

Neue Kompetenzen sind gefragt



Die Anforderungen an Arbeitskräfte verändern sich. Es braucht Anpassungsfähigkeit, kritisches Denken, Kommunikation und Interdisziplinarität.



Rolf Murbach

Die Arbeitswelt befindet sich seit Jahren in einem starken Wandel. Verschiedene Studien zeigen auf, wie sich Jobs und der Bedarf an Arbeitskräften entwickeln werden. Viele Berufe wird es aufgrund der Digitalisierung und Automatisierung nicht mehr geben. Im Gegenzug entstehen neue Jobs. Wie aber steht es um die sogenannten Work Skills, die Anforderungen, die künftig an Arbeitskräfte gestellt werden? Die University of Phoenix hat in der Studie «Future Work Skills» aufgezeigt, welche Kompetenzen in Zukunft gefragt sind.

DEN KOMPETENZEN LIEGEN FOLGENDE ENTWICKLUNGEN ZUGRUNDE:

- › Die längere Lebensspanne des einzelnen Menschen wirkt sich auf das Lernen aus und bestimmt den Verlauf von Karrieren.
- › Die Automatisierung am Arbeitsplatz verdrängt den Menschen aus Routinetätigkeiten.
- › Der massive Anstieg von Rechenleistung macht die Welt zu einem programmierbaren System.
- › Kommunikationsmittel, die nicht mehr nur textbasiert sind, erfordern neue Lesefähigkeiten.
- › Technologien und Social-Media-Plattformen führen zu anderen Formen der Produktion und Wertschöpfung.
- › Die weltweite Vernetzung stellt Vielfalt und Anpassungsfähigkeit in den Mittelpunkt organisatorischer Abläufe.

Dies sind die Anforderungen, die künftig an Mitarbeitende gestellt werden:

KRITISCHES DENKEN UND SINNHAFTHIGKEIT

Während Routinearbeiten – sei es in der Produktion oder im Dienstleistungsbereich – zunehmend von Maschinen erledigt werden, wächst der Bedarf an Fähigkeiten, die nicht durch Maschinen simuliert, also nicht kodiert werden können. Diese höheren Denkleistungen sollen Erkenntnisse bringen, die für die Entscheidungsfindung relevant sind. Bei diesen sinnstiftenden Fähigkeiten geht es um die Kompetenz, Dingen tiefere Bedeutung oder Wichtigkeit beimessen zu können – und um kritisches Denken.

SOZIALE INTELLIGENZ

Soziale Intelligenz, das heisst die Beurteilung von Gefühlen und Stimmungen und eine angemessene Reaktion darauf, war schon immer eine Kernkompetenz von Menschen, um zusammenzuarbeiten und Vertrauen aufzubauen. Die Grösse und Diversifizierung von Gruppen sowie die räumlichen und kulturellen Differenzen, mit denen wir zunehmend zu tun haben, werden die Bedeutung sozialer Intelligenz im Arbeitsleben künftig erhöhen.

ANPASSUNGSFÄHIGKEIT

Arbeitskräfte müssen auf unerwartete Situationen reagieren können. Das bedeutet sie müssen Lösungen finden, auf die sie mittels herkömmlichen routinemässigen und regelbasierten Abläufen nicht kommen. Diese Kompetenz wird sowohl in hoch- als auch geringqualifizierten Jobs immer wichtiger.

DATENBASIERTES DENKEN

Mit den rasant wachsenden Datenmengen steigt die Anforderung, aus Daten

sinnvolle Informationen zu extrahieren, sie in abstrakte Begriffe zu überführen und eine datenbasierte Argumentation zu verstehen. Der Einsatz von Simulationen und statistischen Analysen wird zunehmen.

INTERKULTURELLE KOMPETENZ

Arbeitskräfte müssen sich aufgrund der Globalisierung, der Komplexität von Projekten und wegen der zunehmenden Interdisziplinarität auf ganz unterschiedliche Menschen und Gruppen einstellen. Untersuchungen zeigen, dass Gruppen am innovativsten sind, wenn Frauen und Männer, Junge und Ältere sowie Menschen mit unterschiedlichen Fähigkeiten, Arbeits- und Denkmustern und aus verschiedenen Disziplinen zusammenarbeiten. In Gruppen von wachsender Diversität müssen die Arbeitskräfte Verbindungen schaffen, Differenzen abbauen und effektiv zusammenarbeiten.

MULTIMEDIALE LESEFÄHIGKEIT

Medien wie Video oder Podcast halten zunehmend Einzug in die Arbeitswelt. Künftig müssen Arbeitskräfte sie nicht nur nutzen und beurteilen können, sondern solche Medien selber produzieren. Statische Präsentationsformen wie Power-Point-Slides werden immer mehr durch audiovisuelle Formate abgelöst.

TRANSDISZIPLINARITÄT

Die Komplexität der Aufgaben erfordert eine transdisziplinäre Herangehensweise. Es wird aber nicht genügen, einfach Spezialisten verschiedener Disziplinen zusammenzubringen. Vielmehr werden Expertinnen und Experten gefragt sein, die die Sprachen unterschiedlicher Disziplinen sprechen. Dies erfordert die Bereitschaft des Einzelnen, weit über die formale Ausbildung hinaus zu lernen.

DESIGN THINKING

Künftig müssen sich Arbeitskräfte vermehrt mit unterschiedlichen Denkmarten und Herangehensweisen vertraut machen – je nach Projekt und Arbeitsbereich. Zudem müssen sie in der Lage sein, Anpassungen an ihrer Arbeitsumgebung vorzunehmen, damit sie Aufgaben effizient erfüllen können.

«Mit der zunehmenden Informationsflut müssen wir Wichtiges von Unwichtigem unterscheiden können.»

KOGNITIVER UMGANG MIT DER ARBEITSBELASTUNG

Von entscheidender Bedeutung wird es sein, den «Kognitiven Overload» abzufangen, das heisst die Fähigkeit zur Differenzierung und Filterung von Informationen zu entwickeln. Die Unterscheidung von Wichtigem und Unwichtigem wird anspruchsvoller und bedeutender. Für ein effizientes kognitives Wissensmanagement werden die Entwicklung eigener Techniken und der Umgang mit neuen Tools von Bedeutung sein.

VIRTUELLE ZUSAMMENARBEIT

Teams setzen sich zunehmend aus Fachkräften zusammen, die an verschiedenen Orten arbeiten. Führungspersonen müssen lernen, virtuelle Teams auf Distanz zu führen. Die Verantwortung der einzelnen Teammitglieder nimmt zu. ✕

ANZEIGE



NDS in Leadership & Management HF

Wir öffnen Türen!

hkvaarau.ch/nds

«SICH AUF VERÄNDERUNGEN

Durch regelmässige Weiterbildung können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die steigenden Anforderungen der Arbeitswelt meistern, sagt Thomas Kölliker.



Rolf Murbach

Welche Trends beobachten Sie in der Weiterbildung?

Thomas Kölliker: Die Pandemie hat der Bildung einen enormen Digitalisierungsschub verliehen. Ob gewollt oder nicht, alle Beteiligten entwickelten ihre digitalen Kompetenzen beim Lehren und Lernen weiter. Heute ist daher in diesem Bereich vieles möglich und wird von Kundinnen und Kunden akzeptiert oder sogar gewünscht. Sie schätzen es, orts- und zeitunabhängig zu lernen. Präsenzveranstaltungen verschwinden aber nicht von der Bildfläche, und die Erwartung an die Qualität dieser Veranstaltungen wird zunehmen. Man überlegt sich in Zukunft genau, bei welchen Themen man noch vor Ort lernen möchte.

Was wird nachgefragt?

Die Nachfrage nach individueller, modularer und kürzerer Weiterbildung ist stark vorhanden. Interessierte wünschen sich eine Weiterbildung, die auf ihre aktuelle berufliche Situation zugeschnitten ist. Heute sind kürzere Weiterbildungen gefragt. Dies hat mit den schnellen Veränderungen der Arbeitswelt zu tun. Wissen ist schnell einmal überholt, Berufsbilder verändern sich, es werden in immer kürzeren Abständen neue Kompetenzen verlangt. Das zeigte uns die Corona-Krise eindrücklich auf. Dies hat zur Folge, dass Berufsleute regelmässig kompakte Weiterbildungen absolvieren, im Sinne des lebenslangen Lernens. Eine weitere Veränderung stellen wir zunehmend bei den Weiterbildungstagen fest. Früher besuchten Teilnehmerinnen und Teilnehmer vorwiegend Abendkurse, oft auch samstags. Heute konstatieren wir einen steigenden Bedarf an Tageskursen.

Womit hat das zu tun?

Das Privatleben soll weniger tangiert werden, Weiterbildungswillige wollen bei der Freizeit keine Abstriche machen. Sie können sich dies offenbar auch leisten.

Sind längere Weiterbildungen ein Auslaufmodell?

Nein. Nach der Grundbildung benötigt es heutzutage einen weiteren Kompetenzaufbau in der Breite. Zum Beispiel an einer höheren Fachschule oder einer Fachhochschule. Die Kombination mit dem Berufsleben ermöglicht es, dass man aus Wissen Können generiert. Mit diesen erweiterten Grundkenntnissen, gekoppelt mit längerer Berufserfah-

«Lernen soll Freude bereiten und nicht nur als Pflicht wahrgenommen werden.»

rung, besucht man später punktuelle Weiterbildungen, welche für die aktuelle Tätigkeit im Job gefragt sind. Arbeitskräfte übernehmen zum Beispiel Projektverantwortung und bereiten sich vorgängig in einem spezifischen Kurs darauf vor.

Welche Weiterbildungen sind an der WKS besonders gefragt?

Im Moment verzeichnen wir einen Aufschwung des dreijährigen Studiums an der Höheren Fachschule für Wirtschaft, einer klassischen, praxisorientierten Generalistenausbildung. Beliebt sind auch die Vorbereitungs-

kurse auf den Fachausweis Sozialversicherung oder Technische Kaufleute, weitere traditionelle KV-Weiterbildungen. Nach wie vor sind Fachausweise in vielen Spezialisierungen gefragt. Wie das in Zukunft sein wird, ist allerdings schwer abzuschätzen, weil sich die Berufswelt und auch die Weiterbildungslandschaft aufgrund der digitalen Transformation zurzeit stark verändert. Die höheren Fachprüfungen wiederum haben abgesehen von wenigen Ausnahmen bereits heute einen schweren Stand, da sie in Konkurrenz zu den Fachhochschulen stehen.

Wie reagieren Sie als Weiterbildungsanbieter auf die schnellen Veränderungen der Arbeitswelt?

Wir sind in Kontakt mit Vertreterinnen und Vertretern der Wirtschaft, ziehen bei der Konzeption von Weiterbildungen Beiräte bei und sind präsent an Veranstaltungen von KMU. Zudem können wir mit unseren Zertifikatsweiterbildungen schnell auf Veränderungen reagieren. Diese Abschlüsse sind zwar nicht gleichermassen anerkannt wie eidgenössische Diplome, dafür entsprechen sie genau den Bedürfnissen der Wirtschaft und fokussieren auf eine konsequente Umsetzungsphilosophie – tun, tun, tun. Schliesslich garantieren unsere Referentinnen und Referenten einen hohen Praxisbezug – es sind mehrheitlich erfahrene Berufsleute. Grundsätzlich gilt: Wir müssen auf die massiven Veränderungen der Berufs-



Thomas Kölliker ist Leiter Weiterbildung der WKS KV Bildung in Bern

EINLASSEN»

welt reagieren, und zwar in der Grund- und in der Weiterbildung. Denn es sind zunehmend erweiterte Kompetenzen gefragt.

Eine Reform der kaufmännischen Grundbildung steht an. (vgl. S. 15)

Eine Reform ist unerlässlich. Gerade im kaufmännischen Bereich sind aufgrund der digitalen Transformation viele Routine-Jobs gefährdet. Die Berufe werden anspruchsvoller und setzen andere Kompetenzen voraus. Verschiedene Studien zu den Auswirkungen der Digitalisierung zeigen, in welche Richtung sich Jobs entwickeln und welche Kompetenzen künftig zunehmend gefragt sein werden: Problemlösungskompetenzen, agiles Projektmanagement, Kommunikationsfähigkeit, Sozialkompetenzen, insbesondere Kollaborationskompetenzen, Selbstkompetenzen wie Veränderungskompetenz, Resilienz oder der Umgang mit neuen Technologien. Auch wenn die Diskussion in den Medien zum Teil etwas alarmistisch abläuft und man beim besten Willen nicht voraussagen kann, ob nun im Zuge der digitalen Transformation mehr Jobs vernichtet als geschaffen werden, ist es wichtig, dass Anpassungen in Aus- und Weiterbil-

dung möglichst schnell weiter fort-schreiten. Erschwerend ist, dass Reform-prozesse etwas träge sind. Veränderungen benötigen Zeit, weil viele Player und Interessen involviert sind.

Welche Auswirkungen hat die Digitalisierung auf den Weiterbildungsalltag?

Die Digitalisierung ist Mittel zum Zweck. Es geht nicht darum, Weiterbildung komplett ins Netz zu verlagern. Aber die Inhalte müssen online verfügbar sein. Nach Corona wird der Bedarf an hybriden Settings bleiben. Die Menschen wollen jederzeit und von überall auf Inhalte zugreifen können. Sie entscheiden sich bewusster, ob sie anreisen oder an einem Abend den Unterricht von zuhause aus mitverfolgen.

Wissen eignet man sich vermehrt individuell und online an. Hier kommen zunehmend andere Kanäle und Medien zum Einsatz. Denken wir nur an die vielen Lern- und Erklärvideos oder an die attraktive Wissensaufbereitung durch Gamification. Wir müssen unsere Unterrichtsformen weiterentwickeln hin zu konsequenten Blended-Learning-Settings. Im Präsenzunterricht haben wir mehr Zeit für den Aus-

tausch, die Vertiefung von Lerninhalten und die Besprechung von Cases. Lernen bleibt ein sozialer Akt, muss aber selber konstruiert werden. Auf dem Rückzug ist der klassische Frontalunterricht.

Weiterbildung zeigt dann Wirkung, wenn Teilnehmerinnen und Teilnehmer motiviert sind.

Ein wichtiger Punkt. Wir versuchen unsere Angebote so zu gestalten, dass wir die Motivation von Weiterbildungsabsolventen stärken können. Lernen ist bei vielen Teilnehmerinnen und Teilnehmern aufgrund schulischer Erfahrungen mit negativen Gefühlen behaftet. Lernen soll aber Freude bereiten und nicht nur als Pflicht wahrgenommen werden. Dies ist wichtig, weil lebenslanges Lernen unterdessen unerlässlich ist. Zudem wollen wir die Veränderungskompetenz von Berufsleuten stärken. Sie ist zentral, um in der Arbeitswelt 4.0 zu bestehen. Viele Menschen übernehmen in relativ kurzen Abständen neue Aufgaben, arbeiten in anderen Teams zusammen oder müssen sich auf neue Systeme einlassen. Das ist nur möglich, wenn sie sich nicht gegen Veränderungen sträuben und auf neue Situationen einlassen.

ANZEIGE



careum
Careum
Bildungszentrum

Patricia F., Studierende HF Pflege:

«Die Arbeit in der Pflege erfüllt mich und macht Sinn.»

*DARUM
CAREUM
Bildungszentrum*

Nächste Online-Infoveranstaltung Höhere Fachschulen:
18. August 2021, 17.30 bis 19.00 Uhr. Lerne die fünf
HF Bildungsgänge kennen und finde den, der zu dir passt.

JETZT ANMELDEN AUF
careum-bildungszentrum.ch/darum-pflege

→

Wie fördern Sie die Veränderungskompetenz?

Mit Angeboten, bei denen die Transformation im Zentrum steht. Die digitale Transformation schreitet unablässig voran und hat Auswirkungen auf die Berufe. Dies löst bei Arbeitnehmern teilweise Ängste aus, auch weil Berufe tatsächlich verschwinden. Andererseits birgt die Digitalisierung auch Chancen: Langweilige Arbeiten fallen weg und werden durch spannende Aufgaben

«Kompakte Weiterbildung steht im Fokus – ganz im Sinne des lebenslangen Lernens»

ersetzt. Wir zeigen das auf und bieten Weiterbildungen an, die es Arbeitnehmern ermöglichen, die Anforderungen zu meistern, sofern sie sich auf den Wandel einlassen. Mit unserem Angebot «Orientierung und Begleitung» unterstützen wir Personen bei Bedarf individuell, um in diesen herausfordernden Zeiten Klarheit zu gewinnen und Möglichkeiten zu identifizieren, die ihren Interessen entsprechen.

Was ist wichtig bei der Wahl einer Weiterbildung?

Ich muss wissen, welches meine Bedürfnisse und Ziele sind. Welchen Nutzen will ich aus einer Weiterbildung ziehen? Und kann ich das Gelernte im Job dann auch anwenden? Zudem ist das Zeitmodell wichtig. Wie kann ich Beruf, Weiterbildung und Freizeit vereinbaren? Schliesslich würde ich darauf achten, welchen Ruf ein Bildungsunternehmen hat, wie modern es ist und was die Referentinnen und Referenten auszeichnet. Ein bewährtes Mittel, dies zu erfahren, ist der Kontakt zu ehemaligen Lehrgang- und Seminarteilnehmenden. ✕

STUDIENDARLEHEN UND STIPENDIEN

Treuen Mitgliedern gewährt der Kaufmännische Verband Studiendarlehen zu interessanten Konditionen.

Der Kaufmännische Verband unterstützt längerfristige Weiterbildungen im kaufmännisch-betriebswirtschaftlichen Bereich und im Detailhandel mit zinslosen Darlehen. Leistungsberechtigt sind alle Mitglieder, die dem Kaufmännischen Verband seit mindestens zwei Jahren angehören und über fehlende oder ungenügende finanzielle Mittel verfügen. Darlehens-Empfänger/innen verpflichten sich zu mindestens fünf Jahren Mitgliedschaft nach Unterzeichnung des Vertrags.

Ein Darlehen muss grundsätzlich vor Studienbeginn beantragt werden. Aufgrund der aktuellen Lage können Gesuche gegenwärtig auch während des Studiums gestellt werden. Füllen Sie dafür bitte das Gesuchsformular, das Sie auf unserer Website herunter-

laden können, vollständig aus und schicken Sie es unterzeichnet per Mail oder auf dem Postweg an uns zurück:

[kfmv.ch/studiendarlehen-und-stipendien](https://www.kfmv.ch/studiendarlehen-und-stipendien)

info@kfmv.ch

Kaufmännischer Verband Schweiz
Reitergasse 9
Postfach
CH-8021 Zürich

Möchten Sie an einer Fachhochschule studieren? Dann können Sie bei den kantonalen Stipendienstellen einen Antrag auf finanzielle Unterstützung stellen. Die Adressen der kantonalen Stipendienstellen sowie weitere Informationen über öffentliche Fördergelder erhalten Sie bei Ihrer regionalen Geschäftsstelle des Kaufmännischen Verbands.



Grünes Licht für die neue kaufmännische Grundbildung

Damit Unternehmen auch künftig kompetente Fachleute ausbilden können, braucht es attraktive Grundbildungen. Diese müssen regelmässig und umfassend an die veränderten Anforderungen des Arbeitsmarktes angepasst werden. Die Reform der kaufmännischen Grundbildung stellt diese Weiterentwicklung sicher, damit Kaufleute fit für die Zukunft bleiben. So hat auch die nationale Anhörung des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) gezeigt, dass die KV-Reform als notwendig erachtet wird und auf breite Akzeptanz stösst. Gemeinsam mit den Verbundpartnern hat das SBFI den Einführungszeitpunkt der neuen Lehre auf 2023 festgelegt – ein Jahr später als ursprünglich geplant. Sobald der bis Ende Juni 2021 erwartete Entscheid des Eidgenössischen Departements für Wirtschaft, Bildung und Forschung (WBF) zum Fremdsprachenkonzept vorliegt, werden die Bildungsverordnung und der Bildungsplan erlassen. Der Kaufmännische Verband Schweiz steht entschieden hinter der Reform: Das KV ist ein wichtiger Pfeiler der Schweizer Wirtschaft. Der neue Einführungszeitpunkt garantiert nun allen Bildungsakteuren die erforderliche Planungssicherheit und Zeit, um die kaufmännische Grundbildung erfolgreich und qualitativ hochstehend umzusetzen.



Mehr dazu:

kfmv.ch/reform-kv-lehre

Zweite Halbzeit im Berufsleben

Wie kann man im mittleren Lebensalter das Berufsleben nachhaltig gestalten? Wie kann ich in der sich rasant verändernden Arbeitswelt arbeitsmarktfähig bleiben? Der neue Pocketguide «Zweite Halbzeit im Berufsleben» des Kaufmännischen Verbands ist Ratgeber, Orientierungshilfe und Arbeitsmittel. Er soll Leserinnen und Lesern Denkanstösse geben – bei der beruflichen Orientierung, bei Weiterbildungsentscheiden und bei der Planung der weiteren Berufshälfte.

Aus dem Inhalt: die Multioptionsgeneration 45+ / die Bedeutung der Arbeit in unserer Gesellschaft / VUCA-Welt / veränderte Anforderungen / Standortbestimmung und Arbeitsmarkt / Nachhaltigkeit in der zweiten Berufshälfte

Bezug: kfmv.ch/ratgeber-zweite-halbzeit-im-berufsleben

Preise:

- Mitglieder: digitale Version kostenlos; Print-Version CHF 12.-
- Nichtmitglieder: CHF 12.-, Printversion CHF 16.-

Für Mitglieder ist der Pocketguide kostenlos.



Pocketguide
**Zweite Halbzeit im
Berufsleben**
Kaufmännischer
Verband 2020


ANZEIGE

Um einen grossen Schritt weiterzukommen, braucht es den ersten: Komm zu uns.

Wähle eine Aus- oder Weiterbildung, die dich wirklich weiterbringt: **fh-hwz.ch**

HWZ

NEUER FACHAUSWEIS: Start in eine erfolgreiche ICT-Karriere



Die digitale Transformation hat Einfluss auf Geschäftsprozesse und die Zusammenarbeit mit Kunden und Mitarbeitenden. Gefragt ist qualifiziertes Fachpersonal, das Teams im digitalen Geschäftsalltag zur erfolgreichen Zusammenarbeit befähigt.



Michael Kraft

Vor diesem Hintergrund haben ICT Berufsbildung Schweiz und der Kaufmännische Verband Schweiz den eidgenössischen Fachausweis «Digital Collaboration Specialist» entwickelt. Der neue Fachausweis eröffnet Personen mit kaufmännischem oder betriebswirtschaftlichem Hintergrund Karrierechancen im aufstrebenden Berufsfeld der Informations- und Kommunikationstechnologien (ICT) und ist überdies eine Massnahme zur Deckung des zunehmenden ICT-Fachkräftebedarfs.

Digital Collaboration Specialists mit eidg. Fachausweis sind die treibende Kraft für die digitale Transformation in ihrem Arbeitsfeld. Sie sind Spezialistinnen und Spezialisten für die Umsetzung von digitalen Strategien und verantworten den professionellen Einsatz und die Nutzung von digitalen Produkten für die Kommunikation, die Admi-

nistration oder andere Geschäftsbereiche. Ihre Kernaufgabe ist es, Kunden und Mitarbeitende für das digitale Zeitalter fit zu machen und sie zur digitalen Zusammenarbeit zu befähigen. Der Berufsalltag von Digital Collaboration

«Die digitale Transformation aktiv mitgestalten.»

Specialists ist an der Schnittstelle von Technik, Kommunikation und Personalentwicklung angesiedelt.

Digital Collaboration Specialists zeichnen sich durch ihre technische Affinität, ihr Interesse an neuen Produkten und ihre Neugierde in Bezug auf die Zukunft aus. Sie verfügen über eine ausgezeichnete Expertise im Um-

gang mit aktuellen digitalen Produkten für den Geschäftsalltag und sind bestrebt, Neuerungen in ihr Unternehmen einfließen zu lassen. Gleichzeitig ist ihr Wirken durch eine starke Serviceorientierung geprägt.

Die erste eidgenössische Berufsprüfung findet voraussichtlich im Frühling 2023 statt, die ersten berufsbegleitenden Vorbereitungskurse sollen im Herbst 2021 starten. Die Prüfungsordnung wird voraussichtlich im August 2021 vom Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) freigegeben. Änderungen am Berufstitel und Profil bleiben daher bis zur offiziellen Verabschiedung vorbehalten. ✕



Weitere Informationen:

ict-berufsbildung.ch/berufsbildung

ict-weiterbildung/digital-collaboration-specialist-efa