



Länger leben – anders arbeiten  
www.silberfuchs-netz.ch

## Bericht zum Meeting

### Retraining und Upskilling in der Laufbahnmitte

18. Juni 2020

Berufliche Aufgaben und die Voraussetzungen, um diese smart und technisch gewitzt zu erfüllen, verändern sich rasch. Nach der Corona-Krise noch schneller. Damit wächst die Nachfrage erfahrener Erwerbstätiger nach wirksamen, ein Stück weit individualisierten Lernwegen, die zu neuen Zielen, Kompetenzen und Erkenntnissen führen. Die üppigen Weiterbildungs-Angebote der Fachhochschulen sind meist Laufbahn-Bausteine fürs erste Drittel des Weges und nicht wirklich auf die Reskill- Nachfrage ausgerichtet.

Doch es gibt Schwalben am Himmel in Form überzeugender neuer Angebote. Zwei Pioniere solcher Lernwege informieren am Juni-Meeting direkt und holen Echo ab. Judith Bachmann von CYP (Challenge Your Potential) gibt Einblick in «**Skills 4.0**» und Reto Bättig von M&F Engineering übernimmt dieselbe Aufgabe für das Programm «**Booster 50+**» des ICT-Verbandes.



MODULINHALT SKILLS 4.0		CYP
Modul	Motto	Inhalt
1	Wie ich mit Neuem umgehe	Megatrends Skills der Arbeitswelt 4.0 Umgang mit Veränderungen
2	Wie ich mich verbessere	Design Thinking Lebenslanges Lernen Selbstmanagement
3	Wie ich mich und andere besser verstehe	VUCA-Welt, Selbstführung Agiles Projektmanagement Werte, Umgang mit Vielfalt
4	Wie ich mich selbst vermarkte	Digitale Selbstvermarktung Gruppenpräsentationen Trends
5	Wie ich performe	Buchvorstellung Präsentation Projekt ME

Das Programm **Skills 4.0** von CYP bekommt von den bisherigen Teilnehmenden tolles Feedback, weil während eines halben Jahres persönliche Entwicklung gefördert, Perspektiven geöffnet, in digitaler Umgebung gearbeitet und verrostete Einstellungen verändert werden. Zu einem bemerkenswert fairen Preis. Die ganze Powerpoint-Präsentation finden Sie im Anhang:

**CYP** | CHALLENGE YOUR POTENTIAL

**SKILLS 4.0**

UPSKILLING & RESKILLING IN DER LAUFBAHNMITTE  
18.06.2020 NETZWERK SILBERFUCHS

**Booster 50+** ist ein überzeugender «Jungbrunnen» für Informatiker und Ingenieurinnen, die nicht mehr den aktuellen *State of the Art* beherrschen und in einem guten Mix von Theorie und Praxis wieder Arbeitsmarktfähigkeit finden.



Teilnehmende starten in einem Bootcamp, absolvieren Weiterbildungsmodule, werden von einem Mentor/ Mentorin sorgfältig begleitet und arbeiten nacheinander in verschiedenen Einsatzbetrieben innerhalb von Projekten – bis eines dieser Unternehmen ihnen einen Job offeriert. Ganze Präsentation finden Sie im Anhang:



## Fachkräftemangel

Ausbilden statt jammern

Silberfuchs Meeting: «Upskilling and Reskilling in der Laufbahnmitte»

12.6.2020



Intensive Diskussionen entwickelten sich rund um **Nachfrage** und **Vermarktung** dieser Angebote, denn die Beteiligung dürfte grösser sein.

- Ab 45 Jahren sackt die Weiterbildungsteilnahme in der Schweiz generell ab (Vgl. Bildungsbericht 2019) und in diesem Punkt hat sich in den letzten zehn Jahren trotz eifrigem Reden über lebenslanges Lernen nichts verändert. Stecken die Menschen (v.a. mit mittleren und tieferen Bildungsabschlüssen) den Kopf in den Sand? Trauen sie sich erfolgreiches Lernen ab einem bestimmten Alter nicht mehr zu? Wollen Mid-Agers mit Jungen zusammen oder nur unter ihresgleichen lernen? (Vermutlich gibt es sowohl – als auch.)
- Sprache konstruiert Realität, da ist Vorsicht geboten. Abwertungen und Defizit-Diagnosen (Lernen ist das Instrument, um Lücken zu füllen) holen schwerlich jemanden hinter dem Ofen hervor. Funktionieren technische Codes wie Industry 4.0? Und die Digitalisierungskeule? Die alternativlose neoliberale Flexibilisierungsforderung? Kommt «neue Flügel wachsen lassen» besser an? An offene oder heimliche Entwicklungswünsche anknüpfen, Ambitionen abholen und die Aussicht auf erfülltere Arbeitstage sind kaum falsch.
- Altersstereotype (langsam, verlöscht und umständlich) sind wirkmächtig – auch für die Betroffenen, die daran glauben und entsprechende Erwartungen an sich selbst stellen. Korrekturen brauchen Zeit und stetige Anstrengungen zur Verflüssigung.
- Andere Personen motivieren zu wollen, basiert auf einem grundlegenden Missverständnis, doch kann man schwache Motivationen befeuern. Welche sind das im konkreten Fall? Push oder Pull oder beides? Menschen reagieren als soziale Wesen sehr rasch auf ihre persönliche Umgebung und Peers. In lern- und entwicklungsorientierten Organisationskulturen muss man die Mitarbeitenden kaum in Weiterbildungen drängen, das regnet es Vorschläge und Anträge. Stark normierte Arbeitsprozesse wecken oder fördern keine Neugier. Kulturveränderungen sind dringend nötig, aber auch schwierig zu realisieren. Spitzenunternehmen investieren zwischen 6 und 10 Prozent der Lohnsumme in verschiedenste Formen von Weiterbildung. Nicht primär für Kader-Mitarbeitende.

Juni 2020

Elisabeth Michel-Alder