BWZ LYSS
BERUFS- UND WEITERBILDUNG

AM PULS DER WIRTSCHAFT

New Work

Arbeitswelt im Umbruch oder the new normal?

AM PULS DER WIRTSCHAFT

Ablauf

- Begrüssung
- Sponsoren
- Inputreferate
- World Café
- Fazit der ReferentInnen aus dem World Café
- Schlusswort
- Apéro

BWZ LYSS
BERUFS- UND WEITERBILDUNG

AM PULS DER WIRTSCHAFT

Begrüssung

Das BWZ Lyss heisst Sie alle herzlich willkommen.

Referentinnen und Referenten

GemeindevertreterInnen

Vertretende aus Bildung, Gewerbe, Politik und Wirtschaft

Stiftungsrats- und Schulratsmitglieder
sowie Mitarbeitende des BWZ Lyss

BWZ LYSS
BERUFS- UND WEITERBILDUNG

AM PULS DER WIRTSCHAFT

Herzlichen Dank an unsere Sponsoren

Gemeinde **Lyss**

HANDELS- UND INDUSTRIEVEREIN DES KANTONS BERN
Sektion Lyss-Aarberg und Umgebung

New Work

«Du musst von dir grossartige Dinge erwarten, bevor du sie erreichen kannst.»

Michael Jordan

BWZ LYSS
BERUFS- UND WEITERBILDUNG

AM PULS DER WIRTSCHAFT

Inputreferat

4K – die 4 Kompetenzen, die Menschen im 21. Jahrhundert brauchen

Prof. Dr. phil. habil. Manfred Pfiffner
Professur Berufspädagogik, Pädagogische Hochschule Zürich

PÄDAGOGISCHE
HOCHSCHULE
ZÜRICH

PH
ZH

Arbeitswelt im Umbruch oder the new normal?
4K – die 4 Kompetenzen fürs 21. Jahrhundert

Manfred Pfiffner, Prof. Dr. phil. habil.

BWZ LYSS
BERUFS- UND WEITERBILDUNG

15. Mai 2023; Lyss

Schlüsselprobleme unserer Welt

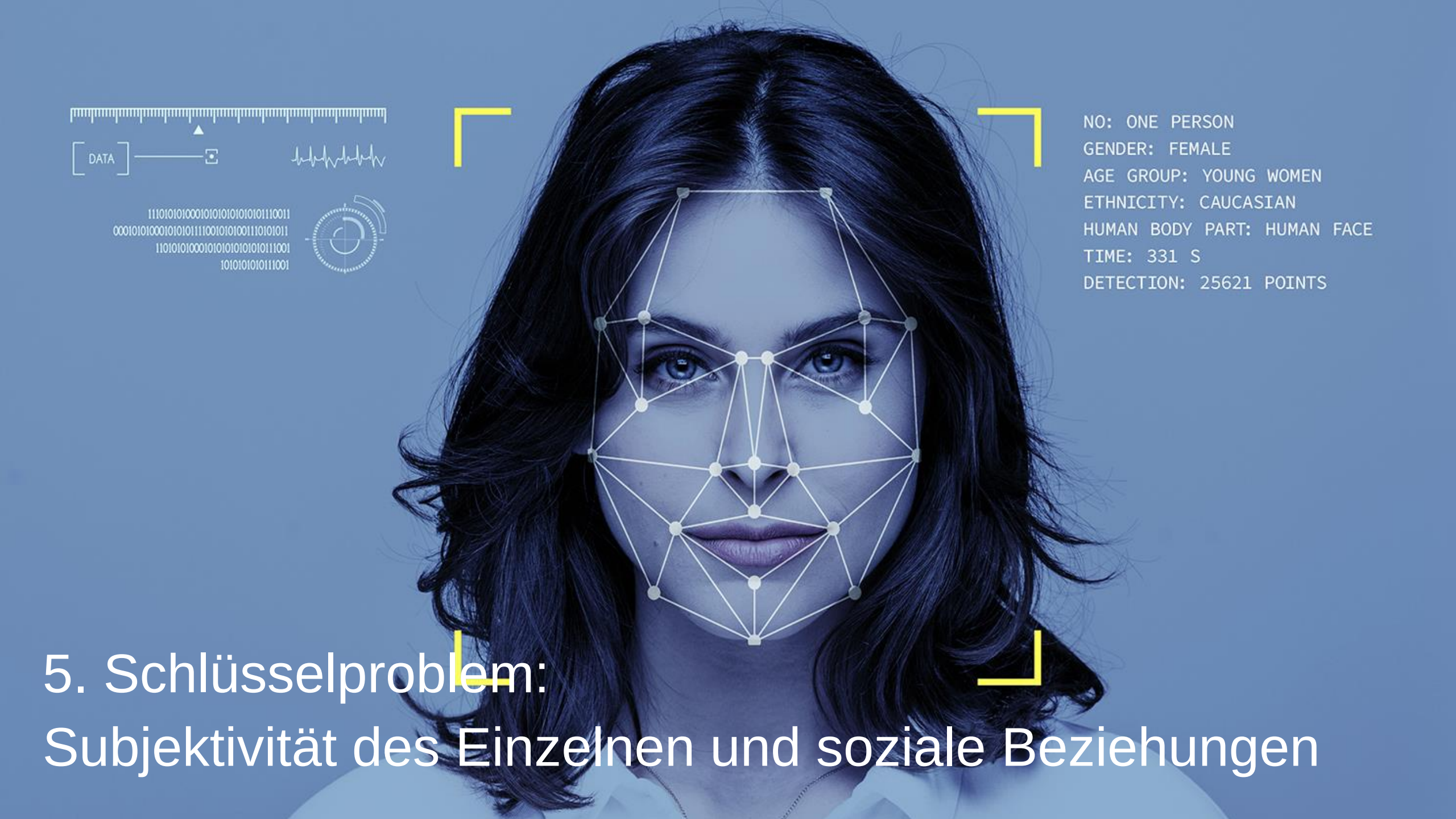
1. Schlüsselproblem: Friedensfrage

2. Schlüsselproblem: Umweltfrage

M. Pfiffner & S. Sterel

3. Schlüsselproblem: Gesellschaftlich produzierte Ungleichheit

4. Schlüsselproblem: Gefahren und Möglichkeiten der neuen Medien



5. Schlüsselproblem: Subjektivität des Einzelnen und soziale Beziehungen

… und obendrauf …

WORLD ECONOMIC FORUM

COMMITTED TO IMPROVING THE STATE OF THE WORLD

Global Challenge Insight Report

The Future of Jobs

Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution

January 2016

65 %

Heutige Schulanfänger werden später in Berufen arbeiten, die heute noch gar nicht existieren.

World Economic Forum, 2016, S. 32

PH ZH

Gretchenfrage

Wie muss Bildung heute sein, damit […], Jugendliche [und junge Erwachsene] vorbereitet werden auf eine ungewisse Zukunft, auf Arbeitsplätze, die es noch nicht gibt, auf gesellschaftliche Herausforderungen, die noch nicht absehbar sind, auf noch unbekannte Technologien in einer zunehmend vernetzten Welt?

OECD 2021, S. 8

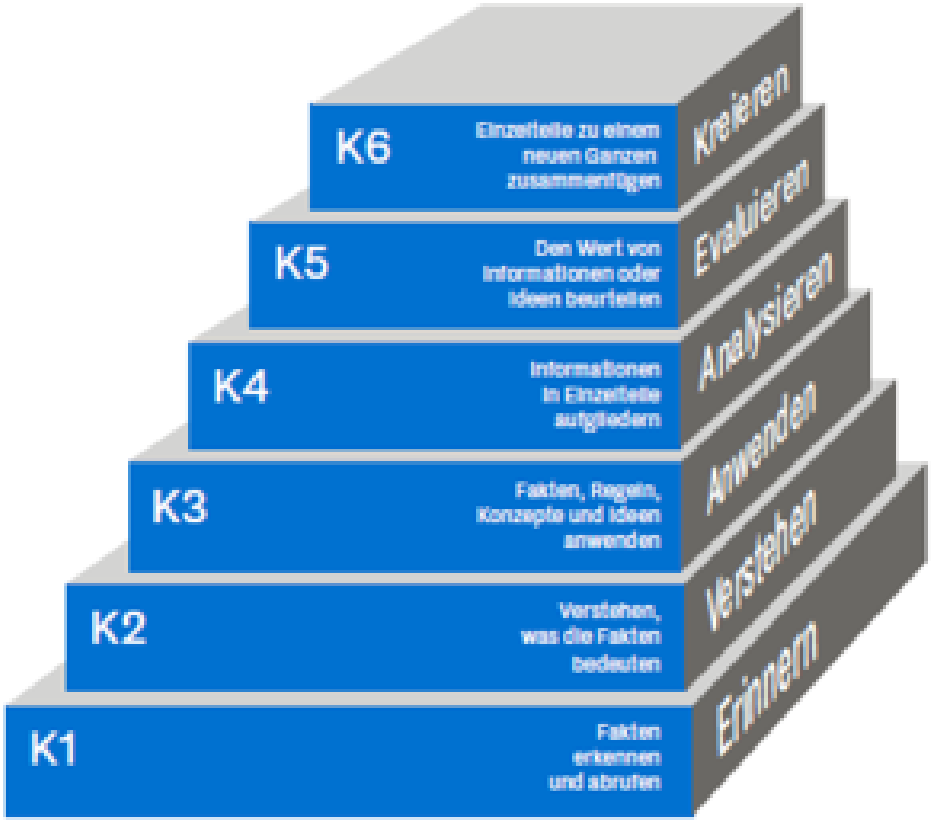
PH ZH

Lösungsansatz: 4K

Die 4K

- **K**ritisches Denken und Problemlösen
- **K**ommunikation
- **K**ooperation
- **K**reativität und Innovation

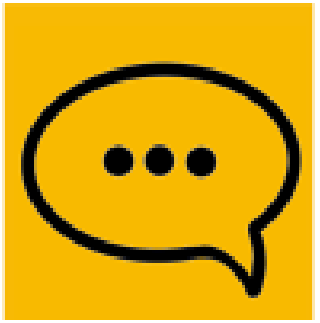
Kritisches Denken und Problemlösen



Lernzieltaxonomien nach Bloom (nach Shabatura 2013)

- Offene Haltung gegenüber neuen Ideen, Perspektiven und Erfahrungen
- Eigenes Handeln und das Handeln anderer reflektieren (Formulierung von Rückmeldungen)
- Zielebenen der Analyse, Synthese und Beurteilung
- Breites und tiefes Fundament in den Wissensgebieten
- Identifizierung von eigenen Wissenslücken

Kommunikation



- Empathie und Respekt gegenüber Sichtweisen anderer
- Umgang mit neuen Informations- und Kommunikationstechnologien; (digitale) Medieninhalte verstehen, analysieren und kritisch bewerten
- Kommunikation im virtuellen Raum; Schutz von Geräten und von personenbezogenen Daten/Privatsphäre; Verwaltung der digitalen Identität
- Teilen von Informationen

Kooperation

- Zusammenarbeit mit anderen: interdisziplinär, generationen- und organisationsübergreifend
- Kooperation im virtuellen Raum
- Kognitive Flexibilität und die Fähigkeit zum Perspektivenwechsel, damit Problem aus verschiedenen Blickwinkeln betrachtet werden kann
- Resilienz, Toleranz gegenüber Komplexität und Ambiguität sowie Verantwortungs-bewusstsein gegenüber anderen
- Voraussetzung: Selbstwahrnehmung, Selbstregulierung und reflektiertes Denken

Kreativität und Innovation

- Vielfältige, komplexe Problemlagen rufen nach kreativen Lösungen

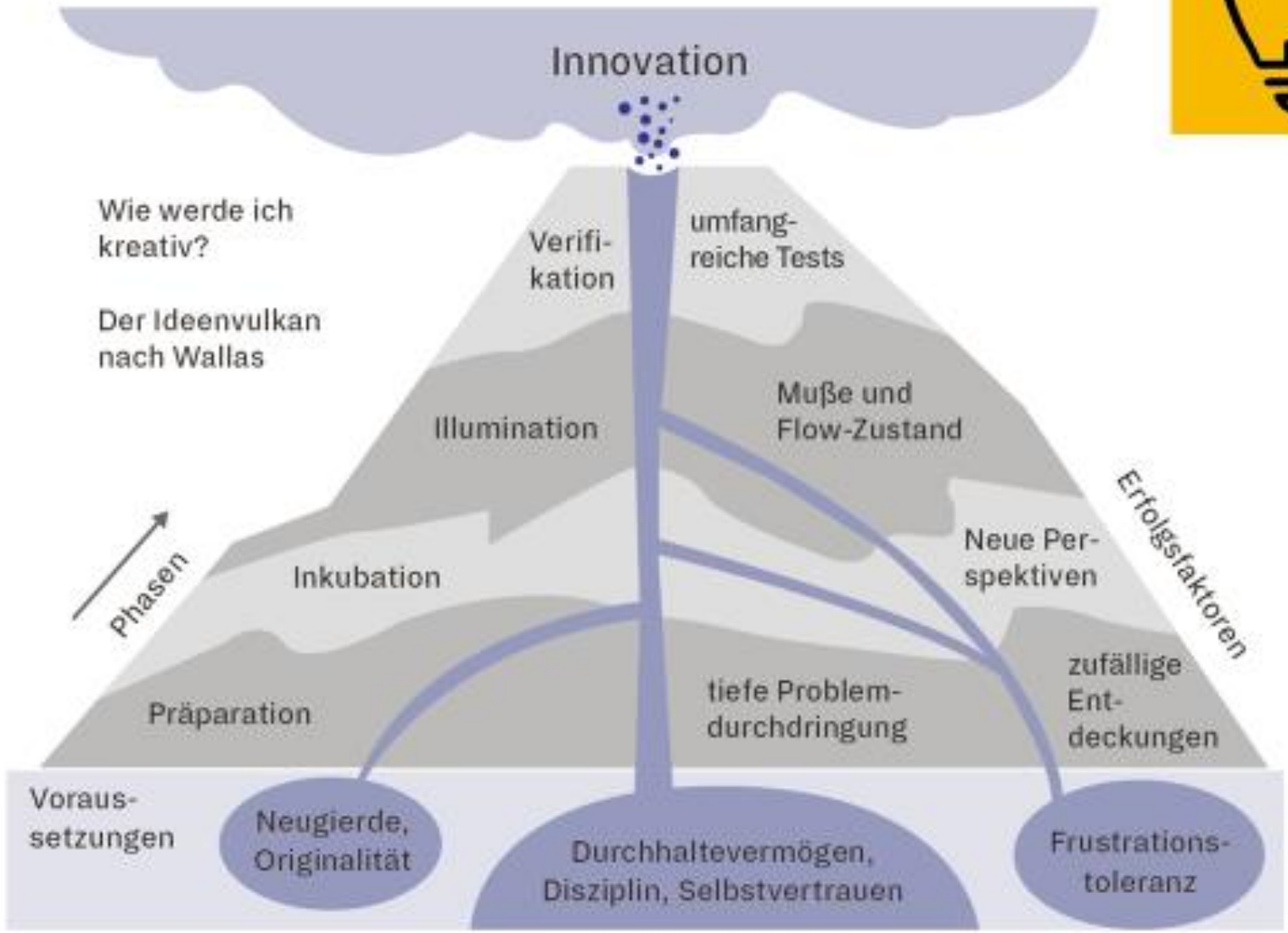
- Bildung, die gekennzeichnet ist durch «exploration, challenging problems, and the tolerance, if not active encouragement, of productive mistakes» Gardner 2007, S. 85

Kreativität und Innovation

- Vier-Phasen-Modell

  (Wallas 1927)

  - Verifikation
  - Illumination
  - Inkubation
  - Präparation



4K

Lernen in der Zukunft

4K – Lernen in der Zukunft

Die **Jobs der Zukunft** sind **interaktiv**. Menschliche Kommunikation, Teamfähigkeit und Empathie werden immer wichtiger.

→ **Kommunikation**

- Umgang mit Kundinnen und Kunden; mündliche, schriftliche Kommunikation; digitaler Austausch; Umgang mit Reklamationen; Selbstmanagement; Auftrittskompetenz

u. a. Sterel, Pfiffner & Rossetti, 2022

→ **Kooperation**

- Abbau vom «Gartehäglidenke»; gelebte Lernortkooperation; Zusammenarbeit; 360°-Feedback

u. a. Pfiffner, Sterel & Berger, 2022

PH ZH

4K – Lernen in der Zukunft

Die **Jobs der Zukunft** sind **abwechslungsreich**. Kreativität und analytisches Vorgehen gewinnen an Bedeutung.

→ **Kreativität und Innovation**

u. a. Sterel, Pfiffner & Schrödter, 2021

- Offenheit für Neues und Anderes; alte Zöpfe abschneiden; Neugierde; gemässigte Risikobereitschaft
  → Unternehmerisches Denken und Handeln (UDH) → www.udh-ch.ch; www.myidea.ch

myidea.ch

→ **Kritisches Denken und Problemlösen**

- Erkennen von Problemstellungen; diagnostische Kompetenzen;
  → www.judit.education

u. a. Pfiffner, Sterel & Caduff, 2022

JuDiT® Jugend Diagnose Tool

PH ZH

4K – Lernen in der Zukunft

Die **Jobs der Zukunft** **wissensintensiv**. Spezialisierungen auf Basis akademischer Qualifikationen werden zunehmend gesucht.

→Kritisches Denken und Problemlösen

- Breites, aber auch tiefes Fundament an Wissen; Wissen, das man nicht alles wissen kann; Recherche; Quellentreue
  → SRG SSR -Projekt «Kritisches Denken und Fake News erkennen»
  (ab 2023; eingebettet ins Projekt UDH, in Zusammenarbeit mit PHZH)

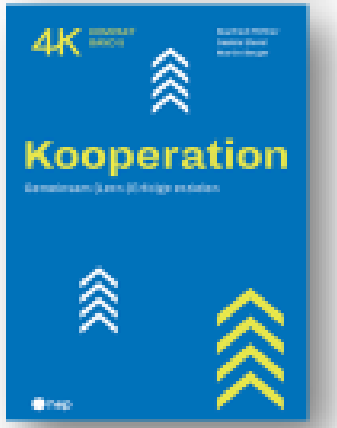
u. a. Pfiffner, Sterel & Caduff, 2022

Caduff & Pfiffner, 2016

Inspiration

Buchreihe zu 4K

- **4K – Ausbilden nach 4K**
- **4K und digitale Kompetenzen**
- **4K - Kreativität und Innovation**
- **4K - Kritisches Denken und Problemlösen**
- **4K - Kommunikation**
- **4K – Kooperation** Juni 2023
- **4K und Künstliche Intelligenz** Juni 2024
- **4K und Prüfen** Dez 2024



- Koch/Köchin EFZ
- Landwirt/in EFZ
- Fahrradmechaniker/in EFZ
- Maurer/in EFZ
- Lebensmitteltechnolog/in EFZ
- Informatiker/in EFZ
- Automobilmechatroniker/in EFZ
- Ausbildung in der Pflege
- Polydesign 3D
- Restaurantfachfrau/-mann EFZ

Pfiffner, Sterel & Weiss, 2022

BWZ LYSS
BERUFS- UND WEITERBILDUNG

AM PULS DER WIRTSCHAFT

Inputreferat

New Work und die Generationen. Was müssen wir dabei beachten?

Thomas Gygax
Mitglied der Bankleitung Raiffeisenbank Bielersee,
Dozent Kalaidos Fachhochschule

BWZ LYSS
BERUFS- UND WEITERBILDUNG

AM PULS DER WIRTSCHAFT

Inputreferat

Warum unser Gehirn beim Kreieren glücklicher ist als beim Konsumieren

Dr. phil. Barbara Studer
Neurowissenschaftlerin Uni Bern, CEO Hirncoach AG

BWZ LYSS
BERUFS- UND WEITERBILDUNG

AM PULS DER WIRTSCHAFT

Inputreferat

Mythen und Fakten zu Selbstorganisation

Ivo Bättig
Partner und Transformation Consultant, Unic

unic

PURPOSE VON UNIC

Wir machen Digitales menschlich.

IMPULSREFERAT BWZ LYSS «NEW WORK: ARBEITSWELT IM UMBRUCH ODER THE NEW NORMAL?»

Mythen und Fakten zu Selbstorganisation

Ivo Bättig, Partner und Organizational Catalyst

15. Mai 2023

unic
Machen ist wie wollen, nur krasser
Ivo Bättig
PARTNER
#consultant #speaker
#transformation #newwork

Unic in a nutshell

Die schnellste Unternehmenspräsentation...

- Purpose: Wir machen digitales menschlich
- Leistungen: Experience Platforms, E-Commerce, Digital Marketing, Operations, New Work
- 1996 gegründet
- Inhabergeführt
- 38 Millionen Umsatz
- 280 Mitarbeitende
- 5 Standorte (Bern, Zürich, Karlsruhe, München, Wroclaw)
- Seit April 2017 selbstorganisiert (auf Basis Holacracy)

ANDERE ORGANISATIONSKONZEPTE

Warum überhaupt?

unic

CHARLES DARWIN

«Es ist nicht die stärkste Spezies die überlebt, auch nicht die intelligenteste, sondern diejenige die am ehesten bereit ist sich zu verändern.»

Reicht das?

	2020	2022
Hohe emotionale Bindung zum Unternehmen	17%	13%
Wenig bis gar keine emotionale Bindung zum Unternehmen	83%	87%

Gallup-Report (DE)

5 Mythen

unic

Mythos #1

Selbstorganisation ist nur ein Hype

unic

Management im Wandel der Zeit

TrangHo KWS / CC-BY-SA-3.0

Maxipixel / CC0

Daraus resultierende Ansprüche an Organisationen, Teams und deren Chefs

Sei innovativer!

Breche Silos runter!

Fälle schnellere & bessere Entscheide!

Arbeite besser mit anderen zusammen!

Vereinfache Strukturen!

Skaliere!

Sei schneller!

Fokussiere auf den Kunden!

Schütze was uns erfolgreich gemacht hat!

Sei agiler!

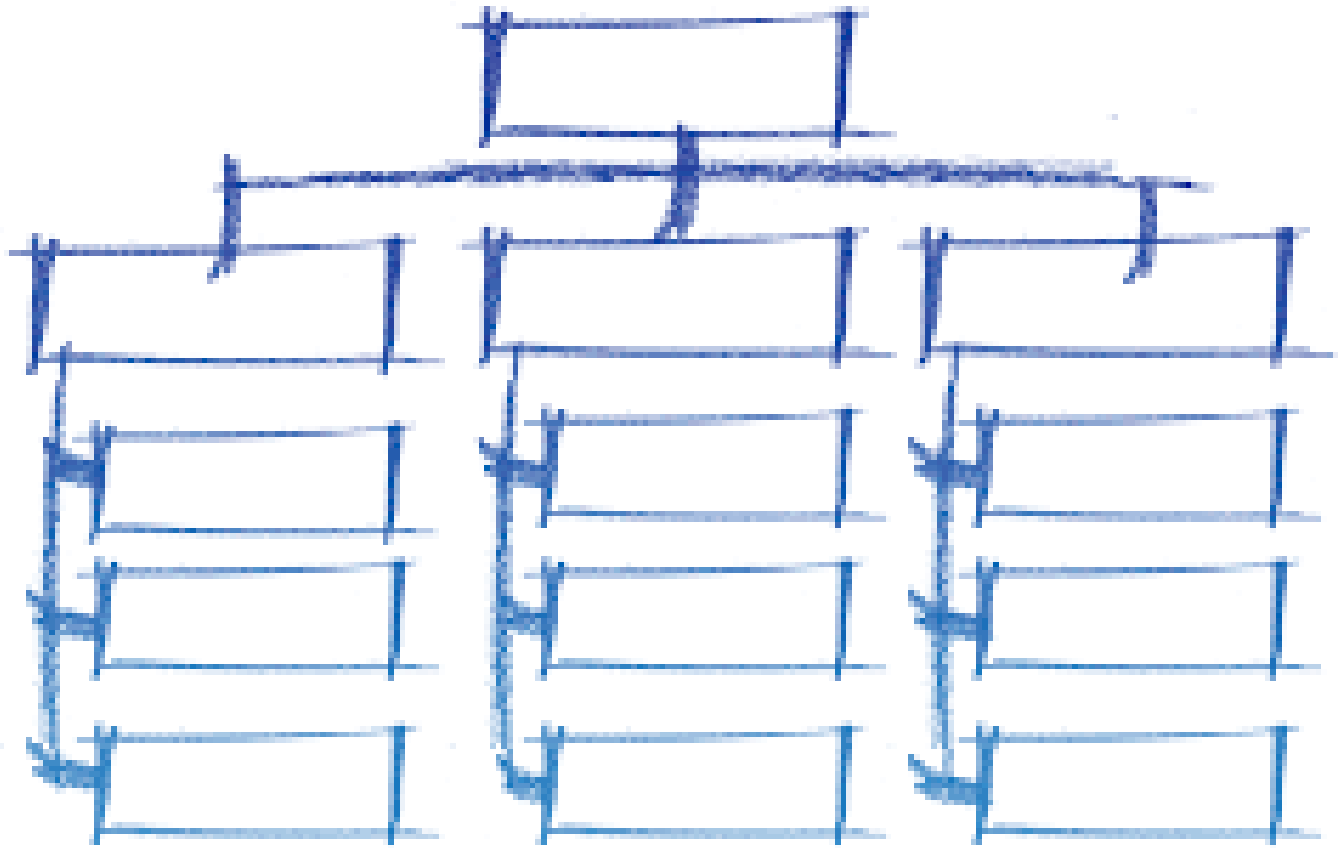
Ziehe Talente an und halte diese!

Ändere das Geschäftsmodell!

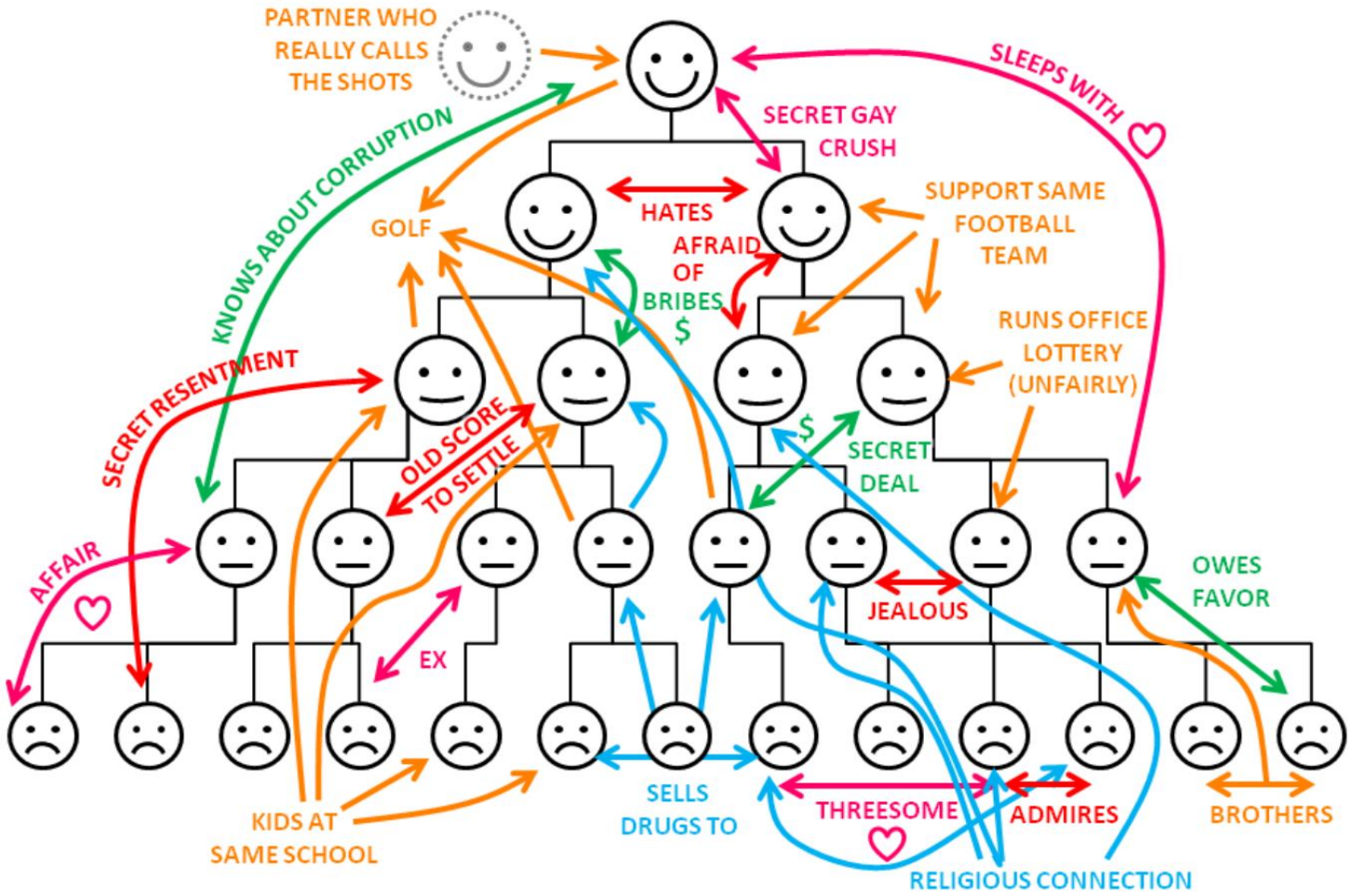
Transformiere die Kultur!

unic

Der Wunsch



Die Realität?



unic

Ivo Bättig

unic

Fakt #1

Wir müssen Organisation anders denken

unic

Mythos #2

In der Selbstorganisation dürfen alle machen, was sie wollen

Rollenwelt

RyanMcGuire / CC0

unic

Fakt #2

In der Selbstorganisation ist durch explizite Verantwortlichkeiten viel klarer wer was macht

unic

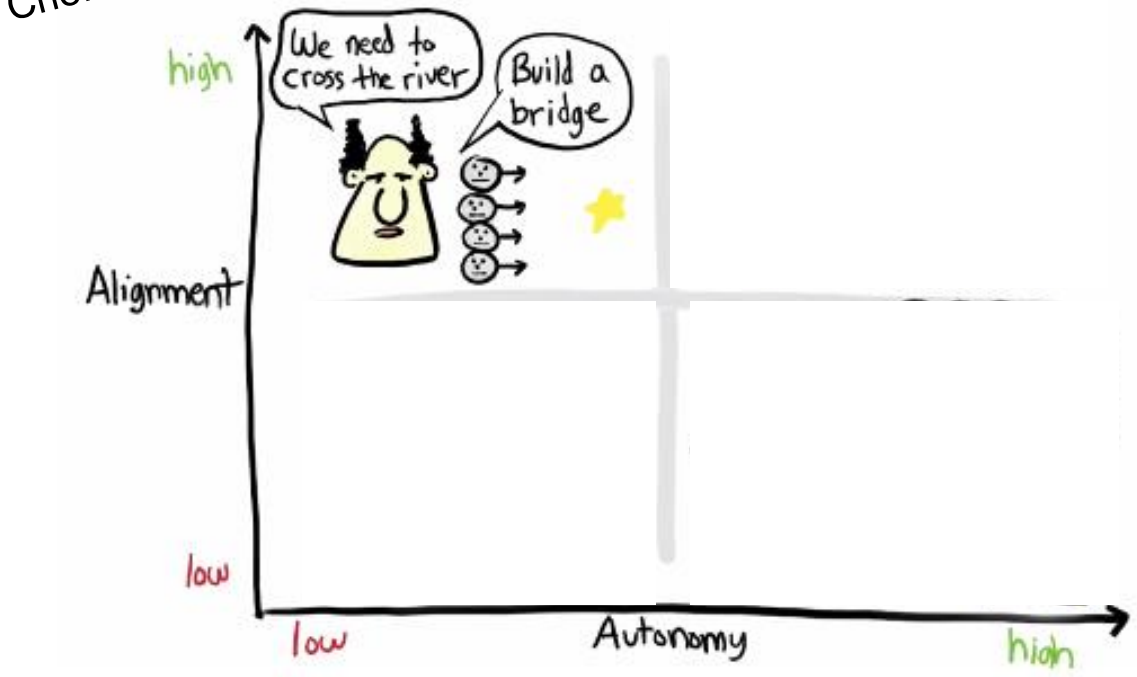
Mythos #3

Wir müssen einfach Chefs abschaffen

Die Idee ist nicht neu:

unic

Chefwelt - transaktionale Führung



Bildquelle: Henrik Kniberg

Chefwelt - transaktionale Führung

Selbstüberlassung

Bildquelle: Henrik Kniberg

Chaos

Chefwelt - transaktionale Führung

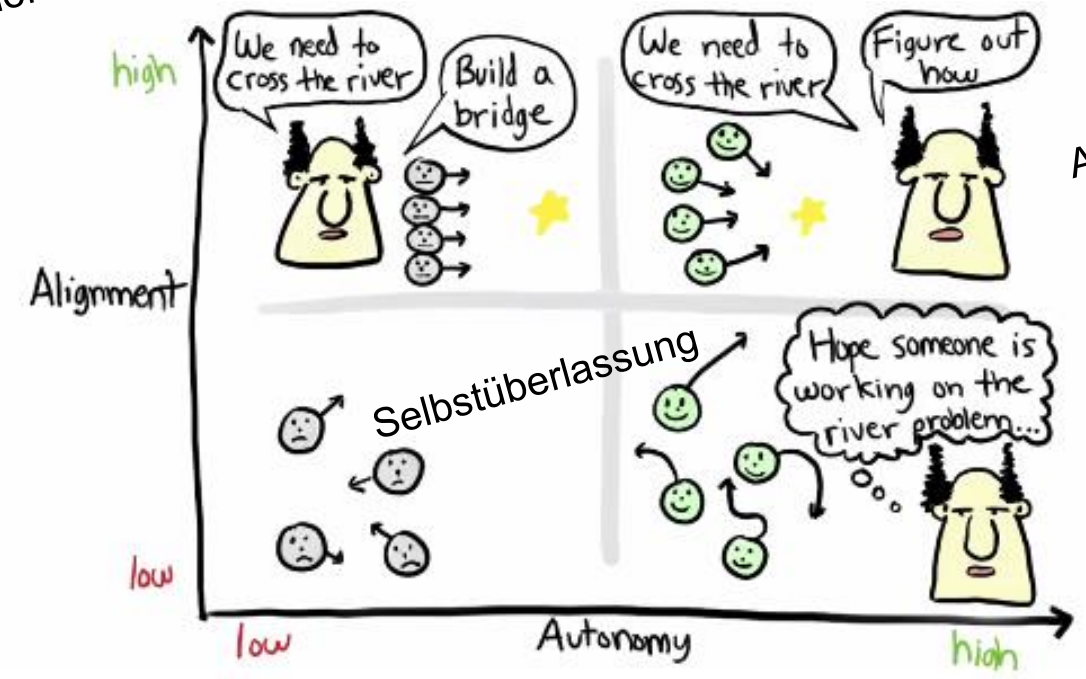
Selbstüberlassung

Laisser faire

Bildquelle: Henrik Kniberg

Chaos

Chefwelt - transaktionale Führung



Bildquelle: Henrik Kniberg

Agile Organiation - transformative Führung

Selbstüberlassung

Laisser faire

Chaos

unic

Fakt #3

Organisationen brauchen Struktur und Orientierung (aber nicht unbedingt Chefs)

unic

Mythos #4

Selbstorganisation heisst “keine Führung”

unic

… nein, dass wäre dann Selbstüberlassung

unic

Fakt #4

Keine Manager heisst nicht keine Leadership

unic

Mythos #5

Menschen können Selbstorganisation gar nicht

Eine Frage des Menschenbildes

X

Menschen sind faul

Menschen vermeiden Verantwortung

Menschen brauchen Vorschriften und Kontrolle

Menschen muss man durch Geld motivieren

Y

Und zu was werden Mitarbeitende gemacht?!

Menschen sind ehrgeizig und leistungsbereit

Menschen suchen Verantwortung

Menschen handeln eigenverantwortlich

Menschen sind intrinsisch motiviert

X-Y-Theorie von Douglas McGregor, 1964

Und wie wir selbstorganisiert sind…

unic

Fakt #5

Wie gut Menschen Selbstorganisation können ist abhängig vom Umsystem

unic

EMPFEHLUNG #1

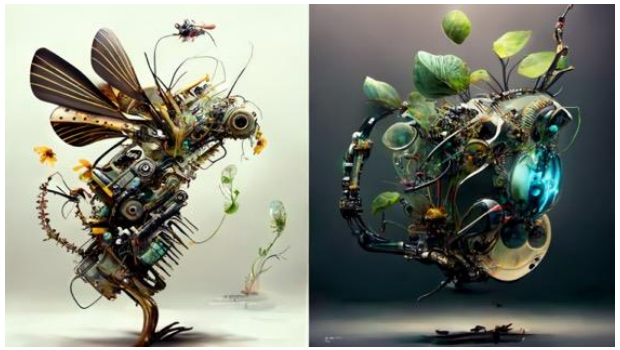
Machen ist wie wollen, nur krasser

EMPFEHLUNG #2

Macht der kleinen Schritte

Leseempfehlungen

Lasst uns «echte» Transformation machen



https://www.linkedin.com/pulse/lasst-uns-echte-transformation-machen-ivo-b%25C3%25A4ttig

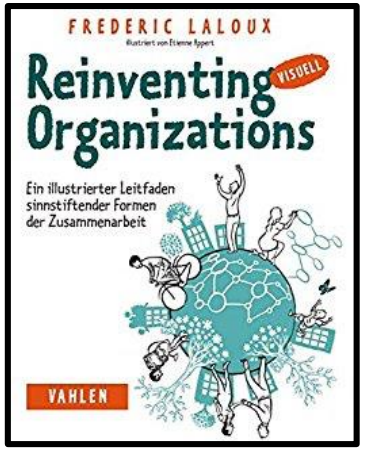
Begegnung mit Mythen zu Selbstorganisation

https://www.linkedin.com/pulse/mythen-zu-selbstorganisation-ivo-b%C3%A4ttig/

8 Schritte zur erlebbaren Agilität

https://www.linkedin.com/pulse/8-schritte-zur-erlebbaren-agilit%C3%A4t-ivo-b%C3%A4ttig/

Warum?



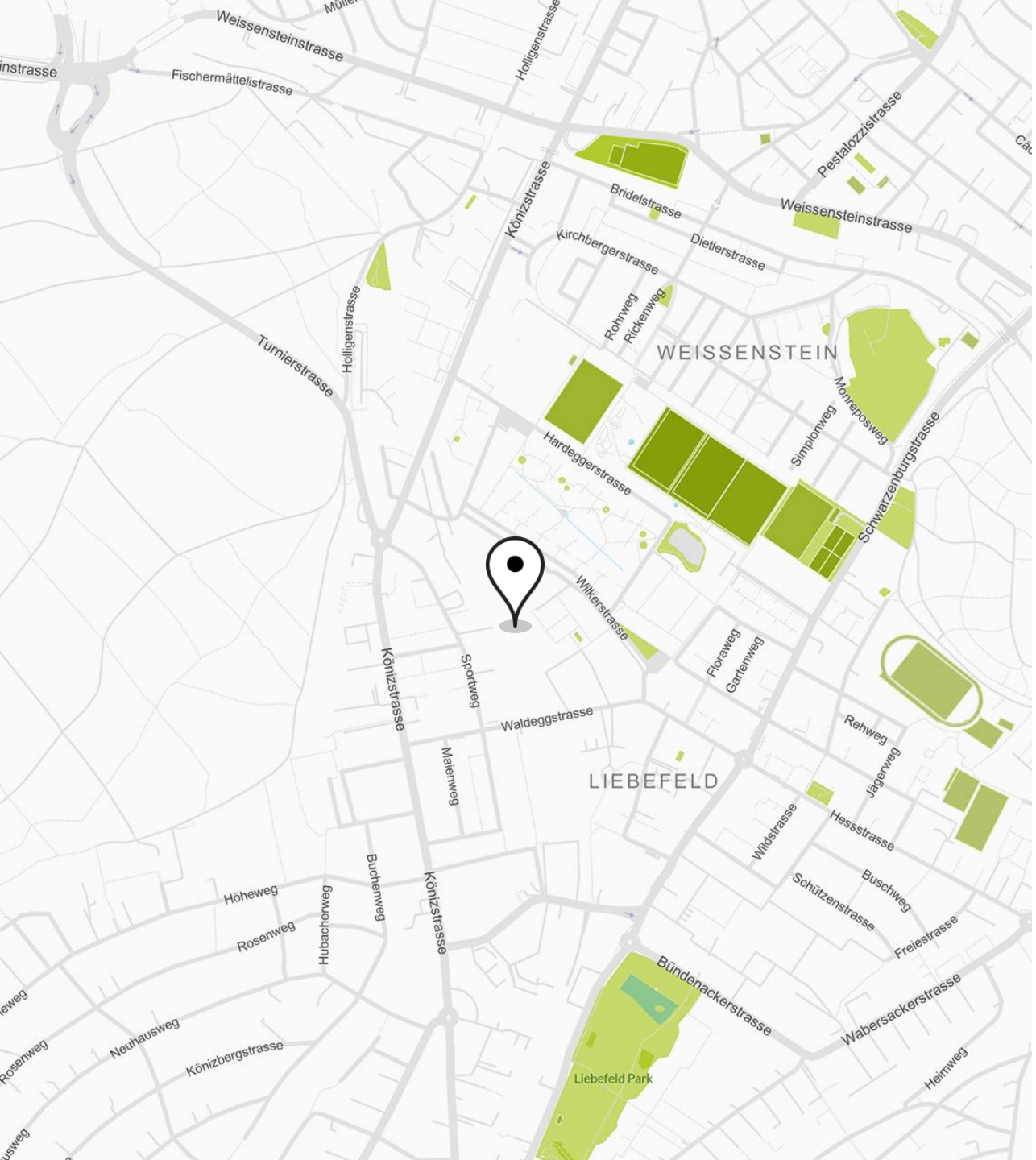
Wie?

https://www.tagesanzeiger.ch/wirtschaft/karriere/nun-muessen-manager-zeigen-ob-sie-auch-zum-leader-taugen/story/20735319

https://www.handelszeitung.ch/bilanz/manager-dammerung

unic

Vielen Dank.



Bern

Waldeggstrasse 42B
3097 Bern-Liebefeld
Schweiz

bern@unic.com
+41 31 560 12 12

Ivo Bättig

PARTNER

ivo.baettig@unic.com

BWZ LYSS
BERUFS- UND WEITERBILDUNG

AM PULS DER WIRTSCHAFT

World Café

- **Posten 1 mit Prof. Dr. phil. habil. Manfred Pfiffner**
  Warum ist Kreativität eine Zukunftskompetenz?
- **Posten 2 mit Thomas Gygax**
  Generation Z: Was sind Chancen und Herausforderungen?
- **Posten 3 mit Dr. phil. Barbara Studer**
  Wie bleiben Sie mental fit?
- **Posten 4 mit Ivo Bättig**
  Wir bringen wir Selbstorganisation zum Gelingen?

BWZ LYSS
BERUFS- UND WEITERBILDUNG

AM PULS DER WIRTSCHAFT

Fazit der ReferentInnen aus dem World Café

Schlusswort

- Andreas Lohri, Rektor BWZ Lyss

BWZ LYSS
BERUFS- UND WEITERBILDUNG

AM PULS DER WIRTSCHAFT

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

Wir laden Sie gerne zum Apéro ein.