

Schlüssel- und Zukunftskompetenzen

Old & New Skills für Old & New Work

Skills und Kompetenzen sind die Währung der Zukunft. Doch welche sind wirklich erfolgsrelevant für Mitarbeitende und Organisationen? Zumal die Individualität entscheidend ist und somit auch Raum und Notwendigkeit für Kompetenzen abseits der Norm bietet.

Von *Andreas Mollet*

Old Skills für New Work

Veränderungen in der Arbeitswelt bedingen auch immer veränderte und neue Fähigkeiten, Skills und Kompetenzen. Unabhängig, ob wir von kulturellen Veränderungen, moderneren Arbeitsorganisationen oder von sich ändernden bereichs-, branchen- oder rollenspezifischen Herausforderungen sprechen.

Dabei gibt es in der aktuellen Arbeitswelt sicherlich ein paar Klassiker, bei denen es nie falsch ist, in diese zu investieren. Die folgenden Kompetenzen können als fundierte Basis für notwendige Zukunftskompetenzen definiert werden. Diese werden zwar oft als New Skills bezeichnet, bei genauer Betrachtung waren diese Kompetenzen aber schon immer von erfolgsrelevanter Bedeutung. Im Kontext von New Work werden aber diesbezüglich bisher vernachlässigte Entwicklungspotenziale einfach noch stärker sichtbar.

- **Digitale Kompetenzen** und damit die Fähigkeit, neue Tools und Technologien effektiv und effizient zu nutzen, ist sicherlich seit Beginn der Digitalisierung um 1970 und auch in Zukunft eine zentrale Kompetenz und gehört in jedes Kompetenzprofil.
- Um sich in einer verändernden Arbeitswelt zurechtzufinden und rasch zu reagieren, braucht es **agile Anpassungsfähigkeit** von Organisationen und Mitarbeitenden gleichermaßen.
- Nicht nur im Bereich von New Work werden Selbstmanagement und **gestärkte Eigenverantwortung** noch zentraler. Nur wenn Prioritäten und Entscheidungen dort getroffen werden, wo die Wertschöpfung stattfindet,



Kompetenzen sind zentral für die Wirkung von Mitarbeitenden – in Old & New Work.

det, kann die Dynamik der Märkte in Organisationen umgesetzt werden.

- In einer Arbeitswelt, die sich ständig verändert, sind kreative Problemlösungen, aber vor allem die Kompetenz der **konsequenten Innovationsgestaltung** von grosser Bedeutung.
- **Nutzbringende Kollaboration** ist eine der Schlüsselfunktionen der Zukunft, denn nur, wenn wir alle unsere persönlichen Ressourcen gezielt kombinieren, schaffen wir organisatorische Kernkompetenzen, welche konkreten Mehrwert stiften.

Schlüsselkompetenzen als Wirkung der Unternehmenskultur

Doch Kompetenzen sind nicht per se all-gemeingültig. Vielmehr zeigt sich in der Erfahrung, dass es gerade jene Kompetenzen sind, die den geschäftlichen und unternehmerischen Erfolg ausmachen,

welche sehr organisationspezifisch sind. Diese Schlüsselkompetenzen bilden sehr oft auch Aspekte der individuellen Unternehmenskultur ab und sind somit die erkennbare Wirkung der Unternehmenskultur durch die Mitarbeitenden. Denn Unternehmen und Organisationen sind nicht kompetent, es sind die Mitarbeitenden, die für diese im operativen und strategischen Alltag wirken.

Nachfolgend eine Auswahl von etwas anderen Schlüssel- und Zukunftskompetenzen, jeweils mit einer kleinen Handlungsempfehlung zur eigenverantwortlichen Kompetenzentwicklung.

- **Positive Selbstführung:** Positive Leadership hat längst einen nachvollziehbaren Mehrwert in der aktuellen Geschäftswelt. Auf der Basis der positiven Psychologie sollte aber auch die positive Selbstführung in Unternehmen gestärkt werden. Dabei wird die persönliche Resilienz gefördert, Stress reduziert

und die Zufriedenheit erhöht, indem eigene Stärken bewusst genutzt und vor allem selbst wertgeschätzt werden.

▷ **Tipps zur Kompetenzentwicklung:** Schreibe jeden Abend einen «good-work-review»-Zettel mit einer Tätigkeit, die du trotz schwieriger Rahmenbedingungen heute erledigt hast, und was der Erfolgsfaktor dabei war. Sammle diese Zettel in einer Box und staune, wie viele kleine wertvolle Schritte du erledigt hast, und vor allem nutze Erfolgsfaktoren für die Zukunft.

• **Business-Empathie steigern:** Der gestärkte Fokus auf geschäftliche Perspektiven, auf die individuellen inhaltlich-sachlichen Bedürfnisse von Kunden, Ansprechpartnern und deren Herausforderungen im Unternehmensumfeld steht nicht im Widerspruch zur zwischenmenschlichen Empathie. Vielmehr liegt der Erfolg in der konsequenten Berücksichtigung beider Aspekte.

▷ **Tipps zur Kompetenzentwicklung:** Führe ein kurzes, aber regelmässiges «Shadowing» ein, in welchem du deiner wichtigsten Anspruchsgruppe regelmässig ein paar Minuten über die Schulter schaust, natürlich ohne dich aktiv einzubringen. Reflektiere, inwieweit du Einfluss auf nicht optimale Situationen hast.

• **Aktives Allyship:** Aktives Allyship bietet den Vorteil, eine integrative und gerechtere Arbeitsumgebung zu schaffen, indem man als aktiver Ally benachteiligte Gruppen bewusst gegen Ungleichheiten unterstützt. Dadurch werden das Gemeinschaftsgefühl, ge-

meinsame Werte und die Zusammenarbeit gestärkt, was sich positiv auf die Unternehmenskultur auswirkt.

▷ **Tipps zur Kompetenzentwicklung:** Identifiziere unterrepräsentierte Gruppen in deinem Team und biete ihnen gezielt Platz und bevorzugte Zeit für ihre Anliegen. Ganz wichtig: Gehe konsequent gegen Ungerechtigkeiten vor und sanktioniere gezielt unpassendes Verhalten.

• **Vernetztes Trendspotting:** Vernetztes Trendspotting ermöglicht es Unternehmen, frühzeitig aufkommende Trends zu erkennen und strategisch darauf zu reagieren. Durch den Austausch mit verschiedenen Quellen, Netzwerken und Branchen erhält man umfassendere Einblicke in Marktveränderungen, technologische Entwicklungen und Kundenbedürfnisse.

▷ **Tipps zur Kompetenzentwicklung:** Initiere eine bewusst divers zusammengestellte, freiwillige Trendspottinggruppe, welche sich regelmässig trifft und austauscht. Eine ideale Gelegenheit auch für Fachexperten und Potenzialträger.

• **Konsequentes Verlernen:** Zu oft wird Up- und Reskilling auf das Erlernen von neuen Fähigkeiten und Verhalten reduziert. Dabei ist das aktive Ver- oder Entlernen ein essenzieller Bestandteil davon. Oft ist eine Entwicklung erst möglich, wenn wir mit dem Alten abschliessen und gleichzeitig ein neues Verhalten definieren.

▷ **Tipps zur Kompetenzentwicklung:** Notiere dir, welches Verhalten du nicht mehr praktizieren möchtest.

Definiere ein alternatives, gewünschtes Verhalten und reflektiere, wann dir das gelingt und wann du in die alten Verhaltensmuster zurückfällst.

• **Powerskilling betreiben:** Power Skills sind nicht-technische Fähigkeiten, welche für den persönlichen und beruflichen Erfolg entscheidend sind. Entscheidend ist daher vor allem, dass Power Skills nicht nur die eigenen Stärken und Potenziale widerspiegeln, sondern für die eigenen Tätigkeit auch tatsächlich erfolgsrelevant sind und Mehrwert stiften.

▷ **Tipps zur Kompetenzentwicklung:** Notiere die zehn wichtigsten Kompetenzen und Fähigkeiten, welche für deine Rolle/Funktion benötigt werden. Frage nun eine kleine Anzahl von Personen in deinem Umfeld, was deine Stärken sind. Wo «matcht» es?

Skills und Kompetenzen sind gleichermaßen Treiber für die persönliche und unternehmerische Entwicklung. One-fits-all mag dabei ein einfacher, aber meistens kein zielführender Ansatz sein. Entsprechend muss sowohl der Einzigartigkeit von Menschen als auch jener der Organisation Rechnung getragen werden, um nachhaltig erfolgreich zu sein.



Andreas Mollet ist Geschäftsführer der INOLUTION (inolution.com). Er unterstützt Unternehmen und Organisationen darin, Kompetenzen, Werte und Performance nutzbar zu machen, für kompetente Mitarbeitende heute, morgen und übermorgen. Seine Erfahrung bloggt er regelmässig auf kompetenz-management.com.

Mitarbeitende heute, morgen und übermorgen. Seine Erfahrung bloggt er regelmässig auf kompetenz-management.com.

Werden Sie Coach. Zeigen Sie Wirkung.

Weiterbildungen für Coaching, Resilienz, betriebliches Mentoring und Supervision mit eidg. Fachausweis, eidg. Diplom, CAS oder MAS Abschluss.

coachingzentrum.ch

