser tiefgreifenden Transformation. **04**



#### **HARD VS. SOFT SKILLS**

Zu den wichtigsten zehn Skills zählen Flexibilität, Empathie, Kreativität, Neugier und Selbsterkenntnis. Laufbahn- und Karriereberater SIMON SIGRIST mit Tipps und Tricks für die Bewerbung. **08**

*Future Skills, Hard Skills, Soft Skills – in diesem Heft dreht sich alles um Ihre beruflichen Zukunftschancen.*

*Entdecken Sie Ihre Stärken neu, entwickeln Sie sie weiter und kommunizieren Sie sie aktiv. Lassen Sie sich motivieren, denn Ihre Skills sind das Fundament für eine erfolgreiche Zukunft. Egal, ob Sie auf analoge Fähigkeiten setzen oder sich auf innovative Techniken fokussieren – es geht immer darum, Ihre Einzigartigkeit zu erkennen und gezielt zu fördern.*

*Fragen Sie sich: Wie kann ich meine Talente noch besser in den Vordergrund rücken? Welche Future Skills möchte ich in meinem beruflichen Alltag nutzen?*

*Lassen Sie sich inspirieren, probieren Sie Neues aus und finden Sie heraus, was wirklich zu Ihnen passt.*

Wow.  
Du hast richtig viele Skills.  
Werd' nun kreativ  
und setze sie gut ein.

Okay ...!



Nicht alle Skills bringen eine Lohn-erhöhung. Dafür vielleicht umso mehr Freude, Gelassenheit und Schwung in den Alltag. Wir haben sieben davon zusammengetragen.

### **1. FREIES TANZEN → SELBSTBEWUSSTSEIN & SPONTANITÄT**

Beim Tanzen zählt der Moment, nicht die Perfektion. Die Freiheit, sich ohne feste Struktur zur Musik zu bewegen, stärkt das Selbstbewusstsein und fördert Spontanität – zwei Eigenschaften, die in Meetings, Verhandlungen oder bei plötzlichen Herausforderungen von unschätzbarem Wert sind. Wer sich auf den Rhythmus des Augenblicks einlässt, bleibt stets beweglich.

# FUTURE SKILLS: ZWISCHEN TRADITION UND TRANSFORMATION



**Generative KI verändert die Arbeitswelt – doch unbemerkt vollzieht sich eine noch tiefere Transformation. Während Unternehmen über Future Skills debattieren, eignen sich Arbeitnehmende neue Fähigkeiten längst eigenständig an. Was bedeutet das für die Zukunft von Arbeit und Führung?**

In den Büros findet eine technologische Revolution statt. Studien zufolge hat generative KI das Potenzial, zwei Drittel aller Schweizer Arbeitsplätze produktiver zu machen und damit das Bruttoinlandsprodukt um 11 Prozent zu steigern\*. Fast die Hälfte der Arbeitnehmenden nutzt bereits KI, aber nur jedes zehnte KMU setzt sie systematisch ein. Interessant ist auch der Umgang mit KI im Arbeitsalltag: Sieben von zehn Beschäftigten sehen die neue Technologie als Karriere-Booster, doch jeder Zweite verschweigt den eigenen KI-Gebrauch den Vorgesetzten. Noch bemerkenswerter ist, dass KI-Tools oft problemlos genutzt werden, obwohl 75 Prozent der Unternehmen keine entsprechenden Schulungen anbieten. Diese Entwicklung zeigt: Die Arbeitswelt verändert sich nicht nur durch technologische Fortschritte, sondern auch durch den eigenständigen Kompetenzaufbau der Beschäftigten.

**Future Skills – ein alter Begriff mit neuer Relevanz.** In diesem Kontext taucht immer wieder ein Begriff auf: Future Skills. Gemeint ist ein Bündel an technologischen, kognitiven, emotionalen und interpersonalen Kompetenzen, die uns fit für die Zukunft machen sollen – darunter analytisches Denken, Kreativität, Resilienz und Flexibilität. Dabei ist das Konzept keineswegs neu. Schon in den 1970er-Jahren wurde unter dem Begriff der «Schlüsselqualifikationen» über zukunftsrelevante Fähigkeiten diskutiert. Doch was genau Future Skills sind, ist umstritten. Kritiker:innen bemängeln die Vagheit des Begriffs und warnen davor, klassische Bildungsinhalte zu vernachlässigen. Befürworter:innen hingegen sehen darin eine notwendige Anpassung an die sich rapide wandelnde Arbeitswelt.

**Das breite Spektrum der Future Skills.** Studien zeigen, dass Future Skills weit mehr umfassen als nur technologische Fähigkeiten. Sie lassen sich grob in drei Kategorien einteilen:

- **Technologische Skills** – etwa KI-Kompetenz und Data Fluency
- **Kognitive Skills** – darunter kritisches Denken und die Fähigkeit, komplexe Probleme zu lösen
- **Sozial-emotionale Skills** – wie Empathie, effektive Kommunikation und Resilienz

Angesichts der globalen Herausforderungen rücken zudem **Green Skills** in den Fokus – also Kompetenzen im Bereich Nachhaltigkeit und Transformation.

**Führung als Future Skill.** Spannend ist auch, wie sich Future Skills im Bereich Führung widerspiegeln. Fachliche Exzellenz allein reicht heute nicht mehr. Führungskräfte müssen sich in einem dynamischen Umfeld bewegen, ihr Team durch Unsicherheiten navigieren, selbst adaptiv und resilient bleiben, fachliche Kompetenz mit digitalem Know-how



## **2. SPONTANES KOCHEN → KREATIVITÄT & PROBLEMLÖSUNG**

Ein leerer Kühlschrank und dennoch ein genussvolles Mahl – eine Kunst, die der Improvisation ebenso dient wie der Kreativität. Wer aus wenigen Zutaten ein köstliches Gericht zaubern kann, beherrscht auch im Berufsalltag die Kunst, aus knappen Ressourcen überzeugende Lösungen zu entwickeln. Und sollte das Experiment scheitern, bleibt immer die Möglichkeit, es als avantgardistische Küche zu deklarieren.

und emotionaler Intelligenz verbinden und eine Kultur der Kreativität und Diversität fördern. Kann eine einzelne Person all diese Anforderungen überhaupt erfüllen? Die Antwort liegt in einem Paradigmenwechsel: Führung wird zunehmend als kollektiver, fluider Prozess verstanden. Konzepte wie verteilte, adaptive oder dienende Führung setzen auf die Kraft des Teams anstelle einer allwissenden Einzelperson. Führung ist somit weniger eine Position, sondern eine gemeinsam gestaltete Praxis.

**Fazit: Zukunft aktiv gestalten.** Future Skills sind also weniger eine abschliessende Liste von Fähigkeiten und Fertigkeiten, sondern vielmehr eine Haltung. Sie beinhaltet Offenheit für Veränderung, die Bereitschaft zur Zusammenarbeit und ein tiefes Verständnis für die Komplexität der Welt. Die stille KI-Skill-Revolution in den Schweizer Büros zeigt: Wir eignen uns gerne und eigenständig jene Fähigkeiten an, die wir als sinnvoll und förderlich empfinden. Unternehmen tun gut daran, diesen natürlichen Lernprozess ihrer Mitarbeitenden zu unterstützen.

ANDREA BELLIGER ist Professorin, Autorin und Verwaltungsrätin in verschiedenen Schweizer und internationalen Unternehmen. Sie beschäftigt sich mit dem Thema der Digitalen Transformation in unterschiedlichen Branchen von Gesundheit bis Finanzen, von Bau bis Bildung.

\* «Das wirtschaftliche Potential von KI für die Schweiz» in «Capturing the next wave of benefits from generative KI». Eine Implement Consulting Studie im Auftrag von Google Schweiz (August 2024).

# ... CORNEL MÜLLER

**Herr Müller, der Recruiting-Prozess ist heute von Schlagworten wie menschenzentriertes Arbeiten und Skill-Based-Hiring geprägt. Mehr als schöne Worte?** Leider nicht. Noch immer werden bis zu 55 Prozent der Arbeitssuchenden diskriminiert: Ü50, Mütter, Menschen mit Migrationshintergrund oder gesundheitlicher Beeinträchtigung. Die KI-Tools der HR-Abteilungen verstärken dies noch. Sie filtern gezielt und ausschliesslich nach den geforderten Skills. Dadurch werden Fähigkeiten übersehen, die in einem persönlichen Gespräch vielleicht zum Vorschein kommen. Ein Verlust für beide Seiten.

**Kann es helfen, die Bewerbung mit Hilfe von KI zu erstellen?** Im Gegenteil. Denn die KI der HR-Abteilungen sind darauf aus, dieses Vorgehen aufzuspüren. Das Resultat ist gegenseitiges KI-Wettrüsten. Dabei geht es doch darum, dass es matcht zwischen den Anforderungen der Arbeitgebenden und den Werten und Skills der Arbeitnehmenden. Das ist auch die Idee unserer neuen Initiative «Work-ID».

**Was steckt da dahinter?** «Work-ID» ist eine Art Tinder der Arbeitswelt. Auf der Plattform können Job-Suchende ihre Skills und Werte hinterlegen, ohne sichtbare Angaben von persönlichen Daten wie Namen, Alter oder E-Mail-Adresse. Diese «Work-ID» wird dann mit allen in der Schweiz ausgeschriebenen Stellen – rund 200 000 – diskriminierungsfrei in punkto Werte und Anforderungen abgeglichen.

**Aus Sicht der Arbeitnehmenden scheint das vielversprechend. Wie sehen das die Unternehmen?** Da besteht sicher noch Aufklärungsbedarf. Firmen sind interessiert daran, den Bewerbungsprozess so schlank wie möglich zu halten. Für sie haben wir das Tool «Skills-Manager» entwickelt, das wir allen Unternehmen in der Schweiz frei Haus zur Verfügung stellen, um ihre Firmen-Skills aufzulisten. Unsere Hoffnung dabei: Wenn Werte und Skills auf beiden Seiten stimmen, können Arbeitgebende ihre Vorurteile gegenüber Alter, körperlichen Einschränkungen oder Nationalitäten ablegen und es kommt zusammen, was zusammengehört.

**Was müssen Arbeitnehmende bei Bewerbungen heute anders machen als noch vor fünf Jahren?** Vermutlich kommt man nicht darum herum, seinen CV mit KI zu tunen, weil die Arbeitgebendenseite auch mit KI arbeitet. Leider. Unsere

Vision: Im CV steht, was die Bewerbenden können, was sie gern machen, was sie lernen möchten und was ihnen wichtig ist. Im Gegenzug versprechen die Stellenanzeigen nicht das Blaue vom Himmel punkto Benefits und Lohn. Dann besteht eine gute Chance auf eine langfristige Zusammenarbeit für beide Seiten.

**Ist das denn noch gefragt? Projektbezogene Aufträge nehmen gegenüber fixen Arbeitsverhältnissen zu.** In gewissen Bereichen ja. Umso mehr sind Arbeitnehmende heute in der Pflicht, arbeitsmarktfähig, und somit für die Arbeitgebenden relevant zu bleiben. Immer mehr Aufgaben werden digitalisiert. Wer nur diese beherrscht, ist ersetzbar.

**Stichwort Weiterbildung kommt hier auf – ein ständiger Wettlauf mit der Digitalisierung.** Genau. Bei der «Work-ID» werden wir auf den 120 000 Skills, die gelistet sind, einen Index erstellen. Er zeigt die Wahrscheinlichkeit der Digitalisierung an. Ein Beispiel: Ein Lastwagenfahrer sieht auf dem Index, dass es eine Frage der Zeit ist, bis es den führerlosen Lastwagen gibt. Beim Abgleich seiner weiteren Skills entdeckt er, dass sie mit dem eines Drohnenpilots übereinstimmen. Das kann helfen, mit der entsprechenden Weiterbildung den Anschluss in ein neues Arbeitsfeld zu finden.

**Die Unsicherheiten des heutigen Arbeitsmarkts haben auch eine spannende Komponente – man kann sich neu erfinden.** So ist es. Ich bin überzeugt, dass uns die Arbeit in der Schweiz nicht ausgehen wird. Aber wir müssen alle bereit sein, uns auf Neues einzulassen. Es muss nicht immer ein dreijähriger MAS-Lehrgang sein. Manchmal reicht auch ein E-Learning. Wichtig ist: Machen!

Seit den 1990er-Jahren beschäftigt sich CORNEL MÜLLER mit der Personalrekrutierung und hat seither mehrere Unternehmen gegründet.



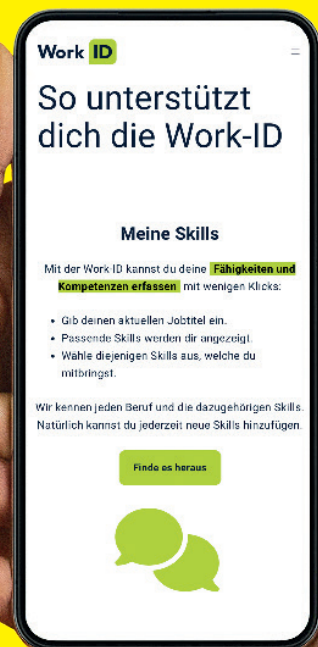
**«WORK-ID» FÜR EINE STARKE SCHWEIZER ARBEITSWELT**  
Alle Informationen und Vorteile zur neuen Skills- und Werte-fokussierten Plattform für Job-Suchende gibt es via QR-Code.

Das Gespräch führte ANINA RETHER, Redaktorin WIR KAUFLEUTE.



### 3. INSTRUMENT SPIELEN → KONZENTRATION & DURCHHALTEVERMÖGEN

Ein Musikinstrument zu erlernen, ist der Beweis, dass Beharrlichkeit belohnt wird. Anfangs erklingen nur schiefe Töne, doch mit Geduld und Übung entstehen harmonische Melodien. Ähnlich verhält es sich mit jeder neuen Fähigkeit im Berufsleben – sei es eine neue Software oder eine ungewohnte Präsentationstechnik: Wer übt, meistert früher oder später auch die schwierigsten Passagen.



# HARD SKILLS VERSUS SOFT SKILLS

**Welches sind die wichtigsten Skills 2025? Das World Economic Forum hat dazu eine Umfrage bei internationalen Firmen durchgeführt. Unter den zehn wichtigsten werden Flexibilität, Empathie, Kreativität, Neugier und Selbsterkenntnis genannt. Sie gehören zu den Soft Skills, zu denen zum Beispiel auch Problemlösungs- und Anpassungsfähigkeit zählen.**



## Skills 2025

Alle Umfrageergebnisse zu den wichtigsten Skills finden sich via QR-Code.

Hard Skills umfassen das Wissen, das wir uns angeeignet haben. Beispiele dafür sind Programmierfähigkeiten, Kochkünste, aber auch das Beherrschen von Fremdsprachen. Dieses Wissen ist häufig durch Tests messbar. Soft Skills hingegen sind schwieriger zu überprüfen.

Oft wird gesagt: Hard Skills bringen eine Person in den Beruf. Die Soft Skills entscheiden danach über den beruflichen Erfolg.

## Identifikation Ihrer Soft Skills

Bevor Sie Ihre Soft Skills im CV aufführen und potenzielle Arbeitgebende in einem Interview von Ihren Fähigkeiten überzeugen können, sollten Sie wissen, was Sie auszeichnet. Folgende Fragen können Ihnen dabei helfen:

- Welche persönlichen Fähigkeiten schätzen Freunde an Ihnen?
- Welche Kompetenzen haben Sie bisher eingesetzt, um Ihre Ziele zu erreichen?
- Was steht in Ihren Arbeitszeugnissen dazu?



## Fragebogen

Ein kurzer Test, der helfen kann, Soft Skills zu identifizieren, findet sich via QR-Code.

Wichtig: Bereiten Sie konkrete Beispiele vor, die Ihre Soft Skills durch konkrete Handlungen und Ergebnisse im Berufsleben belegen.

## Soft Skills im CV

Präsentieren Sie Ihre persönlichen Fähigkeiten auf einen Blick.

- Listen Sie unter «Talente» beispielsweise «Interkulturelle Kompetenz, Planung und Organisation, Gewissenhaftigkeit oder Anpassungsfähigkeit» auf.
- Veranschaulichen Sie die genannten Soft Skills in Ihrem Kurzprofil: «Finanzexpertin mit internationaler Erfahrung (interkulturelle Kompetenz), exakter Arbeitsweise ... (Gewissenhaftigkeit)».
- Verknüpfen Sie Ihre Soft Skills mit Ihren Berufserfahrungen: «Organisation von Kundenanlässen ... (Planung und Organisation)».

## Soft Skills im LinkedIn-Profil

Ein vollständiges LinkedIn-Profil zu haben, das auch über Ihre Soft Skills informiert, ist wichtig. Es ist Ihre persönliche Visitenkarte für alle potenziellen Arbeitgebenden.

- Beschreiben Sie diese im Abschnitt «Info» anhand von Beispielen und Erfolgserlebnissen.
- Beschreiben Sie analog zu Ihrem CV unter «Berufserfahrung» Tätigkeiten, welche die von Ihnen eingesetzten Soft Skills anschaulich aufzeigen.
- Bitten Sie Arbeitskollegen und Arbeitskolleginnen Empfehlungen abzugeben, die Ihre Soft Skills bestätigen.

## Soft Skills im Interview

Wer seine Soft Skills kennt und sie im CV und LinkedIn-Profil vermerkt hat, ist schon gut fürs Job-Interview vorbereitet.

- Üben Sie Ihr Job-Interview und beachten Sie, dass Sie Ihre Soft Skills anhand konkreter Situationen anschaulich schildern.
- Nutzen Sie die Standardfragen wie «Warum sind Sie die richtige Person für die angestrebte Stelle?» und «Was interessiert Sie an der Stelle?» dafür, das Gegenüber von Ihren Soft Skills zu überzeugen.
- Verlassen Sie sich während dem Interview auf Ihre Soft Skills.

Wir wünschen Ihnen viel Glück beim Identifizieren und Kommunizieren Ihrer Fähigkeiten. Gerne hilft Ihnen das Laufbahn- und Karriereberatungs-Team des Kaufmännischen Verbands Zürich bei der Identifikation Ihrer persönlichen Stärken und bei vielen weiteren Fragen zu Bewerbungsunterlagen und Karriere. Unser vollständiges Angebot finden Sie auf: [kfmv-zuerich.ch/laufbahnkarriere](http://kfmv-zuerich.ch/laufbahnkarriere)

SIMON SIGRIST, Laufbahn- und Karriereberater Kaufmännischer Verband Zürich



## KONTAKT

Musterstrasse 10  
8001 Zürich  
+41 79 777 77 77  
ella.example@gmx.ch  
Geburtsdatum  
Nationalität



## TALENTE/ SOFT SKILLS

- Interkulturelle Kompetenz
- Planung und Organisation
- Gewissenhaftigkeit
- Anpassungsfähigkeit
- Skill 5
- Skill 6

# ELLA EXAMPLE

MEINE BEZEICHNUNG/LABEL

## KURZPROFIL / EXPERTISE

Finanzexpertin mit internationaler Erfahrung, exakter Arbeitsweise und Organisationstalent ...

## BERUFSERFAHRUNG

### Funktionsbezeichnung

Arbeitgeber:in | von Monat/Jahr - bis Monat/Jahr

- Organisation von Anlässen in Zusammenarbeit mit dem Event-Team

- Haupttätigkeit 2
- Haupttätigkeit 3

### Funktionsbezeichnung

Arbeitgeber:in | von Monat/Jahr - bis Monat/Jahr

- Haupttätigkeit 1
- Haupttätigkeit 2
- Haupttätigkeit 3

### Funktionsbezeichnung

Arbeitgeber:in | von Monat/Jahr - bis Monat/Jahr

- Haupttätigkeit 1
- Haupttätigkeit 2
- Haupttätigkeit 3

### Funktionsbezeichnung

Arbeitgeber:in | von Monat/Jahr - bis Monat/Jahr

- Haupttätigkeit 1
- Haupttätigkeit 2
- Haupttätigkeit 3

### Funktionsbezeichnung

Arbeitgeber:in | von Monat/Jahr - bis Monat/Jahr

- Haupttätigkeit 1
- Haupttätigkeit 2
- Haupttätigkeit 3



## 4. GÄRTNERN → GEDULD & NACHHALTIGES DENKEN

Eine Pflanze wächst nicht schneller, nur weil man sie ungeduldig anschaut – ein Prinzip, das sich auch auf langfristige Projekte übertragen lässt. Gärtnern lehrt, mit Sorgfalt und Geduld für nachhaltige Ergebnisse zu sorgen. Wer diesen Blick für Wachstum und Entwicklung mit ins Büro nimmt, geht klüger mit Ressourcen um und versteht, dass auch gute Ideen ihre Zeit brauchen.

In der Sek dachten viele KV-Lernende, sie müssten vor allem Rechnungen lösen. Heute wissen sie: **Kommunikation, Organisation und digitale Skills sind viel wichtiger.** Fünf Lernende geben Auskunft darüber, welche Erwartungen sich bewahrheitet haben – und welche nicht. Ein Reality-Check.

### Welche Skills sind in Zukunft gefragt?

**MARKO PETKOVSKI:** Sich mit Technik wie KI auszukennen, aber auch kreativ zu sein, da Maschinen das nicht können. Soft Skills wie Kommunikation und Teamarbeit werden immer wichtiger. Kritisches Denken und Problemlösungsfähigkeiten sind gefragt, genauso wie Flexibilität und die Bereitschaft, ständig Neues zu lernen. Auch Umweltbewusstsein wird immer wichtiger.

**LUCAS TOFOLO:** Sich mit KI auskennen und Veränderungen positiv zu gestalten. Ich habe mich für die zwei Punkte entschieden, weil KI-Technologien zunehmend eingesetzt werden. Wer sich damit auskennt, hat einen klaren Vorteil für den Arbeitsmarkt. Veränderungen sind in der heutigen Welt unvermeidlich, sei es durch neue Technologien, gesellschaftliche Umstellungen oder wirtschaftliche Entwicklungen. Die Fähigkeit, Veränderungen positiv zu gestalten, hilft, flexibel und anpassungsfähig zu bleiben und nicht in Unsicherheit oder Widerstand zu verharren.

**NOEMI SANER:** Technische Fähigkeiten wie Programmieren und Umgang mit KI. Auch Soft Skills wie Kreativität, Teamarbeit und Empathie werden immer wichtiger. Es wird entscheidend sein, sich schnell an neue Situationen anzupassen und ständig dazuzulernen. Nachhaltigkeit und Verantwortung gegenüber der Umwelt spielen künftig eine grössere Rolle.

**SUMEJA MALIQI:** In der Zukunft werden vor allem digitale Fähigkeiten immer wichtiger. Es wird erwartet, dass man gut mit verschiedenen Programmen und Software umgehen kann. Auch Kommunikationsfähigkeiten sind heute und in Zukunft sehr wichtig, da man viel mit anderen zusammenarbeitet, oft auch digital.

**CHIARA POLICASTRO:** Ich denke, man braucht in Zukunft vor allem gute Kenntnisse im digitalen Bereich. Ebenso wichtig: ein gutes Gespür für Organisation und Teamarbeit.

### Welche Skills brauchst du im Alltag häufig und welche sind weniger wichtig?

**MARKO PETKOVSKI:** Ich glaubte, im KV brauche man vor allem gute Mathekenntnisse und Organisationstalent. Jetzt merke ich, dass Kommunikation und Flexibilität viel wichtiger sind. Es ist entscheidend, gut mit Menschen zu arbeiten und sich schnell an neue Aufgaben oder Programme anzupassen.

**LUCAS TOFOLO:** Ich dachte, es wäre wichtig, gut im Kundenkontakt zu sein und dabei mehrere Sprachen anwenden zu können. Diese zwei Skills können beide nützlich sein. Jedoch kommt es drauf an, in welchem Betrieb und welcher Abteilung man arbeitet. Ich kann im Moment meine Stärke im Kundenkontakt beim Arbeiten anwenden, meine Stärke in Fremdsprachen jedoch eher weniger.

**NOEMI SANER:** Vor meiner KV-Ausbildung dachte ich, dass vor allem Fachwissen in Bereichen wie Rechnungswesen und Informatik gefragt ist. Im Job habe ich jedoch gemerkt, dass Kommunikation, Organisation und Teamarbeit wichtiger sind. Viele Dinge gleichzeitig zu erledigen, schien mir anfangs bedeutend. Aber es ist oft besser, sich auf eine Aufgabe zu konzentrieren. Und grosses Fachwissen ist nicht so entscheidend, weil man vieles auch durch Erfahrung lernt. Am wichtigsten sind soziale Fähigkeiten und eine gute Arbeitsorganisation.

**SUMEJA MALIQI:** Früher dachte ich, dass man vor allem viel mit Papierarbeit und Rechnungen zu tun hat, aber jetzt merke ich, dass der Umgang mit Computern und Programmen viel mehr im Vordergrund steht. Auch Teamarbeit und gute Kommunikation sind viel wichtiger, als ich anfangs dachte.

**CHIARA POLICASTRO:** In der Sek dachte ich, dass ich ein solides Verständnis im Bereich Buchhaltung und Finanzwesen mitbringen sollte. Und gute Kenntnisse in Fremdsprachen. Nun stelle ich fest, dass ein detailliertes Fachwissen in Buchhaltung und Finanzwesen nicht so relevant ist. Wichtiger ist, ein breites Spektrum an Skills zu haben und offen für Neues zu sein.



*Liebe Mitglieder, geschätzte Leserinnen und Leser*

*Skills sind in der heutigen Arbeitswelt mehr als nur technische Fähigkeiten – sie sind die Grundlage für beruflichen Erfolg und persönliche Weiterentwicklung. Die Anforderungen an Arbeitskräfte haben sich in den letzten Jahren massiv verändert. Während früher vor allem fachliche Qualifikationen und spezialisierte Fähigkeiten im Vordergrund standen, rücken heute zunehmend auch Soft Skills und die Fähigkeit zur kontinuierlichen Weiterbildung in den Mittelpunkt.*

*In Zukunft wird es noch wichtiger werden, sowohl technische als auch zwischenmenschliche Fähigkeiten zu kombinieren. Mit dem Aufkommen von Künstlicher Intelligenz (KI), Automatisierung und anderen Technologien müssen Menschen lernen, mit Maschinen zu interagieren und diese effektiv zu nutzen. Doch auch die menschliche Seite bleibt unverzichtbar – Kreativität, Empathie und strategisches Denken sind Fähigkeiten, die Maschinen nicht ersetzen können.*

*Skills sind der Schlüssel zu beruflichem Erfolg und persönlicher Entfaltung. Der Arbeitsmarkt von heute verlangt eine Kombination aus technischen und sozialen Fähigkeiten, während die Fähigkeit zur kontinuierlichen Weiterbildung immer wichtiger wird. Wer bereit ist, in seine Skills zu investieren und flexibel auf Veränderungen zu reagieren, wird auch in der Zukunft erfolgreich sein.*

*Ich wünsche Ihnen viel Spass bei dieser aufschlussreichen Lektüre.*

*Herzlich,*

*Marlen Lecchino*

*Präsidentin Kaufmännischer Verband Südostschweiz*

*Attraktive Vergünstigungen*

*Kostenlose Ratgeber*

*Individuelle Beratung rund um Beruf und Karriere*

**kaufmännischer  
verband**

*gemeinsam sind wir zukunfft.  
in der südostschweiz.*

SCHALTER

Montag bis Freitag

8 - 12 Uhr | 13.30 - 17 Uhr

KONTAKT

Kaufmännischer Verband  
Südostschweiz  
Vazerolgasse 2  
7000 Chur

info@kfmv-suedostschweiz.ch  
T +41 81 254 14 22  
www.kfmv-suedostschweiz.ch

# SKILLS AM ARBEITSPLATZ - HEUTE & MORGEN

Die Arbeitswelt befindet sich in einem ständigen Wandel und die Skills, bzw. die Fähigkeiten, die heute am Arbeitsplatz gefragt sind, werden sich in Zukunft noch stärker weiterentwickeln. Das World Economic Forum WEF prognostizierte vor fünf Jahren, dass 2025 folgende fünf Fähigkeiten am wichtigsten seien: **1. analytisches Denken und Innovation, 2. komplexe Problemlösung, 3. kritisches Denken und Analyse, 4. Kreativität, Originalität und Initiative und 5. logisches Denken, Problemlösung und Ideenfindung.**

Die Firma McKinsey formulierte ein Jahr später die zentralen Skills für die Arbeitsmarktfähigkeit der Zukunft, um in einer zunehmend automatisierten und digitalen Arbeitsumgebung erfolgreich zu sein. Fähigkeiten im Bereich der technologischen Kompetenz, ausgeprägte soziale und emotionale Intelligenz sowie höhere kognitive Fähigkeiten werden gefragt sein. Diese Fähigkeiten lassen sich in vier breite Kategorien unterteilen: kognitive, digitale, zwischenmenschliche und Selbstführungs-kompetenzen.

Im Bereich der kognitiven Fähigkeiten sind Kommunikation und mentale Flexibilität entscheidend. Digitale Fähigkeiten umfassen die Fähigkeit, offen und mit Freude in einer digitalen Umgebung zu arbeiten und sich kontinuierlich und interessiert an neue Arbeitsweisen und Berufe anzupassen. Zwischenmenschliche Fähigkeiten wie Teamarbeit und Effektivität sind ebenfalls von grosser Bedeutung und Selbstführungs-kompetenzen beinhalten die Fähigkeit, sich selbst zu motivieren und zu organisieren.



In Zukunft wird entscheidend sein, Fähigkeiten zu besitzen, die über das hinausgehen, was automatisierte Systeme und intelligente Maschinen leisten können. Die Fähigkeit, in einer digitalen Umgebung zu arbeiten und sich kontinuierlich an neue Arbeitsweisen und Berufe anzupassen, wird immer wichtiger. Die McKinsey-Studie zeigt, dass die Entwicklung dieser Fähigkeiten nicht nur die Beschäftigungsfähigkeit erhöht, sondern auch zu höheren Einkommen und grösserer Arbeitszufriedenheit führt.

Die menschliche Seite ist es, die die Zusammenarbeit in der digitalen Transformation produktiv und erfolgreich macht. Es gilt daher, ein grosses Gewicht auf das Zwischenmenschliche zu legen, sich 1:1 miteinander auszutauschen und täglich neu Vertrauen zu schaffen. Darauf lässt sich aufbauen, Mut und Risikobereitschaft entwickeln und den unglaublich rasant voranschreitenden digitalen Entwicklungen kritisch aber kreativ und offen zu begegnen.

MICHAEL MEIER, Schulleiter Wirtschaft,  
ibW Höhere Fachschule Südostschweiz

## SEMINARE

Donnerstag, 19.06.2025  
und Freitag, 20.06.2025

[Anmeldung und Infos](#)



### OFFICE MANAGEMENT: OPTIMALE BÜROORGANISATION

Gelungene Zusammenarbeit – Vorgesetzte und ihren Arbeitsstil kennen, effiziente Arbeitsorganisation, Dokumenten- und Ablagemanagement, optimale Entlastung des Vorgesetzten, Herausforderungen der heutigen Kommunikation, Informationsfluss statt Informationsstau, persönliche, remote und hybride Meetings planen.

Mittwoch, 02.07.2025

[Anmeldung und Infos](#)



### VERWALTUNGSRAT IN EINEM KMU: AUFGABEN, PFLICHTEN UND FÜHRUNG

Machen Sie sich als neu gewähltes oder angeheendes Verwaltungs- und Stiftungsratsmitglied ein Bild zu den rechtlichen Grundlagen und Haftung im VR, Corporate Governance und Ethik, Risikomanagement und Krisenbewältigung, Kommunikation und Zusammenarbeit im VR, finanzielle Verantwortung und Kontrolle, strategische Unternehmensführung und Entscheidungsfindung.

# WARUM EIN TOURISMUSSTUDIUM DIE BESTEN KARRIERECHANCEN ERÖFFNET

**Die Tourismusbranche steht vor einem grundlegenden Wandel: Die Bedürfnisse und Erwartungen von Reisenden entwickeln sich rasant, und die Zukunft des Tourismus wird stark von ökologischen, wirtschaftlichen und sozialen Veränderungen geprägt sein. Um diesen Wandel aktiv mitzugestalten, sind mehr Spezialistinnen und Spezialisten gefragt als je zuvor, die mit Fachwissen und frischen Ideen die Transformation der Branche vorantreiben.**

Gesucht werden kreative Köpfe und engagierte Profis für spannende Positionen wie Destinationsmanagement, Sales, Digital Marketing, Innovationsmanagement, Health Tourism, Social Media, Produktentwicklung und Service Design. Die Karrieremöglichkeiten sind vielseitig und warten nur darauf, von ambitionierten Nachwuchskräften ergriffen zu werden.

Zwei praxisorientierte Spezialisierungen – Tourismusentwicklung und Service Innovation sowie Tourismusplanung, -führung und Controlling – bieten den perfekt-

ten Einstieg, um sich als Fach- oder Führungskraft für einen zukunftssicheren Tourismus zu qualifizieren.



Entscheiden Sie sich für ein Studium, das Ihnen alle Chancen bietet – auch in Teilzeit. Seien Sie dabei, wenn die Zukunft des Tourismus neu gestaltet wird.

Entdecken Sie Ihre Möglichkeiten: [fhgr.ch/tourismus](https://fhgr.ch/tourismus)

# DIE ZUKUNFT IST DIGITAL – GESTALTEN SIE SIE MIT!

**Wir leben bereits in einer digitalen Welt – und sie entwickelt sich rasant weiter. Unternehmen stehen vor der Herausforderung, neue Technologien gewinnbringend einzusetzen, digitale Prozesse zu optimieren und Innovationen voranzutreiben. Mit dem Bachelorstudium Digital Business Management machen Sie sich fit für die digitale Arbeitswelt von morgen.**

**Ihre Karriere? Digital, vielseitig und zukunftssicher!**  
Die digitale Transformation erfasst alle Branchen – von der Finanzindustrie über digitales Marketing bis hin zu



IT, Beratung und Gesundheitswesen. Unternehmen brauchen Fachkräfte, die digitale Strategien entwickeln, innovative Lösungen gestalten und technologische Veränderungen erfolgreich umsetzen.

Im Bachelorstudium Digital Business Management erwerben Sie genau diese Fähigkeiten. Sie lernen, digitale Projekte zu steuern, nutzerzentrierte Produkte zu entwickeln und Geschäftsmodelle mit modernen Technologien voranzutreiben.

Drei Schlüsselbereiche bereiten Sie optimal vor:

- Digital Innovation – Digitale Trends verstehen und gewinnbringend einsetzen
- User Experience – Smarte Lösungen passgenau für die Bedürfnisse der Kundschaft entwickeln
- Information Technology – Digitale Projekte technisch realisieren und leiten

Die digitale Welt entwickelt sich weiter – entwickeln Sie sich mit! Starten Sie Ihre Karriere mit dem Bachelorstudium Digital Business Management: [fhgr.ch/dbm](https://fhgr.ch/dbm)

# WEITER KOMMEN

BETRIEBSWIRTSCHAFT  
WIRTSCHAFTSINFORMATIK  
MANAGEMENT & LEADERSHIP  
TREUHAND & RECHNUNGSWESEN  
ADMINISTRATION & VERWALTUNG  
BANKING & VERSICHERUNG  
MARKETING & VERKAUF  
HUMAN RESOURCES  
IMMOBILIEN  
LOGISTIK  
RECHT

Online-Infoabend:  
27. Mai, 19 Uhr



Höhere Fachschule  
Südostschweiz



# NEUE ARBEITSWELT, NEUE KOMPETENZEN

**Digitalisierung, Automatisierung und die Globalisierung verändern nicht nur die Art und Weise, wie Unternehmen arbeiten, sondern auch die Anforderungen an den Nachwuchs. In dieser dynamischen Umgebung sind klassische Fachkenntnisse weiterhin wichtig. Doch zunehmend rücken überfachliche Kompetenzen in den Mittelpunkt. Kaufmännische Lernende müssen auf diese Zukunft vorbereitet werden.**

Um dieser Entwicklung gerecht zu werden, wurde im Jahr 2023 die KV-Reform eingeführt. Sie setzt bewusst auf eine handlungsorientierte Kompetenzentwicklung, die weit über das reine Aneignen von Wissen hinausgeht. Ziel ist es, die Lernenden dazu zu befähigen, Probleme selbstständig zu lösen, kritisch zu hinterfragen, kreativ zu denken sowie in verschiedenen Teams effektiv zu kommunizieren und zu kooperieren.

Leitinstrument der neuen Bildungsverordnung BiVo sind die Praxisaufträge. Diese ermöglichen es den Lernenden, ihre Fähigkeiten in realitätsnahen Aufgabenstellungen anzuwenden und zu vertiefen. Durch die Bearbeitung der Praxisaufträge werden nicht nur fachliche Inhalte vermittelt, sondern auch wesentliche Schlüsselkompetenzen gefördert. Dabei liegt der Fokus auf einem ganzheitlichen Lernansatz, bei dem Wissen nicht isoliert betrachtet, sondern in praxisbezogenen Kontexten angewendet wird. Dies führt zu einer nachhaltigen Verankerung der Kompetenzen, da sie durch eigenständige Anwendung im Berufsalltag immer wieder geübt und vertieft werden. Die Fachgruppe wbp – Wir Berufs- und Praxisbildner:innen – empfiehlt Führungskräften von KV-Lernenden schon lange die Förderung nachfolgender Kompetenzen im betrieblichen Alltag:

**Kreativität:** Die Fähigkeit, innovative Lösungen zu entwickeln und sich flexibel auf neue Herausforderungen einzustellen, ist in einer digitalisierten Welt unerlässlich. Durch praxisnahe Aufgabenstellungen lernen die angehenden Kaufleute, kreative Denkweisen zu entwickeln und neue Lösungsansätze zu erproben. Etwas, das – so melden es die Lernenden zurück – sinnvoll ist und Spass macht.

**Kritisches Denken:** Die Fähigkeit, Informationen zu hinterfragen, Sachverhalte zu analysieren und fundierte Entscheidungen zu treffen, ist in einer Zeit des schnellen Wandels entscheidender denn je. Führungskräfte sollen ihre Lernenden dazu auffordern, Situationen aus verschiedenen Blickwinkeln zu betrachten und damit reflektierte Entscheidungen zu treffen. Das hilft nicht nur in der Lehre – sondern auch im Leben generell.



## 5. BOULDERN → FLEXIBILITÄT & RESILIENZ

Jede Bewegung an der Kletterwand folgt einer klaren Logik: Hindernisse werden nicht als Blockaden, sondern als Herausforderungen betrachtet. Eine Haltung, die auch im Beruf von Vorteil ist. Wer es gewohnt ist, Umwege elegant zu überwinden, lässt sich weder von plötzlichen Planänderungen noch von unerwarteten Rückschlägen aus der Ruhe bringen.

**Kommunikation:** In einer zunehmend vernetzten Welt ist es wichtig, Gedanken klar und verständlich auszudrücken – sei es schriftlich oder mündlich. In einer digitalen Welt macht echte soziale Interaktion den Unterschied.

**Kollaboration:** Erfolgreiche Teamarbeit erfordert die Fähigkeit, mit Menschen aus unterschiedlichen Fachrichtungen, Kulturen und Generationen zusammenzuarbeiten. Die interdisziplinäre Zusammenarbeit entwickelt die Teamfähigkeit der Lernenden und trägt entscheidend zum beruflichen und persönlichen Weiterkommen bei.

Die Konzentration auf die Kompetenzen der Zukunft ermöglicht eine moderne und praxisnahe Ausbildung, die Lernende optimal auf die beruflichen Herausforderungen von morgen vorbereitet. Durch die Handlungskompetenzorientierung erwerben die angehenden Kaufleute nicht nur fachliches Know-how, sondern auch überfachliche Fähigkeiten, die sie befähigen, zukunftsorientiert zu handeln. Mit dieser ganzheitlichen Ausrichtung schafft die Reform eine solide Grundlage für eine erfolgreiche berufliche Laufbahn. Weitsichtige Berufs- und Praxisbildner:innen begleiten den Wandel aktiv und entwickeln ihre eigenen Kompetenzen parallel zu den Lernenden weiter.

VERA CLASS, MAS Wirtschaftspsychologie FHNW, eidg. dipl. Kommunikationsleiterin, eidg. FA Ausbilderin, ist Berufsbildungsexpertin und leitet die nationale Fachgruppe wbp – Wir Berufs- und Praxisbildner:innen.



Alle Informationen zur  
Fachgruppe wbp und ihren Vorteilen  
via QR-Code



# PETRA BUCK

**NAME** Petra Buck

**ALTER** 48 Jahre

**BERUF** HR-Verantwortliche

**NETZWERK** LinkedIn, Instagram, Pinterest



7

DO  
MORE  
OF  
WHAT  
MAKES  
YOU  
HAPPY

<sup>1</sup> Danke!



**FÜR DIE ZUKUNFT WÜNSCHE ICH MIR ...** nie den Zauber des Augenblicks aus den Augen zu verlieren und das Leben in all seinen Facetten zu genießen (1). Und meinem Gegenüber möglichst immer mit Offenheit begegnen zu können, um echte Verbindungen zu schaffen.

**MEIN LIEBLINGSTAG IN DER WOCHE IST ...** Donnerstag (2). Aufgrund weniger Meetings habe ich da meist Zeit, meine To-do-Liste abzuarbeiten.

**EIN TAG OHNE HANDY WÄRE ...** schwierig. Ich würde nicht geweckt, müsste im ÖV schwarzfahren, Geburtstage gingen vergessen. Auch die Musik (3) auf dem Heimweg würde ich vermissen.

**ES IST MIR EIN ANLIEGEN, MICH FÜR ...** die finanzielle Aufklärung (4) junger Frauen nach Trennungen einzusetzen, da ich selbst erfahren habe, wie teuer Unwissenheit sein kann.

**WENN ICH FÜR EINEN TAG DEN BERUF WECHSELN KÖNNTE, WÄRE ICH GERNE ...** Hebamme. Es muss unbeschreiblich sein, in dem Moment dabei zu sein, in dem ein Mensch (5) gerade seinen ersten Atemzug macht und noch sein ganzes Leben vor sich hat.

**WENN ICH AUF MEINE BISHERIGE BERUFLICHE LAUFBAHN ZURÜCKBLICKE, DANN BLEIBT MIR BESONDERS IN ERINNERUNG, DASS...** sich zum richtigen Zeitpunkt alles gefügt hat. Nicht immer wie erwartet, aber stets so, wie es für meinen weiteren Weg (6) richtig war.

**DIESE ERFAHRUNG WILL ICH UNBEDINGT WEITERGEBEN ...** egal, wie hart dir das Leben mitspielt, definiere dich nicht über deine Vergangenheit, sondern forme deine Zukunft (7) selbst. Wie dein Leben aussieht, bestimmst du allein.

**MEINEM JÜNGEREN ICH WÜRDTE ICH SAGEN ...** es ist okay, auf dem eingeschlagenen Weg umzukehren. Innehalten, sich neu orientieren und es dann von Neuem (8) versuchen, ist kein Verlust, sondern ein Gewinn an Erfahrung und Zeit mit sich selbst.



# ANALOG VERSUS DIGITAL: ES BRAUCHT BEIDE ARTEN VON KOMPETENZEN

**Sind analoge Kompetenzen in der heutigen digitalen Welt noch hilfreich? Falls ja, in welcher Form? Und wie unterscheiden sich die Vorzüge analoger und digitaler Fähigkeiten?**

**Vorteile digitaler Skills.** Besonders im kaufmännischen Bereich bestreitet wohl kaum jemand, dass digitale Komponenten und Prozesse den Arbeitsalltag erleichtern. Wer sich mit den neusten Technologien und den aktuellen Trends auskennt, kommt schneller voran, liefert mehr und bleibt geistig fit. Zudem steigen die Chancen, eine Arbeitsstelle zu behalten oder eine neue zu bekommen, obwohl gemäss unterschiedlichen Studien in den nächsten Jahren viele Jobs verschwinden werden. Der Wandel ist unaufhaltbar. Er zwingt Arbeitnehmende dazu, sich ständig weiterzubilden, flexibel zu bleiben und durch lebenslanges Lernen die eigene Arbeitsmarktfähigkeit hochzuhalten.

**Die Nachteile.** Was heute State-of-the-Art ist, kann morgen schon wieder überholt oder auf dem Schweizer Arbeitsmarkt nicht mehr gefragt sein. Mit diesem Tempo mitzuhalten, ist auf Dauer anstrengend. Ein weiterer Nachteil: Durch Smartphones, Social Media oder auch im Homeoffice lösen sich die Grenzen zwischen Arbeitswelt und Privatleben immer mehr auf. Für die optimale Leistungsfähigkeit sind jedoch Ruhephasen unabdingbar. Denn die Gesundheit ist unsere wichtigste Ressource – sowohl im Berufs- wie auch im Privatleben.

**Vorteile analoger Skills.** Es ist heute unabdingbar, sich mit den persönlichen Fähigkeiten, Grenzen, Stärken und Schwächen auseinanderzusetzen, um die geeignete Rolle oder Funktion zu finden. Die «Future of Work»-Studie von McKinsey (2023) betont, dass in Zeiten der Automatisierung menschliche Fähigkeiten wie emotionale Intelligenz, Führungskompetenzen und interkulturelles Arbeiten zunehmend gefragt sind. Auch sind analoge Skills weniger schnelllebig als digitale und daher wesentlich nachhaltiger. Zudem sind sie berufsübergreifend und können in den meisten Branchen angewendet werden – also sogenannte «Transferable Skills». Sie wirken sich auch auf das Privatleben und die Gesellschaft im Allgemeinen aus.

**Die Nachteile.** Analoge Kompetenzen (Soft Skills) sind schwer messbar, da sie auf persönlichen Eigenschaften basieren. Dies kann die Bewertung und das Training dieser Fähigkeiten erschweren. Ausserdem gibt es, im Gegensatz

zu Fachwissen (Hard Skills), keine einheitlichen Standards für Soft Skills, was zu unterschiedlichen Interpretationen und Erwartungen führen kann.

**Fazit.** Es braucht ein ausgewogenes Verhältnis zwischen analogen und digitalen Skills und eine Anwendung auf verschiedene Berufs- und Lebensbereiche, um sowohl persönliche als auch berufliche Anforderungen effektiv zu erfüllen. Dabei hilft vernetztes Denken, Offenheit gegenüber Veränderungen und Kommunikationsfähigkeit. Wenn Führungskräfte, Berufsbildner:innen und Mitarbeitende dies erkennen, sollte einer abwechslungsreichen und erfolgreichen Berufskarriere nichts im Wege stehen.



Kaufmännischer Verband Schweiz



**6. ORIGAMI ODER KALLIGRAFIE → ACHTSAMKEIT & PRÄZISION**

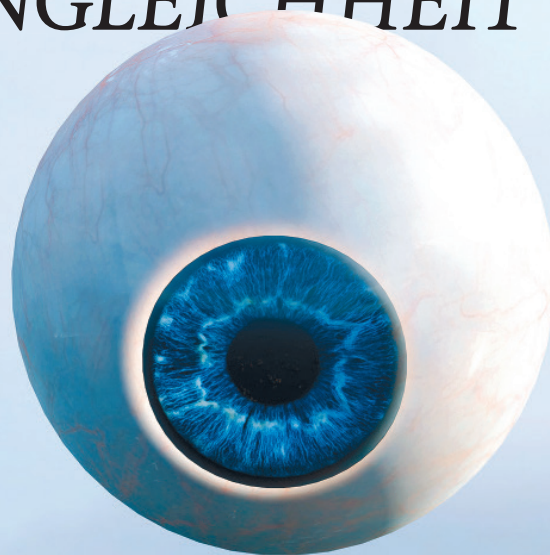
Eine kunstvoll gefaltete Papierfigur oder eine elegante Schrift entstehen nicht durch Hast, sondern durch konzentrierte Sorgfalt. Diese Disziplin zahlt sich auch im Büro aus: Wer Achtsamkeit in seine Arbeit integriert, wird mit Präzision und Ästhetik belohnt – sei es in einem ausgewogen formulierten Bericht oder einer durchdachten Präsentation.

Was sind denn  
«Transferable Skills»? 🤔

«Transferable Skills» sind Fähigkeiten wie Teamgeist, Problemlösung oder Kommunikation. Die kannst du aus einem Job mitnehmen und im nächsten genauso gut brauchen. Sie sind quasi das Schweizer Taschenmesser unter den Kompetenzen. 🧐

Ah, verstehe.  
Also Skills, die sogar den Job überleben. Respekt! 😊

# DIE ZUKUNFT DES ARBEITSMARKTS: DIGITALISIERUNG, DEMOGRAFIE @ CHANCENGLEICHHEIT



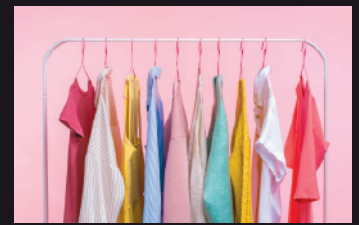
Die Arbeitswelt der Zukunft wird von zwei Kräften geprägt: der Digitalisierung und dem demografischen Wandel. Inmitten dieser Transformation behalten die bestehenden Forderungen der Arbeitnehmer:innen-Verband – wie Gesundheitsschutz, Chancengleichheit oder die Vereinbarkeit von Beruf und Familie – ihren hohen Stellenwert. Gleichzeitig rücken neue Konzepte, etwa das kompetenzbasierte Rekrutieren, verstärkt in den Fokus. Sie könnten entscheidend dazu beitragen, den Arbeitsmarkt gerechter zu gestalten und Diskriminierung zu verringern.

Die Arbeitswelt wandelt sich grundlegend. Berufsbilder verschwinden, während neue entstehen. Geforderte Kompetenzen verändern sich laufend und nahezu alle Branchen verlangen heute digitale Fähigkeiten. Diese Entwicklung betrifft nicht nur Jugendliche, die gezielt auf die Arbeitswelt vorbereitet werden müssen. Auch erwachsene Arbeitnehmende müssen sich kontinuierlich mit ihrem Kompetenz-Portfolio auseinandersetzen und weiterentwickeln, um arbeitsmarktfähig zu bleiben. Bei der Finanzierung von Laufbahnplanungen und Weiterbildungen müssen auch Arbeitgebende in die Pflicht genommen werden. Darauf sollte bei Weiterentwicklungen von Gesamtarbeitsverträgen verstärkt ein Fokus gelegt werden. Gleichzeitig muss der Arbeitsmarkt insofern flexibler werden, dass er Arbeitnehmenden ermöglicht, problemlos zwischen Branchen zu wechseln, ohne Nachteile zu erleiden. Der Schlüssel dazu ist kompetenzbasiertes Rekrutieren.

Auch die **Alterung der Gesellschaft** stellt eine gesellschaftliche Herausforderung dar. Der Altersdurchschnitt in der Schweiz steigt trotz Zuwanderung stetig an. In den kommenden Jahren wird die Zahl der Erwerbstätigen durch das Ausscheiden älterer Arbeitnehmenden deutlich sinken. Das setzt vor allem Branchen wie Pflege und Gesundheitsversorgung unter enormem Druck. Die demografische Entwicklung führt zu einer steigenden Nachfrage nach Pflege- und Altersvorsorgediensten. Gleichzeitig wird die Rekrutierung von Arbeitstätigen aus dem Ausland schwieriger, da auch die Nachbarländer vor ähnlichen demografischen Problemen stehen.

Um diesem Wandel zu begegnen, muss einerseits **das Potenzial der in der Schweiz lebenden Arbeitskräfte** besser genutzt werden. Themen wie Zuwanderung dürfen andererseits nicht einzelnen Parteien überlassen werden. Massnahmen wie eine Elternzeit sowie bezahlbare und qualitativ hochstehende Betreuungsangebote sind an die Hand zu nehmen, um Eltern und vor allem Frauen Anreize zu bieten, stärker am Berufsleben teilzunehmen. Gleichzeitig sind die zur Diskussion stehenden Ideen einer flexibleren Arbeitszeitgestaltung kritisch zu prüfen.

Flexible Arbeitsmodelle sind ausschliesslich für gesunde Menschen in ausgewählten Branchen möglich. In körperlich oder mental anspruchsvollen Berufen oder Lebenssituationen sowie für Menschen in prekären Arbeitsverhältnissen ist ein flexibleres Arbeitsgesetz mit verkürzten Ruhezeiten oder das Modell einer Lebensarbeitszeit keine



## 7. MINIMALISMUS UND AUSMISTEN → PRIORISIERUNG & EFFIZIENZ

Weniger Ballast bedeutet mehr Klarheit. Wer Überflüssiges aussortiert – sei es im Kleiderschrank oder im E-Mail-Postfach – schafft Raum für das Wesentliche. In einer Welt voller Ablenkungen ist die Fähigkeit, sich auf das wirklich Wichtige zu konzentrieren, eine der wertvollsten überhaupt. Effizienz beginnt oft mit der Entscheidung auszusortieren, was nicht mehr gebraucht wird.

tragfähige Lösung. Ein starkes Augenmerk auf Gesundheitsschutz und soziale Gerechtigkeit ist zwingend, um nicht nur oberflächlich Lösungen zu diskutieren, sondern nachhaltige und gerechte Arbeitsmarktstrategien zu entwickeln.

Ein weiteres Konzept ist das **kompetenzbasierte Rekrutieren**. Anstatt wie bisher auf ausschliesslich berufs- und branchenspezifische Abschlüsse und Berufserfahrungen zu setzen, sollte der Fokus auf den tatsächlichen Fähigkeiten und Kompetenzen der bewerbenden Person liegen. Dies ermöglicht eine bessere Nutzung des vorhandenen Arbeitskräftepotenzials und reduziert ausserdem Diskriminierung aufgrund von Alter, Geschlecht, Herkunft oder mangels eines berufsspezifischen Titels. Unternehmen, die ihre Personalstrategie an den Fähigkeiten der Mitarbeitenden ausrichten, öffnen den Zugang zu Arbeitsplätzen für eine breitere und vielfältigere Gruppe.

Es ist entscheidend, dass sowohl Bildungsinstitutionen als auch politische Entscheidungsträger Lösungen angehen, die den Arbeitsmarkt fit für die Herausforderungen der Zukunft machen. Der Fokus muss dabei auf **Chancengleichheit, Fairness, Gesundheitsschutz, fortlaufender Laufbahnplanung und Kompetenzerweiterung** liegen. Nur so kann eine inklusive, gerechte und zukunftsfähige Arbeitswelt entstehen, die den herausfordernden Trends Digitalisierung und Demografie wirksam und tragbar begegnet.

SABINA ERNI, Leiterin Beruf & Innovation, Kaufmännischer Verband Zürich

joblex.ch 

# Richtungswechsel oder Vollgas?

Mit dem Karriere-Check  
findest du deinen Weg.

- › Standortbestimmung
- › Neuorientierung
- › Laufbahnplanung
- › Bewerbungsstrategie

Starte jetzt  
den JobLex  
Karriere-Check!



powered by

**kaufmännischer  
verband**

*gemeinsam sind wir zukunft.  
in zürich.*

Erfahre mehr auf  
**joblex.ch**

# DIE WICHTIGSTEN RECHTE & PFLICHTEN DER ARBEITNEHMENDEN

Ihr Anspruch auf pünktliche Zahlung – ob bei Krankheit, Unfall oder als Zwischenzeugnis – ist essenziell. Erfahren Sie, welche Rechte Sie haben und wie Arbeitgeber:innen für Ihren Schutz sorgen müssen.

Für mich der wichtigste Skill überhaupt: die Fairness. 😊

Für mich: Respekt! 😍

**LOHN.** Eines der wichtigsten Rechte aus dem Arbeitsverhältnis ist der Anspruch auf Zahlung des vereinbarten Lohns für die erbrachte Arbeit. Typischerweise gehen Angestellte in die Vorleistung und Firmen sind verpflichtet, den Lohn jeweils am Ende des Monats zu bezahlen. Dies gilt im Grundsatz auch für Provisionszahlungen. Sind Arbeitnehmende ohne eigenes Verschulden und aus persönlichen Gründen an der Arbeit verhindert, so besteht – mit wenigen Ausnahmen – weiterhin das Recht auf Fortzahlung des Lohns. Die häufigsten Fälle, bei der die Lohnfortzahlungspflicht typischerweise zum Tragen kommt, sind Krankheit und Unfall. Achtung: Die Lohnfortzahlungspflicht der Arbeitgebenden kommt nur zum Tragen, sofern das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen ist.

**FÜRSORGEPLICHT.** Arbeitnehmende haben das Recht auf Fürsorge durch den/die Arbeitgeber:in. Dazu gehört die Persönlichkeit der Angestellten zu schützen, auf deren Gesundheit Rücksicht zu nehmen und für die Wahrung der Sittlichkeit zu sorgen. In der Praxis bedeutet dies, dass Arbeitgeber:innen zum Beispiel bei Mobbing-Verdacht, sexueller Belästigung oder gesundheitsgefährdender Arbeitsorganisation Massnahmen ergreifen müssen, um Betroffene zu schützen.

**URLAUB FÜR DIE BETREUUNG VON ANGEHÖRIGEN.** Seit dem Jahr 2021 haben Arbeitnehmende das Recht auf bezahlten Urlaub für die Zeit, die zur Betreuung eines Familienmitglieds mit gesundheitlicher Beeinträchtigung notwendig ist. Der Urlaubsanspruch ist jedoch auf drei Tage pro Ereignis und höchstens zehn Tage pro Jahr beschränkt. Es muss eine gewisse Unvorhersehbarkeit der Betreuungssituation vorliegen; (weit) im Voraus planbare Betreuungssituationen sind grundsätzlich nicht erfasst.

**KÜNDIGUNGSSCHUTZ.** Schliesslich geniessen Arbeitnehmende Kündigungsschutz, wenn sie während dem laufenden Arbeitsverhältnis arbeitsunfähig werden. Arbeitgeber:innen können das Arbeitsverhältnis zum Beispiel nicht rechtsgültig kündigen, wenn Mitarbeiter:innen erkranken, ausser die Krankheit steht direkt mit dem Arbeitsplatz in Verbindung. Das bedeutet, dass die betroffene Person nicht generell arbeitsunfähig ist, sondern nur für die aktuelle Tätigkeit bzw. Funktion. Tritt die Arbeitsunfähigkeit nach ausgesprochener Kündigung auf, so wird die Kündigungsfrist unterbrochen. Die Dauer der Unterbrechung hängt von den geleisteten Dienstjahren ab. Achtung: Bei einer Selbstkündigung kommt die vorgenannte Regel nicht zur Anwendung.

**ZWISCHENZEUGNIS.** Arbeitnehmende haben während dem laufenden Arbeitsverhältnis jederzeit Anspruch auf Ausstellung eines Zwischenzeugnisses. Ein solches sollte insbesondere dann verlangt werden, wenn dem/der Arbeitnehmenden gekündigt wurde und er/sie sofort mit der Stellensuche beginnen muss sowie bei einem Wechsel der vorgesetzten Person.

**EXKURS: KI.** Zunehmend setzen Arbeitnehmende in ihrem Arbeitsalltag generative KI-Werkzeuge wie zum Beispiel ChatGPT ein. Im Umgang mit solchen Werkzeugen ist darauf zu achten, dass niemals persönliche Daten oder sensible Informationen des Unternehmens in ein solches KI-Tool eingegeben werden. Darunter fallen insbesondere vertrauliche Daten sowie Personendaten jeglicher Art. Mehr zum Thema ChatGPT und Urheberrecht lesen Sie via QR-Code.



THOMAS LETSCH, Leiter Rechtsdienst, Kaufmännischer Verband Zürich

.....  
**IMPRESSUM** «Wir Kaufleute», erscheint 3-mal jährlich **HERAUSGEBER:** Kaufmännischer Verband Zürich, Pelikanstrasse 18, Postfach, 8021 Zürich **LEITUNG:** Amalia Zurkirchen, Geschäftsführerin, und Maria Hagedorn, Leiterin Marketing und Kommunikation, T +41 44 211 33 22, info@kfmv-zuerich.ch, kfmv-zuerich.ch **REDAKTION UND KORREKTORAT:** Pantia Rhei PR, Zürich **DESIGN:** Sonja Studer, Zürich **DRUCK:** myclimate neutral auf FSC MIX-Papier: Hürzeler AG, Regensdorf **AUFLAGE:** 15 000 Ex. **ANZEIGEN:** Melanie Holenweger, T +41 44 211 33 22, melanie.holenweger@kfmv-zuerich.ch **ABONNEMENT** für Mitglieder gratis, für Nichtmitglieder CHF 22.–

# Eidg. dipl. Expertin/Experte in Rechnungslegung und Controlling

- » höhere Karriereleiter
- » breitere Tätigkeitsbereiche
- » besseres Einkommen

Nächster  
Infoanlass:  
2. Juni 2025

## **Praxisbezogen und tiefgehend –**

der Diplom-Studiengang zur Vorbereitung auf die Höhere Fachprüfung HFP zum eidg. dipl. Experten / zur eidg. dipl. Expertin in Rechnungslegung & Controlling. Für zukünftige Entscheidungstragende, Inhabende leitender Positionen sowie Rechnungslegung- und Controlling-Spezialistinnen und -Spezialisten.



**Direkt beim HB Zürich!**

[www.controller-akademie.ch](http://www.controller-akademie.ch)

Eine Institution von  
SwissAccounting  
und kfmv Zürich



**ControllerAkademie**