



Weiterbildung – jetzt erst recht!

Gerade in schwierigen Zeiten wie jetzt sind Weiterbildungsangebote gefragter denn je – nicht nur, aber auch für Frauen in Führungspositionen.

TEXT MOHAN MANI

Die Coronapandemie führte in vielen Branchen zu einem wirtschaftlichen Einbruch. Eine schnell ändernde Geschäftswelt sorgt für Ängste, die unter dem Akronym VUKA zusammengefasst werden können: Die Volatilität (V für Volatility) bezeichnet gemäss T2-Informatik das Ausmass von Schwankungen innerhalb kurzer Zeitspannen. Das Unternehmensumfeld verändert sich nicht kontinuierlich, sondern sprunghaft. Kunden und Lieferanten ändern ihre Verhaltensweisen, neue Geschäftsmodelle entstehen über Nacht und bestehende werden verdrängt. Die Ungewissheit (U für Uncertainty) bezeichnet einen Zustand mangelnder Kenntnis und Unklarheit. Unternehmen wissen nicht, was als nächstes passieren wird, Prognosen werden schwieriger und selbst wenn verschiedene Optionen bekannt sind, ist unklar, welches Ereignis mit welcher Wahrscheinlichkeit eintritt. Komplexität (K bzw. C für Complexity) bedeutet, dass Auswirkungen von Handlungen weder vorab berechnet noch Ursachen in Nachhinein zurückverfolgt werden können. Die Systeme, in denen sich Unternehmen bewegen, sind mit ihren vielen Parametern zu vielschichtig. Unternehmen versuchen daher, nicht vorschnell Kausalitäten zwischen Ursache und Wirkung abzuleiten. Ambiguität (A für Ambiguity) bedeutet Mehr- oder Doppeldeutigkeit von Begriffen und Sachverhalten. Sie kennzeichnet ambivalente, also widersprüchliche Situationen wie bspw. sinkende Aktienkurse bei Unternehmen, die Rekordgewinne erzielen.

Weiterbildung als Erfolgsfaktor

Aber wie soll man auf solche Business-Trends reagieren? Für eine erfolgreiche Karriere müssen Frauen in der Schweiz immer noch hohe Hürden überwinden, wie der aktuelle Gender Intelligence Report 2020 zeigt; eine gemeinsame Studie von Advance und dem Competence Center for Diversity & Inclusion (CCDI-HSG) der Universität St.Gallen. Ein möglicher Schlüssel ist die Weiterbildung, welche arbeitsmarktrelevante Kompetenzen fördert und somit einer der wichtigsten Lösungsansätze darstellt, wie Frauen in ihrer Karriere weiter aufsteigen können. Zudem minimiert eine fortlaufende Weiterbildung gerade in Krisenzeiten das Risiko, dass eine Person arbeitslos wird, weil sie nicht über nachgefragte Kompetenzen verfügt oder diese für potenzielle Arbeitgeber nicht sichtbar sind. Eine Weiterbildung schafft zudem auch Selbstvertrauen und Zuversicht, insbesondere auch im Hinblick auf unsichere Zeiten. Wenn Personen selber entscheiden können, was sie wo und warum lernen, dann sind sie auch eher bereit, mit Veränderung umzugehen.

Zauberwort Resilienz

Heutige Weiterbildungsprogramme schulen längst nicht mehr nur die Fachkompetenz, sondern geben auch viele Lebenskompetenzen mit auf den Weg: Nebst Digital-Skills, Leadership-Skills und Team-Skills geht es auch um die eigene Person. Das Zauberwort Resilienz bezeichnet den Prozess, mit dem Menschen auf

Herausforderungen und Veränderungen mit Anpassung ihres Verhaltens reagieren: «Das Konzept der Resilienz habe ich während meiner Arbeit immer im Hinterkopf», sagt die Fachexpertin und Dozentin Sonja Kupferschmid Boxler. «Es gibt mir für meine Kundinnen und Kunden ein besseres Verständnis und einen ganzheitlicheren Blick. Es ist wie ein Raster, um sie lösungs- und ressourcenorientiert zu begleiten und um ihre Resilienz für künftige Herausforderungen zu stärken.» Resilienz ist ein Prozess, um einen erfolgreichen Umgang mit Herausforderungen zu gestalten. Im alltäglichen Leben lässt sich die innere Widerstandsfähigkeit immer wieder von neuem stärken. Dies ist ein kontinuierlicher Prozess, und es ist ein absolutes Muss, sich damit auszukennen. So sollte man präventiv aktiv sein, damit ein Burnout gar nicht erst entstehen kann. Auch Mitarbeitende, Kundinnen und Kunden werden durch das Konzept der Resilienz nachhaltig gestärkt, sodass sie Herausforderungen bewusster annehmen und besser bewältigen können.

Digital Skills gefragt

Zwei Trends prägen den heutigen Arbeitsmarkt ganz besonders: Einerseits ist da die Digitalisierung, andererseits die Auslagerung von Routinetätigkeiten und Automatisierung dieser Arbeitsprozesse. Technologische Kompetenzen sind darum immer mehr gefragt: Es wird mehr Personen brauchen, welche die komplexen Maschinen programmieren und bedienen können.

Eine McKinsey-Studie aus dem Jahr 2018 rechnet damit, dass die Nachfrage nach solchen technologischen Kompetenzen während der nächsten zehn Jahren um 50 Prozent zunehmen wird. Die Studie befindet zudem, dass die Nachfrage nach komplexen kognitiven, ausgeprägten sozialen und emotionalen Kompetenzen wie Führung oder Eigeninitiative um rund ein Drittel steigen wird. Zudem üben Frauen überdurchschnittlich Aufgaben in «nicht-automatisierbaren» Berufen wie in Pflege und Betreuung aus. Diese Berufe und Kompetenzen werden immer wichtiger und bedürfen darum einer Stärkung – Ausbau der Bildungsangebote und Erhöhung des Lohnniveaus.

Mehr Weiterbildung für Frauen

Im Sommer 2020 ist das Gleichstellungsgesetz in Kraft getreten. Viele Firmen müssen aktuell ihre «Frauen-Quote» steigern. Auf die Weiterbildung hat sich das Gleichstellungsgesetz bislang nicht ausgewirkt, wie Manuela Fleischli vom Schweizerischen Verband für Weiterbildung (SVEB) erklärt: «Wir rechnen aber damit, dass die Nachfrage nach Weiterbildung durch Frauen zunehmen wird. Frauen arbeiten mehr Teilzeit und sind darum stärker an flexiblen, zeit- und ortsunabhängigen Bildungsangeboten interessiert. Es ist darum damit zu rechnen, dass kurze digitale Bildungsangebote mit einem hohen (Berufs-)Alltagsbezug zunehmen werden.» Dies sind gute Aussichten für beruflich aktive Frauen von heute.

BRANDREPORT COACHINGZENTRUM

Resilienz für Mensch und Unternehmen

Mit «Resilienz» haben sich Sonja Kupferschmid und Karin Sidler in den letzten Jahren als Führungskräfte und als Coaches & Resilienztrainerinnen vertieft auseinandergesetzt.

Seit 2020 ist Homeoffice für viele zur neuen Normalität geworden. Welche Herausforderungen haben sich daraus in Bezug auf die Kompetenzen für Führungspersonen ergeben?

Dank den technischen Fortschritten ist es sehr gut möglich, aus dem Homeoffice digital miteinander zu arbeiten. Lösungen auf der Sachebene werden in der Regel problemlos gefunden. Die Herausforderungen für Führungspersonen bestehen im Fördern der Interaktion auf Teamebene und im Beachten der individuellen Bedürfnisse der Mitarbeitenden.

Und welche für die Arbeitnehmenden?

Sie sind gefordert, sich den Arbeitstag gut einzuteilen und für sich zu sorgen. Es ist wichtig, sich auch im Homeoffice bequem einzurichten, Pausen zu machen etc. Gleichzeitig sollten sie ihre Teamzugehörigkeit pflegen, zum Beispiel mit gemeinsamen digitalen Pausen.

Wie sind Teilnehmende ihrer Lehrgänge auf diese Herausforderungen vorbereitet?

Unsere Lehrsequenzen wurde speziell auf das digitale Setting zugeschnitten. Dass wir grundsätzlich mit Kleingruppen von 10-12 Personen arbeiten, kommt uns und

unseren Teilnehmenden nun zugute, da ein Lehrcoach sehr gut drei bis vier Kleingruppen in Break-Out-Rooms betreuen kann. Wir bieten auch neu «Digitale Amuse bouche» an, die unsere Teilnehmenden unterstützen. Digitaler Unterricht funktioniert und macht Spass!

Der Winter hat gerade begonnen und viele sind wieder oder immer noch im Homeoffice. Stellen Sie eine Veränderung bezüglich digitaler Kompetenzen fest?

Ja, wir stellen fest, dass sich unsere Teilnehmenden nach einer ersten Verunsicherung gut auf die neue Situation eingestellt haben. Die Lust am Ausprobieren ist spürbar grösser geworden ist und damit einhergehend auch ein grosser Zuwachs an Erfahrung und Kompetenzen.

Wie zeigt sich Homeoffice-Müdigkeit und was kann man dagegen tun?

Wir können uns vorstellen, dass sich eine allfällige Homeoffice-Müdigkeit auf die Motivation auswirkt – was wir bei uns weniger kennen. Dagegen hilft, sich mit seinen Team-Kolleginnen und -Kollegen regelmässig auszutauschen zu Sachthemen aber auch in digitalen Pausen, sich eine klare, gute Tagesstruktur zu schaffen und sich immer wieder Schönes zu gönnen.

Das Coachingzentrum stellt den Menschen ins Zentrum. Wie gelingt das online?

Indem wir zuhören, wahrnehmen, spiegeln, wertschätzen und auf Augenhöhe kommunizieren – und auch indem wir gemeinsam lachen. Persönliche und berührende Begegnungen werden so auch digital möglich.

Seit November 2020 ist auch das Coachingzentrum wieder grösstenteils im Homeoffice. Wie gelingt Ihnen die Führung Ihres Teams?

Wir tauschen uns sehr regelmässig aus. Zudem sind wir technisch gut ausgerüstet, so dass diese Austausche auch in hybrider Form stattfinden können. Transparente Kommunikation und eine stabile Vertrauensbasis leisten dabei einen wichtigen Beitrag.

2021 feiern Sie das 20-Jahr-Jubiläum.

Wo geht es mit dem Coachingzentrum hin?

Wir als Unternehmen nutzen die Chancen der Digitalisierung, denn unsere Weiterbildungen leisten gerade heute einen wichtigen Beitrag zur Stärkung der Resilienz.

www.coachingzentrum.ch



Sonja Kupferschmid & Karin Sidler
Geschäftsführerinnen Coachingzentrum Olten –
Kompetenzzentrum für Coaching, betriebliches
Mentoring, Supervision und Resilienztraining.