



Nicole Kündig
Berufsbildnerin
Hauptsitz Schwyz
E-MAIL: nicole.kuendig@mattig.ch
XING: www.xing.com/profile/Nicole_KuendigBetschart
LINKEDIN: www.linkedin.com/in/nicole-k%C3%BCndig-9b567514a/

Mattig-Suter und Partner Schwyz Treuhand- und Revisionsgesellschaft

info@mattig.ch
www.mattig.ch



BLOG

Blog > An- & Einsichten > Wege zur Treuhandkompetenz

10/2017

Wege zur Treuhandkompetenz

Was macht die Lehre zur Kauffrau/Kaufmann im Treuhandwesen spannend?

Peter Kohler im Gespräch mit den Berufsbildnerinnen, der Treuhand- und Revisionsgesellschaft Mattig-Suter und Partner
KMUportraits wollte von den verantwortlichen Berufsbildnerinnen wissen:

Was macht die Lehre zur Kauffrau/Kaufmann im Treuhandwesen spannend?

Als Dienstleister für unsere Kunden sieht man schon während der Lehrzeit hinter die Kulissen verschiedener KMU's. Während drei Jahren begleiten die Lernenden diverse Unternehmen in Administration, Finanz- und Rechnungswesen sowie Steuern. Die Wertschöpfungskette wird von verschiedenen Perspektiven kennengelernt. Zudem ist der Wandel der Zeit aktiver Bestandteil der Lehre.

Welche Voraussetzungen sollte ein junger Mensch mitbringen?

Das logische und analytische Denken sowie die Freude an der Arbeit mit Zahlen ergänzt mit einer exakten, selbständigen Arbeitsweise sind Grundvoraussetzungen für unseren Beruf. Zahlen vermitteln uns Bilder einer Unternehmung und begleiten uns den ganzen Tag bei der Arbeit.

Wie führen Sie die Lernenden zum selbständigen Handeln?

Die Selbstkontrolle ist in unserem Beruf sehr zentral. Unsere Kunden erwarten von uns fehlerfreie Arbeit und diese Erwartung haben wir auch an unsere Lernenden. Nur wer Verantwortung für seine Arbeit übernimmt wird selbständig.

Es gibt sie immer noch, die Helikoptereltern, welche ihre Sprösslinge auch während der Lehre «bemuttern». Da ist doch das Konfliktpotential mit dem Arbeitgeber vorprogrammiert. Gelingt es Ihnen, die Eltern zu überzeugen, dass die Sprösslinge ohne diesen elterlichen Druck selbständiger werden?

Ja, durch Schulnoten, durch Bildungsberichte oder auch durch unsere Beurteilungen in den Arbeits- und Lernsituationen ist ein Konflikt vorprogrammiert. Es sind nicht alle gleich kritikfähig. Es ist aber wichtig zu verstehen, welche Beziehung zwischen Eltern/Lernenden besteht. Ein guter Dialog ist wichtig. Wir setzen auf die Eigenverantwortung der jungen Erwachsenen. Wir schliessen in erster Linie einen Lehrvertrag mit dem Lernenden ab. Unsere Aufgabe ist es, den Lernenden die Fähigkeit mitzugeben, die Verantwortung für eine gute Ausbildung selbständig zu übernehmen und diese im Rahmen seiner/ihrer Fähigkeiten selbst zu lenken.

Warum soll ein junger Mensch in Ihrer Firma seine Ausbildung absolvieren?

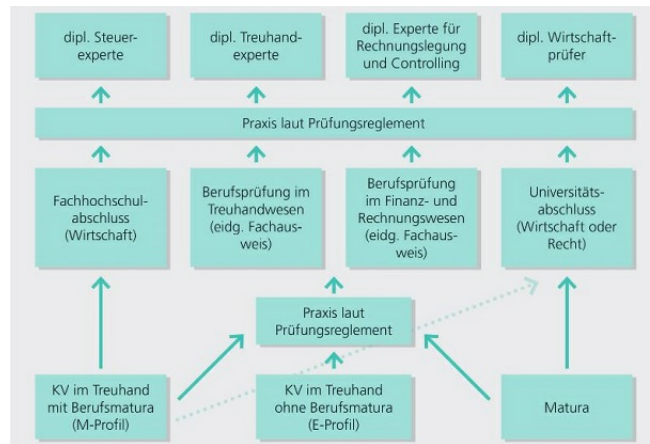
Die Grösse unserer Unternehmung erlaubt uns, eine abwechslungsreiche Lehrzeit zu gestalten. Die Lernenden durchlaufen während den drei Jahren verschiedene Abteilungen und lernen, sich in die verschiedenen Teams zu integrieren.

Kann man bei Ihnen Schnuppern?

Wir ermöglichen pro Jahr ca. 10 bis 15 Schülern eine zweitägige Schnupperlehre in unserem Betrieb. Unsere Branche ist an den Schulen unbekannt. Ohne Bezug zum Treuhand kämen viele Jugendliche nicht auf die Idee, in der Treuhandbranche zu schnuppern. Seit ein paar Jahren stellt sich Nicole Kündig zur Präsentation des Berufs Kauffrau/Kaufmann Branche Treuhand an den Schulen zur Verfügung.

Wie finden Sie die Stärken/Schwächen der Bewerbenden

Die meisten unserer Bewerbenden sind ehemalige Schnupperlehrlinge, welche durch ihren Einsatz während der Schnupperlehre unser Interesse geweckt haben. Wir beobachten während den zwei Tagen aktiv ihr Verhalten im Team, Motivation, Interesse, Selbständigkeit und Geschick. Im



Abschlussgespräch stellen wir Fragen zu den erledigten Arbeiten während den zwei Schnuppertagen. Es gibt immer Bewerber, welche sich nicht mit der Branche auseinandergesetzt haben und sich bewerben, damit sie sich beworben haben. Ohne Motivation und selbständigem Interesse am Beruf würde eine Ausbildung mit diesen Kandidaten für uns zur echten Herausforderung.

Wie werden die Lernenden gefördert?

Wir fördern und fordern. An jedem Ausbildungsplatz ist ein anderer Praxisausbilder für den Lernenden zuständig. Durch diese individuelle Betreuung werden die Lernenden gezielt gefördert. Je nach gewähltem Profil sind verschiedene Diplomprüfungen möglich. Die im Rahmen der Ausbildung absolvierten Kurse im In- und Ausland werden finanziell unterstützt. Im zweiten und dritten Lehrjahr gibt es wöchentlich einen Lehrlingskurs, in welchem die Theorie und Zusammenhänge der einzelnen Bereiche im Treuhandwesen geschult werden. Ziel ist es, die Lern- und Leistungsziele der OKGT (Organisation Kaufmännische Grundausbildung Branche Treuhand/Immobilien) so praxisnah wie möglich zu vermitteln. Uns ist eine gute, praxisorientierte Vorbereitung auf das Qualifikationsverfahren zentral.

Welche Weiterbildungsmöglichkeiten stehen zur Verfügung?

Je nach Potential des Lernenden mit Berufsmatura (M-Profil) ist auch ein Master an einer Universität möglich. Mit dem Fähigkeitszeugnis kann man je nach fachlichem Interesse eine Berufsprüfung, welche die Basis für eine Expertenausbildung ist, absolvieren.



Co-Autor

Carla Schwander

Berufsbildnerin
Sitz Oberer Zürichsee

E-MAIL
XING

Tags: Treuhand, Aus- und Weiterbildung, Lehre