

DIGITALE TRANSFORMATION & LEBENSLANGES LERNEN



**» UNTERNEHMEN
MIT KI-PROJEKTEN
SIND DANN AM
ERFOLGREICHSTEN,
WENN DIE QUALI-
FIZIERUNG DER
EIGENEN MITARBEI-
TERINNEN UND MITAR-
BEITER DEN GLEICHEN
STELLENWERT WIE
INVESTITIONEN
IN INTELLIGENTE
TECHNOLOGIEN HAT.«**

Microsoft-Studie 2020

Warum Lebenslanges Lernen?

↳ Robotik, künstliche Intelligenz, Cloud Computing, Cyber Security, mobiles Arbeiten – die Wirtschaft ändert sich rasant, vor allem durch Digitalisierung und Automatisierung. Aber auch die Ansprüche der Arbeitnehmer haben sich gewandelt. Sie wollen nicht nur Einkommen und Sicherheit, sondern auch Selbstverwirklichung und „Purpose“, also einen Sinn hinter ihrer Tätigkeit sehen. Gleichzeitig hat die Corona-Krise gezeigt, wie sich langfristige Entwicklungen plötzlich immens beschleunigen können und dabei die Jobrealität quasi über Nacht für immer verwandeln. Wer sich in dieser komplexer werdenden Arbeitswelt souverän, zufrieden und dauerhaft erfolgreich bewegen will, muss sich schneller anpassen und mehr lernen als jemals zuvor. Und zwar ständig. →

Eigentlich steht bereits das gesamte Bildungs- und Ausbildungssystem auf dem Prüfstand. „Die Umbrüche während eines Lebens sind mittlerweile so gross, dass wir an eine zweite oder gar dritte Berufsausbildung denken müssen“, sagt beispielsweise die führende deutsche Bildungsforscherin und Präsidentin des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung (WZB), Prof. Jutta Allmendinger.

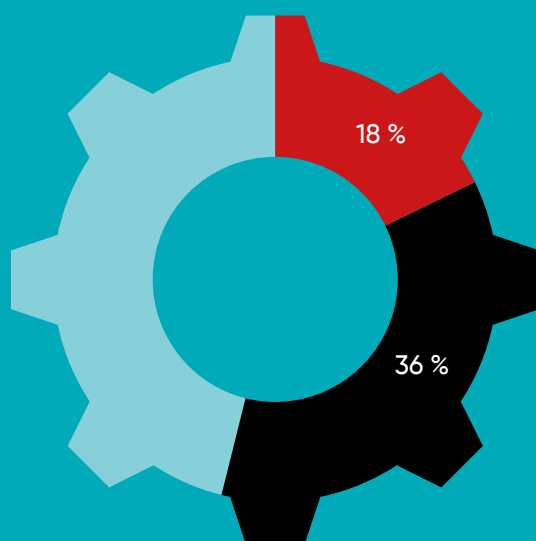
Digitalisierung treibt den Strukturwandel voran

Im internationalen Kontext wurde die zukünftige Automatisierungswahrscheinlichkeit von Arbeitsplätzen basierend auf einem Tätigkeitsansatz zwischen 6 % bis 12 % geschätzt. Vergleichbare Ergebnisse für die Schweiz liegen nicht vor, da in der Schweiz keine Daten zur Tätigkeitsstruktur innerhalb von Berufen existieren. Unter der Annahme, dass die Tätigkeitsstruktur der Berufe aufgrund der vergleichbaren Wirtschaftsstruktur und Ausbildungssysteme ähnlich ist wie in Deutschland, können die Schätzungen für Deutschland auf die Schweiz angewendet werden. Überträgt man die Anteile der Erwerbstätigen in Berufen mit einer Automatisierungswahrscheinlichkeit von 70 % oder höher auf den Schweizer Kontext, ergibt sich für die Schweiz ein Automatisierungspotenzial von rund 11 %. Diesem Automatisierungspotenzial – also der geschätzten Wahrscheinlichkeit, dass ein Arbeitsplatz rein technisch automatisierbar wäre – stehen gewichtige Kompensationseffekte gegenüber. So werden in neuen Berufen und Branchen durch die Digitalisierung auch neue Stellen geschaffen.

(Quelle: Bericht des Bundesrates in Erfüllung der Postulate 15.3854)

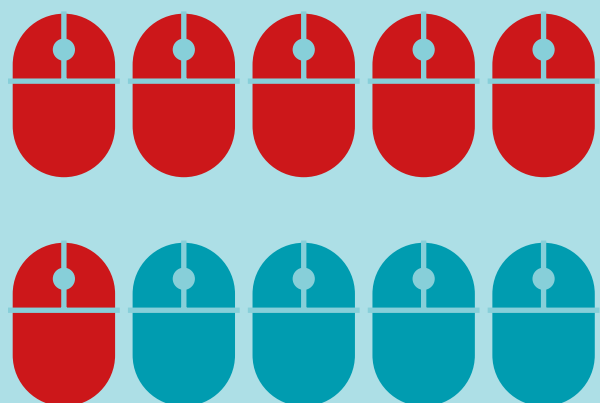


STRUKTURWANDEL IN DER SCHWEIZ BIS 2035



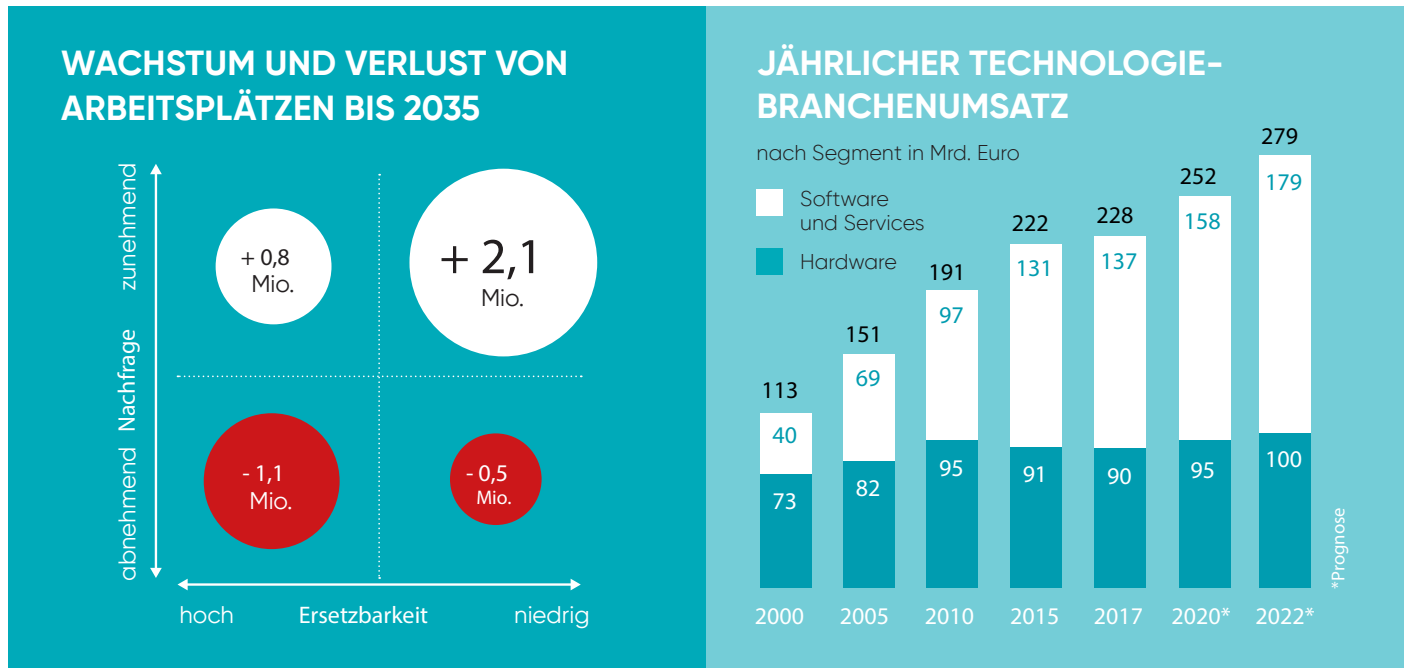
- Anteil der Jobs, die wegfallen könnten
- Anteil der Jobs, die sich stark verändern könnten

FACHKRÄFTEMANGEL IN DEN OECD-LÄNDERN



60 %

der Beschäftigten fehlt es an
IT-Kenntnissen oder Computererfahrung



Man rechnet in der Schweiz mit einer Substitution von rund 11 % aller Stellen. Mit Blick in die Zukunft gelangte Deloitte für die Schweiz zur Einschätzung, dass bis 2025 netto rund 270'000 neue Stellen entstehen werden – vor allem wegen der fortschreitenden Digitalisierung. Um sich vor der Wegrationalisierung aufgrund der immer rascher voranschreitenden Digitalisierung zu schützen, wird lebenslanges Lernen also zum Muss für jeden Arbeitnehmenden.

Alte Jobs gehen, neue Jobs entstehen

Eine McKinsey Global Institute Studie geht davon aus, dass in der Schweiz bis ins Jahr 2030 sogar 1,0 bis 1,2 Millionen Arbeitsplätze wegfallen, sofern auch nur rund die Hälfte aller Möglichkeiten ausgeschöpft werden, manuell erledigte Tätigkeiten zu automatisieren. Die positive Nachricht der Untersuchung: 2,1 Millionen Arbeitsplätze werden bis 2035 neu entstehen, und zwar dort, wo der Mensch unersetzlich ist. „Unter dem Strich entstehen also mehr Arbeitsplätze, als durch Automatisierung wegfallen“, so Nicolai Andersen, Managing Partner Consulting bei Deloitte. Und bereits seit geraumer Zeit wächst die Technologiebranche, insbesondere der Bereich Software und Services, wie aus der Deloitte-Studie „Der deutsche Technologiesektor“ (2019) hervorgeht (siehe Grafik). „Digitalisierung prägt die Arbeitswelt, und lebenslanges Lernen muss als Schlüssel für die digitale Transformation gesehen werden“, sagt auch Nils Britze, Bereichsleiter Digitale Geschäftsprozesse beim Digitalverband Bitkom.

»LEBENS-LANGES LERNEN MUSS ALS SCHLÜSSEL FÜR DIGITALE TRANSFORMATION GEGEHEN WERDEN.«

Nils Britze

Skilling als Schlüssel zum Erfolg

„In dich selbst zu investieren ist die beste Investition, die du jemals tätigen wirst. Es wird nicht nur dein Leben verbessern, es wird auch das Leben aller Menschen um dich herum verbessern.“ Diese Botschaft des kanadischen Management-Beraters Robin Sharma unterstreicht: Lebenslanges Lernen ist nicht nur ein Mittel, im Job erfolgreich zu bleiben. Es ist eine Lebenseinstellung. „Für mich bedeutet digitale Qualifizierung kein Endziel, sondern eine Lebensweise“, sagt auch Mohanna Azarmandi. Sie ist Chief Learning Officer bei Microsoft Deutschland und in dieser Rolle eine aktive Advokatin für lebenslanges Lernen (siehe Box). →

» **IN DICH SELBST ZU INVESTIEREN IST DIE BESTE INVESTITION, DIE DU JEMALS TÄTIGEN WIRST.** «

Robin Sharma

IM PORTRÄT:

Mohanna Azarmandi, Chief Learning Officer bei Microsoft

LERNEN AUS LEIDENSCHAFT

Eigentlich wollte Mohanna Azarmandi nach ihrem Studium der Psychologie Profilerin werden. „Vielleicht hatte ich zu viele US-Filme gesehen“, sagt sie heute. Ein Bewerbungsgespräch bei Microsoft machte sie dennoch neugierig. Sie bekam den Job – und erkannte bald, dass ihre wahre Leidenschaft die Kombination aus Menschen und Technologie ist und wie sie gemeinsam die Welt verändern. Heute ist Mohanna Azarmandi Chief Learning Officer bei Microsoft Deutschland und passionierte Advokatin einer lebenslangen Lernkultur. Sie ist überzeugt, dass Lernen die innovativste und nachhaltigste Basis für Unternehmen ist, in ihre Zukunft – und die ihrer Mitarbeitenden – zu investieren. Denn die technologische Welt entwickelt sich schnell. Um langfristig mithalten zu können, gilt Azarmandis Credo: Lernzeit muss Arbeitszeit werden. In einer Atmosphäre, in der Lernen gefördert und erwünscht ist, können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre individuellen Interessen und persönlichen Erfahrungen einbringen und als Qualifikationen weiterentwickeln, von denen das Unternehmen profitiert. „AUF DEM ARBEITSMARKT VON MORGEN WIRD ES UM JOBS UND KOMPETENZEN GEHEN, DIE HEUTE NOCH NICHT EINMAL EXISTIEREN“, weiss sie. Nur wer die Chance bekommt, dazulernen und den eigenen Horizont stets zu erweitern, kann sich auf immer neue Situationen einstellen und mit der Zukunft Schritt halten. Und das, findet Mohanna Azarmandi, sollte auch von Unternehmen erkannt werden.





» UNTERNEHMEN MÜSSEN IHRE MITARBEITER FÜR DAS LERNEN SENSIBILISIEREN. «

Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser

Bloss das Lernen nicht verlernen!

Regelmässige Weiterbildung ist in modernen Unternehmen eine Notwendigkeit, um mit der Digitalisierung Schritt zu halten. Die Betonung liegt dabei auf „regelmässig“, denn insbesondere IT-Wissen wird ständig präzisiert, aktualisiert und erweitert. Der Präsident des Bundesinstituts für Berufsbildung, Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser, betont von daher die Bedeutung der grundlegenden Kompetenz, überhaupt zu lernen: „Neben Flexibilität, Kreativität, Kommunikations- und Teamfähigkeit oder Prozess- und Systemverständnis ist die Selbstlernfähigkeit immer wichtiger, weil einmal Gelerntes im Zeitablauf durch den Strukturwandel schneller veraltet und unter Umständen sogar irrelevant wird.“ Hier komme Unternehmern eine zentrale Rolle zu. Sie müssten, so Esser, auch in Zukunft ihre Mitarbeiter für das lebensbegleitende Lernen sensibilisieren und motivieren. Es gilt, mit transparenten und flexiblen Weiterbildungsangeboten für ein gutes Personalentwicklungs-Klima in den Betrieben zu sorgen.

Das Wissen veraltet schneller, aber Menschen bleiben länger jung

Eine weitere Antwort auf die Frage, warum man lebenslang lernen soll, hat die britische Psychologin Lynda Gratton gefunden: Menschen werden immer älter, Lebensphasen verschieben sich, und wer lebenslang lernt, wird mental länger jung bleiben und ein reicheres Leben führen, auch wenn man nicht mehr im Arbeitsleben steht. Die Professorin von der London Business School und Autorin von „The New Long Life: A Framework for Flourishing in a Changing World“ sieht hier auch die Unternehmen in der Pflicht und lobt zum Beispiel die weltweite Initiative von Microsoft aus dem Jahr 2020, digitale Kenntnisse an 25 Millionen Menschen zu vermitteln. „Milliarden von Menschen brauchen bessere, besser bezahlte und mobilere Arbeitsplätze. Unternehmen können eine entscheidende Rolle spielen, indem sie über ihre eigenen Grenzen und ihre derzeitigen Mitarbeiter hinaus auf die breitere Gesellschaft schauen, um diesem Bedarf zu begegnen“, so Gratton. ■

» WER LEBENSLANG LERNT, WIRD MENTAL JÜNGER BLEIBEN UND EIN REICHERES LEBEN FÜHREN. «

Lynda Gratton

Was Unternehmen tun können

↳ Die Rahmenbedingungen für die neue Arbeitswelt aktiv zu gestalten, ist eine Aufgabe für alle Unternehmen, die sich im globalen Wettbewerb und im „War for Talents“ behaupten müssen. Eine der zentralen Stellschrauben: die kontinuierliche Weiterbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Denn Digitalisierung findet in den Köpfen statt. Neue Technologien zu verstehen, zu adaptieren und produktiv in das Unternehmen einzubringen, ist eine Managementaufgabe von höchster Priorität. Und Investitionen in die Skills der Beschäftigten zahlen sich aus. Eine aktuelle Microsoft-Studie über das Themenfeld künstliche Intelligenz hat herausgefunden: Unternehmen mit KI-Projekten sind dann am erfolgreichsten, wenn die Qualifizierung der eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den gleichen Stellenwert wie Investitionen in intelligente Technologien hat. Dazu gehört auch das Schaffen einer Lernkultur, die diese Qualifizierungsmaßnahmen trägt.

Die richtigen Services für lebenslanges Lernen

Neben einer positiven Lernkultur sind auch passgenaue und flexible Qualifizierungsangebote ein entscheidender Faktor dafür, Menschen zu lebenslangem Lernen zu motivieren. „Lernangebote müssen sich auf natürliche Weise in den Arbeitsalltag einfügen, zum Beispiel in Form von Lern-Nuggets, die man auch zwischendurch konsumieren kann“, sagt Torsten Poels, CEO von Fast Lane. Leicht zu nutzende Buchungssysteme helfen, die passenden Trainings zum optimalen Zeitpunkt wahrzunehmen. Eine grosse Vielfalt an Lernlösungen bis zur interaktiven Lernplattform Fast Lane LIVE ermöglicht es, Angebote für jedes Unternehmen masszuschneiden. „Lebenslanges Lernen darf sich nicht als Fremdkörper anfühlen“, formuliert Torsten Poels das Geheimnis der erfolgreichen Fast Lane Lösungen. ■

STATEMENT

FAST LANE SETZT NEUE QUALITÄTSSTANDARDS FÜR ONLINE-LEARNING WELTWEIT

Mit Niederlassungen und Partnern in 60 Ländern verfügt Fast Lane über eine langjährige globale Expertise. Durch eine ständige Qualitätskontrolle sei das Unternehmen in der Lage, vielfältige, flexible und nahtlos integrierbare Angebote zu entwickeln, sagt Fast Lane CEO TORSTEN POELS.

»Wir unterstützen unsere Kunden auf einer digitalen Lernreise, deren Ziel vom Unternehmen bestimmt wird. Unsere Aufgabe ist es, allen Lernenden ein optimales Erlebnis und das bestmögliche Resultat zu liefern. Dafür verbinden wir die neuesten Inhalte mit den besten Methoden. Die Bandbreite unserer Lösungen zeigt, dass wir hier eine immense Erfahrung verwerten. Alle Services werden zudem ständig evaluiert. Nicht zuletzt können wir Unternehmen mit einer ganzen Reihe von Zusatzleistungen überzeugen, von Assessments und Live-Online-Coaching über unsere Online-Labore bis hin zu Practice-Tests und Examensvouchern für Zertifizierungen.«



Herausforderungen der Digitalisierung meistern

Für den Aufbau des wettbewerbsentscheidenden Digital-Know-hows bietet Fast Lane nachhaltige Lösungen, die den dynamischen Anforderungen der Digitalisierung gerecht werden.

DIGITALE LERNLÖSUNGEN Kontinuierliches Lernen, weltweit skalierbar



• HYBRIDE PROGRAMME / MANAGED PROGRAMS

Wir entwickeln für Sie massgeschneiderte, zielgruppenspezifische Lernprogramme für skalierbare Qualifizierungslösungen mit virtuellen Klassenraumtrainings, E-Learning, Learning Labs und vielem mehr.

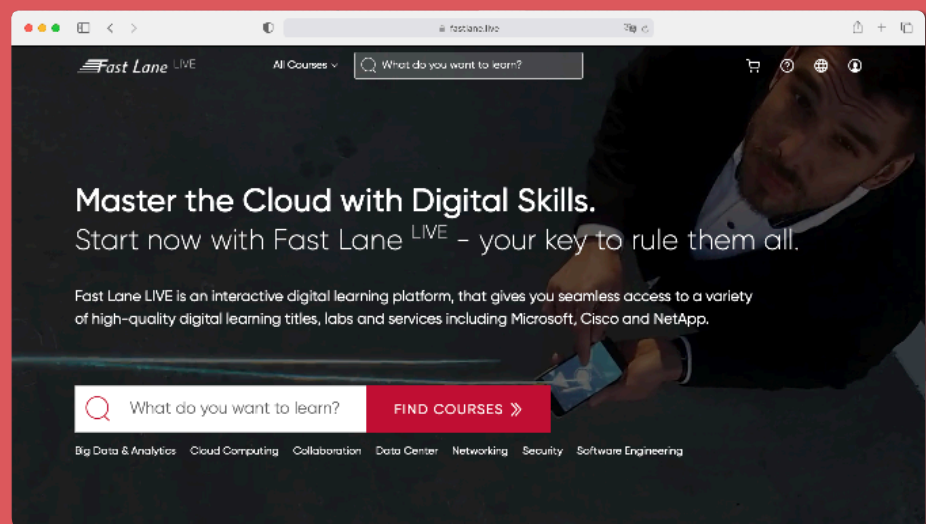
• CONTENT DEVELOPMENT

Für die Entwicklung verschiedener Kursarten, wie z. B. Lab-Aktivitäten, E-Learnings, Microlearning, Unterlagen für Instructor-led Trainings, Assessments oder Webinare, nutzen wir agile Development-Methoden.

• LERNPLATTFORMEN

Als erfahrener Spezialist für digitale Lernplattformen ermöglichen wir beliebig skalierbare Lernkonzepte und das Lernen an jedem Ort, zu jeder Zeit und auf jedem Gerät.

FAST LANE LIVE ist unsere eigene B2B-Lernplattform mit umfassendem E-Learning-Katalog, anpassbar auf Ihre Anforderungen.
www.fastlane.live



Globale Lösungen, Reibungslos implementiert

» Fast Lane ist ein integraler Partner, um unsere weltweiten Azure-Cloud-Lerninitiativen erfolgreich voranzutreiben. Wir sind besonders beeindruckt von den kompetenten Mitarbeitern von Fast Lane sowie von der Qualität der Schulungen und des Supports. Jedes Anliegen und jede Anfrage wurde zeitnah bearbeitet. Auch die globalen Buchungsprozesse laufen sehr reibungslos über ein massgeschneidertes Buchungsportal, das Fast Lane innerhalb kürzester Zeit genau nach unseren Anforderungen implementiert hat. «

JR van Groningen, Director Multi-Cloud Competence Center, Global Cloud Services, SAP

MANAGED TRAINING SERVICES

Alle Qualifizierungsmassnahmen aus einer Hand



Mit den Managed Training Services (MTS) bieten wir Ihnen eine **Komplettlösung für Ihre Personalentwicklung**. Sie erhalten Ihre gesamten Weiterbildungsmassnahmen **kostenoptimiert, transparent** und **planungssicher** aus einer Hand. Auf Wunsch stellen wir Ihnen ein individuell zugeschnittenes **Kundenportal mit eigenem Schulungskatalog** bereit. Unsere Services umfassen Vertragsmanagement, die individuelle Analyse des Qualifizierungsbedarfs, die Entwicklung und Implementierung von Lernpfaden und Ausbildungsplänen für verschiedene Jobrollen, die Betreuung und Administration von Zertifizierungsvorhaben, Teilnehmermanagement, Curriculum-Entwicklung, Qualitätsmanagement, Reporting und mehr.

www.flane.de/managed-training-services

ALLE KOSTEN JEDERZEIT IM BLICK » Bei Fast Lane erhalten wir sämtliche Weiterbildungen aus einer Hand und haben einen kompetenten Ansprechpartner für all unsere Qualifizierungsthemen und Fragestellungen. Fast Lane hat für uns ein individuelles Buchungsportal nach unseren Anforderungen entwickelt, über das alle dazu berechtigten Mitarbeitenden ihre Qualifizierungsmassnahmen buchen – egal ob Trainings im Klassenraum, virtuelle Live-Online-Trainings, hybride Angebote oder E-Learnings. Über ein detailliertes Reporting haben wir unsere Weiterbildungsmassnahmen mit allen Kosten jetzt jederzeit im Blick. Die professionelle Zusammenarbeit mit Fast Lane und die hohe Qualität der Schulungen lassen wirklich keine Wünsche offen! «

Anna-Lena Scherber, Manager Project Coordination Central Services, CANCOM GmbH

VALUE-ADDED SERVICES



Über die Schulungsinhalte hinaus bieten wir viele weitere Services an, die den Lernerfolg sicherstellen. Dazu zählen beispielsweise der Zugang zu Online-Laboren, die Vorbereitung auf Zertifizierungsprüfungen, Beratung, Mentoring und Coaching, die Kombination verschiedener Lernmethoden (Blended/Hybrid Learning), unternehmensspezifische Anpassung von Schulungsinhalten oder Reporting-Funktionen nach Ihren Anforderungen.

BEEINDRUCKENDE REAKTIONSZEITEN

» Gemeinsam mit Fast Lane setzen wir unsere Qualifizierungsmassnahmen seit mehreren Jahren sehr erfolgreich um. Das komplette Fast Lane Trainingsportfolio in der DACH-Region ist dabei nahtlos in unser Saba-Cloud-Portal integriert. Besonders beeindruckend sind die stets flexiblen und enorm schnellen Reaktionen des Fast Lane Teams, sei es in der Planungsphase unseres Portals oder nach der Implementierung. Unsere vertraglich geregelten kurzen Reaktionszeiten werden meist noch deutlich unterschritten. «

Ulf Schenkel, Talent & Learning CE,
Fujitsu Technology Solutions GmbH

FAST LANE ACADEMY Qualifizierungsinitiative gegen den Fachkräftemangel



Durch unsere besondere Position als **Beratungs- und Schulungsunternehmen** sind wir in der Lage, Unternehmen einerseits in allen Fragen der Digitalisierung zu beraten und gleichzeitig die erforderlichen Fachkräfte zur Verfügung zu stellen.

Mit den Talentprogrammen, zu denen beispielsweise unser **Microsoft Talent Program** gehört, bieten wir eine **Lösung gegen den Fachkräftemangel**, und wir haben diese aufgrund der starken Nachfrage zur Fast Lane Academy ausgebaut. Mit unserer bewährten Methodik identifizieren und selektieren wir geeignete Kandidaten und bilden diese in **nur wenigen Monaten zu hochqualifizierten und zertifizierten Spezialisten** aus. Durch aktives Coaching und Mentoring werden unsere Kandidaten in die Lage versetzt, unmittelbar nach der Ausbildung komplexe Kundenprojekte zu betreuen und die **Digitalisierung in Unternehmen voranzutreiben**.

www.flane.ch/talentprograms

FAST LANE INSTITUTE FOR KNOWLEDGE TRANSFER (SWITZERLAND) AG

→ Husacherstrasse 3
8304 Wallisellen
Tel. +41 44 832 50 80

Stehen Sie vor der Herausforderung, Ihre Belegschaft für die Digitalisierung zu qualifizieren oder neue Fachkräfte zu gewinnen?

Gerne vereinbaren wir einen Termin und beraten Sie individuell zu unseren Lernlösungen und -services.

IMPRESSUM

© 2021 Fast Lane Institute
for Knowledge Transfer
(Switzerland) AG

Redaktion und Layout:
Behnen, Becker + Partner GbR
Fotos: Shutterstock

info@flane.ch | www.flane.ch

