AUGUST 2024

ecobst Standpunkt

New Work und Future Skills

Neue Arbeitsformen bedingen neue Fähigkeiten

Unsere Arbeitswelt wandelt sich. Mehr Selbstverantwortung, Flexibilität, flachere Hierarchien und agile Teams sind gefragt. Wo möglich werden Routinetätigkeiten automatisiert und Wissenstätigkeiten gewinnen an Bedeutung. Arbeitnehmende verlangen nach einer sinnstiftenden Tätigkeit, einem hohen Gestaltungsspielraum und der Vereinbarkeit der Arbeit mit ihren Lebensentwürfen. In vielen grösseren Unternehmen gehören neue Arbeitsformen bereits zum Alltag. Doch inwiefern gilt das auch für KMU? Was wurde in der Ostschweiz bereits umgesetzt, was (noch) nicht? Unterscheidet sich die Situation von Produktions- und Dienstleistungsbetrieben? Die neue Arbeitswelt verlangt neben einem soliden Fachwissen auch nach neuen Fähigkeiten. Welches sind diese Future Skills, die vor allem auch persönliche und soziale Fähigkeiten beinhalten? Und bereitet uns die Ausbildung – insbesondere auch die berufliche Bildung – hinreichend auf die Veränderung vor?

IHK Industrie- und Handelskammer Thurgau

IHK St.Gallen Appenzell 1466

Die Arbeitswelt der Ostschweiz wandelt sich

New Work umfasst Ideen und Massnahmen, die das Arbeiten flexibler und weniger hierarchisch gestalten. In einer Mitgliederumfrage der IHK St.Gallen-Appenzell und der IHK Thurgau stimmen vier von fünf der befragten Ostschweizer Unternehmen der Aussage eher oder voll zu, dass sie einen Trend hin zu flexibleren und selbstbestimmteren Arbeitsformen feststellen. Dabei gilt dies längst nicht mehr nur für grössere Betriebe, sondern auch für KMU.

Nicht erst seit der Pandemie ist die fortschreitende Technologisierung ein entscheidender Faktor dieser Entwicklung. Wo es möglich ist, werden Routinearbeiten automatisiert und Wissenstätigkeiten gewinnen an Bedeutung. Diese Wissenstätigkeiten können eher orts- und zeitunabhängig ausgeführt werden. Ein weiterer Treiber ist der demografisch bedingte Arbeitskräftemangel: 63 Prozent der befragten Unternehmen bekunden gemäss eigener Aussage eher Mühe, ihren Bedarf an Arbeitskräften zu decken. Vor diesem Hintergrund sind attraktive Arbeitsbedingungen ein Schlüsselfaktor bei der Gewinnung neuer Talente.

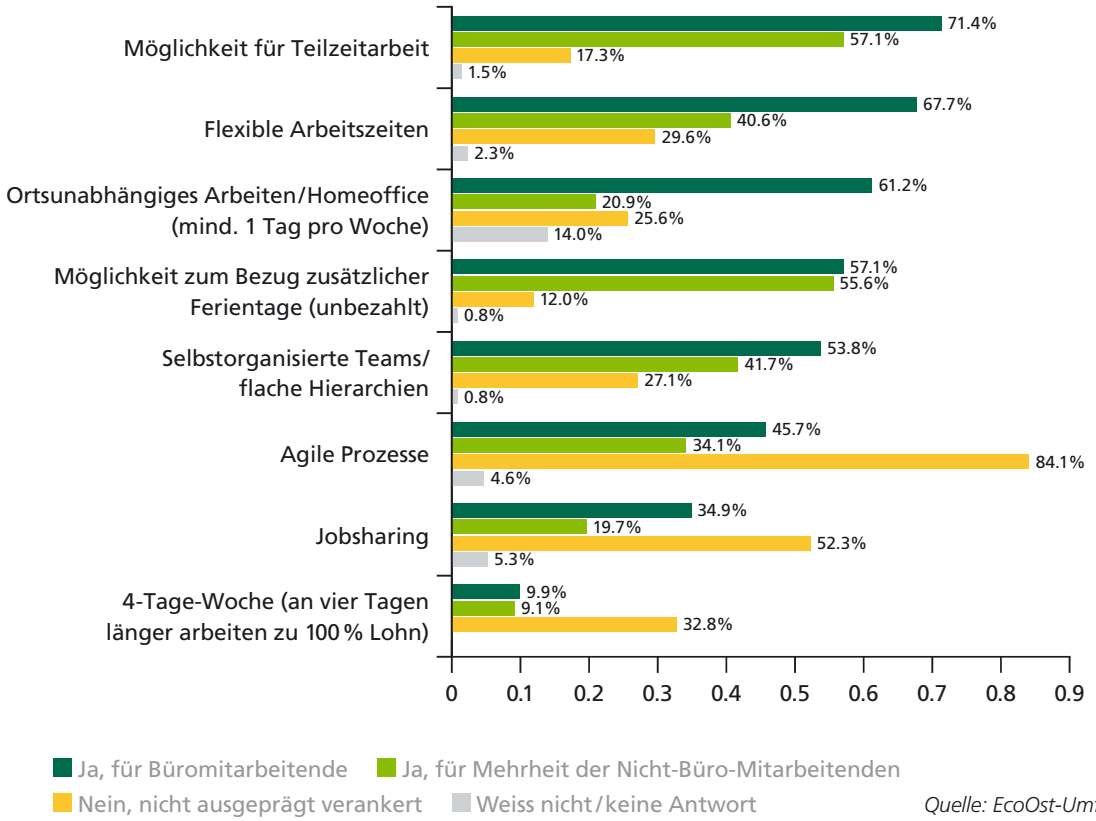
Vor allem jüngere Generationen von Arbeitnehmenden fordern solche Rahmenbedingungen zunehmend ein. Sie wünschen sich eine sinnstiftende berufliche Tätigkeit, wobei besonders folgende Faktoren die Arbeitgeberattraktivität steigern: eine offene Unternehmenskultur und Lohntransparenz, klare Entwicklungsmöglichkeiten und Familienfreundlichkeit (insbesondere ein Beitrag an die Kinderbetreuungskosten).[1] Jüngere Arbeitnehmende legen zudem besonderen Wert auf eine angemessene und faire Arbeitsbelastung, wechselseitiges Feedback, ein starkes Gemeinschaftsgefühl und regelmässige Karriereplanung.[2]

Welche Dimensionen von «New Work» in den Ostschweizer Unternehmen bereits ausgeprägt vorhanden sind und welche nicht, zeigt Abbildung 1.

Abbildung 1 ***Verbreitung von New Work in der Ostschweiz***

Welche der folgenden Dimensionen von «New Work» sind in Ihrem Unternehmen ausgeprägt verankert?

(Mehrfachauswahl möglich)



Quelle: EcoOst-Umfrage (2024)

[1] Vgl. Tina Freyburg (2023). Chancenbarometer: Arbeitsraum Schweiz – Ready for redesign, S.12.

[2] Vgl. Anina Hille, Yvonne Seiler Zimmermann, Gabrielle Wanzenried (2024). Fachkräftemangel: Wie Firmen für Jung und Alt attraktiv bleiben. *Die Volkswirtschaft.*

Über zwei Drittel der befragten Unternehmen bieten für Büromitarbeitende flexible Arbeitszeiten und die Möglichkeit, Teilzeit zu arbeiten. Für Mitarbeitende in Nicht-Büro-Jobs fällt dieser Wert erwartungsgemäss etwas geringer aus.

Im Durchschnitt gibt knapp die Hälfte der befragten Unternehmen an, über flache Hierarchien und selbstorganisierte Teams zu verfügen. Hier zeigen sich allerdings Unterschiede bezüglich der Branche: Während dieser Wert im Dienstleistungsbereich bei 65 Prozent für Büromitarbeitende bzw. 40 Prozent für Nicht-Büro-Jobs liegt, geben nur 44 Prozent der Industriebetriebe an, über flache Hierarchien zu verfügen – unabhängig vom Jobprofil. Noch tiefer liegt der Wert im Baugewerbe mit 39 Prozent. Bei der Frage, ob bereits ein agiles Prozessmanagement bestehe, zeigt sich ein ähnliches Bild.

Die Möglichkeit zum Bezug zusätzlicher unbezahlter Ferientage gewährt über die Hälfte aller befragten Unternehmen – und zwar unabhängig von der Art der Arbeit. Andere neue Formen der Arbeitsorganisation wie beispielsweise die 4-Tage-Woche finden bei den Ostschweizer Unternehmen kaum Anklang: 84 Prozent geben an, eine solche Arbeitsform sei im Unternehmen nicht ausgeprägt verankert. Knapp 10 Prozent der Unternehmen kennen eine 4-Tage-Woche, wobei diese im Baugewerbe bisher am meisten verbreitet ist (25 Prozent). Arbeiten im Jobsharing bietet gut ein Drittel der Befragten im Büroumfeld an, in Nicht-Büro-Jobs ist es nur ein Fünftel.

Mindestens einen Tag im Homeoffice zu arbeiten ist für Büromitarbeitende in 61 Prozent der befragten Unternehmen möglich. Deutlich tiefer liegt dieser Wert für die übrigen Jobprofile – bei nur 21 Prozent. Ein Drittel der Unternehmen gibt an, dass Homeoffice bei ihnen nicht verankert sei.

Dr. Katrin Gajo, Head of Modules R&D bei der IST AG, über die Erfahrungen des Unternehmens mit der Einführung von neuen Arbeitsformen

«In einer sich ständig wandelnden Arbeitswelt ist es für KMU entscheidend, sich an neue Trends anzupassen, um junge Talente anzuziehen und zu halten. Als technologiefokussiertes Unternehmen mit Sitz im Toggenburg hat die Innovative Sensor Technology IST AG bereits früh erkannt, wie wichtig es ist, sich dieser Herausforderung anzunehmen.

Dabei ist essenziell, dass Firmenidentität und moderne Arbeitsweisen Hand in Hand gehen, um eine diverse Arbeitskultur zu entwickeln, welche sowohl die Wünsche der Mitarbeitenden als auch die Anforderungen der Arbeitgebenden vereint. New Work ist für die IST AG somit eine Evolution und keine Revolution. Unsere New-Work-Philosophie vereint verschiedene Aspekte, die sowohl das Arbeitsumfeld als auch das «Daily Business» betreffen:

Flexible Arbeitsmodelle
Junge und zunehmend auch ältere Arbeitnehmende schätzen Flexibilität. Dies umfasst nicht nur flexible Arbeitszeiten, sondern auch die Möglichkeit, remote oder hybrid zu arbeiten.

Digitale Transformation
Die IST AG investiert in moderne Technologien, um Arbeitsprozesse zu optimieren und die Zusammenarbeit zu erleichtern.

Weiterbildung und Entwicklung
Unser Unternehmen bietet regelmässige Schulungen und breite Weiterbildungsmöglichkeiten sowie höhere Fachausbildungen bis hin zu Doktorarbeiten an, um die Mitarbeitenden zu fördern und Karriereperspektiven zu bieten.

Nachhaltigkeit und soziale Verantwortung
Nachhaltigkeit und soziale Verantwortung sind für viele Arbeitnehmende wichtig. Dies umspannt sowohl die Verwendung nachhaltiger Rohstoffe als auch den Umgang mit Ressourcen, bis hin zu fairen Arbeitsbedingungen und der Unterstützung gemeinnütziger Projekte.

Innovative Arbeitsumgebungen
Ein kreatives und inspirierendes Arbeitsumfeld kann die Attraktivität eines Unternehmens erheblich steigern. Wir bieten moderne Büros mit offenen Räumen, Ruhezonen und Bereichen für den informellen Austausch.

Gesundheitsförderung
Zur Gesundheit unserer Mitarbeitenden tragen wir durch Gesundheitsprogramme, ergonomische Arbeitsplätze und Angebote wie Fitnessraum, Yoga oder Massage bei.»

Future Skills: Künftige Entwicklungen bedingen neue Fähigkeiten

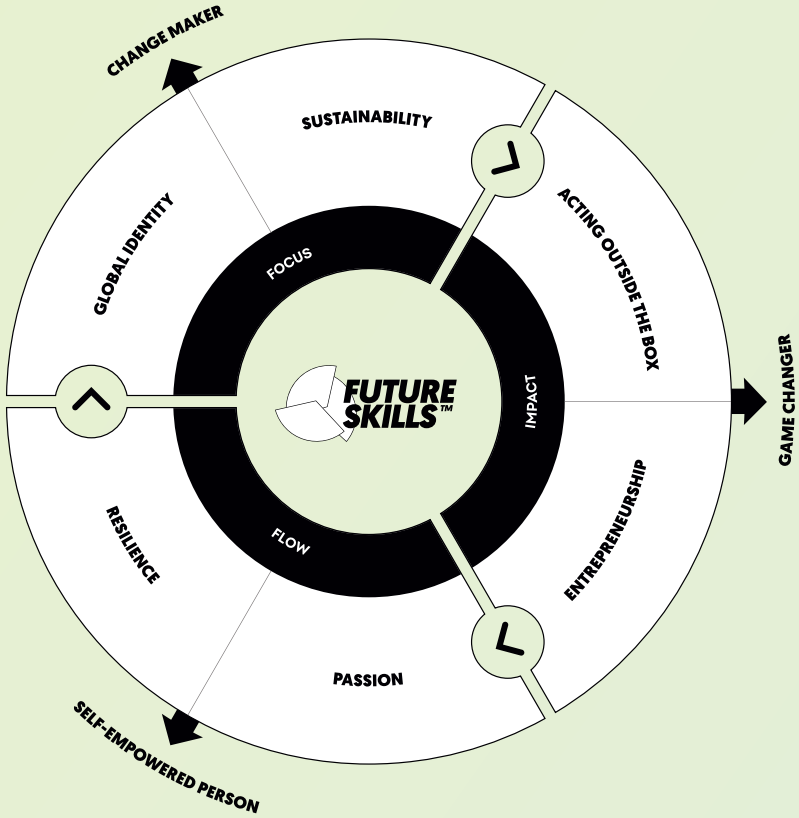
Gastbeitrag von Reto Ammann, CEO & VRP SBW Haus des Lernens

Die Integration von Future Skills in die Ausbildung ist nötig, um Lernende auf die Herausforderungen der Zukunft vorzubereiten. Sie können so ihre Persönlichkeit entwickeln und die Fähigkeiten erwerben, welche sie benötigen, um in einer sich wandelnden Welt erfolgreich zu sein. Die heutige Bildung muss deshalb vermehrt auf Future Skills setzen und den derzeitigen Lehrplan straffen, um den Anforderungen der Zukunft gerecht zu werden und eine nachhaltige, innovative und anpassungsfähige Gesellschaft zu fördern.

In einer sich wandelnden Welt ist es entscheidend, dass sich lernende Organisationen – Bildungsinstitute wie auch Unternehmen – anpassen und weiterentwickeln. Flexiblere Arbeitsformen sind dabei nur ein Element. Wer auf breitere Selbstwirksamkeit und Selbstorganisation setzt, benötigt ein Modell, das bei der Kultur der Organisation ansetzt und die Führung begleitet.

Die SeeLab AG, ein Spin-off des SBW Haus des Lernens, hat sich seit 2012 Gedanken gemacht, welche Fähigkeiten in den Lehrplänen gar nicht oder ungenügend abgedeckt sind, aber zunehmend wichtiger werden. Die Analyse von Fähigkeiten wie Anpassungsfähigkeit, Humor, Demut, Achtsamkeit oder Reflexionsfähigkeit führte zu sechs Pfeilern wichtiger Grundfähigkeiten. Über die Jahre hat sich ein Bildungsmodell entwickelt, das diese Future Skills für die Herausforderungen der Zukunft integriert.

Die SBW Future Skills umfassen sechs zentrale Kompetenzen, welche über den traditionellen Lehrplan hinausgehen und den Fokus auf die Entwicklung und die Stärkung der Persönlichkeit legen:



1. Passion (Leidenschaft)
Eigene Neugier, Passion und Leistungsbereitschaft entdecken, entfachen und persönliche Ziele verfolgen

2. Resilience (Widerstandskraft)
Widerstandskraft insbesondere der Seele stärken und einen kreativen Umgang mit Veränderungen entwickeln

3. Global Identity (Weltoffenheit)
Eigene Identität schrittweise erweitern, sich als Teil der Gesellschaft verstehen und Verantwortung übernehmen

4. Sustainability (Nachhaltigkeit)
Bewusstsein für dramaturgische, biologische, technische und soziale Kreisläufe schärfen

5. Acting outside the box (Kreativität)
Denk- und Handlungsmuster kritisch hinterfragen und ungewöhnliche Problemlösungen (er)finden und erproben

6. Entrepreneurship (Unternehmertum)
Unternehmerisches Denken und Handeln fördern sowie Ideen und Projekte selbstorganisiert übernehmen

Abb. SBW Bildungsverständnis S. 19/21 www.sbw.edu/bildung

Die Gegenwartsdiagnose zeigt, dass wir in einer «flüchtigen Moderne» leben, die durch den stärkeren Umgang mit Volatilität, Unsicherheit, Komplexität und Ambiguität geprägt ist. Um sich persönlich, aber auch die lernenden Organisationen auf diese Herausforderungen vorzubereiten, sind folgende szenarienunabhängige, überfachliche Kompetenzen von grosser Bedeutung:

1. Anpassungsfähigkeit:
Future Skills fördern die Fähigkeit, sich an neue Gegebenheiten anzupassen und flexibel auf Veränderungen zu reagieren.

2. Innovationsfähigkeit:
Kreativität und unternehmerisches Denken sind entscheidend, um innovative Lösungen für komplexe Probleme zu entwickeln.

3. Nachhaltigkeit:
Das Bewusstsein für zirkuläre Prozesse und die Fähigkeit, nachhaltige (triple bottom line) Entscheidungen zu treffen, sind von grosser Bedeutung, um den Herausforderungen der Zukunft zu begegnen.

4. Globale Perspektive:
Kenntnis der eigenen Werte und Stärken («Reise ins Ich») erlaubt Selbstsicherheit und Offenheit für Neues oder Fremdes. Die interkulturelle Kompetenz ist mitentscheidend, um in einer globalisierten Welt erfolgreich zu sein.

Straffung und Individualisierung des Lernplans

Um Future Skills in den Bildungsalltag zu integrieren, ist es notwendig, den derzeitigen Lehrplan zu entschlacken. Der Basislehrplan soll nach individuellen Bedürfnissen und Zielen gestrafft und damit mehr Raum für die Entwicklung von Future Skills geschaffen werden. Dies kann durch verschiedene Massnahmen erreicht werden:

1. Individualisierung / Personalisierung:
Der Lehrplan sollte zuerst individualisiert und später personalisiert werden, um den unterschiedlichen Bedürfnissen und Interessen der Lernenden gerecht zu werden. Sprich: Nicht jeder muss die dritte Ableitung kennen, aber auch nicht jede einen Flatterball, ein Soufflé oder diverse Zaubertricks beherrschen.

2. Projektorientiertes Lernen:
Durch die Integration von agil-projektorientiertem und interdisziplinärem Lernen können Lernende ihre Future Skills in realen Kontexten anwenden und weiterentwickeln.

3. Einbindung externer Experten:
Die Zusammenarbeit mit externen Experten aus verschiedenen Bereichen kann den Lernenden wertvolle Einblicke und Erfahrungen bieten.

4. Flexibilität:
Der Lehrplan sollte flexibel gestaltet werden, um Raum für die individuelle Entwicklung und die Verfolgung persönlicher Ziele zu schaffen.

Ein zentraler Bestandteil der Entwicklung von Future Skills in der Bildung ist es, Werdegänge zu begleiten und für alle Lernenden zumindest die Stufe der Selbstwirksamkeit anzustreben. Sinn und Zweck ist auch, einen möglichst grossen Impact zu erreichen, für sich selbst (Self-empowered), bei freien Ressourcen sogar darüber hinaus (Change Maker und Game Changer). Lernende sollen Zeit, Raum und Herausforderungen finden, um über sich hinauszuwachsen und ihre Träume und Potenziale zu entfalten – Organisationen natürlich auch.

Ausprägung von Future Skills in Ostschweizer Unternehmen

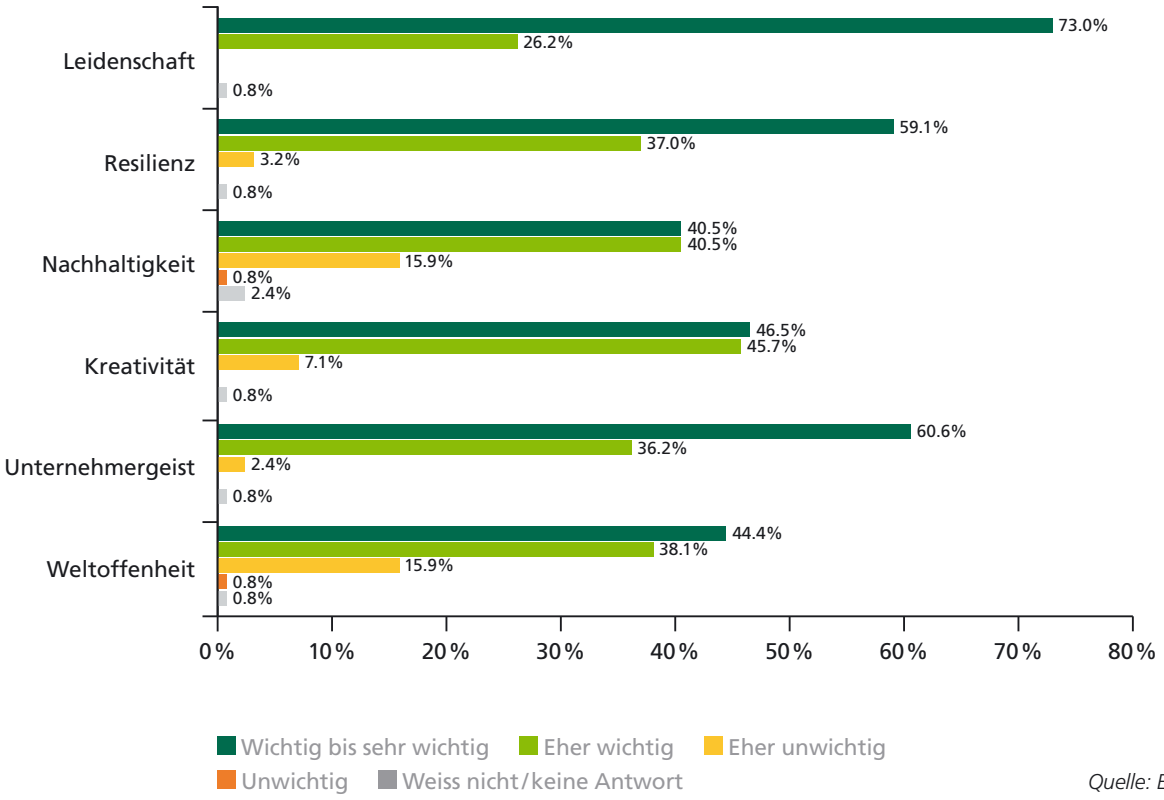
Gefragt nach der aktuellen Relevanz der beschriebenen Future Skills für Ostschweizer Unternehmen, schwingen drei Aspekte obenaus: Leidenschaft, Resilienz und Unternehmergeist. Sämtliche befragten Teilnehmenden geben an, dass Leidenschaft für das Unternehmen eher wichtig (26 Prozent) bis sehr wichtig (74 Prozent) sei. Für Resilienz liegt dieser Wert bei total 98 Prozent und für den Unternehmergeist bei 97 Prozent. Etwas weniger hohe Werte erreichen Kreativität und Weltoffenheit. Die aktuell tiefste Bedeutung hat das Bewusstsein für Nachhaltigkeit: 70 Prozent der Unternehmen halten diese Fähigkeit für eher wichtig bis sehr wichtig.

Gefragt nach der künftigen Relevanz der Future Skills, zeigt sich ein sehr ähnliches Bild:

Abbildung 2 ***Zukunftsrelevanz von Future Skills***

Wie wichtig werden in 5 Jahren die folgenden Kompetenzen der Mitarbeitenden für den Erfolg Ihres Unternehmens voraussichtlich sein?

(über alle Mitarbeitenden und Berufsprofile betrachtet)



Quelle: EcoOst-Umfrage (2024)

Die Bedeutung der Future Skills in fünf Jahren wird annähernd gleich eingeschätzt wie heute mit der Ausnahme, dass ein Bewusstsein für Nachhaltigkeit künftig wichtiger werde.

Mit Leidenschaft zum Erfolg: Martina Wick auf dem Weg zu ihrem Sieg an den WorldSkills 2019 in Kasan.

Martina Wick, Chef de Service im Hotel Hof Weissbad und Gewinnerin der Swiss und World Skills, über die Leidenschaft für ihren Beruf

«Erfolg kommt dann, wenn man tut, was man liebt. Leidenschaft entsteht nicht über Nacht. Eine gewisse Grundbegeisterung muss vorhanden sein. Mit der Zeit entwickelt sich dann, unter anderem durch inspirierende und empathische Führungskräfte, welche ihre Mitarbeitenden unterstützen und fördern, die Leidenschaft. Ebenso tragen ein positives Arbeitsumfeld sowie verschiedene Entwicklungsmöglichkeiten enorm viel dazu bei, ob man diese Leidenschaft vertieft.

Während dem ganzen WorldSkills-Abenteuer habe ich unheimlich viel gelernt. Ich durfte mit den besten Berufsleuten unseres Faches trainieren und ich hatte eine grossartige Mentaltrainerin. Dadurch wurde mein berufliches Können perfektioniert und ich durfte mich persönlich weiterentwickeln. Während der Vorbereitungszeit konnte ich ein Netzwerk aufbauen, welches unbezahlbar ist. Diese Begegnungen mit den Menschen waren sehr bereichernd für mich.

Attraktive Stellen bieten eine Unternehmenskultur, bei welcher Wertschätzung, Chancen zur Weiterbildung und Flexibilität im Zentrum stehen. Ebenso sind ein angenehmer Teamspirit und eine zeitgemässe Entlöhnung Grundvoraussetzungen.»

Auf die Frage, wo bei den Mitarbeitenden aktuell Defizite in Bezug auf die genannten Skills identifiziert würden, unterscheiden sich die Antworten nach Branchen:

Reihenfolge (angefangen beim grössten Defizit)	**Industrie**	**Dienstleistungen**	**Bau**
1	**Resilienz** (66)	**Resilienz und Unternehmergeist** (39)	**Nachhaltigkeit** (69)
2	**Unternehmergeist** (60)	**Kreativität** (34)	**Kreativität und Unternehmergeist** (62)
3	**Kreativität** (58)	**Leidenschaft** (29)	**Resilienz und Weltoffenheit** (54)
4	**Weltoffenheit** (49)	**Weltoffenheit** (28)	**Leidenschaft** (15)
5	**Leidenschaft** (46)	**Nachhaltigkeit** (20)	
6	**Nachhaltigkeit** (31)		

Wert in Klammern = gewisse bis sehr grosse Defizite, in Prozent der Nennungen

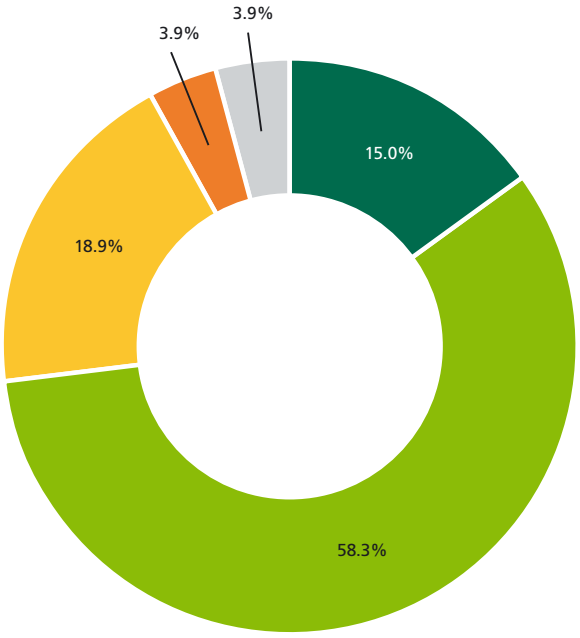
Industrie- und Dienstleistungsunternehmen stellen die grössten Defizite in den Bereichen Resilienz, Unternehmergeist und Kreativität fest. Diese werden auch im Baugewerbe als eher hoch beurteilt, doch schwingt dort ein mangelhaftes Bewusstsein für Nachhaltigkeit obenaus. Generell halten die Dienstleistungsunternehmen die Defizite ihrer Mitarbeitenden bezüglich der Future Skills für geringer als Unternehmen im Industrie- oder Bausektor. Zusätzlich zu den bereits erwähnten Future Skills halten die befragten Unternehmen vor allem die Entwicklung digitaler Kompetenzen und den Umgang mit künstlicher Intelligenz für wichtig. Auch der Wunsch nach mehr Leistungsbereitschaft und Flexibilität bei den Mitarbeitenden sowie die Bereitschaft zur Übernahme von sozialer Verantwortung werden in der Umfrage mehrfach betont.

Hält die Ausbildung Schritt?

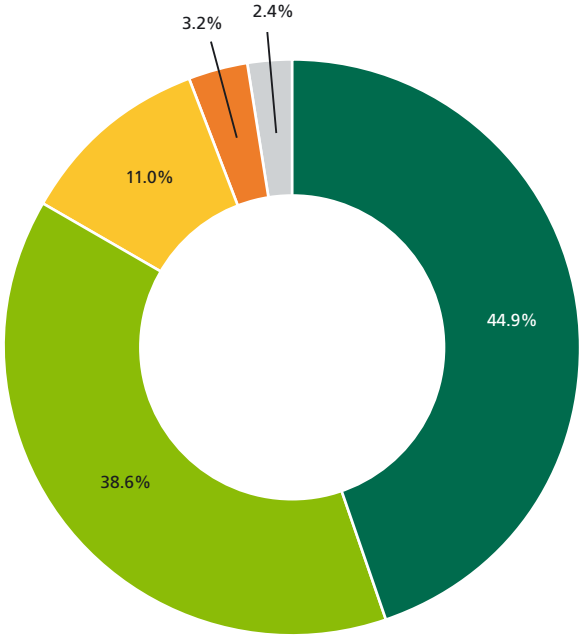
Fast drei Viertel der befragten Unternehmen sind der Ansicht, dass das Schweizer Bildungssystem die Bedürfnisse am Arbeitsmarkt abdecke. Allerdings findet auch eine Mehrheit von 84 Prozent, dass sich Bildung in der Schweiz stärker am Arbeitsmarkt orientieren und den Entwicklungen in Wirtschaft und Gesellschaft besser Rechnung tragen müsse.

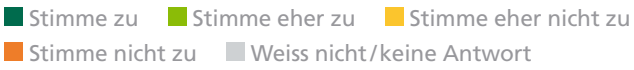
Abbildung 3 ***Zusammenspiel Bildungssystem und Arbeitsmarkt***
Inwiefern stimmen Sie folgenden Aussagen zu?

«Das Schweizer Bildungssystem deckt die Bedürfnisse am Arbeitsmarkt.»



«Bildung muss sich in der Schweiz stärker am Arbeitsmarkt orientieren und damit den Entwicklungen in Wirtschaft und Gesellschaft besser Rechnung tragen.»





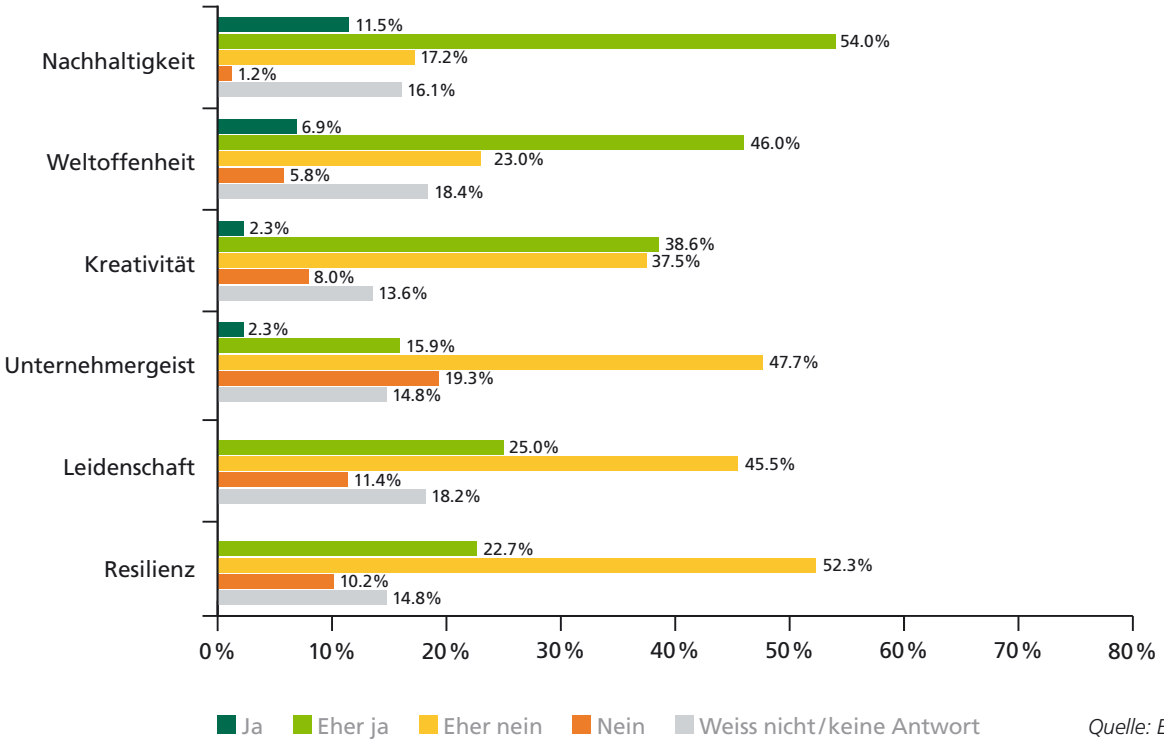
Quelle: EcoOst-Umfrage (2024)

Die Resultate der EcoOst-Unternehmensumfrage «New Work und Future Skills in Ostschweizer Unternehmen» sind unter **www.ihk.ch/future-skills** abrufbar. 151 Mitgliedsunternehmen der IHK Thurgau und der IHK St.Gallen-Appenzell haben zwischen dem 13. Juni und dem 5. Juli 2024 daran teilgenommen.

Leidenschaft, Resilienz und Unternehmergeist kommen an Berufsfachschulen zu kurz
Auf die Frage, ob die erwähnten Future Skills in der betrieblichen Ausbildung ausreichend entwickelt würden, sind jeweils 70 Prozent oder mehr der Ansicht, dass dies für die einzelnen Skills eher oder klar der Fall sei. Dem eigenen Betrieb wird bezüglich der Entwicklung der erwähnten Fähigkeiten also ein gutes Zeugnis ausgestellt.

Interessanterweise sieht die Situation anders aus, wenn die Unternehmen gefragt werden, ob diese Skills ihrer Meinung nach auch an den Berufsfachschulen ausreichend entwickelt würden:

Abbildung 4 ***Vermittlung von Future Skills in der Berufsschule***
Aus Sicht Ihres Unternehmens: Werden die folgenden «Future Skills» an den Berufsfachschulen ausreichend entwickelt?



Quelle: EcoOst-Umfrage (2024)

Am tiefsten fällt die Zustimmung dabei ausgerechnet in jenen drei Dimensionen aus, welche in den Augen der Unternehmen am wichtigsten sind: Leidenschaft (25 Prozent), Resilienz (23 Prozent) und Unternehmergeist (18 Prozent). Offenbar ist man hier der Ansicht, dass diese Fähigkeiten an den Berufsfachschulen nicht ausreichend entwickelt werden und deshalb in den Betrieben selbst gefördert werden müssen.

Handlungsbedarf in der Ausbildung

Wo kann die Ausbildung ansetzen, um die Entwicklung der notwendigen Kompetenzen und Future Skills zu fördern? Verschiedentlich wird in der Umfrage gefordert, dass die Komplexität in der Grundbildung eher reduziert werden solle («zu viele Fächer und zu wenig Tiefe»). Basale Fähigkeiten wie Lesen, Schreiben und Rechnen seien wieder stärker zu betonen.

Projektarbeit, die sich an betrieblichen Fragestellungen orientiert, solle vor allem auf Mittel- und Oberstufe gefördert werden. Damit werden Eigenverantwortung und praktische Erfahrung gestärkt. Zudem wird auch gewünscht, dass der Austausch zwischen Schulen und Betrieben verbessert werden solle: Lehrpersonen sollten öfter in die Betriebe gehen und «Industrieluft schnuppern».

Dass MINT-Fächer und der Umgang mit künstlicher Intelligenz auf allen Stufen noch stärker zu fördern seien, wird ebenfalls mehrfach genannt. Dies ist wohl auch auf die Tatsache zurückzuführen, dass das Ingenieurswesen gemäss Ostschweizer Unternehmen am stärksten vom Fachkräftemangel betroffen ist.[3] Die Berufsfelder Ingenieurswesen und Technik weisen nach wie vor die grössten geschlechterspezifischen Differenzen auf. Auch die Lernenden selbst halten die Ausbildung der IT-Kompetenzen an den Berufsfachschulen nur für knapp genügend, wie eine frühere Umfrage im Auftrag der IHK St.Gallen-Appenzell bereits festgestellt hatte. Die Anpassung der Curricula an neue Herausforderungen dauert aufgrund der komplexen Entscheidungsprozesse mit Staat und Branchenverbänden oft zu lange.[4]

Fazit

Unsere Arbeitswelt befindet sich in einem steten Wandel – beeinflusst durch gesellschaftliche Tendenzen, die Bedürfnisse der Wirtschaft sowie politische Entwicklungen. Die Umfrage der beiden IHK Thurgau und St.Gallen-Appenzell zeigt, dass flexiblere Arbeitsformen in der Ostschweiz Einzug halten. Je nach Branche sind diese jedoch unterschiedlich ausgeprägt. Vor allem flexiblere Arbeitszeiten, Teilzeitarbeit und flachere Hierarchien bzw. selbst organisierte Teams stehen im Fokus. Weiter gewichten die Mitgliedsunternehmen, die an der Umfrage teilgenommen haben, die Future Skills Leidenschaft, Resilienz und Unternehmergeist als besonders wichtig. Auf betrieblicher Ebene werden diese Future Skills gemäss Unternehmensrückmeldungen ausreichend entwickelt, an den Berufsfachschulen kommen sie aber noch zu kurz.

[3] Vgl. IHK St.Gallen-Appenzell und IHK Thurgau (2023): Lohnumfrage.
[4] Vgl. Frank Bodmer, Kurt Weigelt (2017). Berufsbildung 4.0: Wieso ein gutes System noch besser werden muss.

FORDERUNGEN DER IHK THURGAU UND ST.GALLEN-APPENZELL

FORDERUNG 1: Das Arbeitsgesetz, das im Wesentlichen von 1964 stammt, muss der Realität im Arbeitsmarkt angepasst werden.

Flexiblere Arbeitsformen und -zeiten halten Einzug in den Ostschweizer Unternehmen – zunehmend auch ausserhalb der Bürojobs. Sie sollen ermöglicht und nicht unnötig behindert werden. Konkret heisst das: Jahres- statt Wochenarbeitszeit ermöglichen sowie Regeln für Pausen, Tages-, Nacht-, Wochen- und Sonntagsarbeitszeit flexibilisieren. Dies entspricht dem Bedürfnis von vielen Arbeitnehmenden und Unternehmen, unterstützt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und hilft in Zeiten des Arbeitskräftemangels, das Inlandpotenzial im Arbeitsmarkt besser auszuschöpfen.

FORDERUNG 2: Die Fähigkeiten Leidenschaft, Resilienz und Unternehmergeist sollen in Schulen sowie am Arbeitsplatz gezielter gefördert werden.

Die Lehrpläne enthalten zwar die Förderung von «Selbst-, Sozial- und Methodenkompetenzen». Insbesondere bei den Fähigkeiten Leidenschaft, Resilienz und Unternehmergeist vermelden die Unternehmen aber Defizite. Diese Fähigkeiten sind bei den IHK-Mitgliedsunternehmen gefragt, denn sie fördern das Verständnis für wirtschaftliche Zusammenhänge sowie die Befriedigung und den Erfolg im Beruf. Beides führt zu engagierten und mitdenkenden Mitarbeitenden.

FORDERUNG 3: Deutsch und Mathematik dürfen nicht vernachlässigt werden.

Future Skills gewinnen an Bedeutung, aber sie ersetzen in keiner Weise die Basiskompetenzen in der Erstsprache und in Mathematik, welche in der Ausbildung wieder stärker gefördert werden müssen. Zudem sollen MINT-Fächer attraktiv gestaltet und gefördert werden. Ein stärkerer Fokus auf projektorientiertem Lernen in der Oberstufe fördert die Eigenverantwortung und die praktische Erfahrung.

Jérôme Müggler
Direktor IHK Thurgau

Markus Bänziger
Direktor IHK St.Gallen-Appenzell

Pascale Ineichen
Leiterin Wirtschaftspolitik und Kommunikation IHK Thurgau/ stv. Direktorin

IHK Industrie- und Handelskammer Thurgau

Schmidstrasse 9
Postfach 396
8570 Weinfelden

T 071 622 19 19
info@ihk-thurgau.ch
www.ihk-thurgau.ch

IHK St.Gallen Appenzell 1466

IHK St.Gallen-Appenzell
Gallusstrasse 16, Postfach, 9001 St.Gallen
+41 71 224 10 10, info@ihk.ch, www.ihk.ch