

### Impuls 6: Neues lernen



**Neues zu lernen trainiert unser Hirn und ist für die Hirnzellen so etwas wie der notwendige Sauerstoff. Gefragt ist nicht nur die Erweiterung technischer Fähigkeiten und Kenntnisse, sondern ebenso das Aneignen von Kompetenzen persönlicher und sozialer Natur. Es braucht ein Gesamtpaket, um vorwärtszukommen.**

### Impuls für Mitarbeitende



Lebenslanges Lernen ist heute ein Schlagwort. Den meisten Menschen macht es Spass, dazulernen und sich weiterzuentwickeln. Neues anzupacken kann allerdings auch Mut erfordern; etwa dann, wenn es die Komfortzone zu verlassen gilt, um einen nächsten Schritt machen zu können. Das fällt nicht allen Menschen gleich leicht. Doch Technologien entwickeln sich dermassen schnell und wir erleben einen rasanten Zuwachs an verfügbarem Wissen, dass Stagnation einfach keine Option ist. Ziel

ist aber nicht allein, bezüglich technischer Fähigkeiten „up to date“ zu bleiben. Ebenso wichtig sind soziale Kompetenzen und persönliche Weiterentwicklung.

Unterforderung in der beruflichen Tätigkeit ist ebenso mit Stress verbunden wie Überforderung. In beiden Fällen gibt es eine mangelnde Passung zwischen Kompetenzen auf der einen Seite und den beruflichen Anforderungen auf der anderen Seite. Bei Überforderung können Weiterbildungen möglicherweise dazu beitragen, diese Kluft zu schliessen; bei Unterforderung bereitet man sich mit Zusatzausbildungen vielleicht auf eine neue Position vor. In beiden Fällen führt Dazulernen zu mehr Zufriedenheit, und das ist gut für die psychische Gesundheit.

### Reflexionsfragen

- Auf einer Skala von 1 (gar nicht) bis 10 (total): Wie neugierig war ich als Kind – und wie neugierig bin ich heute?
- Wo liegen meine Kompetenzen und Interessen? Passen sie zu meinen Aufgaben?
- Bin ich in gewissen Bereichen über- oder unterfordert? Wie spreche ich dies bei meiner vorgesetzten Person an?
- In welche Richtung möchte ich mich entwickeln? Was würde ich gerne lernen?
- Brauche ich als Nächstes eine Weiterbildung in persönlichen und sozialen Fähigkeiten, oder muss ich mich berufsspezifisch à jour halten?
- Was kann ich selbst tun und wo brauche ich Unterstützung, um mich beruflich weiterzuentwickeln?

### Tipps

- Verschaffen Sie sich einen Überblick über Kurse, Workshops etc., die intern zur Verfügung stehen.
- Das Weiterbildungsangebot in der Schweiz ist riesig. Für grössere und kostenintensive Vorhaben lohnt es sich, die Qualität des Anbieters sorgfältig zu prüfen (Zertifizierungen, Referenzen etc.).
- Unterhalten Sie sich mit Ihrer vorgesetzten Person, welche internen oder externen Angebote aktuell besonders geeignet für Sie sein könnten.

- Halten Sie mit Ihrer Vorgesetzten, Ihrem Vorgesetzten Ausschau nach Möglichkeiten, neue Herausforderungen in Ihr Jobprofil einzubauen (andere Aufgaben, Themen, Teamkonstellationen usw.).
- Sie haben Lust, etwas Neues zu lernen, aber Sie wissen (noch) nicht, was? Nehmen Sie sich bewusst Zeit und lassen Sie sich durch Internet, Bücher, Zeitschriften, Museen usw. inspirieren.

### **Impuls für Führungskräfte**

Die meisten Mitarbeitenden wollen sich entwickeln und suchen nach Herausforderungen und Lernmöglichkeiten. Werden sie darin unterstützt, fördert das ihre Arbeitszufriedenheit, Einsatzbereitschaft und Identifikation mit dem Unternehmen. Eine bessere Qualifikation, eine erhöhte geistige Flexibilität sowie ein stärkeres Selbstwertgefühl sind weitere Pluspunkte, von denen die Mitarbeitenden profitieren – und das ganze Arbeitsumfeld dazu.



Lernmöglichkeiten zur Verfügung zu stellen, ist ein Element von Wertschätzung. Es gibt den Mitarbeitenden das Gefühl, dass sie zählen und dass Sie und das Unternehmen Vertrauen in ihr persönliches Potenzial haben. Im Arbeitsalltag lassen sich neue Herausforderungen schaffen durch das Übertragen von Verantwortung, vermehrte Partizipation, Projektarbeiten, Führungsaufgaben etc. Zudem können Mitarbeitende bei internen oder externen Weiterbildungen dazulernen. Bei berufsnahen Weiterbildungen ist es motivationsfördernd, wenn das neu erworbene Wissen dann im Arbeitsalltag auch umgesetzt werden kann.

Entwicklung soll jedoch nicht nur im Bereich der beruflichen Fähigkeiten erfolgen, sondern auch auf der persönlichen und sozialen Ebene. Das trägt dazu bei, dass Mitarbeitende (Arbeits-)Beziehungen pflegen und zu sich selbst schauen können – ein wesentlicher Aspekt psychischer Gesundheit.

### **Reflexionsfragen**

- Wie zufrieden sind meine Mitarbeitenden mit ihren Aufgaben?
- Nehme ich in gewissen Bereichen Über- oder Unterforderung wahr? Wie spreche ich diese an?
- Welche Entwicklungsschritte erwarte ich von meinen Mitarbeitenden?
- Welche Massnahmen/Weiterbildungen würden meinen Mitarbeitenden helfen, ihre Kompetenzen zu erweitern?
- Wie unterstütze ich die Eigeninitiative von Mitarbeitenden, die mit dem Wunsch nach neuen Herausforderungen bzw. mit einem Weiterbildungswunsch an mich herantreten?

### **Tipps**

- Lassen Sie die Jobprofile Ihrer Teammitglieder Revue passieren und prüfen Sie, ob Anforderungen und Kompetenzen sich die Waage halten (Passung) bzw. ob die Mitarbeitenden angemessen herausgefordert sind. Wenn nicht, suchen Sie nach Möglichkeiten, das zu ändern.
- Beachten Sie, dass nicht alle Menschen gleich leicht Neues anpacken. Die gleiche Aufgabe kann die einen beflügeln und den anderen Kopfzerbrechen bereiten. Berücksichtigen Sie diese subjektive Einschätzung, wenn es um neue Herausforderungen geht.
- Thematisieren Sie Entwicklungsmöglichkeiten in jedem Mitarbeitendengespräch. So zeigen Sie, dass Sie das Potenzial der Mitarbeitenden erkennen und schätzen.