

## Zoom-Meeting vom 24. Oktober 2023

### Fit für Zukunftsberufe

#### Kurzbericht

Inspiration für das zoom-Meeting war der NZZ Artikel vom 25. September 2023 mit dem Titel «Fachkräftemangel und KI: Firmen finden neue Wege, um Angestellte für Zukunftsberufe zu qualifizieren».

In der Diskussion standen die folgenden Punkte im Zentrum:

#### Schlüsselkompetenzen nach IBM

- IBM hat gemäss NZZ drei Schlüsselkompetenzen definiert: Kommunikation, Lernfähigkeit und emotionale Intelligenz.
- Im Sinne einer Präzisierung hat das Netzwerk darüber diskutiert, wie die drei Schlagworte in der Praxis wahrgenommen werden.
- Die sehr allgemeinen Allerweltsbegriffe vermitteln zu wenig fassbare Inhalte. Paul Watzlawick hat bereits gesagt «Man kann nicht nicht kommunizieren.»
- Es zeigte sich auch die Notwendigkeit, die «Emotionale Kompetenz» präziser zu definieren.
- Es ist wichtig, dass jedes Unternehmen genau umschreibt, was «Emotionale Intelligenz» im Betrieb heisst und welche Kompetenzen darunter für alle Mitarbeitenden erwartet werden.

#### Energy Center von Bühler Uzwil

- Das Industrieunternehmen Bühler Uzwil hat ein Energy Center gegründet. Es bietet folgende Dienste an:
  - Lernlabor für Aus- und Weiterbildung
  - Prototyping & Production für Praxislernen an konkreten Projekten
  - Gesundheitszentrum für Lebensstil und Fitness
- Das Netzwerk ist sehr beeindruckt von dieser Initiative und findet, dass es insbesondere für jüngere Menschen sehr attraktiv ist.
- Es wird begrüsst, dass alle Aktivitäten unter einem Dach (und Label) zusammengefasst werden. Damit schafft das Unternehmen Klarheit und verhindert, dass es konkurrenzierende Angebote gibt, was insbesondere in grösseren Unternehmen zu beobachten ist.
- Es wird innovativ gefunden, dass es ein Gesundheitszentrum gibt, das nicht nur Fitnessangebote macht, sondern auch Themen wie Lebensstil und Resilienz aufgreift.
- Bei Prototyping und Production beeindruckt, dass explizit darauf geachtet wird, dass jüngere und ältere Mitarbeitende gemeinsam etwas Gemeinsames herstellen. Gleiches gilt, wenn ganze Teams im Center Projekte realisieren, was für diese ein «Jungbrunnen» sein kann.

Postadresse:  
spurenwechseln

Preyergasse 13  
8001 Zürich

info@spurenwechseln.ch  
www.spurenwechseln.ch

Komitee:  
Markus Dieth  
François Höpflinger  
René Lichtsteiner  
Franz Marty  
Elisabeth Michel-Alder  
Gudrun Sander  
Regine Strittmatter

- In der Diskussion zeigt sich, dass das Energy Center (oder ähnliche Strukturen in anderen Unternehmen) im sehr engen Austausch mit den produktiven Abteilungen und deren Führungspersonen sein müssen.
- Leitfragen hier sollten sein: Wie können wir euch unterstützen? Was wäre für euch nützlich? Gleichzeitig soll durch geeignete Strukturen sichergestellt werden, dass die «Linie» sich einbringen kann und auch gehört wird.
- Steht eine Struktur mit Entwicklungsressourcen zur Verfügung, können auch Gruppen initiativ werden, deren Chef:in sich ungern bewegt (die Vorgesetzte mitziehen).
- Auch als essenziell empfunden wird, dass sich die Führungskräfte trotz des hohen finanziellen und zeitlichen Drucks, dem sie sich selbst gegenübersehen, mit den Arbeiten ihrer Mitarbeitenden im Energy Center befassen.
- Besuchen Einzelpersonen Kurse, ist das zwar prima, doch diese individuellen Lernprozesse verändern die Innovationsfähigkeit der Organisation nur sehr begrenzt.
- Die Teilnehmenden sind der Meinung, dass es einfacher ist, jüngere Mitarbeitende, für das Energy Center zu motivieren als solche ab 45 Jahren. Deshalb soll speziell nach Anreizen und Impulsen gerade für diese Mitarbeitendengruppe gesucht werden. Hilfreich kann es in diesem Zusammenhang sein, dass ein ganzes Team oder eine Projektgruppe gemeinsame Tage im Energy Center verbringt.

Winterthur, 26.10.23