

## Future Skills aufbauen

# Employability: Ein Muss für alle

Eleonora, 45, steht nach fast 20 Jahren im Job plötzlich ohne Perspektive da. Umstrukturierungen, Digitalisierung und fehlende Weiterbildung werfen Fragen auf: Was jetzt? Die Antwort liegt in einer Neuausrichtung und gezieltem Kompetenzaufbau, um beruflich wieder Fuss zu fassen.

Von Andrea Rutishauser

Eleonora, 45 Jahre alt, sitzt in ihrem Wohnzimmer und starrt vor sich hin. Nach fast 20 Jahren im selben Unternehmen wurde ihr mitgeteilt, dass ihre Stelle aufgrund von Umstrukturierungen gestrichen wird. Zum ersten Mal in ihrem Leben steht Eleonora ohne neue Perspektive da. Die Welt verändert sich in rasantem Tempo – Digitalisierung, neue Technologien, andere Anforderungen. Eleonora hat das Gefühl, dass sie den Anschluss verloren hat. In den letzten Jahren hat sie sich kaum weitergebildet, weil sie sich in ihrer Rolle sicher fühlte. Doch nun fragt sie sich: «Wo stehe ich eigentlich? Was kann ich? Und was soll ich als Nächstes tun?»

### Was bleibt vom eigenen Wert?

Der Gedanke, wieder in den Arbeitsmarkt einzusteigen, macht ihr Angst. Jüngere Kolleg\*innen ergattern selbstbewusst neue Projekte, flexibel und technologieaffin. Eleonora ist unsicher, welche ihrer Fähigkeiten überhaupt noch gefragt sind. Diese Situation kennen viele Arbeitnehmer\*innen. Und Unsicherheit erleben viele nach einem Jobverlust, besonders nach langer Betriebszugehörigkeit. Es geht nicht nur um finanzielle Sorgen, sondern auch um Fragen der beruflichen Identität und des eigenen Werts. Eleonoras Situation zeigt, wie wichtig es ist, die eigene berufliche Entwicklung aktiv zu gestalten und sich kontinuierlich weiterzuentwickeln – auch in scheinbar sicheren Phasen.

### Stillstand ist keine Option

Employability beschreibt die Fähigkeit, für Unternehmen attraktiv zu bleiben – unabhängig von der aktuellen Beschäftigung. Vergangene Erfolge und langjährige Erfahrung reichen nicht mehr aus. Laufend



Employability beschreibt die Fähigkeit, für Unternehmen attraktiv zu bleiben – unabhängig von der aktuellen Beschäftigung.

müssen neue Kenntnisse erlangt und die sozialen Fähigkeiten gestärkt werden. Arbeitgeber\*innen suchen nach flexiblen, lernfähigen Menschen, die sich an neue Bedingungen anpassen. Employability bedeutet, sich auch in einer sicheren Position kontinuierlich weiterzuentwickeln.

### Future Skills

Laut McKinsey sind bestimmte Fähigkeiten, sogenannte Future Skills, entscheidend, um in einer dynamischen Arbeitswelt erfolgreich zu bleiben. Diese lassen sich in drei Bereiche unterteilen:

- 1. Digitale Fähigkeiten:** Der Umgang mit Daten, Tools und Plattformen wird in allen Branchen immer wichtiger. Selbst Berufe, die traditionell wenig technologiegetrieben waren, erleben eine fortschreitende Digitalisierung.
- 2. Kognitive Fähigkeiten:** Kritisches Denken, Problemlösungskompetenz und Innovationsfähigkeit bleiben auch in Zukunft entscheidend. Künstliche Intelligenz kann bereits viele Aufgaben übernehmen, aber die Fähigkeit, kreative Lösungen zu finden und komplexe Probleme zu lösen, ist noch immer eine Domäne des Menschen.

- 3. Soziale und emotionale Fähigkeiten:** Emotionale Intelligenz, Teamarbeit und die Fähigkeit, effektiv zu kommunizieren, sind essenziell für die Zusammenarbeit.

Für Arbeitnehmer\*innen, die wie Eleonora vor einem beruflichen Neuanfang stehen, aber auch für alle Personen, die strategisch über ihre berufliche Zukunft nachdenken, bieten die «Future Skills» eine Orientierungshilfe, um sich zielgerichtet weiterzubilden.

### Zukunftssicherung

Um weiterhin für interessante Positionen infrage zu kommen, sind drei Dinge entscheidend. Erstens: eine klare Vorstellung davon haben, was einen wirklich interessiert und die eigene Neugier weckt, um mehr zu lernen. Zweitens: sich der eigenen Stärken und Fähigkeiten bewusst sein sowie Erfolge festhalten, welche die eigenen Qualitäten belegen. Drittens: nie glauben, dass die nächste Position für die Ewigkeit ist. Es ist besser, eine Herausforderung zu suchen, die in den nächsten Jahren Wachstum ermöglicht, unabhängig von der Lebensphase.

## Neuausrichtung

Interessanterweise fällt es den meisten schwer, den ersten Punkt zu klären: «Was will ich wirklich, und wofür bin ich bereit, Zeit und Energie zu investieren?» Der zweite Teil dieser Frage stellt sich besonders in den mittleren Lebensjahren. Viele, die etwa durch Restrukturierungen ihre Position verloren haben, fühlten sich im Innersten schon länger nicht mehr am richtigen Platz. Es ist daher wichtig, den richtigen Zeitpunkt für eine Neuausrichtung zu erkennen und auf die innere Stimme zu hören.

In unserer Region sind wir auch wenig geübt darin, uns unsere Erfolge und guten Resultate vor Augen zu halten und darauf stolz zu sein. Doch um ein klares Bild der eigenen Alleinstellungsmerkmale zu gewinnen, ist es entscheidend, festzuhalten, was einem gut gelungen ist – und wie man das erreicht hat.

## Stärken fördern

Es ist erfolgversprechender, sich auf die eigenen Stärken zu konzentrieren, anstatt auf Schwächen. Es ist besser, seine Stärken auszubauen, weil man sich dort schneller weiterentwickelt und dabei mehr Energie und Motivation gewinnt. Zu wissen, was einen antreibt und welche Fähigkeiten man hat, erleichtert es, sich die passenden Herausforderungen und Positionen vorzustellen. Dadurch wird

auch klar, welche Kompetenzen weiterentwickelt werden sollten.

## Chancen erkennen

Es gibt viele Möglichkeiten, sich neue Fähigkeiten anzueignen – oft sogar direkt im aktuellen Unternehmen. Naheliegende Chancen werden häufig übersehen: Man könnte ein internes Projekt übernehmen, das neue Lernfelder bietet, oder sich mit Kolleg\*innen aus anderen Bereichen austauschen, um neue Skills zu erwerben. Eine Mentorin oder ein Mentor im Unternehmen kann ebenfalls wertvolle Unterstützung bieten, besonders wenn man nach neuen Herausforderungen im aktuellen Unternehmen sucht. Ein\*e Mentor\*in aus einer anderen Branche hilft, die nötigen Schritte für eine Umorientierung in diese Branche zu erkennen. Zudem existieren oft Weiterbildungsangebote im aktuellen Unternehmen, oder man hat die Möglichkeit, externe Lehrgänge und Kurse zu besuchen, um zusätzliche Kenntnisse und Zertifikate zu erlangen. Ein Coaching bietet massgeschneiderten Support und eine unabhängige Perspektive, die oft neue Möglichkeiten eröffnet.

## Neugierig und wach zum Erfolg

Egal, was man tut und welche Kombinationen gewählt werden: Wichtig ist, dass gehandelt wird. Man bleibt in Bewegung und streckt seine Fühler aus, mit Neugier und Engagement zu erkunden, was ent-

lang der eigenen Passion beruflich noch möglich wäre. Für wache Menschen, die für ihr berufliches Fortkommen Verantwortung übernehmen, lernbereit und wendig sind, gibt es am Arbeitsmarkt immer gute Chancen.

### BWI

Das Zürcher Beratungs- und Weiterbildungsinstitut BWI bietet Weiterbildung, Mentoring und Coaching für Menschen, die ihre Employability sichern möchten. Besonders angesprochen sind Personen an beruflichen Wendepunkten, die sich neu orientieren oder ihre Fähigkeiten stärken wollen. Das BWI unterstützt mit massgeschneiderten Programmen, um Perspektiven zu erweitern und neue Herausforderungen zu meistern – für langfristigen Erfolg in einer sich wandelnden Arbeitswelt.



**Andrea Rutishauser** ist Partnerin und Geschäftsführerin beim BWI. Als Trainerin und Beraterin liegt ihr Schwerpunkt auf den Themen Führungsentwicklung, Strategie, Team- und Einzelcoaching, Konfliktmanagement und Mediation im betrieblichen Kontext.

## Das digitale **KOMPETENZKAFFEE**

Der unkomplizierte Austausch zu Kompetenzen, Skills, Werten und Personalentwicklung.

Einfach reinschauen, Fragen stellen, mitdiskutieren und profitieren.



**Termine & Details:**  
[www.kompetenzkaffee.ch](http://www.kompetenzkaffee.ch)