

# AKTUELL

Das Magazin der Region Schaffhausen

## ANLEITUNG ZUM GLÜCKLICHSEIN

Den Tretmühlen des Glücks  
entkommen – Seite 3

## READY 4 BUSINESS

Starthilfe auf dem Weg zur  
Lehrstelle – Seite 5

## Team Recruiting

Mitarbeitende in den Findungs- und  
Entscheidungsprozess einbinden – Seite 8

kaufmännischer  
verband

mehr wirtschaft. für mich.  
in schaffhausen.



## Das bröckelnde Säulenprinzip?



Liebe Leserinnen, liebe Leser

Unser 3-Säulenprinzip, das Vorsorgesystem der Schweiz, bildet ein absolut solides Fundament für die Altersvorsorge und ist weltweit einzigartig in dieser Form. Die 1. Säule ist für die Existenzsicherung, die 2. Säule für die Erhaltung des Lebensstandards und die 3. Säule für ein eigentliches Zusatzeinkommen gedacht.

Die staatliche Vorsorge der AHV funktioniert nach dem Umlageverfahren. Das bedeutet, dass die aktuell einbezahlten Prämien direkt für die Finanzierung der laufenden Renten verwendet werden. Zusätzlich können Ergänzungsleistungen beantragt werden, sollte die AHV für die Existenzsicherung nicht ausreichen. Trotz aller Polemik in den Medien seit bald Jahrzehnten funktioniert das Umlageverfahren bestens. Jedoch gilt es die Demographie in Zukunft zu berücksichtigen. Unser ganzes Sozialversicherungssystem basiert ja auf dem Solidaritätsprinzip, genau wie das Umlageverfahren.

Ich frage mich aber ernsthaft, wo denn die Solidarität bei der 2. Säule bleibt? Die Demographie schlägt hier viel stärker ins Gewicht, weil gleichzeitig jedes Jahr die Verzinsung tiefer ist. Aktuell hat der Bundesrat für nächstes Jahr den Zins schon auf 1% gesenkt. Ebenfalls ist die Unterdeckung der Kassen ein Thema, und weiter sind die Umwandlungssätze im Fallen. Die Erhöhung des Pensionsalters und oder weitere Leistungskürzungen sind deshalb nur eine Frage der Zeit. Ist es in Ordnung, wenn die heutige Rentnergeneration (nur die hohen Renten) weiterhin ungekürzte Renten beziehen? Müsste man nicht auch die Umwandlungssätze senken?

Verstehen Sie mich bitte nicht falsch, Sie haben sich dies erarbeitet, dies steht ausser Frage. Jedoch haben Sie über Jahrzehnte hinweg von einer sehr hohen Verzinsung profitiert - bei

### 3// HFW

Anleitung zum Glücklichein

---

### 4// Weiterbildung & Freizeit

Das regionale Kursprogramm erhält ein Facelifting zum 45. Geburtstag

---

### 5// Berufseinstieg

Starthilfe auf dem Weg zur Lehrstelle

---

### 6// Club Fit & Wandern

35. KVS-Bergwanderung

---

### 7// Weiterbildung

HKV erweitert Weiterbildungsangebot

---

### 8// ProPersAG

Team Recruiting

---

höchstem Umwandlungssatz. Dies hat bei überdurchschnittlichen Löhnen zu einem entsprechenden PK-Vermögen geführt. Mit dem gleichen Lohn und der heutigen Verzinsung berechnet bei tieferem Umwandlungssatz erhält beispielsweise ein heute 30-jähriger in 35 bis 40 Jahren nur noch in etwa die Hälfte der Rente.

Der Dank Ihrer Kinder, Enkel und der gesamten jüngeren Generationen wäre Ihnen gewiss. Für die Pensionskassen ist dies wegen der Demographie zukünftig nicht mehr finanzierbar ohne einschneidende Anpassungen, wie zum Beispiel noch höhere Abzüge, noch tiefere Verzinsung bei gesenkten Umwandlungssätzen - natürlich erneut zu Lasten der heutigen Arbeitergeneration. Ein Wirtschaftsaufschwung in den nächsten Jahren ist ja auch nicht unbedingt zu erwarten.

Geschätzte Mitglieder, ich wünsche Ihnen ganz besinnliche Festtage bei bester Gesundheit und einen erfolgreichen Start ins neue Jahr 2017.

Herzlichst, Ihr  
**Markus Kunz, Präsident**  
**Kaufmännischer Verband Schaffhausen**

## Anleitung zum Glücklichen sein

VON ROLF BÄNZIGER, LEITER HFW

*Warum es so wichtig ist, ein Umfeld zu finden, in dem man sich entfalten kann und Erfüllung findet.*

**F**ast 300 Studierende und Dozierende belegten am 2. November die Aula der Fachhochschule Nordwestschweiz in Olten bis auf den letzten Platz, um den Ausführungen von Mathias Binswanger, Professor für Volkswirtschaftslehre und Buchautor, über Glück und sinnlose Wettbewerbe beizuwohnen. Und sie wurden nicht enttäuscht. Eingeladen hatte HFWpremium.ch, ein Zusammenschluss der sechs eidgenössisch anerkannten Höheren Fachschulen für Wirtschaft von Aarau, Baden, Basel, Bern, Schaffhausen und Zug.

Es ist ein Urbedürfnis des Menschen, ein glückliches und zufriedenes Leben zu führen. Weil viele Leute glauben, Glück und Zufriedenheit seien an Reichtum gekoppelt, rennen sie dem grösseren Einkommen hinterher und leisten dafür zum Beispiel Überstunden. Wenn sich dann ein grösserer Reichtum einstellt, merken sie, dass sie glücksmässig an Ort und Stelle getreten sind, was Binswanger als «Tretmühle» bezeichnet. Eine weitverbreitete Tretmühle ist die Status-tretmühle. Allgemein empfinden Menschen eine tiefe Befriedigung darin, mehr zu haben als andere – zum Beispiel ein stärkeres Auto als der Nachbar. Das Problem ist nur, dass sich Statussymbole schnell entwerten und der Nachbar vielleicht schon im nächsten Monat ein noch besseres Modell besitzt. Der Wettbewerb um Status endet nie und ist letztlich ein Nullsummenspiel, das nicht glücksvermehrend ist.

### Lieber ein «Local Hero» als ein «Global Loser»

In seinem Buch schlägt Binswanger zehn Strategien vor, um den Tretmühlen des Glücks zu entgehen. Als Strategie Nummer 1 bezeichnet er die Wahl des «richtigen Teichs», die besonders im Berufsleben eine wichtige Rolle spielt. Weil hohe Positionen als erstrebenswerte Statussymbole gelten, will man immer eine noch höhere Stufe der Karriereleiter erklimmen, auch wenn dies auf Kosten der Familie, der Lebensqualität und der Freude geht. Nicht jeder kann CEO eines Grosskonzerns werden. Wichtig ist es, seinen «Teich», sein Umfeld zu finden, in dem



Mathias Binswanger, VWL-Professor und Autor, bei seinem Vortrag über Glück und sinnlose Wettbewerbe.

man sich entfalten kann und dabei Befriedigung empfindet. Anders ausgedrückt: Ein «local hero» ist glücklicher als ein «global loser». Das zweite Referat drehte sich um sinnlose Anreizsysteme bzw. Wettbewerbe. Auch bei diesem Thema verstand es Mathias Binswanger, mit Humor und vielen anschaulichen Beispielen die Problematik zu beleuchten und Unsinn zu entlarven. In einer Welt, in der Effizienz, Exzellenz, Leistung, Markt, Wettbewerbsfähigkeit und Innovation manchmal geradezu inflationär gebraucht werden, verwundert es nicht, dass überall Anreize gesetzt werden, um noch mehr Leistung zu erzielen. Was dabei herauskommt, ist in Wirklichkeit oft Unsinn.

Binswanger illustrierte dies mit einem Beispiel aus der Geschichte. Während der Kolonialzeit hatten die Franzosen in Hanoi (Vietnam) mit einer Rattenplage zu kämpfen. Um deren Zahl zu dezimieren, beschlossen sie, jedem für einen abgelieferten Rattenpelz eine Prämie zu zahlen. Das Ergebnis: Die Bewohner von Hanoi begannen, Raten zu züchten. Ein ähnliches Phänomen lässt sich in der Wissenschaft beobachten: Wenn Wissenschaftler nach der Anzahl ihrer Publikationen bewertet werden, führt dies wohl zu mehr Publikationen, aber zu weniger intensiver Grundlagenforschung. Bevor Anreizsysteme eingeführt werden, sollten also die Folgen genau durchdacht werden.

Ein reichhaltiger Apéro, der Gelegenheit zum schul- und kantonsübergreifenden Austausch bot, bildete den Ausklang dieses erfolgreichen Anlasses. X



# Starthilfe auf dem Weg zur Lehrstelle

VON RENÉ SCHMIDT, LEITER SBAW

*Vor fast 20 Jahren ins Leben gerufen, ist das Berufseinstiegsjahr gefragter denn je – und seit Beginn eine Erfolgsgeschichte.*

**K**einen Lehrvertrag? Kein Grund zur Verzweiflung. Für Schulabgänger und Lehrabbrecher ohne Ausbildungsplatz gibt es das Berufseinstiegsjahr «READY 4 BUSINESS». Im Auftrag des Arbeitsamtes Schaffhausen unterstützt die SBAW Schule für berufliche Aus- und Weiterbildung stellensuchende Jugendliche und junge Erwachsene im Alter von 16 bis 20 Jahren mit einem breitgefächerten, arbeitsbegleitenden Berufseinstiegsjahr.

Das Berufseinstiegsjahr bietet drei Module an: den Lerntreff, den Jobtreff und den Businesstreff. Im Lerntreff gilt es, das vorhandene Schulwissen à jour zu behalten und fehlendes aufzuarbeiten. Im Jobtreff geht es um die Berufswahl und den Bewerbungsprozess. Dabei wird gemeinsam trainiert! Auf dem Trainingsplan stehen unter anderem das telefonische Kontaktieren der Betriebe, das Schreiben von Bewerbungen, Vorstellungsgespräche und das Arbeitsverhalten für das erfolgreiche Absolvieren von Orientierungslehren in den Betrieben.

Im Businesstreff lernen die Teilnehmenden die Anforderungen der Arbeitswelt verstehen, die sich von den bisher bekannten Erfahrungen aus den Familien-, Freundes- und Schulsystemen deutlich unterscheiden. So bekommt das lästige Tragen einer Schutzbrille plötzlich Sinn und das Schreiben von Rapporten wird in den Kontext mit den Rechnungen an den Kunden gestellt und nicht als Kontrollschikane betrachtet. Eine neue Welt eröffnet sich so den Teilnehmenden.

Nach einem sechswöchigen Einstiegskurs besuchen sie nur noch zwei Tage die Schule und tauchen die restlichen drei Tage in die Arbeitswelt ein. Erfahrene Jobcoaches unterstützen sie dabei aktiv, öffnen ihnen Türen in Ausbildungsbetriebe und stehen in regelmässigen Kontakt mit den Betrieben. Sie besprechen mit ihnen die Eindrücke aus Sicht der Betriebe und aus Sicht der Teilnehmenden.

Das Programm besteht inhaltlich seit 1998. Damals startete das Programm jeweils nur einmal im Jahr. Seit 2014 werden alle sechs Wochen weitere Teilnehmende aufgenommen. Im Schuljahr 2015/2016 bediente das Programm 44 stel-

lensuchende junge Menschen. Davon haben 43 nach den Sommerferien ihre Ausbildung aufgenommen. Auch wenn der Berufseinstieg kein Honiglecken ist, schaffen es die hochmotivierten Teilnehmenden. Die Erfolgsquote der Vermittlung liegt seit Jahren weit über 90%. ✕



Im Rheinschulhaus finden Coaching und Unterricht für die READY4BUSINESS Teilnehmer statt. Wer will, findet eine Lehrstelle.

## SeniorenClub

# Kundelfingerhof

Am 22. Juni stand wieder ein spannender Anlass des Senioren-Clubs Kaufleute auf dem Programm. Es war ein sonniger Tag und 22 Interessierte reisten nach Schlatt zum Quell- und Naturpark Kundelfingerhof. Einige Teilnehmer genossen eine kleine Wanderung vom Bahnhof Schlatt zum vereinbarten Treffpunkt. Nach einer kleinen Erfrischung im Restaurant Kundelfingerhof erlebten wir eine interessante und lehrreiche Führung durch die Fischzucht, die bereits das 100jährige Bestehen feiern konnte. Im dazugehörigen Restaurant wurden wir anschliessend mit den reichhaltigen Spezialitäten vom Kundelfingerhof verwöhnt. In geselliger Runde liessen wir den schönen Nachmittag und den gemütlichen Abend ausklingen.

Ursula Eigenheer

## 35. KVS-Bergwanderung

VON ALBERT WEISSENBERGER

Bei schönstem Wetter brachte uns der ÖV am 24. Juli 2016 nach Thusis, dem Ausgangspunkt für den ersten Wandertag. Nach Kaffee und Gipfel konnte Wanderleiter Kurt Vogelsanger 17 Wanderfreundinnen und Wanderfreunde begrüßen. Von Thusis aus wanderten wir hoch über dem Hinterrhein der Viamala-Schlucht entgegen, während unsere Koffer per Kleinbus-taxi nach Splügen gebracht wurden. Das Naturerlebnis Viamala liess die vielen Schweisstropfen schnell vergessen, die archaische Landschaft, das blaugrüne Wasser und die engen, steilen Felswände sind sehr eindrücklich. Per Kleinbus ging's dann nach Splügen, wo wir im Hotel Bodenhaus während unseres Aufenthaltes bestens aufgehoben waren.

Der zweite Wandertag führte uns über den «Via Spluga» auf 2100 m hinauf. Der Himmel war bedeckt und so konnten wir den langen Aufstieg durch Lärchenwälder und an Alpweiden vorbei geniessen. Auf der Splügen-Passhöhe empfangen uns die Sonne und die italienische Flagge. Nach der Mittagsrast stiegen wir auf dem steini-

gen Säumerpfad Richtung Italien nach Monte Spluga hinunter, wo die Einkehr in ein malerisches Bistro von allen sehr begrüsst wurde. Dann folgte unser Pfad dem Stausee entlang. Bei der Staumauer bot sich uns ein eindrücklicher Blick in die Cardinello-Schlucht - schroff und tief - und alle waren froh, als wir den Bus besteigen konnten, der uns über den Pass nach Splügen zurück brachte.

Am dritten Tag wanderten wir hinauf zu den Surettaseen (2272m). Auf dem steilen Zickzackweg konnten wir schöne Ausblicke ins Hinterrheintal geniessen. Unser Ziel war der obere Surettasee. Nach dem Picknick wurde das vom Touristenbüro zur Verfügung gestellte Ruderboot für eine Rundfahrt genutzt. Für einen «Schwumm» reichte es leider nicht, denn die aufziehenden Gewitterwolken zwangen uns, die Mittagsrast zu verkürzen. Der Abstieg zur Splügenpassstrasse war steinig und anstrengend, und wieder war der Bus äusserst willkommen. Nur vier Unentwegte wanderten weiter nach Splügen, trafen aber auch noch rechtzeitig vor dem Regen im Hotel ein.

Unser letzter Wandertag führte ins Aversertal. Auf der Alten Averserstrasse wanderten wir nach Camsut, Cröt und hinauf nach Cresta. Lärchenwälder, steile Treppen, tosende Wasserfälle und schmale Pfade machten die strenge Wandertour abwechslungsreich. Beim Aufstieg nach Cresta holte uns die Regenfront ein, aber das heftige Gewitter kam erst, als wir im Restaurant den wohlverdienten Zvieri genossen. ✕



Willkommen

## Neue Mitglieder

*Wir freuen uns, folgende Neumitglieder im Kaufmännischen Verband Schaffhausen, begrüßen zu dürfen:*

**Renaud Moffroid**, Weilheim-Dietlingen, **Aylin Süer**, Schaffhausen, **Carmen Epprecht**, Stetten, **Dennis Wallach**, Siblingen, **Thomas Bickel**, Schleithelm, **Barbara Jost**, Diessenhofen, **Maja Djordevic**, Neuhausen am Rheinfall, **Dario Sauter**, Merishausen, **Silke Honolka-Müller**, Schaffhausen, **Svetlana Okunieva**, Schaffhausen, **Ekaterina Gremlich**, Buch am Irchel, **Leif Litscher**, Siblingen



# HKV erweitert Weiterbildungsangebot

VON THOMAS ACHERMANN, LEITER WEITERBILDUNG

Über 130 erwachsene Personen starten im August eine weiterführende Ausbildung an unserer Schule.

Volle Weiterbildungs-klassen und sehr gute Erfolgsquoten bei den nationalen Abschlussprüfungen beweisen, dass die Weiterbildungsabteilung der HKV Handelsschule KV Schaffhausen ein gutes Gespür hat für die in der Arbeitswelt gefragten Fertigkeiten, und dass diese Fertigkeiten durch ein motiviertes Dozententeam sehr verständlich und nachhaltig vermittelt werden.

Auf den kommenden Februar hin wird das Weiterbildungsangebot um das Produkt «Rechnungswesen Grundlagen- und Vertiefungskurs» erweitert. Dieser zweiteilige Kurs richtet sich an eine breite Kundschaft: Personen, welche für ihre Arbeitstätigkeit oder für die private Buchführung eine systematische Einführung ins Rechnungswesen erlernen möchten werden ebenso angesprochen, wie zukünftige HFW-, Sachbearbeiter Rechnungswesen- und Dienstleistungsberufsmaturitätsteilnehmende, welche bis jetzt über keine oder nur wenig Buchhaltungskennntnisse verfügen. Während knapp zwei Semestern wird eine hervorragende Basis gelegt, um eine einfache Buchhaltung, unterstützt mit einem Computerprogramm, alleine führen zu können.

Mit der Lancierung dieses Rechnungswesen-kurses bietet die Weiterbildungsabteilung der HKV nun insgesamt zehn Angebote an. Die Pa-



Bild Diplomfeier Sachbearbeiter Personalwesen 2016

lette reicht von Computerkursen über Projektmanagementlehrgänge bis zur Ausbildung zum technischen Kaufmann. Zusammen mit der HFW Schaffhausen begrüsst die Weiterbildungsabteilung über 250 Personen wöchentlich in den Klassenzimmern und ist somit in der Region Schaffhausen Marktleader im Bereich der Kaufmännischen Weiterbildung.

Haben wir Ihr Interesse an einer Fortbildung geweckt? Informieren Sie sich über unsere Webseite [www.hkv-sh.ch](http://www.hkv-sh.ch) über die vielfältigen Angebote. Sehr gerne nehmen wir uns auch Zeit, in einem persönlichen Gespräch Ihre Weiterbildung zu planen. X

## Jubilare

# Herzliche Gratulation!

Wir gratulieren unseren treuen Mitgliedern zum Geburtstag.  
Für die kommenden Jahre wünschen wir viel Glück und Gesundheit!

**97:** Franz Köllner, Löhningen, 11. September 1919 / Edwin Heitz, Schaffhausen, 19. Dezember 1919 **92:** Margrit Burn, Schaffhausen, 24. Oktober 1924 **91:** Gebhard Brühwiler, Schaffhausen, 23. Oktober 1925 **90:** Heinrich Keller, Schaffhausen, 16. Oktober 1926 **85:** Dionys Mannhart, Schaffhausen, 10. Oktober 1931 **80:** Paul Fehr, Schaffhausen, 30. Dezember 1936 **75:** Armin Heimlicher, Neuhausen, 20. November 1941 / Marina Peter, Dachsen, 30. November 1941 **70:** Heinz Merz, Stein am Rhein, 22. November 1946 / Hans Sigrist, Rafz, 11. Dezember 1946

# Team Recruiting

VON SONJA HATT, PROPERS AG

*Wie wir unsere Mitarbeitenden in den Findungs- und Entscheidungsprozess bei einer Stellenbesetzung einbinden.*



Jedes Unternehmen verfügt über eine eigene DNA und Unternehmenskultur. Diese müssen wir kennen, denn nur so wissen wir, wer zu uns passt. Das Ziel ist immer das Gleiche: eine passende Persönlichkeit fürs Unternehmen und fürs jeweilige Team zu finden. Die Fähigkeiten und Kompetenzen der Bewerber werden immer noch in den Vordergrund gestellt, was auch nicht grundlegend verkehrt ist. Aber was nützt die beste Ausbildung oder die besten Diplome, wenn die Person nicht ins Team passt oder sich schwer tut, sich in die bestehende Firmenkultur zu integrieren? In der Regel hat dann eine Neuanstellung nicht lange Bestand.

Im Rahmen einer Stellenbesetzung müssen wir definieren, welche Schlüsselfaktoren aus Arbeitgebersicht entscheidend sind und was es braucht, damit wir einen neuen Mitarbeitenden für unser Unternehmen gewinnen können. Zudem muss auf Managementstufe folgendes geklärt werden, bevor wir uns mit dem Team Recruiting auseinandersetzen:

- Genügende Arbeitsauslastung vorhanden?
- Gibt es im Team oder in anderen Abteilungen Mitarbeitende, die neue Aufgaben (je nach Ausbildung und Fähigkeiten) übernehmen können und auch wollen (Job Rotation), und die für die Stellenbesetzung in Frage kommen?
- Eventuell will / kann eine Teilzeitarbeitskraft mehr arbeiten?
- «Job Enlargement» bei bestehenden Arbeitskräften, Aufteilung der Aufgaben auf mehrere Arbeitskräfte.

Diese Fragen sind nicht abschliessend, sie dienen als Gedankenanstoss - und genau hier setzen wir bei unserem Vorgehen an.

## Team einbinden

Binden Sie Ihr Team in die Rekrutierung mit ein und vermitteln Sie so, dass jeder Mitarbeitende Mitverantwortung übernehmen darf. Dies kann bei der Suche beginnen und zeigt sich bereits in der Verbreitung der Botschaft - z.B. bei den sozialen Netzwerken: «in meinem Team suchen wir eine Verstärkung, ...»! Seit geraumer Zeit sind zusätzlich zu den Job-

beschreibungen auch Jobvideos verfügbar. Wer ist dazu echter und geeigneter als Ihre eigenen Mitarbeitenden? Deshalb: nutzen Sie das Potenzial und lassen Sie Ihre Botschafter sprechen. Kurze Jobvideos produziert vor Ort und als Link in der Web-Ausschreibung eingebunden, sagen mehr als viele schöne Texte.

Sie können Ihre Mitarbeitenden auch in der Vorselektion mitwirken lassen. Oder Sie nutzen bereits das erste Vorstellungsgespräch, und binden einen oder zwei Mitarbeitende ein, die den Arbeitsplatz und die Aufgaben erklären. Erste Einschätzung können danach abgeben werden.

Eine weitere Möglichkeit ist, einen «Probetag» durchzuführen. Das Team hat die Hauptverantwortung für den Inhalt und die Gestaltung. Auch hier kann das Team eine Meinung zu den einzelnen Bewerbenden abgeben, und die Bewerber erhalten die Chance, ein Unternehmen von Beginn weg sehr authentisch zu erleben.

Den Schlussscheid müssen aber Sie selber treffen, denn diese Aufgabe soll nicht delegiert werden. Eine Teamabstimmung funktioniert nur bei den wenigsten Firmen. Partizipation ist angesagt - geben Sie Ihren Mitarbeitenden Ihr Vertrauen! ✕

## Impressum

**Herausgeber:** Kaufmännischer Verband SH  
Baumgartenstrasse 5, 8201 Schaffhausen  
Tel. +41 52 630 78 78  
info@kfmv-schaffhausen.ch  
kfmv-schaffhausen.ch

**Koordination, Redaktion:** Johanna Birchmeier

**Schlussredaktion, Gestaltung:**  
schmizz image & form, schaffhausen

**Bildnachweis:** HKV Handelsschule,  
Rolf Bänziger, Michael Schmid, Shutterstock

**Erscheinung:** 3x jährlich, Auflage 1500 Ex.

**Abonnemente:** Nichtmitglieder CHF 15.-

**Druck:** Vogt-Schild Druck AG