

THE SKILLING CHALLENGE: WELCHE KOMPETENZEN SIE IN ZUKUNFT BRAUCHEN

Smart Economy, digitale Transformation, Arbeitswelt 4.0: Wie man die gegenwärtigen Umwälzungen auf dem Arbeitsmarkt auch bezeichnet, sie stellen Unternehmen und Arbeitnehmende vor neue Herausforderungen.

Die Arbeitswelt wandelt sich rasant, Berufe und Prozesse verändern sich fundamental, die Komplexität nimmt zu. Damit sich Unternehmen und Mitarbeitende den Herausforderungen der digitalen Transformation erfolgreich stellen können, sind neue Formen und Inhalte in der Aus- und Weiterbildung gefragt. Dabei geht es nicht nur um den Aus- und Aufbau digitaler Skills, es gilt auch die sozialen und Meta-Kompetenzen gezielt zu fördern.

„Wer sich die grundlegenden digitalen Kenntnisse aneignet, über die entscheidenden sozialen und Meta-Kompetenzen verfügt und die Offenheit für Veränderungen mitbringt, ist für jegliche Form der Transformation vorbereitet.“

Digitale Skills als Basis. Mitarbeitende müssen ihre Medienkompetenz erhöhen, ein Grundverständnis für digitale Prozesse und Hilfsmittel entwickeln und verschiedene Kollaborationstools verwenden können. Digitalisierung und Automatisierung sind aber nur ein Teil der VUCA-Welt – der „world of volatility, uncertainty, complexity and ambiguity“ – in der wir leben. Entscheidend wird künftig sein, wie Organisationen, Teams und das einzelne Individuum in Sachen Lern-, Team- und Transformationsfähigkeit aufgestellt sind.

Meta-Skills werden wichtiger. Fachkompetenzen bleiben auch in Zukunft zentral. Künftig werden aber soziale

Kompetenzen und Meta-Skills an Bedeutung gewinnen. Neben Führungs-, Methoden- oder Problemlösekompetenzen kommen dabei insbesondere dem Selbstmanagement und der Veränderungskompetenz eine wichtige Stellung zu. Wir müssen lernen, mit dem schnellen Wandel und den damit einhergehenden Unsicherheiten umzugehen. Dies setzt eine entsprechende Kultur im Unternehmen voraus: Erfolgreiche Organisationen vermitteln ihren Mitarbeitenden – unter anderem mit neuen Strukturen und Schulungssituationen – die nötige Sicherheit, damit diese selbstbewusst und produktiv arbeiten können. Eine solche Transformationskultur baut vor allem auf zwei zentrale Kompetenzen: die Fähigkeit zum lebenslangen Lernen und zur Teamarbeit.

Wie verändert sich die Weiterbildung? Die Halbwertszeit von Wissen wird immer kürzer, statt Grundlagenwissen wird Anpassungsfähigkeit gefordert. Ein schneller Praxistransfer und modulare On-the-Job-Angebote sind gefragt. Die Weiterbildung benötigt neue Gefässe und Settings – wie zum Beispiel unsere „Smart Camps“, wo Teilnehmende Veränderungsbereitschaft, Selbstmanagement und Führungskompetenz anhand realer Beispiele aus dem Unternehmensalltag einüben. Dabei stehen die unmittelbare Anwendbarkeit des Gelernten sowie der Teamgedanke im Vordergrund. Um zielgerichtet auf die ständig wechselnden Anforderungen auf dem Arbeitsmarkt reagieren zu können, ist künftig ein noch intensiverer Austausch und eine engere Zusammenarbeit zwischen Unternehmen und Weiterbildungsanbietern wünschenswert.

URS ACHERMANN, CEO der KV Business School Zürich AG.



Umgang mit
Kollaborationstools



Transformations-
fähigkeit



Selbst-
disziplin



Ideen und
Inspiration



Medienkompetenz



Teamfähigkeit



Führungs- und
Problemlösekompetenz



Entscheidungs-
fähigkeit



Achtsamkeit und
Selbstreflexion



Selbstmanagement



Strategisches
Können



Emotionale
Intelligenz



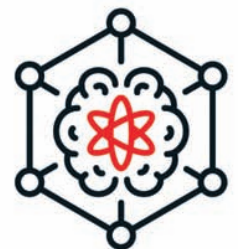
Aufrichtigkeit
und Anstand



Grundverständnis für
digitale Prozesse



Integrität



Kreativität und
Flexibilität