

# Handlungsanleitungen und Best Practice Future Skills

## Schritt 1: Lernkultur

Die Lernkultur beschreibt, welche gemeinsamen Werte, Einstellungen, Handlungen und Rahmenbedingungen ein KMU und seine Mitarbeitenden bezüglich Lernen haben. Nur eine vorhandene und gelebte Lernkultur ermöglicht, Weiterbildung generell und Future Skills spezifisch als wichtige Erfolgssäule im Unternehmen zu festigen.

## Schritt 2: Lernstrategie

Abgeleitet von der Lernkultur sollten die KMU jährlich ihre Lernstrategie festlegen. Welche Kompetenzen fehlen uns? Wo müssen wir Prioritäten setzen? Was darf uns das Ganze kosten? Welche Mitarbeitenden sind betroffen? In welche Mitarbeitenden investieren wir? In welche nicht und warum? Sind allfällige Skill-Gaps berücksichtigt? Welche Lernformate und Themen werden angeboten? Was leisten wir als Arbeitgeber? Welchen Beitrag leisten die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer?

## Schritt 3: Begleitung der Mitarbeitenden

Weiterbildung soll kein Wunschkonzert sein. Alle Mitarbeitenden in den gleichen Kurs schicken oder allen Mitarbeitenden öffentliche, interne Kurse anbieten (damit das Thema dann für ein Jahr wieder abgehakt ist), ist bedingt zielführend. Lebenslanges Lernen ist konstant und regelmässig zu verstehen. Jede Mitarbeiterin, jeder Mitarbeiter hat individuellen Bedarf. Vereinbaren Sie mit den Mitarbeitenden Ziele. Dazu gehören:

- Quantitative Ziele (Beispiel Umsatzziel)
- Qualitative Ziele (Beispiel: Persönlichkeitsentwicklung)
- Weiterbildungsfokus (Beispiel: 1 externes Seminar zum Thema Selbstmanagement und 1 virtueller Kurs im Digital Marketing in der Freizeit)
- Wie das angeeignete Wissen ins KMU zurückfliessen soll
- Regelmässiger Austausch, Evaluation und Controlling der Weiterentwicklung