

# MAGAZIN

N° 2  
MAI  
2018

DIE MITGLIEDERZEITSCHRIFT  
TRANSFAIR.CH



Lebenslange Herausforderung mit Erfolgsaussichten  
**WEITERBILDUNG**

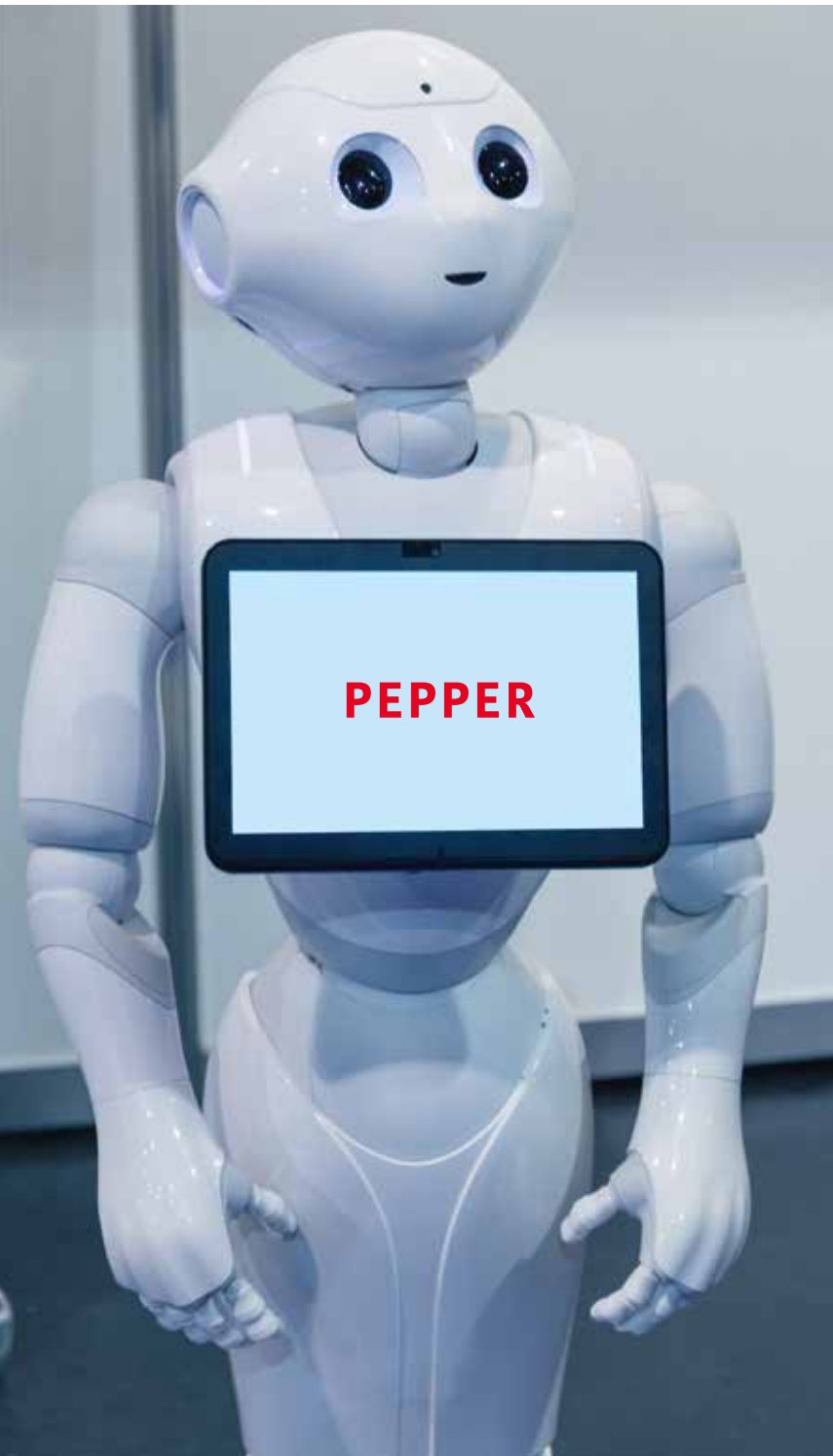
EIGENSTÄNDIG.  
MUTIG.  
PERSÖNLICH.

# BERUF

## WEITERBILDUNG UND ARBEITSWELT 4.0

TEXT: DOMINIQUE KRÄHENBÜHL,  
LEITERIN KOMMUNIKATION

Die Digitalisierung hat in der Arbeitswelt längst Einzug gehalten. Doch wie steht es mit der entsprechenden Weiterbildung? Oder der Laufbahnentwicklung und -förderung von älteren Arbeitnehmenden? Haben die Personalabteilungen diesbezügliche Strategien?



**Die Digitalisierung revolutioniert die Arbeitswelt – und damit auch den Zugang zur Erwerbsfähigkeit sowie die Erhaltung der Arbeitsmarktfähigkeit. Welche Herausforderungen kommen in den nächsten Jahren auf die Arbeitnehmenden zu? Der Versuch eines Überblicks.**

Kennen sie Pepper? Pepper ist 1,2m gross und 28kg schwer. Er spricht 20 Sprachen, kann Mimik und Gestik des Gegenübers analysieren, hat WLAN und Ethernet, 20 Motoren machen ihn beweglich. Pepper ist der erste humanoide Roboter, entwickelt für den Einsatz in Verkaufsräumen, hinter dem Empfangstresen und in den Bereichen Erziehung und Gesundheitswesen. Pepper wurde 2014 der Öffentlichkeit präsentiert und ist seither auch für Néstlé im Einsatz.

### **Werde ich schon bald durch einen Roboter ersetzt?**

Viel schneller als erwartet nehmen Roboter also menschliche Züge an. Was bedeutet das für den Arbeitsmarkt? Nimmt mir der Roboter meinen Arbeitsplatz schon bald weg? Vielleicht. Wer sich in seinem Tätigkeitsbereich nicht fit hält, wer glaubt, für Weiter- und Fortbildung zu alt zu sein, wer die Entwicklungen im Arbeitsmarkt verpasst, der oder die wird über kurz oder lang den beruflichen Anschluss verlieren. Professor Andreas Hirschi von der Abteilung Arbeits- und Organisationspsychologie der Universität Bern meint:

«Alle Berufe können zumindest teilautomatisiert werden.» (Referat Laufbahnentwicklung und -Arbeitsmarktfähigkeit in der Arbeitswelt 4.0.) Gemäss Hirschi gibt es drei Bereiche des Menschen, die nicht von Robotern übernommen werden können. Da ist zum einen die Feinmotorik und Wahrnehmung, dann die kreative Intelligenz, die die Problemlösung fördert, und schliesslich die soziale Intelligenz.

**Doch wir sind dieser Entwicklung nicht hilflos ausgeliefert!**



### **Ich nehme meine berufliche Zukunft in die Hand!**

Ein Blick in die Vergangenheit zeigt uns, dass es noch nicht lange her ist, dass es vorteilhaft war, mehrere Jahre, ja Jahrzehnte bei einem Unternehmen zu bleiben und den Beruf nicht zu wechseln. Das hat sich geändert: In modernen Arbeitsbiografien gehört der Berufswechsel heute zur Norm.

Ebenso wichtig ist es, die eigene Laufbahn zunehmend selber zu gestalten und die berufliche Entwicklung selbstbestimmt voranzutreiben. Dazu ein Interview mit Dr. Isabelle Zuppiger, der Präsidentin von profunda-suisse, dem Verband der Fachleute für Laufbahnentwicklung.

### **Dr. Isabelle Zuppiger, die Arbeitsmarktfähigkeit ist heute viel wichtiger als die Arbeitsplatzsicherheit. Bitte erklären Sie uns, was genau ist «Arbeitsmarktfähigkeit»?**

Arbeitsmarktfähigkeit bedeutet, dass ich selber Verantwortung für die berufliche Entwicklung übernehme. Dazu sollte man sich selber während dem Erwerbsleben regelmässig die folgenden Fragen stellen:

- Was unternehme ich, um fachlich und branchenspezifisch à jour zu sein?
- Was unternehme ich, um mich methodisch weiterzubilden?
- Wie stelle ich sicher, auch mit den neusten technischen Mitteln kompetent umzugehen?
- Womit rechtfertige ich meine Lohnvorstellungen?
- Bin ich auch für die Anforderungen eines zukünftigen Karriereschrittes genügend qualifiziert?
- Wie gut ist mein Netzwerk, bezogen auf Personen, die in der gleichen Branche tätig sind, mit Personen, die in anderen Branchen tätig sind, mit Entscheidungsträgern, mit VIPs?
- Wie pflege und erweitere ich mein Netzwerk?
- Wie flexibel bin ich:  
geografisch, funktional, finanziell, sozial?

Diese Fragen sollten mit dem Vorgesetzten besprochen werden und dort, wo es Lücken zu den jetzigen oder den zukünftigen Anforderungen am Arbeitsplatz gibt, sollten entsprechende Massnahmen (internes Training, Weiterbildung usw.) geplant werden.

## «ARBEITSMARKTFÄHIGKEIT BEDEUTET, DASS ICH SELBER VERANTWORTUNG FÜR DIE BERUFLICHE ENTWICKLUNG ÜBERNEHME.»



DR. ISABELLE ZUPPIGER, ARBEITS- UND ORGANISATIONS-  
PSYCHOLOGIN, INHABERIN VON ISABELLE ZUPPIGER  
PERSONAL GMBH, MANAGEMENT & DEVELOPMENT, RAPPERSWIL,  
PRÄSIDENTIN PROFUNDA-SUISSE.CH, VERBAND DER FACHLEUTE  
FÜR LAUFBAHNENTWICKLUNG

### Die kontinuierliche Weiterentwicklung der beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten ist heute von zentraler Bedeutung für die nachhaltige Arbeitsmarktfähigkeit. Um welche Fähigkeiten handelt es sich konkret?

Es ist heute selbstverständlich, dass die fachlichen Kenntnisse und Fähigkeiten laufend angepasst werden müssen. Daneben ist es aber ebenso wichtig, die persönlichen und sozialen Kompetenzen (Kritik- und Konfliktfähigkeit, Dienstleistungsorientierung, Planungs- und Organisationsfähigkeit, Belastbarkeit etc.) zu überprüfen und weiterzuentwickeln.

### Welche Fähigkeiten sind von zentraler Bedeutung?

Es ist notwendig, sich auf das Lernen während der ganzen Zeit der Erwerbsarbeit einzustellen. Das arbeitsspezifische Wissen und die Fähigkeiten müssen laufend erweitert und auf dem aktuellen Stand gehalten werden. Wichtig ist, am einmal Erlernten nicht festzuhalten, es muss auch die Fähigkeit entwickelt werden, sich immer wieder mit neuen Erkenntnissen und Fertigkeiten auseinanderzusetzen. Kontinuierliches Lernen ist eine wichtige Grundlage für die Arbeitsmarktfähigkeit.

Sie fördert den Erfolg und die Zufriedenheit im aktuellen Beruf und erleichtert das Finden einer neuen Arbeitsstelle.

### Wenn jetzt jemand herausfinden möchte, ob seine/ihre beruflichen Fähigkeiten auch in Zukunft in einer digitalisierten Welt noch gefragt sein werden und was es braucht, um selbstbestimmt erfolgreich die eigene Laufbahn zu gestalten, wie kann er/sie dies herausfinden?

Am wichtigsten ist es, regelmässig ein persönliches und offenes Standort- und Entwicklungsgespräch mit dem Vorgesetzten zu führen, so wie man jährlich ein Beurteilungsgespräch der Mitarbeitenden durchführt. Hier können Stärken und Entwicklungsthemen in Bezug auf die aktuelle Stelle und den aktuellen Arbeitgebenden besprochen werden. Daneben lohnt es sich, im Rahmen einer beruflichen Standortbestimmung mit einer Fachperson der Laufbahnberatung abzuklären, wie fit man für die Entwicklung der beruflichen Laufbahn ist. Im Gespräch und mit bewährten Testverfahren kann man in der Beratung herausfinden, welche Stärken und Unterstützung man hat, um beruflich voranzukommen und berufliche Herausforderungen zu bewältigen, und in welchen Bereichen man Schwächen hat.

### Nun ist bekannt, welche Ressourcen vorhanden sind. Und was genau soll ich dann damit tun?

Mit einer beruflichen Standortbestimmung gewinnt man klare Aussagen, in welchem Bereich man Stärken hat und in welchem Bereich Entwicklungsbedarf besteht. Es liegt nun in der Verantwortung der einzelnen Person, Entwicklungsschritte wie z.B. eine Weiterbildung oder ein Training oder eine Aufgabe mit vermehrter Verantwortung in Angriff zu nehmen.

### Das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) hat kürzlich das Leitbild «Berufsbildung 2030» vorgestellt. Wie beurteilen Sie dieses?

Dieses Leitbild ist für uns sehr wichtig, weil damit die Berufsbildung in Richtung lebenslanges Lernen weiterentwickelt und die Laufbahnberatung für die Bevölkerung über die gesamte Bildungs- und Arbeitslaufbahn gestärkt werden soll. Die Berufsbildung wird primär von der Wirtschaft getragen und sie ist das wichtigste Angebot zur Qualifizierung der Menschen für den Arbeitsmarkt. Dies muss unbedingt erhalten und weiterentwickelt werden. Die Berufsbildung soll attraktiv bleiben und sie soll allen offenstehen, auch z.B. Erwachsenen, die einen Berufsabschluss nachholen möchten. Mit dem Leitbild «Berufsbildung 2030» wird ermöglicht, dass es in jeder Lebensphase und Lebenssituation Perspektiven für die individuelle Entwicklung gibt. Das ist für das Wohlbefinden der einzelnen Menschen sehr wichtig.

### Möchten Sie unseren Leserinnen und Lesern noch etwas auf den Weg geben?

Seien Sie offen für die vielen Möglichkeiten, die die moderne Arbeitswelt bietet und lassen Sie sich nicht verunsichern. Wer aktiv ist und regelmässig seine Fähigkeiten überprüft und weiterentwickelt, kann auf dem Arbeitsmarkt bestehen, erreicht die eigenen beruflichen Ziele und ist erfolgreich und zufrieden im Erwerbsleben.

#### KARRIERE-FRAGEBOGEN

Wer sich intensiver mit seinen Ressourcen auseinandersetzen will, dem sei hier der Karriere-Ressourcen-Fragebogen von Prof. Andreas Hirschi empfohlen (in D oder E).

[www.cresogo.com](http://www.cresogo.com).

Die Auswertung der Ergebnisse des Fragebogens erfolgt am besten in Zusammenarbeit mit einer Fachperson der Laufbahnberatung.

Nicht vergessen:

Die nächsten eidgenössischen Wahlen finden am 20. Oktober 2019 statt.

## MEHR POLITIKERINNEN INS BUNDESHAUS

«Engagiert Euch! Jetzt!» Dies ist der Aufruf von Bundesrätin Doris Leuthard für mehr Frauen im nationalen Parlament. Die nächsten eidgenössischen Wahlen finden am 20. Oktober 2019 statt. Die Eidgenössische Kommission für Frauenfragen hat am Internationalen Tag der Frau mit einem Video darauf aufmerksam gemacht, dass die Männer nach wie vor mehr als zwei Drittel aller Sitze besetzen; im Ständerat ist der Frauenanteil seit 2003 gar rückläufig und beträgt nur noch 15 Prozent.

Nadia Ghisolfi, die Leiterin der Region Süd von transfair, vertritt die italienischsprachige Schweiz im Videospot «halbe-halbe»; auch sie setzt sich ein für eine gleichberechtigte Vertretung der Geschlechter in den Parlamenten. Das Video ist via QR Code zu sehen oder bei Youtube unter «halbe-halbe» zu finden.

SEHEN SIE SICH DAS VIDEO DIREKT VIA QR-CODE AN ODER BEI YOUTUBE UNTER «HALBE-HALBE».



ZU GUTER LETZT

TEXT: DR. ISABELLE ZUPPIGER,  
ARBEITS- UND ORGANISATIONSPSYCHOLOGIN  
PRÄSIDENTIN PROFUNDA-SUISSE



*Isabelle Zuppiger*

AM ENDE EINES MAGAZINS, DESSEN SCHWERPUNKT DIE BERUFS- UND WEITERBILDUNG IST, ERLÄUTERE ICH IHNEN HIER GERNE IN KÜRZE, WARUM SICH LEBENSLANGES LERNEN WIRKLICH LOHNT:

## WEITERBILDUNG LOHNT SICH!

### Sie erfahren mehr über Ihre Fähigkeiten und Talente

Im Rahmen der Weiterbildung ist es möglich, die eigenen Fähigkeiten und Talente zu erkennen. Talente sollen genutzt, Fähigkeiten weiterentwickelt werden können. Mit Weiterbildung können die Stärken gefördert und das persönliche Potenzial entdeckt und genutzt werden.

### Sie vermeiden Routine und fachlichen Stillstand.

Was wir immer wieder anwenden und sich bewährt hat, wird zur Routine. Weiterbildung fördert das Bewusstsein für die tägliche Arbeit und zeigt auf, welches Fachwissen nötig ist. Das ist wichtig, weil wir immer mehr in Selbstverantwortung arbeiten und unser Tun bewerten müssen.

### Es fällt Ihnen leichter, sich Veränderungen anzupassen.

Der Mensch liebt Veränderungen eher nicht, obwohl er intellektuell die besten Voraussetzungen dazu hätte. Durch Weiterbildung werden die Ängste vor der Veränderung abgebaut – und wir bleiben für den Arbeitsmarkt attraktiv.

### Sie arbeiten effizient, effektiv und mit Freude

Mitarbeitende, die ihre Aufgabe im Gesamtrahmen verstehen, arbeiten kooperativ und haben mehr Freude. Durch Weiterbildung lernen wir Optimierungspotenziale zu entdecken und Massnahmen zu definieren; wir lernen zu kommunizieren, so dass die Massnahmen wirksam umgesetzt werden.

**In diesem Sinne wünsche ich Ihnen viel Neugier und Mut im Umgang mit der sich stetig verändernden Arbeitswelt.**