

März-Tagung der SSAB, 12.3.2015  
Fachkräftemangel? Innovative Lösungen mit neuen Technologien

## **Vorbildliche Strategien gegen mangelnde Fachkräfte**

Innovative Schweizer Unternehmen haben an der Tagung der Schweizerischen Stiftung für audiovisuelle Bildungsangebote (SSAB) einen Einblick gewährt, wie sie mit kurz- und langfristigen Massnahmen dem Fachkräftemangel entgegenzutreten. Im Zentrum standen zukunftssträchtige Ideen mit neuen Technologien.

«Nichts wird so bleiben, wie es war. In den meisten europäischen Ländern werden circa 50 Prozent der heutigen Arbeitsplätze verloren gehen», prognostizierte der ETH-Professor Dirk Helbing Anfang Jahr. Der Soziologe geht davon aus, dass unser digitales Zeitalter in den kommenden Jahrzehnten zu derart grossen Veränderungen führt, wie sie die Menschheit zuletzt mit der industriellen Revolution erlebt hat.

Wie entwickeln Schweizer Unternehmen das Wissen und Können ihrer Mitarbeitenden in diesem Kontext weiter? Und wie gewinnen und halten sie ihre nötigen Talente? Wie werden hierbei die neuen Technologien genutzt? Diese Fragen griff die Schweizerische Stiftung für audiovisuelle Bildungsangebote in ihrem neu lancierten Tagungsformat auf. Die Veranstaltung machte deutlich, dass Massnahmen auf unterschiedlichsten Ebenen, sowohl mit kurz- als auch mit langfristiger Ausrichtung und in vielfältigen Formen möglich sind. Ausgeleuchtet wurden sie stets mit dem Fokus auf den elektronischen Bildungsmedien. Die präsentierten Lösungen reichten von verbesserten Arbeitsbedingungen über verstärkte Aus- und Weiterbildung bis hin zu neuartigen Rekrutierungsmethoden.

### **Globales Klassenzimmer**

Im Rahmen eines internen Förderprogramms schickt zum Beispiel der Anlagenhersteller Bühler seine besten Schweizer Lernenden für bis zu vier Monate an firmeneigene Standorte rund um den Globus und lässt sie im virtuellen Klassenzimmer am Unterricht der Berufsfachschule Uzwil-Flawil teilnehmen. Ebenfalls auf digitale Bildungsformen setzt die ETH Lausanne. Sie ist Europas führende Anbieterin von Massive Open Online Courses (MOOCs). Pierre Dillenbourg räumte an der Veranstaltung mit vielen Vorurteilen gegenüber diesen Online-Kursen auf und zeigte, dass das Lernen in MOOCs wenig mit dem unterhaltenden Charakter von YouTube-Videos zu tun hat. Eine Kombination von 40 Prozent E-Learning und 60 Prozent konventionellem Lernen kommt bei Credit Suisse zum Zug. Die Weiterbildung der 47'000 Mitarbeitenden ist einerseits auf die Compliance ausgerichtet, andererseits auf das Ziel, die interne Besetzung von Vakanzen von 42 Prozent (53 Prozent bei Führungskräften) zu steigern.

### **ICT-WG als Ideenwerkstatt**

Eine unkonventionelle Methode zur Rekrutierung neuer Fachkräfte testet derzeit Swisscom. Per Wettbewerb suchte das Unternehmen drei junge Mitarbeitende, die während eines Jahres zusammen in einer ICT-WG wohnen. An vier Tagen pro Woche

arbeiten sie regulär an ihrem Arbeitsplatz bei Swisscom, am fünften Tag treiben sie die Digitalisierung ihrer WG voran. Damit probiert das Unternehmen gemäss Hans C. Werner, Leiter Group Human Resources, neue Arbeitsformen aus und erweitert das Netzwerk um Insiderszenen aufstrebender Spezialisten.

### **Eigene Reputation zählt**

Als KMU mit 50 Mitarbeitenden sah sich der Walliser IT-Dienstleister brain-tec aufgrund des Informatikermangels in der Schweiz dazu gezwungen, Standorte in Deutschland und Spanien aufzubauen. Die interne Weiterbildung wird über salärrelevante Zielvereinbarungen gesteuert, die auch Lernaktivitäten beinhalten. Interessanterweise findet das Unternehmen seit der Expansion ins Ausland vermehrt Fachleute in der Schweiz, weil es aufgrund seiner internationalen Ausrichtung an Attraktivität gewonnen hat.

Ebenfalls auf die eigene Reputation setzt Lift, eine europäische Plattform für Innovation und ICT. Die Organisation bezahlt zwar keine überdurchschnittlichen Löhne, bietet aber flexible Teilzeitmodelle und ermöglicht ihren Mitarbeitenden spannende Kontakte zu vielen Entscheidungsträgern. Die Flexibilität erhöhen will auch das Modell F, präsentiert vom Berner Volkswirtschaftsdirektor Andreas Rickenbacher. Modell F will zusammen mit Schweizer Bildungsanbietern die Vereinbarkeit von Weiterbildungen mit Beruf und Familie erleichtern, indem die Aufnahme sur dossier möglich ist, bisherige Bildungsleistungen über Assessments anerkannt werden und die Studierenden ihr Lerntempo frei gestalten können.

### **Rasante Entwicklungen**

Die Diskussionen nach den Referaten zeigten: Die technischen, wirtschaftlichen und sozialen Entwicklungen sind rasant, Unternehmen in der Schweiz heute wie morgen gefordert. Es wird in Zukunft noch stärker darum gehen, gute Leute fürs eigene Unternehmen zu gewinnen und halten. Das verlangt ein angenehmes Arbeitsumfeld mit Weiterbildungsangeboten, aber auch gute Coaches und Lehrpersonen. Denn wenn die Bildung die neuen Technologien nicht zu den Leuten bringt, sind es die Jugendlichen und die Welt, die die Technologien in die Schule bringen.

Tagungsdokumentation von Andreas Renggli, Polarstern – Agentur für Kommunikation

## Zusammenfassungen der Referate

Swisscom

### **Doppel-Strategie mit neuen Arbeitsmodellen und Mitarbeiterqualifizierung**

Hans C. Werner, Leiter Group Human Resources, Mitglied der Konzernleitung

Swisscom verfolgt das Ziel, dass alle Mitarbeitenden ihr eigenes Lebensmodell umsetzen können. Wichtige Elemente neben der umfassenden Weiterbildung und internen Karriereentwicklungen sind das mobile Arbeiten, die Option zum Kauf zusätzlicher Ferien sowie die Flexibilität zur Pflege von Angehörigen zu Hause. Zur Rekrutierung höchst qualifizierter junger Fachleute lotet das Unternehmen momentan eine ganz neue Möglichkeit aus. Im Pilotprojekt 365d wohnen drei junge Fachkräfte während eines Jahres zusammen in einer ICT-WG. An vier Tagen pro Woche arbeiten sie regulär an ihrem Arbeitsplatz bei Swisscom, am fünften Tag treiben sie die Digitalisierung ihrer WG voran. Dieses Projekt hat neben der eigentlichen Rekrutierung intern und extern viele neue Entwicklungen in Gang gesetzt.

Bühler AG

### **Auf dem Weg zur internationalen Berufsbildung mit ClassUnlimited**

Christof Oswald, Head of Corporate Human Resources, Mitglied der Konzernleitung

Waren früher Auslandsaufenthalte für die Lernenden des globalen Anlagenherstellers Bühler wegen der Berufsfachschule nur in den Sommerferien möglich, können sie nun dank einer einzigartigen Lösung bis zu vier Monate wertvolle Erfahrungen in den USA, Grossbritannien, Indien, Südafrika oder China sammeln, ohne dass ihre schulische Ausbildung beeinträchtigt wird. Zusammen mit dem Berufs- und Weiterbildungszentrum Uzwil-Flawil, der PH St. Gallen und der Swisscom entwickelte das Unternehmen das grösste Klassenzimmer der Welt. Mittels Videoübertragung und weiteren Tools nehmen die Schweizer Lernenden im Ausland live am Unterricht und sämtlichen Prüfungen teil.

Credit Suisse

### **Strategien zur Sicherung der Fachkräfte: Learning? – Es geht nicht ohne E**

Martin Raske, Head Human Resources Counseling & Employee Relations Switzerland

Credit Suisse baut die Weiterbildung seiner weltweit 47'000 Mitarbeitenden aus. Bereits 40 Prozent der gesamten formalen Lernzeit fällt auf E-Learning. Dies entspricht einer Steigerung von 15 Prozent gegenüber 2012. Im Durchschnitt geniessen alle Mitarbeitenden 19 Stunden Bildung pro Jahr. Die Weiterbildung ist einerseits auf die Compliance ausgerichtet, andererseits auf das Ziel, die interne Besetzung von Vakanzen von 42 Prozent (53 Prozent bei Führungskräften) zu steigern.

Lift

### **S'assurer le personnel spécialisé en profitant des valeurs ajoutées des TIC**

Sylvie Reinhard, associée gérante Lift Events

Lift organisiert in über 40 Ländern Veranstaltungen für Innovation und ICT. Zur Gewinnung qualifizierter Mitarbeitender setzt die Organisation auf das soziale Kapital. Sie bezahlt keine überdurchschnittlichen Löhne, bietet aber flexible Teilzeitmodelle und ermöglicht ihren Mitarbeitenden Kontakte zu Entscheidungsträgern. Über soziale Netzwerke stehen die Mitarbeitenden im ständigen Dialog mit den Teilnehmenden der

Lift Events. Alleine per Twitter erreichen sie über 8'000 Personen. Da es als Unternehmen schwierig ist, alle Nachrichten zu kontrollieren, fördert die Organisation die Kompetenz ihrer Mitarbeitenden, selbständig solche Dialoge zu führen.

Modell F

### **Dem Fachkräftemangel mit Höherqualifizierung im ICT-Bereich entgegenwirken**

Andreas Rickenbacher, Regierungsrat und Volkswirtschaftsdirektor des Kantons Bern

Obwohl es unserer Wirtschaft im europäischen Vergleich gut geht, stehen ihr gemäss Andreas Rickenbacher grosse Herausforderung bevor: die Auflösung des Euro-Mindestkurses, der baldige Ausstieg der Baby-Boomer aus dem Arbeitsprozess sowie die Umsetzung der Masseneinwanderungsinitiative. Das Potenzial von Fachkräften im Inland muss deshalb besser benutzt werden, so mit einer Stärkung der höheren Berufsbildung und einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Bildungsgänge mit dem Label Modell F verfolgen genau dieses Ziel: Sie bieten eine Aufnahme sur dossier an, anerkennen frühere Bildungsleistungen (formelle und informelle) per Assessment und die Studierenden können das Lerntempo flexibel gestalten.

Brain-tec

### **Kompetenzentwicklung von Fachkräften on the job and remote in einem KMU**

Per Bergamin, Verwaltungsratspräsident

Als Reaktion auf den Mangel an Informatikern in der Schweiz hat der Walliser IT-Dienstleister brain-tec Standorte in Deutschland und Spanien aufgebaut. Für die interne Bildung hat das Unternehmen mit seinen rund 50 Mitarbeitenden folgende Massnahmen ergriffen: Es gibt Schulungen, Dokumentationen und Videos zum Kennenlernen von Produkten, eine firmeneigene Community zur Beantwortung von Fragen und zur Unterstützung für die Mitarbeitenden bei der Teilnahme an Wettbewerben und Zertifizierungen. Gesteuert wird die interne Weiterbildung über salärrelevante Zielvereinbarungen, die auch Lernaktivitäten beinhalten.

EPFL

### **Massive Open Online Courses: défi pour la formation**

Pierre Dillenbourg, director MOOC EPFL strategy and CHILI Lab EPFL

Die ETH Lausanne (EPFL) ist die grösste Anbieterin von Massive Open Online Courses (MOOCs) in Europa. Weltweit haben bereits 800'000 Personen an ihren Kursen teilgenommen, davon 120'000 aus den USA. Nur ein Viertel eines Online-Kurses besteht aus Videos, drei Viertel aus Übungen etc. Im Gegensatz zu reinen Videoanleitungen auf YouTube gestalten Professoren in MOOCs einen gesamten Lernprozess. Die Produktion wird dadurch sehr aufwendig, lohnt sich aber. MOOCs sind nicht nur für Akademiker, sondern auch für Fachkräfte. Zum Beispiel können sich Automechaniker während der Montage eines Ersatzteils filmen und so Lernvideos erstellen.



Die vorliegende Zusammenfassung wurde durch die freundliche Unterstützung von Swisscom «Schulen ans Internet» ermöglicht.