

# ALPHA

## DER KADERMARKT DER SCHWEIZ

TEL. 044 248 40 30 / INSERATE@TAGES-ANZEIGER.CH / WEITERE KADERSTELLEN: WWW.ALPHA.CH

### «Der beste Schutz sind Neugier und Lernfreude»

**Das Laufbahnzentrum Zürich will die Arbeitsmarktfähigkeit der Zürcher Berufstätigen stärken. Weshalb das so wichtig ist und wie es gelingt, erklärt die Direktorin Michèle Rosenheck.**

Interview: Stefan Krucker

#### Frau Rosenheck, was versteht man unter Arbeitsmarktfähigkeit?

Arbeitsmarktfähigkeit ist die Fähigkeit, sich den sich immer wieder verändernden Anforderungen des Arbeitsmarktes anpassen zu können. Dabei sind drei Felder zu beachten: die Person mit ihren Kompetenzen, Interessen und Neigungen, die Situation (finanziell, familiär, sozial) und der Arbeitsmarkt mit seinen Anforderungen und seinem Stellenangebot. Man kann es auch so sagen: Je grösser die Schnittfläche dieser drei Felder ist, desto grösser ist die Arbeitsmarktfähigkeit einer Person.

#### Wie fördert das Laufbahnzentrum Zürich die Arbeitsmarktfähigkeit?

Unsere Aufgabe sehen wir in der Sensibilisierung für die Themen Arbeitsmarktfähigkeit und Laufbahngestaltung, auch in Zusammenarbeit mit den Arbeitgebern. Auf der individuellen Ebene wollen wir ausloten, wie gross die Schnittfläche von Person, Situation und Arbeitsmarkt bei unseren Kunden ist, und ob es Möglichkeiten gibt, sie zu vergrössern. Der Arbeitsmarkt ist gegeben, aber bei der Person kann man ansetzen, zum Beispiel indem man die Interessen ausweitet oder an den Kompetenzen arbeitet. Auch die persönliche Situation kann man manchmal verändern, beispielsweise indem man sich zeitlich anders organisiert oder indem man das persönliche Netzwerk aktiviert.

#### Sie haben die Arbeitsmarktfähigkeit als einen Schwerpunkt Ihrer Tätigkeit festgelegt. Weshalb?

Was heute stattfindet, ist eine Deindustrialisierung der Arbeitswelt. Standardisierbare Prozesse werden automatisiert und durch künstliche Intelligenz erledigt. Für die Arbeitnehmenden verbleiben diejenigen Tätigkeiten, die menschliche Qualitäten erfordern: Empathie, Intuition, Kreativität, Zuhören, Orientierung geben, eine Dienstleistung erbringen usw. Dieser Wandel wird alle betreffen. Für jene, die sich nicht damit befassen, wird es schwierig. Deshalb betrachten wir das Entwickeln von entsprechenden Angeboten als unsere Pflicht, auch im Sinne der Prävention: Alle Berufstätigen sollen sich über ihre ganze Laufbahn hinweg mit ihrer Arbeitsmarktfähigkeit befassen.

#### Welche Angebote macht das Laufbahnzentrum?

Wir sind am Aufbau einer ganzen Angebotspalette. Geplant ist eine autodidaktische Tour, die je nach Bedürfnis des Kunden individuell ergänzt wird durch Einzelberatungen und Gruppenangebote. Begonnen haben wir mit dem Arbeitsmarktfähigkeitstest, den man auf unserer Website absolvieren kann. Der Check soll sensibilisieren und erste Aspekte aufzeigen, die eine Person angehen kann. Ein weiteres neues Angebot ist «Laufbahn über Mittag».



Michèle Rosenheck: «Man sollte immer wieder die Stelleninserate studieren und sich fragen: Wie stehen meine Chancen, eine neue Stelle zu bekommen?» Foto: zvg

Dort beschäftigt man sich in einer Gruppe mit Themen rund um die Arbeitsmarktfähigkeit. Und dann gibt es natürlich die klassische Standortbestimmung und Laufbahnberatung, in der man sich fragt: Wo stehe ich? Wo habe ich Defizite? Was ist ein möglicher Plan, und was sind die konkreten Schritte? (siehe Box)

#### Was sollten langjährige Arbeitnehmende tun, um beruflich fit zu bleiben?

Der erste Schritt ist zu erkennen, dass der Wandel alle betrifft, unabhängig von der Branche, der Hierarchiestufe, des Alters. Ich muss meine Arbeitsmarktfähigkeit eigenverantwortlich aufrechterhalten bis zur Pensionierung, das macht niemand für mich. Im besten Fall hilft der Arbeitgeber mit, aber das ist nicht immer der Fall. Der zweite Schritt ist, sich zu fragen: Was habe ich bisher gemacht? Was bringe

ich mit? Und was sind die Anforderungen des Arbeitsmarkts? Daraus ergeben sich im dritten Schritt Handlungsoptionen – das Füllen von Kompetenzlücken, das Erarbeiten von neuen Kompetenzen, der Wechsel in einen zukunfts-trächtigeren Beruf. Nach dem Entscheid für eine dieser Optionen geht es an die Umsetzung der konkreten Massnahmen.

#### Für wen ist es besonders wichtig, aktiv zu werden?

Für alle, und zwar möglichst früh, spätestens aber mit 35: Dann hat man sich in der Regel beruflich etabliert und man beginnt, sich im Beruf sicher zu fühlen. Man befasst sich nicht mehr mit der eigenen Laufbahn, hinterfragt seine Gewohnheiten nicht. Gerade für Leute, die schon länger an der gleichen Stelle sind, wird es heikel, weil sie nicht mehr so gewohnt sind, Neues anzupacken. Sie verpassen eventuell Entwicklungen, die ausserhalb ihres Arbeitsplatzes in der Branche passieren. Deshalb ist der Abgleich wichtig. Man sollte immer wieder die Stelleninserate studieren und sich fragen: Wie stehen meine Chancen, eine neue Stelle zu bekommen?

#### Sie empfehlen, sich ab und zu für eine Stelle zu bewerben, auch wenn man keine solche sucht.

Ja, da haben die HR-Verantwortlichen zwar nicht so Freude, aber es ist eine super Übung, seine Bewerbungsunterlagen zu aktualisieren und sich zu fragen: Was kann ich wirklich? Wie kann ich das ansprechend darstellen? Und wo habe ich allenfalls Lücken? Ausserdem tut es immer gut, sich mit anderen Möglichkeiten zu befassen.

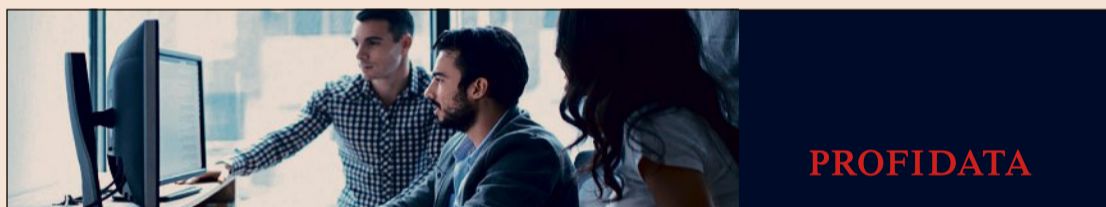
#### Welchen Einfluss hat die Digitalisierung auf die Arbeitsmarktfähigkeit der Bevölkerung?

Von den Berufstätigen werden heute schlichtweg andere Qualitäten als früher gefordert. Alles was Wissen und Routine ist, kann digitalisiert werden. Fachwissen verliert an Wert beziehungsweise es wird erwartet, dass ich, aufbauend auf mein berufliches Grundlagenwissen, mir jederzeit neues Wissen selbstständig aneignen kann. Das ist zwar nicht neu, aber das Tempo ist es. Deshalb treten Sozialkompetenzen und Methodenkompetenzen, vor allem die Lernbereitschaft und -fähigkeit, in den Vordergrund. Entscheidend ist die Haltung, sich immer und immer wieder neue Kompetenzen aneignen zu wollen. Der beste Schutz vor dem Herausfallen aus dem Arbeitsmarkt sind Neugier und Lernfreude.

Information: [laufbahn-check.ch/arbeitsmarktaefahigkeitscheck](http://laufbahn-check.ch/arbeitsmarktaefahigkeitscheck)

#### Kostenlose Standortbestimmung geplant

Im Mai 2019 hat der Bundesrat entschieden, dass zukünftig alle Arbeitnehmenden über vierzig Jahre eine kostenlose Standortbestimmung, Potenzialanalyse und Laufbahnberatung in Anspruch nehmen können. Die kantonalen Berufsberatungstellen entwickeln gegenwärtig ein solches Angebot. Ab August 2020 sollen in ausgewählten Kantonen Pilotversuche starten. [sbfi.admin.ch](http://sbfi.admin.ch) > Bildung > Berufsbildungssteuerung und Berufsbildungspolitik > Projekte und Initiativen > Förderung der inländischen Arbeitskräfte > Kostenlose Standortbestimmung für Erwachsene über 40 Jahre



PROFIDATA

#### BE PART OF AN EXCEPTIONAL TEAM

PROFIDATA bietet über ihre Niederlassungen in den wichtigsten Finanzzentren in Europa und Asien Standard-Software-Lösungen für das Investment und Wealth Management an. Ergänzt wird dieses Angebot durch ein stark wachsendes, breites Dienstleistungsangebot in den Bereichen Software as a Service, Beratung, Implementierung, Schulung und Support.

Für unseren Hauptsitz in Urdorf suchen wir Sie als

### Leiter Finanzbuchhaltung/HR und Mitglied der Geschäftsleitung 100% (w/m)

Als Mitglied der Geschäftsleitung stellen Sie zusammen mit einem kompetenten und motivierten Team ein professionelles und leistungsorientiertes HR sicher und erstellen ein aussagekräftiges Finanz-Reporting für unsere operativen Gruppengesellschaften in der Schweiz.

#### IHRE AUFGABEN

- Fachliche Verantwortung für Finanzbuchhaltung/HR auf Stufe Geschäftsleitung
- Führung von und aktive Mitarbeit in einem Team von 3 eingespielten Finanz-/HR-Fachleuten
- Quartals- und Jahresabschlüsse (Einzelabschlüsse nach OR inkl. Revision) für derzeit 4 operative Gruppengesellschaften in der Schweiz mit ihren 5 Niederlassungen in Europa
- Erstellung, Weiterentwicklung und Überwachung von Budgets, Forecasts, Reportings und Kennzahlen
- Schnittstelle zum Group Controlling und Invoicing
- Cash Management und Liquiditätsplanung
- Verantwortung für verschiedene Dossiers im internationalen Steuer- und im Versicherungsbereich sowie Intercompany-Vereinbarungen und -Verrechnungen
- Koordination mit Behörden, Versicherungen, Banken sowie Lieferanten in der Schweiz und an unseren Standorten in Europa
- Verschiedene administrative und organisatorische Projekte in einem KMU
- Sicherstellung der Stellvertretung im Team

#### DAS BRINGEN SIE MIT

- Solide finanz- oder betriebswirtschaftliche Ausbildung (Fachausweis/ Fachhochschule oder dipl. Experte in Rechnungslegung und Controlling)
- Mehrjährige erfolgreiche Praxiserfahrung in einem KMU im Dienstleistungssektor (im internationalen Umfeld von Vorteil)
- Zapackende(r) Praktiker/in mit Freude an aktiver Mitarbeit in einem breiten Themenspektrum
- Strukturierte Arbeitsmethodik, analytisches Denkvermögen und hohes Qualitätsbewusstsein
- Initiative, durchsetzungsstarke Persönlichkeit mit Sozialkompetenz und unternehmerischer Weitsicht
- Fundierte Erfahrung im Personalbereich
- Hohe IT-Affinität (ABACUS-Kenntnisse von Vorteil)
- Stilsichere Deutsch- sowie sehr gute Englischkenntnisse in Wort und Schrift

#### DAS BIETEN WIR

- Flache Hierarchien und kurze Entscheidungswege
- Spannender Verantwortungsbereich in kollegialem und kompetentem Team
- Vielseitige fachliche Themengebiete und Entwicklungsmöglichkeiten
- Offenes, unternehmerisches Arbeitsklima
- Reichlich Raum für Eigeninitiative und Kreativität
- Flexible Arbeitszeiten mit individueller Arbeitszeitgestaltung
- Attraktive Mitarbeiter-Events
- Im ersten Quartal 2022 werden wir in brandneue Räumlichkeiten am wachsenden Finanzplatz Altstetten umziehen

#### NEUGIERIG GEWORDEN?

Wenn Sie mehr erfahren möchten, geben wir Ihnen gerne weitere Informationen. Direktbewerbungen werden bevorzugt.

Senden Sie Ihre vollständige Online-Bewerbung an

#### Profidata Group

Roger Wildi  
In der Luberzen 40  
8902 Urdorf  
Schweiz  
Tel. +41 44 736 47 47  
[careers@profidatagroup.com](mailto:careers@profidatagroup.com)  
[www.profidatagroup.com](http://www.profidatagroup.com)

Wir freuen uns auf Ihre Bewerbung!

PÄDAGOGISCHE  
HOCHSCHULE  
ZÜRICH

PH  
ZH

Die Pädagogische Hochschule Zürich ist mit über 3'600 Studierenden eine der grössten Lehrerinnen- und Lehrerbildungsinstitutionen der Schweiz. Sie führt ein umfassendes Angebot in den vier Leistungsbereichen Ausbildung, Weiterbildung, Forschung und Dienstleistungen.

Im Zusammenhang mit der Gründung der Forschungsgruppe «Bildung und Digitaler Wandel» werden an der PHZH verschiedene wissenschaftliche Positionen eingerichtet. Die Forschungsgruppe untersucht die Auswirkungen von Digitalisierung auf Schule und Bildung in den drei Bereichen «Education and Digital Society», «Digital Learning and Teaching» und «Computing Skills in Education». Weitere Informationen zur Forschungsgruppe finden Sie hier: [phzh.ch/fgbdw](http://phzh.ch/fgbdw).

Per 1. Januar 2021 oder nach Vereinbarung zu besetzen sind drei Professorenstellen in den folgenden Bereichen:

Professor/in für Erziehungswissenschaft mit Schwerpunkt «Education and Digital Society»

Professor/in für Didaktik Medien mit Schwerpunkt «Digital Learning and Teaching»

Professor/in für Didaktik Informatik mit Schwerpunkt «Computing Skills in Education»

Zu besetzen per 1. Juli 2020 oder nach Vereinbarung sind drei befristete Stellen als wissenschaftliche Mitarbeitende:

Koordinator/in Forschungsgruppe

Wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in mit Promotion

Wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in mit Promotionsziel

Haben wir Ihr Interesse geweckt? Weitere Informationen zu den Stellen finden Sie auf unserer Webseite unter [phzh.ch/jobs](http://phzh.ch/jobs).

Wir freuen uns auf Sie.