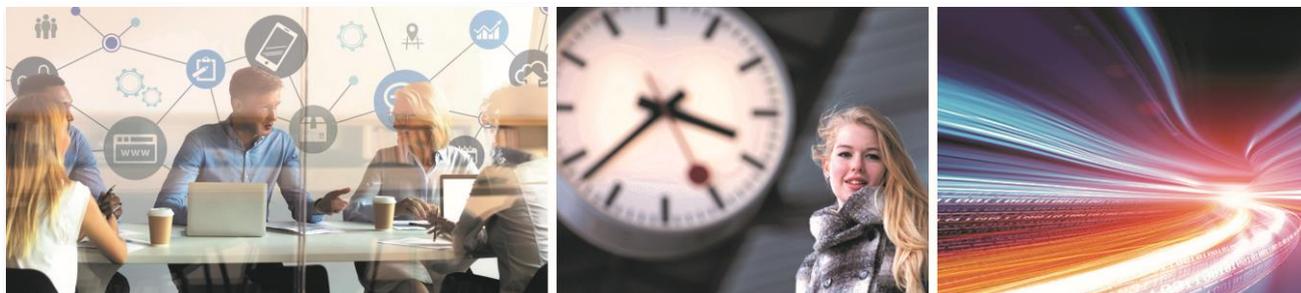
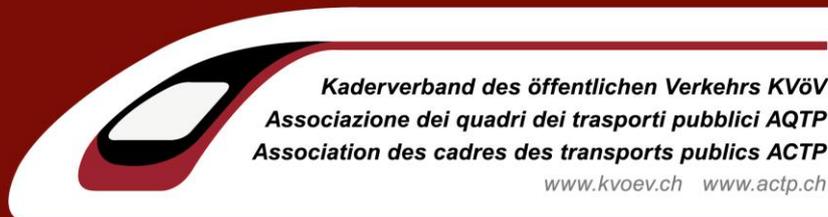


Bulletin
Nr. 98 | April / Mai 2021



Kaderverband des öffentlichen Verkehrs KVÖV-Bulletin

Nr. 98
April / Mai
2021

Kaderverband des öffentlichen Verkehrs KVÖV · Postfach · 3001 Bern
Telefon: 079 223 05 25 · E-Mail: info@kvoev-actp.ch · Internet: www.kvoev.ch

Ihre Ansprechpersonen im Kaderverband des öffentlichen Verkehrs KVÖV

Auskünfte und Information	Geschäftsstelle KVÖV	Tel. 079 223 05 25	info@kvoev-actp.ch
	Rechtsberatung für Mitglieder	Tel. 062 836 00 00	info@cooprecht.ch
Zentral- vorstand 2020 - 2022	Zentralpräsident	Markus Spühler	markus.spuehler@kvoev-actp.ch
	Vize-Präsident	Hans Schwab	schwab.sonja@bluewin.ch
	Mitgliederwerbung	Marco Böttrich	marco.boettrich@sbb.ch
	Finanzen & Partnerschaft BAV	Heidi Kalbfuss	adelheid.kalbfuss@gmx.ch
	Bereich Infrastruktur SBB	Stefan Hess	stefan-hess@bluewin.ch
	Arbeitsverträge nach OR	Marionna Lutz	marionna.lutz@bav.admin.ch
	Marketing, Kommunikation & PR	Heinz Wiggenhauser	heinz.wiggenhauser@kvoev-actp.ch
	Sozialpolitik & Partnerschaft BLS	Markus Spühler a.i.	markus.spuehler@kvoev-actp.ch
	Partnerschaft SOB	Heinz Wiggenhauser	heinz.wiggenhauser@kvoev-actp.ch
Vertreter Gdl	Dr. Hans Meiner	mmeiner@hispeed.ch	
Präsidenten der Regional- gruppen	Mittelland / Jura	Marionna Lutz	marionna.lutz@bav.admin.ch
	Suisse Romande / Valais	Michel Mermoud	michel.mermoud@sbb.ch
	Zentral-, Nordwestschweiz, Tessin	Heinz Inderbitzin	heinz.inderbitzin@sbb.ch
	Zürich / Ostschweiz	Markus Spühler	markus.spuehler@kvoev-actp.ch

Liebe Kolleginnen, geschätzte Kollegen

Unsicherheiten allenthalben

Resilienz bedeutet, sich trotz Krisen und Veränderungen schnell wieder zu erholen und einen Zustand stetiger Stabilität zu erreichen. Diese Fähigkeit ist eine wichtige Kompetenz geworden. Bei Organisationen geht es darum, dass sie «resilient» werden, nach einer Störung wieder in einen stabilen Zustand zurückzukehren, sich selbst reparieren.

Ist Resilienz angeboren? Forscher gehen eher davon aus, dass es sich bei Resilienz um einen komplexen Anpassungs- und Lernprozess handelt. Nur im echten Leben kann man die Erfahrungen einer Krisenbewältigung machen, aus der man Zuversicht und Vertrauen schöpfen kann. Soziale Systeme, die mit Krisen gut umgehen, tragen dazu bei, dass auch wir selbst als Teil des Systems resilienter werden. Und hier zeigt es sich, dass Führungskräfte einen wichtigen Beitrag leisten können.

Einerseits brauchen Führungskräfte ihre ureigene Resilienz oder den Kohärenzsinn, um als Führungskraft zu bestehen. Andererseits gibt es Faktoren, die eine Führungskraft bei ihren Mitarbeitern fördern sollte, um Leistungsfähigkeit, Flexibilität und Gesundheit zu fördern. Was braucht die Führungskraft dazu? Sie muss sich selbst gut einschätzen, einen kühlen Kopf bewahren und Beeinflussbares von Nichtbeeinflussbarem unterscheiden können. Das geht nur, wenn sie sich von der Realität leiten lässt, um Warnzeichen zu sehen.

Sodann geht es darum, gut zu kommunizieren, Orientierung zu geben und die Haltung zu vertreten, das Beste daraus machen zu wollen. Das setzt voraus, dass man Probleme über Improvisation lösen und mit dem umgehen kann, was an Ressourcen vorhanden ist. Das wird in der sich rasch ändernden Postpandemie-Arbeitswelt zu einer weit grösseren Herausforderung: Allein schon die bleibende räumliche Distanz wird uns neue Umgangsformen abverlangen.

Weil die soziale Einbettung für Resilienz so zentral ist, ist der Zusammenhalt in der Gemeinschaft wichtig, da man sich dank des Wirgefühls gegenseitig aushilft und über sich hinauswachsen kann. Das geht nur durch Vertrauen und Verantwortungsübernahme. Wenn eine Wertegemeinschaft die Anforderungen in Krisen und im Wandel erkennt, sie einfordert und danach lebt, erhöht sie die Resilienz des Individuums und der Organisation. So gesehen, kann uns die COVID-19-Krise insgesamt resilienter machen und auf kommende Krisen vorbereiten.

Delegiertenversammlung 2021

Die 22. Delegiertenversammlung mit anschliessendem Anlass, geplant für den 5. Mai, musste auf den **24. August 2021** verschoben werden. Wir wollen einen physischen Anlass in Zürich WestLink durchführen, sofern es die Lage wieder zulässt.

Es würde mich sehr freuen, wenn Ihr alle wieder mit dabei sind. Reserviert euch doch schon das Datum.

+Aktion 1'555+ «Mitglieder werben Mitglieder»

Auch dieses Jahr wollen wir unseren Mitgliederbestand weiter ausbauen. Wir starten die +Aktion 1'555+ mit Erscheinen dieses Bulletins am 30. März 2021, sie dauert bis zum 30. Juni 2021. Für Ihre Unterstützung bei der Aktion «Mitglieder werben Mitglieder» erhalten Sie wiederum Prämien in Form von REKA-Checks. Auch das von Ihnen geworbene Neumitglied profitiert dank des vom Kaderverband übernommenen Mitgliederbeitrags bis Ende 2021.

Die Details finden Sie im Bulletin im Artikel 3 unten und auf unserer Website <https://kvoev-actp.ch/aktion1555/>.

Gemeinsam sind wir stärker – danke für Ihre Unterstützung – machen Sie wieder mit. Herzlichen Dank für Eure grosse Flexibilität, Verständnis und Vertrauen.

Herzliche Grüsse und schöne Vorsommertage.



Markus Spühler
Präsident Kaderverband des öffentlichen Verkehrs

Inhalt

1.	Rückblick auf den «Klima – ÖV»-Anlass des Kaderverbandes	5
2.	Ausblick auf KVÖV-Anlässe 2021	6
3.	+Aktion 1'555+ - Mitglieder werben und Prämien gewinnen	7
4.	Lohnumfrage 2020 des Kaderverbandes	7
5.	Weiterentwicklung des GAV-Lohnsystem der SBB AG	8
6.	Weiterentwicklung des GAV bei SBB Cargo International AG	9
7.	Kaderverband neu Mitglied bei «die plattform»	10
8.	Die SBB verjüngt und verstärkt die Konzernleitung	11
9.	BLS AG im Umbruch	12
10.	Auswirkungen des Lock-Down auf den ÖV – am Beispiel SBB	13
11.	Sichere Bahn: Unfallgefahr ist bei Bahnreisen am geringsten	15
12.	Flexworker	17
13.	Resilienz ist strategisch plan- und messbar	19
14.	Mitgliederangebot: Audi-Neuwagen	22
15.	AtupriFit Digital Talk – Wie gut tut Social Media?	22
16.	Dienstleistungen des KVÖV für Mitglieder – Geld wert	23
17.	Bulletin des Kaderverbandes des öffentlichen Verkehrs	24

1. Rückblick auf den «Klima – ÖV»-Anlass des Kaderverbandes

Als Livestream zum Themenkreis «Klimagerechtigkeit, Friday for future und der öffentliche Verkehr - wie klimagerecht kann der ÖV in Zukunft sein?» organisierte der Kaderverband zusammen mit SBB Young Talents und dem Alumni Club der SBB-Trainees am 17. März eine Referatsserie. Grosse Beteiligung, prominente Referenten und die Möglichkeit zum interaktiven Mitmachen standen im Vordergrund. Hier stichwortartig die wichtigsten Aussagen aus den drei Referaten.



STADLER

Christian König, Verkaufsleiter Schweiz von Stadler Rail, zeigte auf, welche Rolle die Industrie zur Verbesserung der Klimafreundlichkeit des Eisenbahn- / öffentlichen Verkehrs einnimmt. Seine Aussage: «Technik löst das Klimaproblem nicht, aber sie kann mithelfen, die Klimabelastung zu vermindern». Es brauche dazu aber eine Bewusstseinsveränderung, um die «Lust auf ÖV» noch zu steigern. Interessant war auch seine Erfahrung aus einem Jahr Corona, dass früher bei beruflichen Kontakten immer das Fliegen zuvorderst stand, er jetzt aber die Kontaktart zu Geschäftspartnern viel bewusster wähle.

Anschliessend zeigte **Ueli Stükelberger, Präsident des Verbands öffentlicher Verkehr VöV**, auf, wie der ÖV Teil der Lösung ist, da er u.a. energieeffizient, sauber und platzsparend ist. Und dies offensichtlich mit Erfolg: So stieg in der Schweiz der Anteil des ÖV am Gesamtverkehrsaufkommen von 17 % im Jahr 2000 auf 24.4 % im Jahr 2015, Tendenz steigend (die Corona-Situation mal ausgenommen). Er sieht eine weitere Stärkung des ÖV durch die Bündelung von Massnahmen der ÖV-Unternehmen zur Attraktivitätssteigerung vor.



Junge grüne

Als Dritte im Bunde stellte **Julia König, Co-Präsidentin der jungen Grünen Schweiz**, stellvertretend für die Klimajugend ihre Vorstellungen vor, welche Rolle der ÖV zukünftig zur Verminderung des CO₂-Ausstosses spielen soll. Im Vordergrund stand für sie «Mobilität vermindern – vermeiden – verlagern», womit unter «verlagern» der Schritt weg vom individuellen Motorfahrzeugverkehr zum ÖV steht. Sie unterstützt die Ablösung der Europafüge durch neue und dichtere Nachtzugverbindungen.

Sie finden auf unserer Website <https://kvoev-actp.ch/> oder auf <https://vimeo.com/525677935> das Video des Anlasses sowie die Folienpräsentation dazu.

Die interaktiv eingegangenen zahlreichen Fragen werden wir, zusammen mit den Referenten, zu beantworten versuchen und die Antworten auf der Website publizieren.

(Die Fotos sind Screenshots aus dem Live-Stream – deshalb die mässige Qualität)

2. Ausblick auf KVÖV-Anlässe 2021

Wir schauen optimistisch in die Zukunft und haben bereits spannende Anlässe geplant. Einige Daten stehen schon fest. Hier eine erste Übersicht:



AtupriFit Digital Talk – Wie gut tut Social Media?

Digital-Event unseres Partners Atupri
Gesundheitsversicherung

Mehr Info in unserem Artikel 15 unten.

Gäste: Bloggerin Anina Gepp, Influencer Gabriel Moreno, Psychologin Ronia Schiftan, eine Social-Media-Nutzerin. Moderation: Tama Vakeesan.

Anmeldung und weitere Info: www.atupri.ch/atuprifit

Do 15. April 2021
ab 19.30h

Live-Stream



CH-Anlass 1/2021

Mit Vincent Ducrot,
CEO der SBB AG

Vorinformation: Merken Sie sich den Termin
bitte schon vor. Details und Einladung folgen.

Mo 5. Juli 2021

Bern
SBB WylerPark



DV-Anlass 2021

Mit Dieter Schwank,
CEO AlpTransit Gotthard AG (ATG)

Vorinformation: Merken Sie sich den Termin
bitte schon vor. Details und Einladung folgen.

Di, 24. August
2021

SBB WestLink
Zürich-Altstetten

Weitere Anlässe werden folgen und sind noch in Vorbereitung. Sie finden die aktuelle Information dazu auf unserer Website www.kvoev.ch/de/anlaesse.

3. +Aktion 1'555+ - Mitglieder werben und Prämien gewinnen



Je grösser unser Mitgliederbestand, desto besser ist unsere Stimme in den Unternehmungen zu hören, und desto besser können wir die Anliegen unserer Mitglieder vertreten.

Danke, dass Sie uns dabei unterstützen.

Die +Aktion 1555+ dauert vom 30. März bis zum 30. Juni 2021.

HELFEN SIE UNS, NEUE MITGLIEDER ZU WERBEN – GEWINNEN SIE PRÄMIEN!

- ❑ Mit Home-Office vieler KollegInnen ist es schwieriger, Neumitglieder zu gewinnen. Deshalb erhöhen wir die Werbepremien:
- ❑ Für jedes durch Sie gewonnene Mitglied erhalten Sie eine **Danke-Prämie von CHF 60** in REKA-Checks. Ab mindestens 3 Neumitgliedern erhalten Sie zudem **eine Extraprämie von nochmals CHF 60** REKA-Checks. 3 neue Mitglieder bringen Ihnen demnach CHF 240 ein.
- ❑ Am einfachsten meldet sich das neue *Mitglied online an*. Das geht ganz einfach: Klicken Sie den Button unten auf unserer Website www.kvoev.ch an. Achten Sie bei der Anmeldung darauf, dass Ihr Name unter «Ich wurde geworben durch» erscheint, damit wir die Prämien zuordnen können.
- ❑ Die Mitgliedschaft gilt ab dem nächsten Ersten des Folgemonats, mit Anspruch auf alle Leistungen.



Für das Neumitglied übernimmt der Kaderverband als Willkommensgeschenk den Mitgliederbeitrag für das laufende Jahr 2021.

Alle Details zur +Aktion 1555+ und eine [Support-Dokumentation für die Werbung finden Sie hier](#) und auf unserer Seite zur +Aktion 1555+ auf <https://www.kvoev.ch/de/aktion1555>.

4. Lohnumfrage 2020 des Kaderverbandes

Letztes Jahr machte der Kaderverband eine Umfrage zu Lohn- und Salärenentwicklung und möglichen Verbesserungsvorschlägen. Die Auswertung daraus liegt nun vor. Wir werden sie demnächst mit der Leitung von SBB HR besprechen. Sie dient uns auch als Positionspapier für die laufenden Verhandlungen zur Weiterentwicklung des Lohnsystems im Gesamtarbeitsvertrag GAV der SBB.

Ziele der Umfrage

Mit der Umfrage bei seinen Mitgliedern wollte der Kaderverband einerseits den Ist-Zustand und die Zufriedenheit seiner Mitglieder mit Lohn, Lohnentwicklung und dem aktuellen Arbeitsvertrag sondieren. Im zweiten Teil der Umfrage hatten die Teilnehmenden die Möglichkeit, einen Soll-Zustand zu definieren. Die Differenz zwischen Ist und Soll zeigt, wie Lohnsysteme weiterentwickelt werden sollen.

Diese Aussagen unserer Mitglieder zu Lohn und Arbeitsbedingungen dienen als Grundlage zur gemeinsamen Weiterentwicklung der Lohnsysteme, die Vorschläge fliessen in die Diskussion zwischen Kaderverband mit den Arbeitgebern ein. Mit der Umsetzung der Vorschläge leistet der Kaderverband so einen Beitrag zur besseren Zufriedenheit seiner Mitglieder mit Lohn und Arbeitsbedingungen.

Erkenntnisse aus der Lohnumfrage

Die Teilnehmenden an der Umfrage arbeiten bei allen grossen Transportunternehmen wie SOB, BLS, SBB sowie weiteren ÖV- und ÖV-nahen Unternehmen.

Im Allgemeinen zeigt sich eine mittlere Zufriedenheit, sind doch im internen Vergleich 32 % und im externen Vergleich 42 % nicht oder nur teilweise zufrieden. Über alles wäre der subjektiv «richtige» Lohn für rund ein Drittel der Befragten um zwischen CHF 12'000 bis CHF 20'000 pro Jahr höher.

Vor allem im oberen Bereich der Lohnskalen und bei Informatikern, Ingenieuren und anderen höheren Fachspezialisten halten die aktuellen Löhne dem Marktvergleich nur bedingt stand. Verbesserungen helfen hier, Abwanderungen und damit Know-how-Verlust zu begegnen.

Handlungsbedarf zeigt sich auch bei der Ausgestaltung von Arbeitsverträgen nach OR: Im Vergleich zur GAV-Sicherheit sind die individuellen Gestaltungsmöglichkeiten der OR-Arbeitsverträge zu wenig differenziert.

Die wichtigsten Aussagen und Erkenntnisse aus der Lohnumfrage finden Sie auf unserer Website unter <https://kvoev-actp.ch/informationen/dossiers/sondage/>.

So geht es weiter

Der Kaderverband wird die Erkenntnisse aus seiner Lohnumfrage mit Verantwortlichen der SBB Personalpolitik besprechen und Vorschläge einbringen. Termine zum Erstgespräch stehen bereits fest. Wir werden Sie weiterhin dazu informieren.

5. Weiterentwicklung des GAV-Lohnsystem der SBB AG

Anlässlich der letzten GAV-Verhandlungen zwischen der Verhandlungsgemeinschaft und der SBB wurde festgehalten, das bestehende Lohnsystem weiterzuentwickeln und es den aktuellen und zukünftigen Marktbedingungen anzupassen. Die Verhandlungen sind seit Oktober im Gang.

Inzwischen fanden bereits zwölf Verhandlungsrunden zwischen der SBB und den Verbänden der Verhandlungsgemeinschaft VG zur Weiterentwicklung des Lohnsystems –Arbeitstitel WELO– statt. Ziel ist, das bestehende Lohnsystem an die neuen Bedürfnisse sowohl des jeweiligen Arbeitgebers als auch der Mitarbeitenden und des Kaderns, vertreten durch den Kaderverband, anzupassen.



Einsparungen oder Kostensenkungen stehen dabei explizit nicht auf der Prioritätenliste, sondern die Weiterentwicklung des bestehenden Systems, um auch zukünftig attraktive, sozialverantwortliche und zukunftsorientierte Anstellungsbedingungen für die Kader und Mitarbeitenden der SBB AG zu gewährleisten.

Aktuell stocken die Verhandlungen wegen einiger speziellen Themen, die Positionen liegen –vor allem infolge der Vorstellungen bei einem Partner der Verhandlungsgemeinschaft– weiter auseinander als auch schon. Knackpunkt ist die Entkoppelung von Personalbeurteilung und individueller Lohnfestsetzung. Zwar herrscht Einigkeit, dass diese Entkoppelung Sinn macht, was auch die Arbeitspsychologie empfiehlt. Jedoch ist man sich uneinig darüber, wie das «entkoppelte System» aussehen soll.

Der Kaderverband stützt seine Positionen in den Verhandlung jeweils auf die Erkenntnisse aus seiner Lohnumfrage (siehe den Artikel oben) ab und kann dadurch mehr als nur theoretisch argumentieren. Auch zu diesem Projekt halten wir Sie weiter auf dem Laufenden.

6. Weiterentwicklung des GAV bei SBB Cargo International AG

SBB Cargo International AG wurde 2010 gegründet und ist seit Mitte 2011 nach dem Erhalt der Netzzugangsbewilligung und Sicherheitsbescheinigung für die Schweiz operativ. Der Gesamtarbeitsvertrag wurde im Mai 2012 unterzeichnet und ist noch immer gültig. Anpassungen sind aber notwendig.

Sowohl die Leitung von SBB Cargo International CINT wie auch die Verhandlungsgemeinschaft VG als Vertreter der Kader und Mitarbeitenden sind sich einig, dass der noch immer gültige Gesamtarbeitsvertrag gut ist. Grosse Veränderungen oder eine komplette Neufassung wollen beide Seiten nicht. Auch würde eine Neugestaltung auf beiden Seiten sehr viel Aufwand verursachen und vor allem Zeit beanspruchen, die besser in punktuelle Anpassungen investiert werden soll.



Denn seit 2012 hat sich CINT organisatorisch und strukturell stark verändert. Wurden anfangs LokführerInnen von v.a. SBB Cargo AG eingemietet, wuchs inzwischen der gesamte Personalbestand auf knapp über 300, inklusive eigener Lokführer.

Die ersten Gespräche fanden im Sommer 2020 statt, der aktuelle GAV wurde ein weiteres Mal bis Ende 2021 verlängert. Bald zeigte sich, dass Verhandlungen ohne physische Präsenz sehr schwierig sind, und im Herbst 2020 beschlossen beide Seiten, die Verhandlungen auf März 2021 zu vertagen, in der Hoffnung, dass die Corona-Situation Präsenzveranstaltungen zulasse.

So fand nun am 16. März das Kick-off Meeting für die Weiterführung der Verhandlungen mit der Präsentation des Forderungskatalogs der Verhandlungsgemeinschaft statt. Im Vordergrund stehen Anpassungen bei Arbeitszeitregelungen und die Anpassung des Zulagensystems, das seit bald 10 Jahren gilt. SBB Cargo International, vertreten durch die Leiterin HR, Laurence Spindler-Freudenreich, wünscht ebenfalls Anpassungen bei den Arbeitszeitregelungen, um ihren Einsatz flexibler und marktgerecht gestalten zu können.

Der Kaderverband seinerseits hat zusätzliche Themen und Anpassungen eingebracht, die für die Kader Vorteile bringen sollen. Zum jetzigen Zeitpunkt bei Verhandlungsbeginn möchten wir allerdings noch nicht in die Details gehen. Wir werden Sie selbstverständlich auch zu diesen Verhandlungen auf dem Laufenden halten.

7. Kaderverband neu Mitglied bei «die plattform»

Der Kaderverband des öffentlichen Verkehrs wird Mitglied bei «die plattform». Wir haben damit einen starken Partner an der Seite, mit dem zusammen wir unsere Anliegen zugunsten der Kader in den Dienstleistungsunternehmen noch besser vertreten können.

die plattform – «For a strong Swiss workforce»

«die plattform» ist die eine Allianz unabhängiger und lösungsorientierter Angestellten- und Berufsverbände. Mit über 88'000 Mitgliedern agiert sie im Interesse der Dienstleistungsberufe, in denen derzeit 80 Prozent der Erwerbstätigen tätig sind (Tendenz steigend) sowie der Wissensberufe, der am stärksten wachsenden Gruppe von Berufsleuten in der Schweiz.

die plattform.
bildung . wirtschaft . arbeit

Sie arbeitet an innovativen Lösungen in bildungs-, sozial- und wirtschaftspolitischen Dossiers. Denn nur so können Erwerbstätige befähigt werden, ein erfülltes Berufsleben zu gestalten und ihr Potenzial über den gesamten beruflichen Werdegang hinweg zu entfalten. Starke und selbstbewusste Berufsleute sind der Grundstein für eine moderne und offene Gesellschaft.

Hier erfahren Sie mehr zur «die plattform» und die neuen Möglichkeiten: www.die-plattform.ch. Lesen Sie auch Stellungnahmen zu aktuellen politischen und Wirtschaftsthemen.

Was bringt der Beitritt zur «die plattform» dem Kaderverband?

Der Kaderverband will durch die Zusammenarbeit mit anderen Berufsverbänden innerhalb der Allianz von deren Erfahrung profitieren, den Anliegen der Kader in der Allianz noch mehr Gehör verschaffen und – wo nötig – auf politischer Ebene seine Anliegen umsetzen. Das wird möglich, da die Allianz über verschiedene politische Mandatsträger direkt und indirekt in den eidgenössischen Räten vertreten ist.

Was bringt der Kaderverband in die plattform ein

Der Kaderverband ist eine Milizorganisation. Unsere Mitglieder sowie die Regional- und Zentralvorstände stehen aktiv im Berufsleben: Wir stehen täglich in Kontakt mit den Arbeitnehmenden und ihren Unternehmensleitungen und können so die Entwicklungen am Markt früh wahrnehmen. Dieses Gespür für den Puls der Zeit bringen wir gerne in die politische Arbeit von «der plattform» mit ein.

Digitalisierung, Strukturwandel, Wirtschaftskrisen – der Schweizer Arbeitsmarkt hat sich in den letzten Jahren stark verändert. «Der grösste Handlungsbedarf besteht aktuell darin, auf die neuen Bedürfnisse und Möglichkeiten, die mit diesen Mega-Trends einhergehen, zu reagieren und gleichzeitig die Arbeitsmarktfähigkeit der Kader zu sichern» sagt Markus Spühler, Präsident des Kaderverbandes, in der Medienmitteilung zum Beitritt des Kaderverbandes zu «die plattform». «Dabei sind die Erarbeitung zeitgemässer Arbeits- und Anstellungsbedingungen – mit Einbezug neuer Arbeitsformen wie Homeoffice, Remote Work oder der Arbeit auf Abruf – sowie die soziale Sicherheit absolute Kernthemen. Unsere Mitglieder machen sich grosse Sorgen, ob die Rente im Alter reichen wird und in welche Richtung die Sanierung der Schweizer Altersvorsorgewerke gehen wird. Es sind dringend Lösungen gefordert, die sowohl den heutigen Kadern wie auch den künftigen Generationen zugutekommen.»

Für eine angemessene «politische» Vertretung

Mit dem Beitritt vom Kaderverband des öffentlichen Verkehrs ist «die plattform» seit ihrer Neupositionierung im Februar 2020 nun bereits auf sieben Partner-Verbände mit insgesamt über 88'000 Mitgliedern aus den Dienstleistungs- und Wissensberufen herangewachsen. Dabei handelt es sich um die derzeit am stärksten wachsende Berufsgruppe der Schweiz. Sie fällt in den Tertiärsektor, welcher mit 80 % die klare Mehrheit der Erwerbstätigen darstellt. Diese Berufsgruppe gilt es adäquat politisch zu repräsentieren. «Die Angestellten, die wir vertreten, sind die schweigende Mehrheit», meint Daniel Jositsch, Präsident des Kaufmännischen Verbands – dem Gründungsmitglied von «die plattform».

8. Die SBB verjüngt und verstärkt die Konzernleitung

Die SBB führt ab Mai 2021 den Personenverkehr in den zwei Divisionen Markt und Produktion. Véronique Stephan wird die Division «Markt Personenverkehr» leiten, Linus Looser die Division «Produktion Personenverkehr».



Véronique Stephan wird die Division Markt Personenverkehr SBB leiten. Aktuell ist sie Chief Commercial Officer bei der Firma Corplex, einem Industrieunternehmen für nachhaltige Plastiklösungen. Sie soll, so die SBB, die Aussensicht einbringen. Véronique Stephan hat an der Universität St. Gallen Betriebswirtschaft sowie an der Universität Genf Jura studiert.

Mit ihren Aufenthalten in diversen Ländern bringt sie Verständnis für verschiedene Kulturen mit.

Linus Looser wird die Leitung der Division Produktion Personenverkehr SBB übernehmen. Aktuell leitet er den Bereich Bahnproduktion innerhalb der jetzigen SBB Division Personenverkehr. Er kennt den ÖV, die SBB und den Personenverkehr bestens und bringt die Innensicht mit.

An der Universität Zürich schloss Linus Looser einen Master in Management and Economics ab und absolvierte zudem den Lehrgang Driving Digital Strategies an der Harvard Business School.



Der Kaderverband des öffentlichen Verkehrs begrüsst, dass die Unsicherheit um die Leitung der beiden neuen Divisionen Personenverkehr beendet ist und für Kader und Mitarbeitende Klarheit herrscht. Der KVÖV wünscht beiden Gewählten viel Erfolg und Befriedigung in ihrer neuen Funktion und freut sich auf eine konstruktive Zusammenarbeit sowie auf das erste persönliche Treffen.

9. BLS AG im Umbruch

Öfters als in der Vergangenheit stand die BLS AG in letzter Zeit mit negativen Schlagzeilen im Kreuzfeuer der Medien. Der Umgang mit Abgeltungsgeldern von Bund und Kantonen haben Führung und Aufsicht der BLS viel Vertrauen bei den Mitarbeitenden und dem Steuerzahler gekostet. Hier der Versuch einer Analyse.

Die Liberalisierungs- und Wettbewerbsgelüste machen nicht halt. Die BLS wollte als zweitgrösste Bahn in der Schweiz hoch hinaus. Dazu hat sie sich vehement für eigene Fernverkehrskonzessionen ins Zeug gelegt und sich mit der SBB angelegt. Der von der Politik und vom Bundesamt für Verkehr (BAV) befeuerte Wettbewerb musste schlussendlich von Bundesrätin Sommaruga in geordnete Bahnen gelenkt werden. Die Fernverkehrskonzession bleibt als Ganzes weiterhin bei der SBB, und die BLS fährt im Auftrag der SBB zwei Fernverkehrslinien.

Das BLS-Management sorgte zudem bei Reorganisationen und Sparprogrammen immer wieder für Kopfschütteln bei den Mitarbeitenden. Nachdem die BLS im Dossier Fernverkehr kein gutes Bild abgegeben hatte, wurden postwendend die Verfehlungen in der Subventionsabrechnung bekannt, über die die BLS seit Längerem im Bild war. Keine guten Nachrichten: Der CEO trat nach einem Untersuchungsbericht zu den Finanzen zurück und das BAV hat mittlerweile Strafanzeige gegen die BLS eingereicht. Weiter bleiben Fragen zur Sanierung des Lötschberg-Scheiteltunnels offen.



Die BLS muss ihre Prozesse im subventionsberechtigten regionalen Personenverkehr (RPV) korrigieren. Einnahmen aus Halbtaxabonnements wurden während Jahren nicht vollumfänglich budgetiert. Deshalb hat die BLS zu viel Geld von Bund und Kantonen verlangt. Die BLS hat wiederholt von einem jährlichen Gewinnziel gesprochen, das es zu erreichen gelte, damit Investitionen ins Geschäft und ins Personal getätigt werden

könnten.

Die Subventionen der öffentlichen Hand decken im RPV nur jene Kosten, die nicht durch Einnahmen aus dem Ticket- oder Abonnementsverkauf gedeckt werden können. Überschüsse sind nach den Vorgaben im Personenbeförderungsgesetz den Reserven zuzuwenden. Doch gemäss Bericht des Prüfungsunternehmens PWC hat die BLS offenbar Gelder für weitere Geschäfts- und Personalmassnahmen verwendet.

Die Massnahmen zur Aufarbeitung der Krise sind im Gang. Organisatorisch fängt das ganz oben an: Sowohl die vakanten Stellen des Verwaltungsratspräsidenten wie des CEOs konnten besetzt werden. Allerdings erfolgt die Aufnahme der Tätigkeiten des neuen CEO Daniel Schafer erst Ende Sommer 2021.

Die Meinung des Kaderverbandes

Die Kader der BLS erbringen täglich, auch unter erschwerten (Corona-)Bedingungen, ausgezeichnete Arbeit. Klar ist, dass die Krise auf keinen Fall zu negativen Konsequenzen für das Kader führen darf. Wichtig ist, Stabilität im Kerngeschäft wieder zu erlangen und die gute Qualität zu sichern. Dabei helfen drei wichtige Elemente:

- ❑ Die Wertschätzung für Kader und Mitarbeitende durch das Management der BLS
- ❑ Eine angepasste, fokussierte Geschäftsstrategie zur Erbringung der Leistungen als Service Public
- ❑ Ruhe und Unaufgeregtheit ins Tagesgeschäft zurückzubringen, ohne die angeschlagenen Organisationen durch hektische Neu- und Reorganisationen zu belasten.

Der Kaderverband des öffentlichen Verkehrs wird sich beim Management der BLS dafür einsetzen und, wenn nötig, diese 3 Punkte gerne wieder in Erinnerung rufen.

10. Auswirkungen des Lock-Down auf den ÖV – am Beispiel SBB

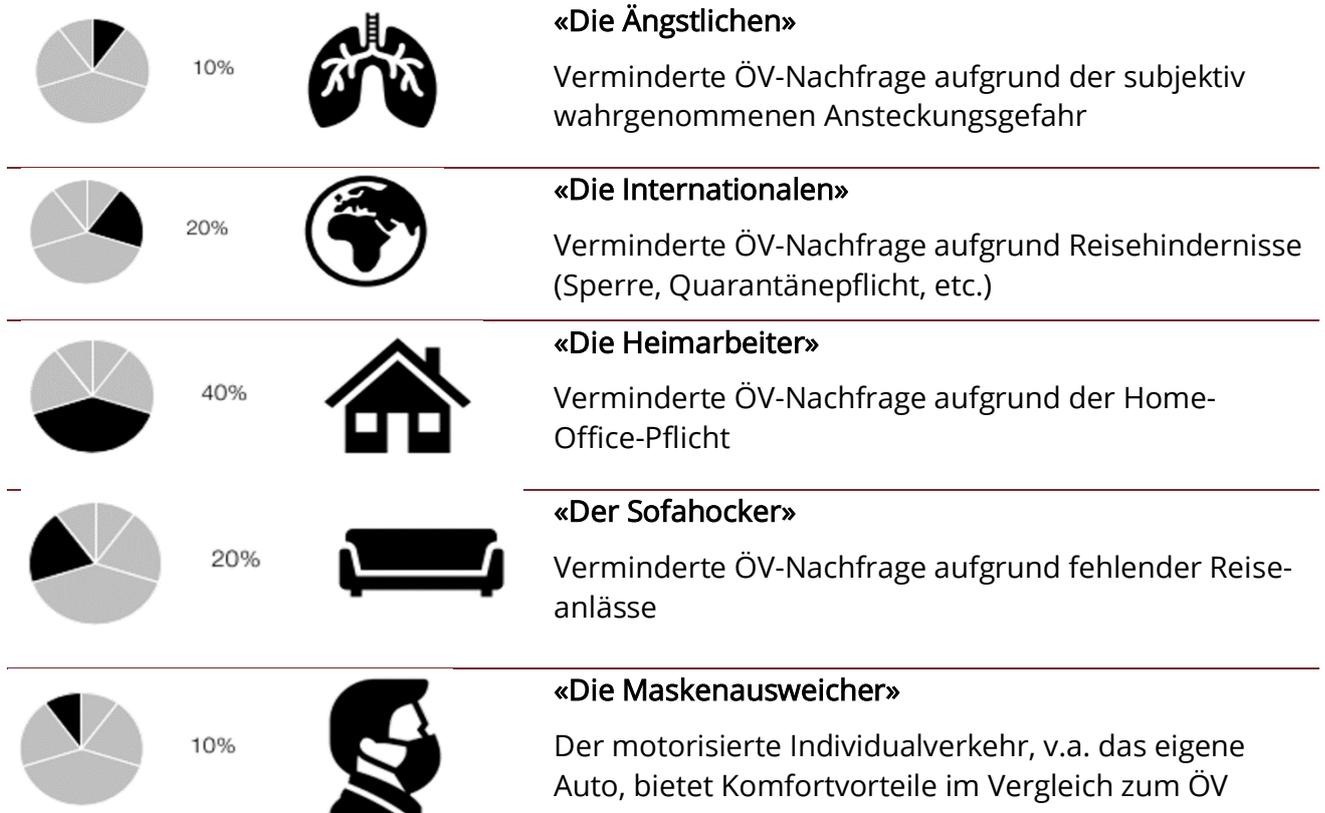
Die Auslastung des ÖV infolge der Lockdowns und der verordneten Home-Office-Pflicht ging ab März 2020 schweizweit merklich zurück. Wussten Sie, dass in der ersten Welle bei der SBB bis zu 900 Fahrzeuge pro Tag ausgesetzt wurden?



Das Jahr 2020 wird als Corona-Jahr in die Geschichte eingehen. Leider auch das krasse Defizit von über CHF 650 Mio. im Konzernergebnis, das der SBB durch die stark gesunkene Auslastung ihres Angebots entstand. Pro Tag reisten in den SBB-Personenverkehrszügen rund 650'000 Reisende weniger als noch im Jahr 2019. Dies infolge des allgemeinen Lockdowns und der verhängten Home-Office Pflicht.

Diese Erklärung wurde in einer Untersuchung der SBB aufgeschlüsselt. Das Ergebnis der Befragung nach dem Grund für die Reise-Unlust ist wiederum wichtig, wenn es um Prognosen für die zukünftige Entwicklung der Nachfrage geht. Unter welchen Umständen fällt für welche Personengruppe der Hauptgrund weg, nicht zu reisen, und wird der ÖV mit dem Wegfallen dieses Grundes wieder vermehrt benutzt?

Hier ein Überblick über die Motive, den ÖV nicht zu benutzen:



Das negative Konzernergebnis hat aber auch weitere Gründe:

- ❑ Der Lockdown hat massive Auswirkungen auf die Frequenzen in den Bahnhöfen und für die Mieter von Geschäften im Bahnhofsbereich;
- ❑ Der Verkehrsrückgang beim Güterverkehr ist grösser als während der Wirtschaftskrise 2008;

- Durch die Reduktion des Angebots fehlen der Infrastruktur Trassenerträge in der Höhe von CHF 150 Mio.

Auswirkungen auf die Bautätigkeit bei Infrastrukturbauten

Die aktuelle Leistungsvereinbarung mit dem Bund für die Periode 2021 – 2024 wurde im Dezember 2020 - also noch vor Corona - abgeschlossen und sieht eine Erhöhung der Mittel um 4 % vor. Reduktionen der Bautätigkeiten sind also keine Vorgesehen. Im Gegenteil: Es ist nun Aufgabe von SBB Infrastruktur, diese Mittel optimal einzusetzen.

Dazu hat SBB Infrastruktur die Design- und Planungsprozesse überprüft und angepasst. Natürlich gehört dies zu den dauernden Aufgaben eines Unternehmens, die auch zukünftig weitergehen. Dadurch wird es möglich sein, für die kommende Leistungsvereinbarung ab 2025 insgesamt CHF 558 Mio. weniger in Rechnung zu stellen. Vereinfacht gesagt, werden die Relationen von nötigen Baumassnahmen, Angebotsplanung und der Pünktlichkeitsziele nach neuesten Erkenntnissen ins richtige Verhältnis gesetzt.

11. Sichere Bahn: Unfallgefahr ist bei Bahnreisen am geringsten

Ein aktueller Sicherheitsvergleich zeigt bei Bahnreisen ein deutlich geringeres Unfallrisiko als in Pkws und Bussen. Noch immer sterben jedes Jahr in Deutschland mehrere tausend Menschen durch Verkehrsunfälle. Salopp gesagt: Mit einem höheren Marktanteil der Schiene liessen sich Menschenleben retten.



Zugreisende gehen eine deutlich geringere Unfallgefahr ein als Auto- oder Busnutzer. Laut dem aktuellen Sicherheitsvergleich [*unseres Partners Allianz pro Schiene*](#) starben in Deutschland bei Fahrten mit dem Pkw im Zehnjahreszeitraum 2010 bis 2019 rund 59-mal so viel Menschen pro Kilometer und Passagier wie auf der Schiene. Bei Fahrten mit Bussen sind es immerhin noch fünfmal so viele. Das Risiko, sich schwer zu verletzen, liegt für Pkw-Insassen 159-mal und für Bus-Nutzer 31-mal so hoch wie für Zugkunden. Der Sicherheitsvergleich der Allianz pro Schiene setzt die Unfalldaten in Bezug zur Verkehrsleistung (gemessen in Personenkilometern).

So wird deutlich, wie sich das Risiko für die Nutzer je nach Verkehrsmittelwahl unterscheidet. Die Analyse beruht auf Daten des deutschen Statistischen Bundesamtes Destatis und des Eisenbahnbundesamtes.

Höherer Marktanteil der Schiene rettet Menschenleben

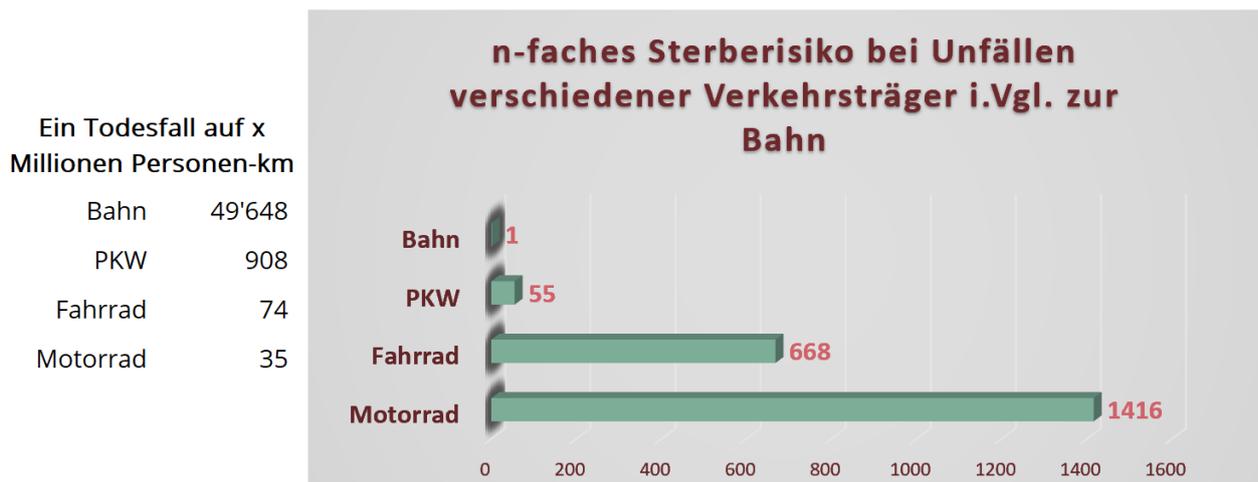
«Auch in Corona-Zeiten dürfen wir die vielen Todesopfer und Schwerverletzten durch Verkehrsunfälle nicht vergessen», sagte Dirk Flege, Geschäftsführer der Allianz pro Schiene, am Dienstag in Berlin. «Unser Sicherheitsvergleich zeigt eindeutig: Auf der Schiene sind die Menschen deutlich besser vor Unfällen geschützt als auf der Strasse. Das ist neben dem Klimavorteil ein weiterer, wichtiger Grund für unsere Forderung, den Marktanteil der Schiene in Deutschland rasch zu steigern. Man kann es zugespitzt so zusammenfassen: Wenn eine Regierung den Marktanteil der Schiene erhöht, rettet sie Menschenleben.»

In diesem Zusammenhang wies Flege zudem darauf hin, dass auch das Ansteckungsrisiko in Zügen nach den vorliegenden wissenschaftlichen Studien nicht höher sei als im öffentlichen Raum allgemein. Aus Fahrgastsicht sei wichtig, dass die Vorsichtsregeln wie Maskentragen und ein Luftaustausch durch das regelmässige Öffnen der Türen und Fenster oder Klimaanlage konsequent eingehalten werden.

Zum Vergleich: Situation in der Schweiz

Im Vergleich dazu die Zahlen aus der Schweiz: Die Gefahr eines tödlichen Unfalls ist je nach Verkehrsmittel unterschiedlich gross. Am sichersten in Bezug auf die zurückgelegten Distanzen sind Eisenbahnfahrten: Im Durchschnitt kam es hier in den letzten zehn Jahren (2009 bis 2018) zu einem Todesfall pro 49,6 Milliarden Personenkilometer (entspricht 1,2 Millionen Erdumrundungen). Ein sicheres Verkehrsmittel ist auch der Personenwagen, wogegen Fahrten mit dem Fahrrad und insbesondere mit dem Motorrad um ein Vielfaches gefährlicher sind. Wird das Todesrisiko nicht nach gefahrenen Kilometern, sondern nach gefahrener Zeit ausgewiesen, schneidet das Fahrrad deutlich besser ab.

Sterberisiko pro zurückgelegte Distanz, im Vergleich zur Eisenbahn in der Schweiz



Zum Vergleich wird für "Bahn" das Risiko 1 angenommen.

Quellen: BFS - Leistungen des Personenverkehrs (PV-L); Statistik des öffentlichen Verkehrs (ÖV); ASTRA, BFS - Strassenverkehrsunfälle (SVU); BAV - «Neue Ereignisdatenbank»

12. Flexworker

Im dynamischen Arbeitsmarkt entstehen auf individueller Ebene neue Bedürfnisse, die bisher noch wenig Beachtung gefunden haben. Diese Entwicklung zeigt, wie wichtig es ist, mehr über Flexworker und ihre Bedürfnisse zu erfahren. In einer gemeinsamen Forschungsstudie von HR ConScience, der Universität Luzern und swissstaffing wurden 31 Flexworker interviewt und ihre Motive sowie die Chancen und Herausforderungen von Flexwork analysiert.

Flexworker sind «Menschen, die flexibel arbeiten möchten – sei es, weil sie dank Flexibilität den Weg zurück in die Erwerbstätigkeit suchen oder weil es ihrer Lebensphilosophie entspricht» (swissstaffing, 2019).

Die Studie unterscheidet drei Typen von Flexworkern:

- ❑ Typ 1: Flexworker, die Temporäreinsätze über einen klassischen Personaldienstleister suchen / abwickeln
- ❑ Typ 2: Flexworker, die ihre Aufträge über technologiebasierte Online-Arbeitsplattformen suchen / abwickeln
- ❑ Typ 3: Flexworker, die über ein eigenes Netzwerk Aufträge akquirieren, z.B. Selbstständige

Warum wollen Flexworker flexibel arbeiten?

Die Gründe für die Wahl einer flexiblen Arbeitsform sind vielfältig:

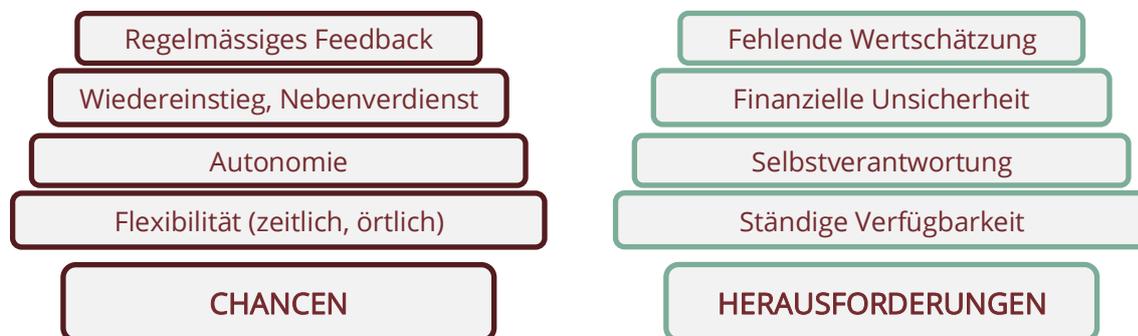
- ❑ gute Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben durch hohe Flexibilität (Kinder- oder Elternbetreuung, Studium/Weiterbildung)
- ❑ Selbstbestimmung und Autonomie für Arbeitszeit, Arbeitsort und Vertragsverhältnis
- ❑ Selbstverwirklichung und Entwicklung durch wechselnde Aufträge
- ❑ Anerkennung durch unmittelbares Feedback nach jedem Einsatz
- ❑ und wie bei jeder Erwerbstätigkeit spielen auch finanzielle Gründe eine wichtige Rolle.

Um finanzielle Lücken zu schliessen, können Selbstständigerwerbende neben ihrer Haupttätigkeit beispielsweise zusätzliche Aufträge über eine Online-Arbeitsplattform annehmen. Andere Flexworker nutzen diese Arbeitsform für den Einstieg oder Wiedereinstieg ins Berufsleben oder in bestimmte Tätigkeitsfelder.

Weitere Motive für Flexwork sind Selbstbestimmung, Selbstverwirklichung und Anerkennung. Denn im Vergleich zu Festangestellten haben Flexworker eine grosse Autonomie und mehr Freiheiten, wodurch sie sich mehr auf Augenhöhe mit dem Auftraggeber fühlen. Sie können zudem Aufträge oder Arbeitgeber ablehnen und selbst bestimmen, wann sie was machen möchten. Auch Festangestellten bietet Flexwork eine Möglichkeit zur Selbstverwirklichung, indem Beschäftigte einen Ausgleich oder eine Abwechslung in ihrem Arbeitsalltag mit temporären Einsätzen erzielen. Beispielsweise durch einen Bürojob, den sie mit Gartenarbeiten ergänzen, um körperlich aktiv zu sein. Nach jedem Einsatz erhalten Flexworker zudem ein Feedback und können ihre Auftraggeber bewerten, während Festangestellte normalerweise einmal jährlich im Mitarbeitergespräch ein Feedback zu ihrer Arbeit erhalten.

Chancen und Herausforderungen von Flexwork

Die Chancen und Herausforderungen von Flexwork liegen dicht beieinander. Wo es eine grosse Flexibilität und Autonomie gibt, braucht es auch eine hohe Selbstverantwortung. Einerseits zum Schutz vor ständiger Verfügbarkeit und andererseits, um die Verantwortung für die gesamte Wertschöpfung wie Auftragsakquise, Abwicklung der Aufträge, Buchhaltung zu tragen.



Voraussetzungen, um als Flexworker erfolgreich zu sein

Professionelle Intermediäre sind eine wichtige Voraussetzung für Flexworker, welche über einen Personaldienstleister (Typ 1) oder eine Online-Arbeitsplattform (Typ 2) arbeiten. Ein Interim Manager beschreibt beispielsweise, dass er durch die Unterstützung seines Intermediärs schätzungsweise 20 - 30 % Zeitersparnis bei der Akquisition neuer Mandate hat.

Die familiäre Situation wird ebenfalls als wichtige Voraussetzung für Flexwork genannt. Arbeit auf Abruf kann beispielsweise nur machen, wer ungebunden ist.

Die Arbeit als Flexworker bedingt Eigeninitiative und Selbstständigkeit. Von Flexworkern wird erwartet, dass sie die Tätigkeit verstehen, selbstständig organisieren und ausführen. Zudem sind gute Qualifikationen und vertieftes Hintergrundwissen hilfreich. Bei wechselnden Kundenbedürfnissen kann mit entsprechendem Wissen und hoher intrinsischer Motivation eine fehlende Qualifikation wettgemacht werden.

Offenheit für neue Situationen, schnelle Anpassungsfähigkeit, soziales Geschick und Selbstvermarktung sind persönliche Voraussetzungen, um mit regelmässig wechselnden Arbeitgebern und Arbeitsbedingungen umzugehen. Wie gut sich ein Flexworker bei einem Arbeitseinsatz verkauft, entscheidet darüber, ob sie oder wieder gebucht wird.

Alle Typen von Flexwork sehen Stressresistenz und die Fähigkeit, sich von der Arbeit abzugrenzen, als eine wichtige Ressource. Das Leben als Flexworker kann aufgrund der wechselnden und teilweise sehr intensiven Arbeitseinsätze anspruchsvoll und hektisch sein.

Bedeutung von COVID-19 für die Flexworker

So verschieden Flexworker, ihre Beweggründe und Tätigkeiten sind, so unterschiedlich trifft sie die Corona-Pandemie. Dabei spielen die Branche, die Arbeitsform und die persönlichen gesundheitlichen Voraussetzungen eine Rolle. Werden derzeit in Branchen wie im Gesundheitswesen oder in der Landwirtschaft zusätzliche Arbeitskräfte gesucht, ist in anderen wie der Gastronomie das Geschäft vollständig zusammengebrochen.

In dieser wirtschaftlich schwierigen Situation ziehen Flexworker auch Branchenwechsel in Betracht. ~~Etwa jenen vom Koch zum Personenschutz.~~ Flexworker im Nebenerwerb konzentrieren sich mangels Nachfrage vorerst auf ihren Haupterwerb. Wer aufgrund seines Alters oder der gesundheitlichen Situation zur Risikogruppe gehört, ist jedoch davon abhängig, ob und wie er über den Intermediär versichert ist und ob er den Auftrag behält oder faktisch freigestellt wird.

Viele der befragten Flexworker erwarten durch die kommenden Entlassungswellen eine höhere Konkurrenz und dadurch eine mögliche Altersdiskriminierung. Andererseits zeigen innovative Ideen von Intermediären wie eine neue Uber-App zur Beförderung von Spitalpersonal und Flexworkern beispielsweise durch den Fokus auf neue Branchen und Dienstleistungen die grosse Anpassungs- und Wandlungsfähigkeit der Flexworktätigkeit. Gerade in Krisenzeiten ist dies eine grosse Stärke.

Die Flexworker-Studie ist zum Download verfügbar unter: www.swissstaffing.ch/whitepaper.
Text: Dr. Anja Feierabend & Dr. Lea Rutishauser, HR ConScience

13. Resilienz ist strategisch plan- und messbar

Wie kann ein Unternehmen seine Resilienz gegenüber Krisen messen? Wie kann es sie verbessern, und welche Ansätze sind dafür verfügbar? Der Fraunhofer Resilience Evaluator (FRoE) gibt Antwort auf diese Fragen.

Massive Auftragseinbrüche, Zulieferungsschwierigkeiten oder fehlende Mitarbeitende: Dies ist nur eine kleine Auswahl der Probleme, mit denen sich Unternehmen und Organisationen während der COVID-19-Pandemie konfrontiert sehen. Auf die enormen Herausforderungen einer solchen Krise waren die meisten Unternehmen und Organisationen kaum vorbereitet, sodass ein beträchtlicher Teil von ihnen nun mit ernsthaften organisatorischen, ökonomischen wie auch technischen Schwierigkeiten zu kämpfen hat – oder sogar vor dem existenziellen Aussteht.

Mit Resilienz gestärkt aus der Krise

Die Pandemie stellt die gesamte Wirtschaft auf eine harte Belastungsprobe und sorgt für grosse Unsicherheit angesichts möglicher zukünftiger Krisen, die in einer globalisierten Welt zu erwarten sind und die uns in weiterer Masse erschüttern können. Deswegen müssen nun Strategien und Lösungen gefunden werden, mit deren Hilfe sich Unternehmen und Organisationen besser gegen Krisen wappnen können. Mit anderen Worten: Strategien und Tools, mit denen sie ihre Resilienz erhöhen können.

Resilienz ist eine Schlüsselfähigkeit, um mit krisenhaften Erschütterungen erfolgreich umzugehen und die Funktion der Organisation weiterhin aufrechtzuerhalten. Resilienz grenzt sich dabei als umfassenderes Konzept ab vom klassischen Risikomanagement, bei dem es um vorbeugende Massnahmen gegenüber bekannten Risiken geht. Demgegenüber bezeichnet Resilienz die Eigenschaft einer Organisation, eines Unternehmens oder technischen Systems, massive

welche Ressourcen dem Unternehmen oder der Organisation vor, während und nach einer Krise zu deren Überwindung zur Verfügung stehen. Mit dem Tool können Nutzerinnen und Nutzer für die verschiedenen Resilienzphasen Ziele festlegen und nachverfolgen.

Diese Gesamtbetrachtung und Bewertung aller die Resilienz beeinflussenden Faktoren, aufgeschlüsselt in die für die Resilienz signifikanten Phasen, ~~siehe~~ wird als eindeutige Stärke des FReE-Tools angesehen. Auf diese Weise ermöglicht das Tool Unternehmen und Organisationen, das Potenzial der Resilienz in Gänze auszuschöpfen.

Resilienz auf allen Ebenen

Ein starker Umgang mit Krisen und die Fähigkeit, sich zu erholen, sind lern- und trainierbar. Führungskräften kommt dabei eine besondere Rolle zu, denn die Resilienz der gesamten Organisation basiert auf derjenigen der Führung, des Teams und jedes einzelnen Mitarbeitenden.

Krisen müssen uns nicht «kalt erwischen» – wir können uns auf den Umgang mit Herausforderungen vorbereiten. Die Resilienz von Unternehmen kann auf verschiedenen Ebenen mit unterschiedlichen Massnahmen gestärkt werden. Dazu zählen die Organisation, die Führung, das Team und die Mitarbeitenden.

Auf der Ebene der Organisation sind Unternehmen gefordert, passende Rahmenbedingungen zu schaffen. Für Führungspersonen empfiehlt es sich, individuell und ressourcenorientiert zu führen sowie Resilienz vorzuleben. Resiliente Teams sind flexibel, konfliktfähig und tolerant in der Zusammenarbeit.

Was fördert Resilienz - welche Rolle spielen die Kader?

Resilienzfördernde Massnahmen sind wirksam, wenn sie alle oben erwähnten Ebenen einbeziehen und wenn die Interventionen gut aufeinander abgestimmt sind. Konkrete Ansätze dafür sind:

Welche Situationen Mitarbeitende wie stark herausfordern, ist individuell. Auch die Frage, was jemand als unterstützend wahrnimmt und was welche Wirkungen zeigt, ist von Person zu Person unterschiedlich. Von Führungspersonen ist Fingerspitzengefühl gefragt: Lösungs- statt Problemfokus, priorisieren, gemeinsames Anpacken, Ressourcen aktivieren und individuelle Stärken nutzen.

Was die Mitarbeitenden in ihrem Entwicklungsprozess unterstützt, sind resiliente Führungskräfte, die mit beiden Füßen auf dem Boden stehen, die Dinge realistisch sehen, Beeinflussbares von Nichtbeeinflussbarem unterscheiden und dies auch so benennen. Dies sind Führungskräfte, die es verstehen, vertrauensvolle Beziehungen aufzubauen, ihre Mitarbeitenden und deren Leistung anzuerkennen und wertzuschätzen, und die es ihren Mitarbeitenden ermöglichen, am Arbeitsplatz Selbstwirksamkeit zu erfahren.

Resiliente Führung

Resiliente Führung stellt im Hinblick auf die Resilienz des gesamten Unternehmens einen wichtigen Dreh- und Angelpunkt dar und zeichnet sich dadurch aus, dass sie Resilienz fördert und sie auch selbst lebt. Eine Führungsperson, die selbst resilient unterwegs ist, ist Orientierungspunkt und Inspirationsquelle – das gibt den Mitarbeitenden Sicherheit, Mut und Vertrauen im Hinblick auf den eigenen Umgang mit Herausforderungen.

14. Mitgliederangebot: Audi-Neuwagen

Unseren Mitgliedern können wir ein neues Mobilitätsangebot anbieten: Stolze Rabatte beim Kauf eines Neuwagens der Marke Audi.

Audi steht für sportliche Fahrzeuge, hochwertige Verarbeitung und progressives Design – für «Vorsprung durch Technik».

Per 1. April 2021 starten wir mit dank der Zusammenarbeit mit Audi Schweiz einem attraktiven Mitgliederangebot. Mitglieder des Kaderverbandes profitieren vom Flottenangebot Audi MemberPlus, inklusive dem Audi Swiss Service Package+ für 10 Jahre oder 100 000 km.



Der öffentliche und der individuelle Verkehr ergänzen sich – und Audi baut sein Angebot an umweltschonenden e-Fahrzeugen ständig aus.

Auf unserer neuen Website <https://kvoev-actp.ch/dienstleistungen/pkw/audi/> erfahren Sie mehr zur Geschichte von Audi und zu den Spielregeln. Sie finden auch die Links zu den rabattierten Modellen und sowie das Händlerverzeichnis von Audi Schweiz.

15. AtupriFit Digital Talk – Wie gut tut Social Media?

Tut Social Media gut? Und wie findet man einen gesunden Umgang mit perfekt inszenierten Inhalten? Diesen Fragen geht die Atupri Gesundheitsversicherung am 15. April 2021 auf den Grund.

Anlass vom
15. April 21,
ab 19:30h



Selfies, Sport- und Gesundheitstipps: Die Social Media sind voll damit. Aber wie viel davon ist Realität? Welche Wirkung haben diese Inhalte auf die mentale Gesundheit der Nutzer*innen? Und wie gehen wir damit um, wenn plötzlich jeder zum Sport- und Gesundheitsexperten wird?

Über diese Themen wird beim AtupriFit Digital Event aus den unterschiedlichsten Perspektiven diskutiert.

Wir haben Ihr Interesse geweckt? Melden Sie sich jetzt kostenlos für den AtupriFit Digital Talk an. Alle Informationen finden Sie unter: www.atupri.ch/atuprifit.

16. Dienstleistungen des KVÖV für Mitglieder – Geld wert

Alle Informationen und laufende Updates: <https://kvoev-actp.ch/dienstleistungen/>

- | | |
|---------------------------------|---|
| Rechts-
beratung
KVÖV | <ul style="list-style-type: none">❑ Unentgeltliche Beratung, Unterstützung und Vertretung für KVÖV-Mitglieder in allen Fragen des Arbeits- und des Sozialversicherungsrechts.
https://kvoev-actp.ch/dienstleistungen/rechtsberatung/ |
| Privatrechts-
schutz | <ul style="list-style-type: none">❑ Coop-MULTI-Rechtsschutz: Verkehrs- und Privatrechtsschutz für die ganze Familie des gleichen Haushaltes mit Geltung in ganz Europa und mit Deckung Internet-Rechtsschutz.
https://kvoev-actp.ch/dienstleistungen/privatrechtsschutz/ |
| Kranken-
kassen | <ul style="list-style-type: none">❑ KVÖV-Mitgliederkonditionen mit bis zu 20% Prämienrabatt für die ganze Familie bei Krankenkassen-Zusatzversicherungen.❑ Nur bei unserem Partner Atupri verbleiben Sie auch nach Alter 65 in der Kollektivversicherung.
https://kvoev-actp.ch/dienstleistungen/krankenkasse/ |
| Mobilität | <ul style="list-style-type: none">❑ Basisrabatt von 12% auf Volvo-Neuwagen, zusätzliche Aktionsrabatte.
https://kvoev-actp.ch/dienstleistungen/pkw/pkw/volvo/❑ Flottenangebot Audi MemberPlus: Rabatte auf Audi-Neuwagen
https://kvoev-actp.ch/dienstleistungen/dienstleistungen/pkw/audi/ |
| Versicherun-
gen | <ul style="list-style-type: none">❑ ZurichConnect und Generali: Prämienrabatt auf Hausrat-, Privathaftpflicht und Motorfahrzeugversicherung.❑ Die Europäische: Reise- und Freizeitversicherung.
https://kvoev-actp.ch/dienstleistungen/versicherungen/ |
| Zeitschriften/
Publikationen | <ul style="list-style-type: none">❑ Wirtschafts- und andere Publikationen, von Ringier Axel Springer Schweiz AG, 30% günstiger als am Kiosk.❑ Verschiedene Illustrierte von AboandMore im Abonnement 35% günstiger als am Kiosk.
https://kvoev-actp.ch/dienstleistungen/zeitschriften/ |
| Bank CLER | <ul style="list-style-type: none">❑ Rabatt auf Hypotheken, Courtage und Depotgebühren. Zahl- und Kreditkarten mit Rabatt auf Jahresgebühr.
https://kvoev-actp.ch/dienstleistungen/bankprodukte/ |
| MIVO Mitglie-
dervorteile | <ul style="list-style-type: none">❑ MIVO: Attraktive mit Rabatte bis zu 60 %. Das Angebot wird laufend erweitert und umfasst Autos Reisen Hotels Mode Sport & Gesundheit Essen & Trinken Haus & Garten Elektronik
https://angestellte.ch/angebote/verguenstigungen/details/mivo-mitglieder-vorteile |

17. Bulletin des Kaderverbandes des öffentlichen Verkehrs

Herausgeber

Kaderverband des öffentlichen
Verkehrs KVöV
Postfach
3001 Bern

Webmaster und Mailversand Online-Version
dieXperten GmbH, 8812 Horgen

Versand der gedruckten Version

Eigenleistung KVöV

Redaktion

Heinz Wiggenhauser
info@kvoev-actp.ch

Druck

Druckerei Haller & Jenzer AG
Burgdorf

Gestaltung & Layout

Heinz Wiggenhauser
Leiter Marketing & Kommunikation
KVöV

Übersetzung der französischen Version

UTS Übersetzer Team Saarbrücken
GmbH

Mutationen / Adresswechsel

Bitte teilen Sie uns Adressänderung, Pensionierung, Austritt umgehend mit. Am einfachsten nutzen Sie den [Button](#) auf unserer Website www.kvoev.ch dazu.

Oder Sie senden uns Ihre Mitteilung per Post an KVöV, Postfach, 3001 Bern,
oder per Mail an info@kvoev-actp.ch.

Austritt aus dem KVöV

Bitte beachten Sie, dass der Austritt aus dem KVöV auch den Wegfall von Dienstleistungen und den damit verbundenen Vergünstigungen / Rabatten (z.B. Atupri, KPT, Zurich Connect, Multi-Rechtsschutz, etc.) zur Folge hat.

Pensionierung

Wussten Sie schon, dass Sie von allen Vorteilen der Mitgliedschaft auch als Pensionierter weiterhin profitieren können – und dies bei einem reduzierten Mitgliederbeitrag von nur noch Fr. 66 pro Jahr? Das entspricht pro Monat noch etwa dem Preis einer guten Tasse Kaffee! Melden Sie sich beim Übertritt in die Pensionierung beim KVöV – es lohnt sich.