

RESKILLING? UPSKILLING? WAS?

Zukunftskompetenzen
und wie man sie schon
heute aufbauen kann

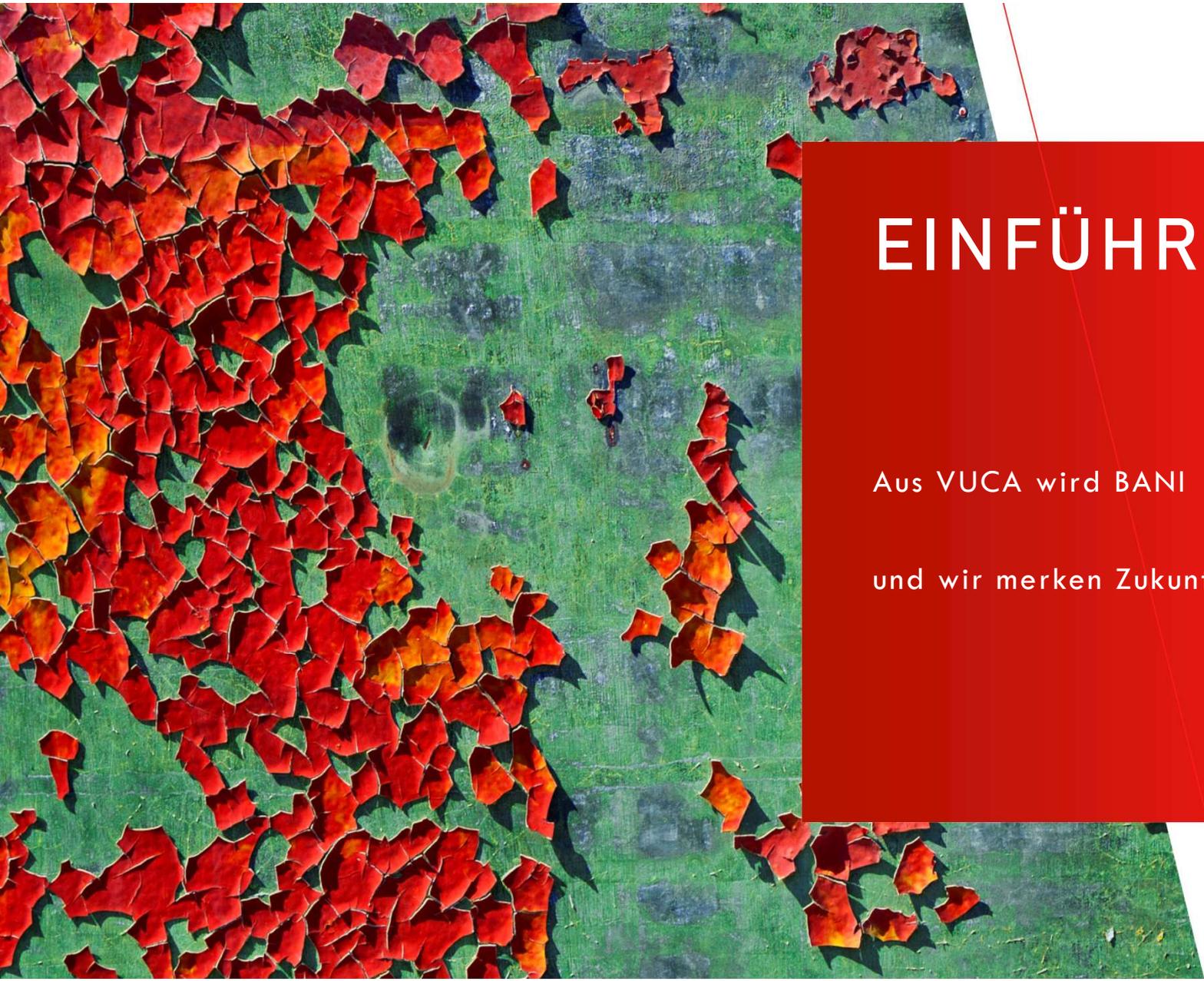
Martina Kitzer



THEMENLEITER



- Einführung
- Quellen
- Zukunftsprognose
- Zukunftskompetenzen
- Arbeiten in Gruppen
an drei Kompetenzen



EINFÜHRUNG

Aus VUCA wird BANI

und wir merken Zukunft passiert jetzt.





Wo kommen die Impulse her?

Quellen

Wie sieht die Arbeitswelt der Zukunft aus?



Reskilling? Upskilling? Was? – Zukunftskompetenzen?

Zukunftsinstitut: Megatrends

[Die Megatrend-Map \(zukunftsinstitut.de\)](http://zukunftsinstitut.de)

Megatrend-Map

Die Megatrend-Map zeigt die zwölf zentralen Megatrends unserer Zeit. Sie sind die größten Treiber des Wandels in Wirtschaft und Gesellschaft und prägen unsere Zukunft – nicht nur kurzfristig, sondern auf mittlere bis lange Sicht. Megatrends entfalten ihre Dynamik über Jahrzehnte.

Megatrends sind nie linear und eindimensional, sondern vielschichtig und voller gegenläufiger Strömungen. Sie wirken nicht isoliert, sondern beeinflussen einander gegenseitig und verlinken sich so in ihrer Wirkung. Die Map stellt daher auch die Parallelen und Überschneidungen von Megatrends dar.

Die einzelnen Stationen einer Megatrend-Linie zeigen die wichtigsten Subtrends, die den Megatrend prägen. Sie verdeutlichen die dynamische Vielfalt, die innerhalb eines Megatrends wirkt.



zukunftsinstitut

Die 12 Megatrends: „Lawinen in Zeitlupe“

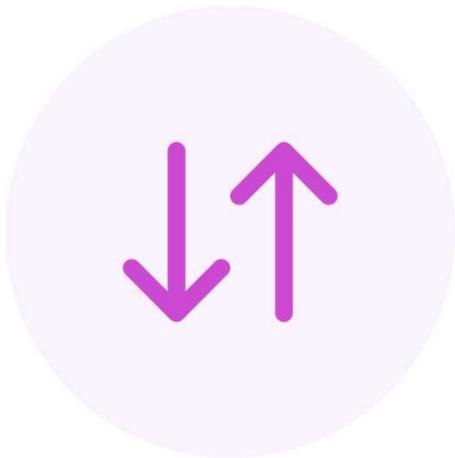
Wie verändern sich Wirtschaft und Gesellschaft?

Welche **großen Treiber** sorgen für globalen Fortschritt und Innovationen?

Worin liegen **Chancen & Potenziale**, aber auch **Herausforderungen** für die kommenden Jahre?



slido

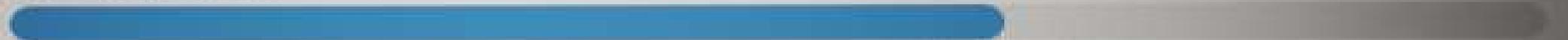


**Welche der 12 Megatrends haben am meisten Einfluss auf deine Branche/ welche am wenigsten?
Bitte rangreihen.**

ⓘ Start presenting to display the poll results on this slide.

Welche der 12 Megatrends haben am meisten Einfluss auf deine Branche/ welche am wenigsten? ☺Bitte rangreihen.

1. New Work



2. Gesundheit



3. Wissenskultur



4. Individualisierung



5. Konnektivität



6. Mobilität



7. Silver Society

FAS: Tool Situation R

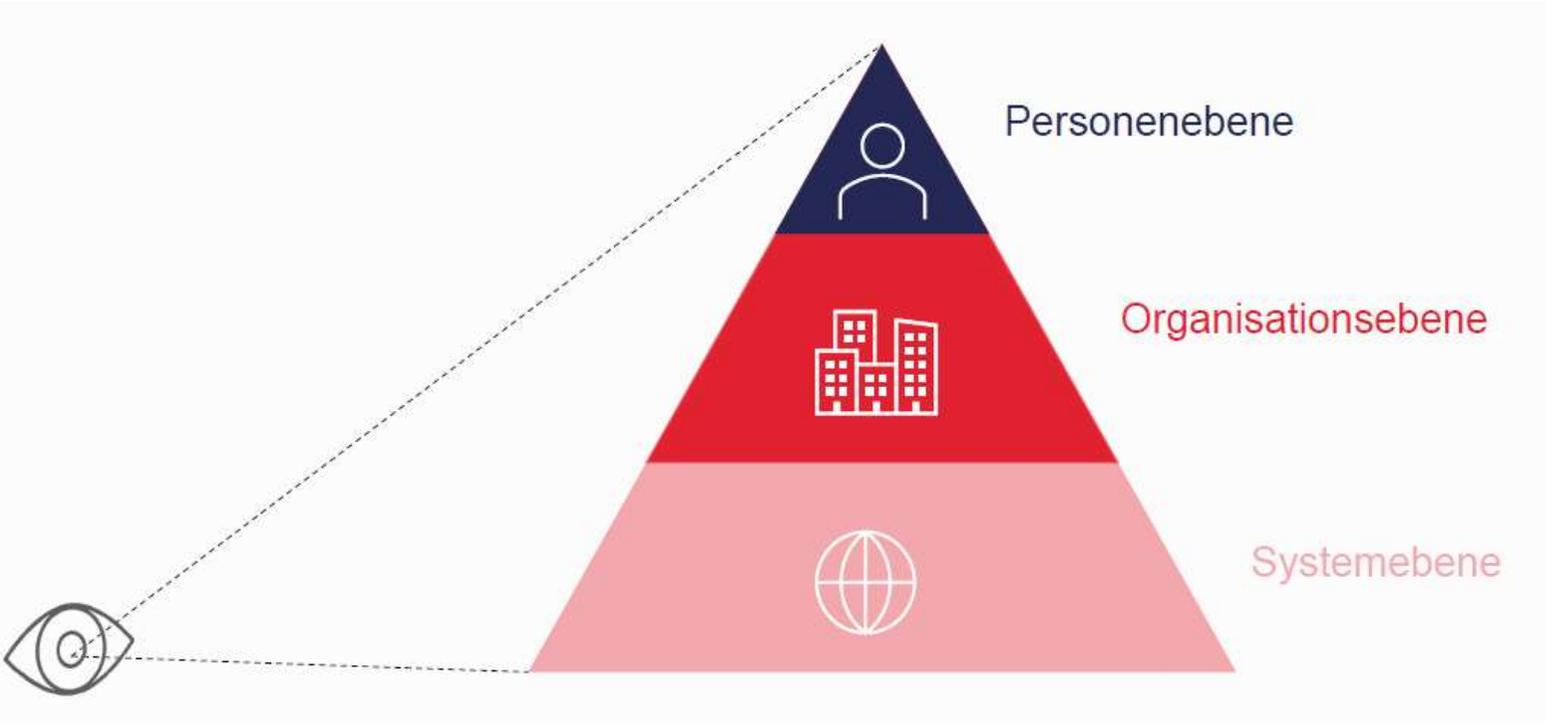
5 Fragen im FASresearch Situation Room

- Wo sehen Sie die wesentlichen **aktuellen Herausforderungen** im Life Science und Gesundheitsbereich?
- Wie stark ist Ihre Organisation von den Trends **betroffen**?
- Wie gut ist Ihre Organisation hier **aufgestellt**?
- Welche **Skills** erachten Sie vor dem Hintergrund der wesentlichen Trends für wichtig?
- Wie sehr erfüllen Ihre heutigen **Mitarbeiter*innen** diese Ansprüche?

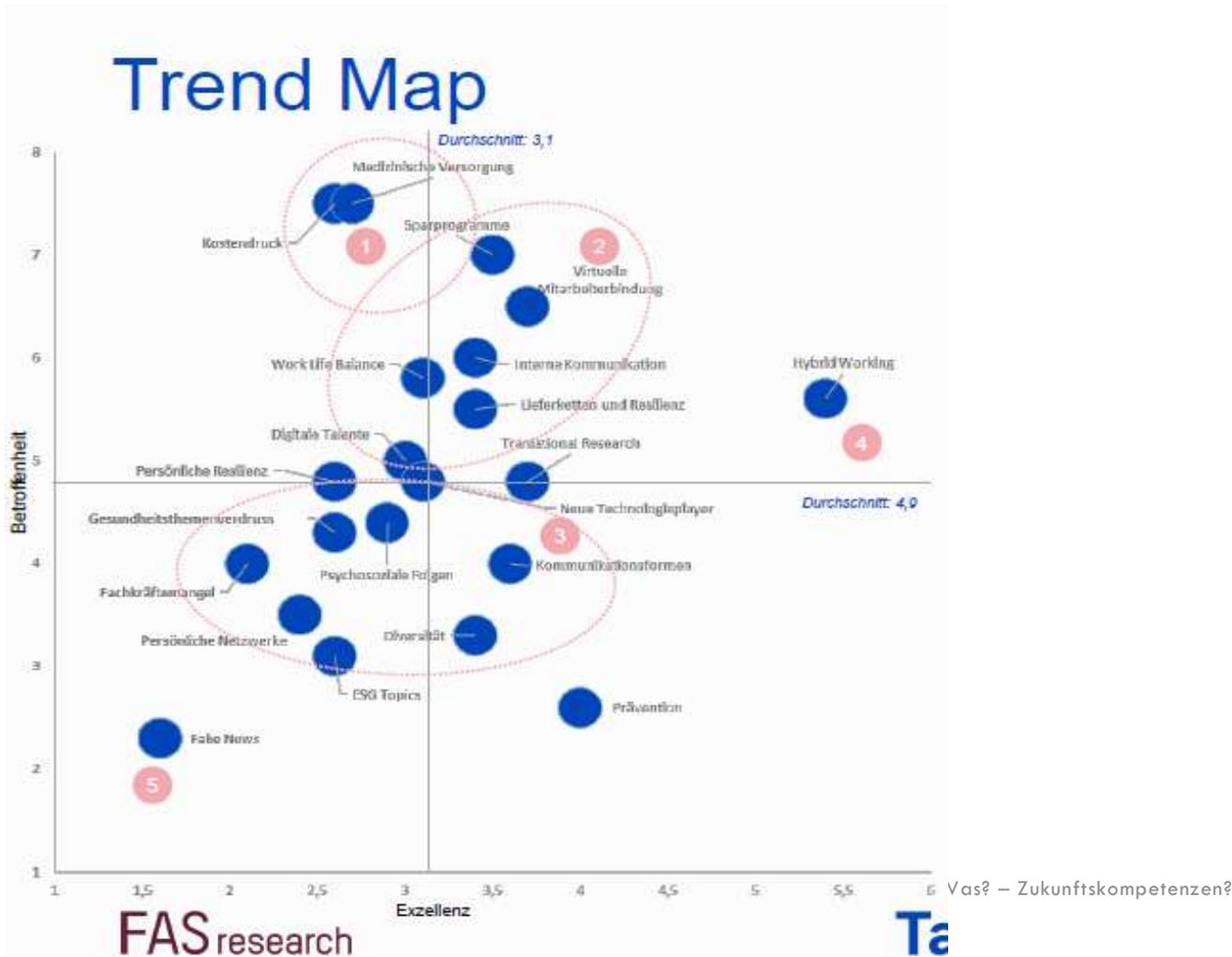


Branchenspezifische Future Labs

(©FAS research & Talentor)



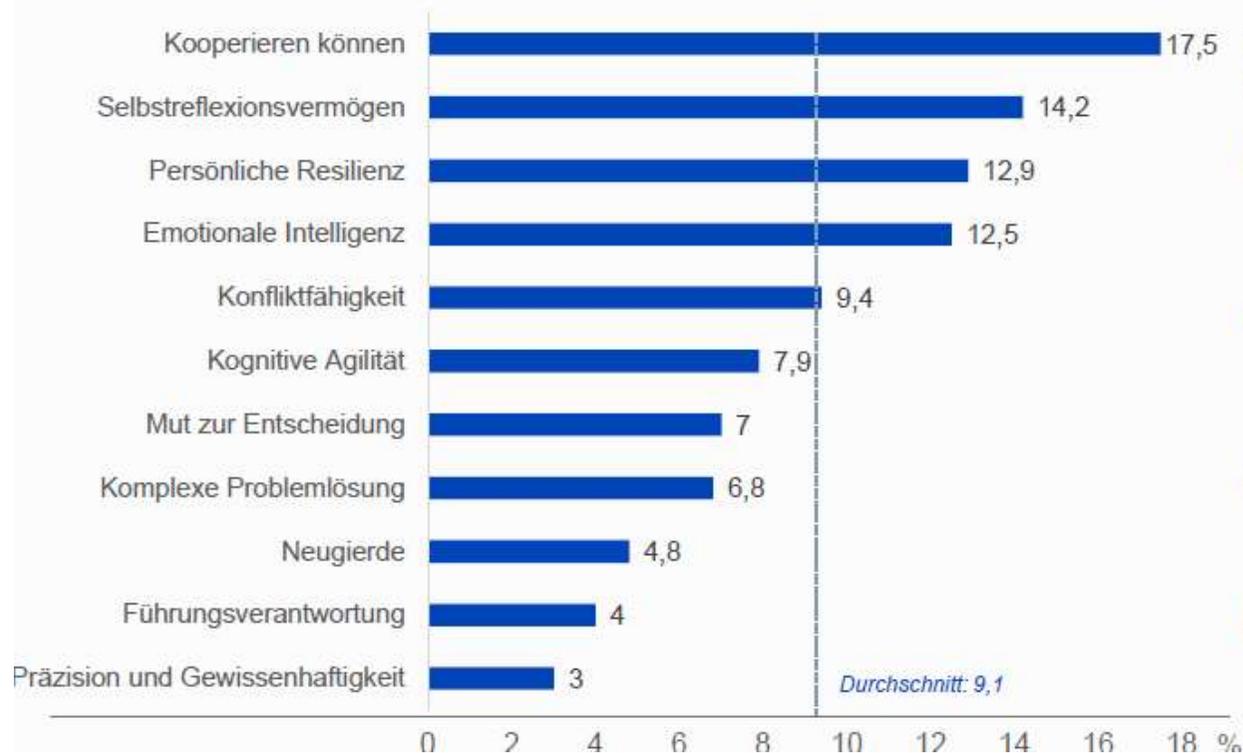
FAS - Aus den Herausforderungen entsteht eine Trend Map



FAS – Aus Befragung & Trendmap entstehen Auflistung & Ranking der Skills

Weighted Skills

In diesem Bewertungsschritt wurden die bereits von Talentor vorab zusammengestellten Fähigkeiten unter Einsatz des FASresearch Software-Tools „SituationR“ paarweise miteinander im Hinblick auf ihre Bedeutung verglichen (Conjoint-Analyse). **Gewichtungsdimensionen:** Skill X ist mehr oder weniger wichtig als Skill Y (-9 „absolut unwichtig“ / +9 „absolut wichtiger“). Die Ergebnisse sind in % ausgewiesen und summieren sich auf 100%.



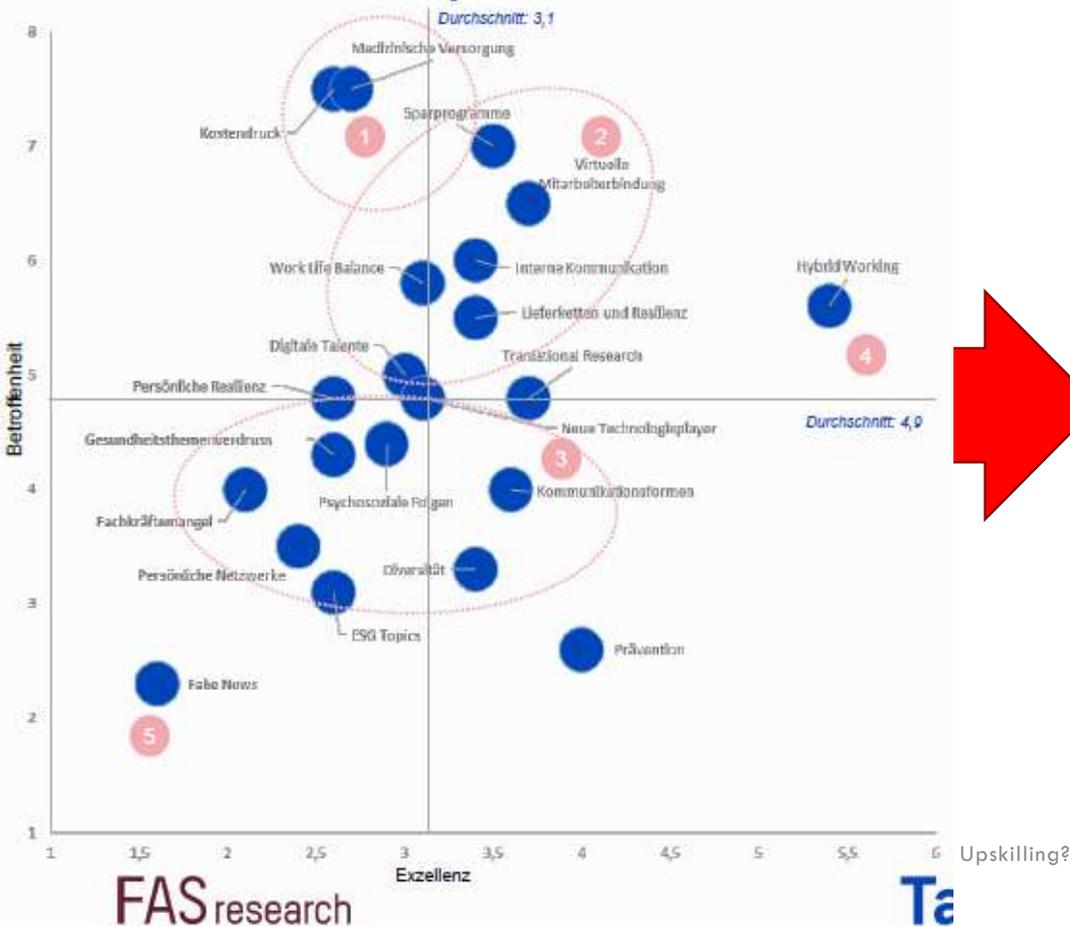
Das Balkendiagramm zeigt, für wie wichtig die Skills im Hinblick auf die Megatrends der Zukunft von den Teilnehmer*innen gehalten werden.

- 1 An erster Stelle steht das Kriterium „**Kooperieren können**“ mit 17,5%. Es ist das mit Abstand als am wichtigsten bewertete Kriterium und ist im Vergleich zum Vorjahr in der Gewichtung aufgestiegen (damals lag der Aspekt des „Kooperieren können“ noch bei ca. 11%).
- 2 Auch wie im Vorjahr befindet sich die Fähigkeit zur „**Selbstreflexion**“ an zweiter Stelle, die Teilnehmer*innen haben es sogar als noch wichtiger bewertet (14,2% im Vergleich zu 13,6% im Vorjahr). An dritter Stelle mit ca. 13% steht ebenfalls wie im Vorjahr die Fähigkeit der „**Persönlichen Resilienz**“.
- 3 „**Emotionale Intelligenz**“, „**Konfliktfähigkeit**“ und „**Kognitive Agilität**“ sind ebenfalls Skills, denen ein nennenswertes Gewicht zugeschrieben wurde (rund um die Durchschnittslinie).
- 4 „**Neugierde**“ der Mitarbeiter*innen, „**Bereitschaft, Führungsverantwortung zu übernehmen**“ sowie „**Präzision/Gewissenhaftigkeit**“ sind im Vergleich zu den anderen Fähigkeiten mit 4,8%, 4% bzw. 3% deutlich weniger wichtig. Ein ähnliche Einschätzung gaben auch die Teilnehmer*innen aus dem Vorjahr zu diesen Skills ab.

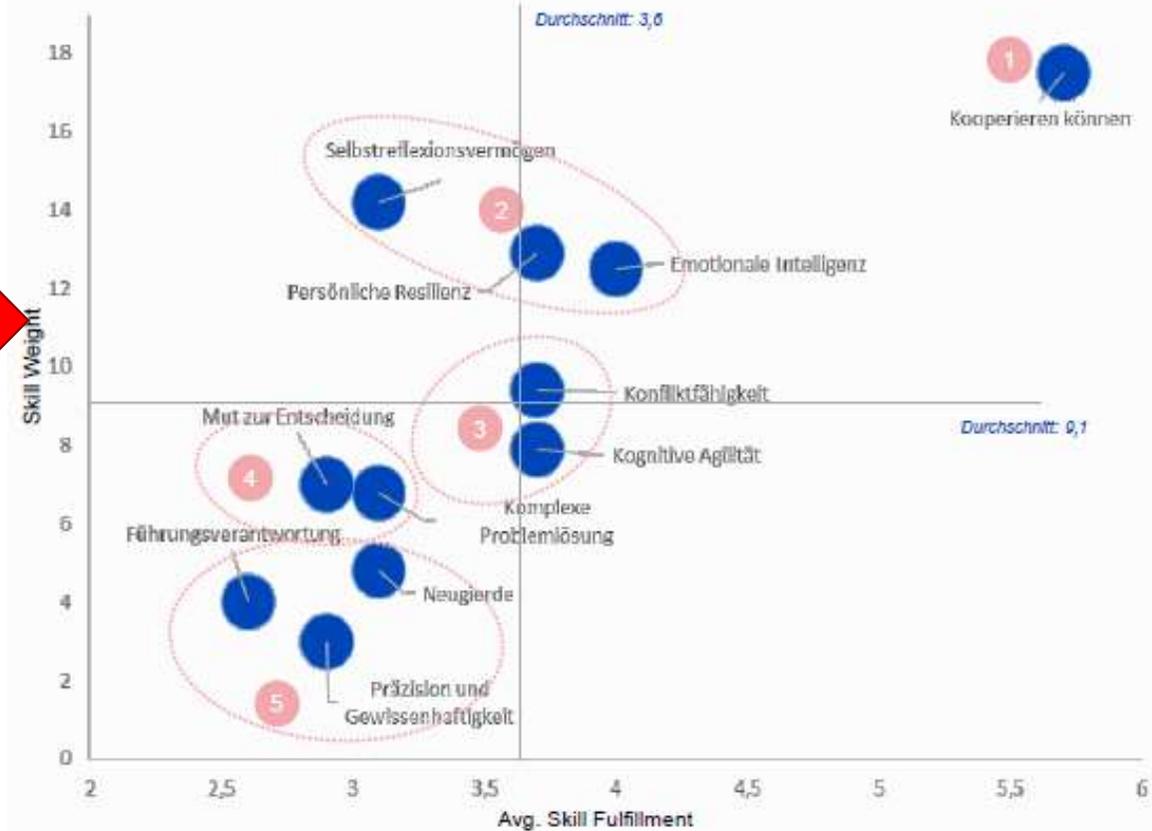


FAS - Trend Map → Skills Map

Trend Map



Skills Map



FAS – Ergebnis für Life Science Branche

Kooperieren können

Die Kompetenz, mit anderen ein gemeinsames Ziel zu verfolgen, ist die wichtigste Fähigkeit und wird aktuell auch am besten erfüllt

Selbstreflexionsvermögen, persönliche Resilienz und **emotionale Intelligenz** sind ebenfalls überdurchschnittlich wichtig.

Konfliktfähigkeit und **Kognitive Agilität** liegen im Mittelfeld

10 Skills, die du in Zukunft nicht mehr benötigst:

1. Coding
2. Termine planen, Termine organisieren
3. Lebensläufe schreiben
4. Am Fließband arbeiten
(körperliche und geistige repetitive Tätigkeiten)
5. Fremdsprachen übersetzen
6. Rechtliche Recherche
7. Fahren
8. Buchhaltung & Controlling
9. Checks durchführen (z.B. Röntgenbilder)
10. Einfache Texte schreiben

18.05.2022

Reskilling? Upskilling? Was? – Zukunftskompetenzen?



Welche Berufe wird es in den nächsten Jahren auf jeden Fall noch brauchen?

1. HandwerkerIn
2. AltenpflegerIn
3. Kindergärtnerin
4. HotelrezeptionistIn / Concierge
5. DesignerIn
6. Coaches, BeraterInnen



Welche Berufe werden neu entstehen?

1. Persönliche/r DesignerIn für virtuelle Assistenzen
2. Schatten-IT-ManagerIn
3. InnenausstatterIn für virtuelle Räume
4. Coaches für Lebenslanges Lernen
5. Magen-Darm-Beraterin
6. AlgorithmusinterpretIn
7. DatenmüllrecyclerIn
8. EntscheidungshelferIn
9. FusionistIn
10. Sharing Auditor

18.05.2022

Reskilling? Upskilling? Was? – Zukunftskompetenzen?



slido



An welche neuen Berufe denkst du?

ⓘ Start presenting to display the poll results on this slide.

An welche neuen Berufe denkst du?

Karrierebegleiter Gewinnbeteiligt

KomplexitätsübersetzerInnen

KIExpert:in

Mentalcoaches

Lebenszeitencoach

Psychologe & sport trainees for silver generations

#6993930

Spezialisten für neue computergestützte Arbeitsprozesse

ZufriedenheitsmanagerIn

LebensberaterInnen

Work life Balance Berater:in

Kulturenvernetzer:in

Krisenmanager

Soziale Übersetzer Kultur Koordinator

OnlinePsychologIn

KIVersteher

Menschen mit Lösungssinn

FreizeitmanagerIn

Komplexe Unternehmensberatung

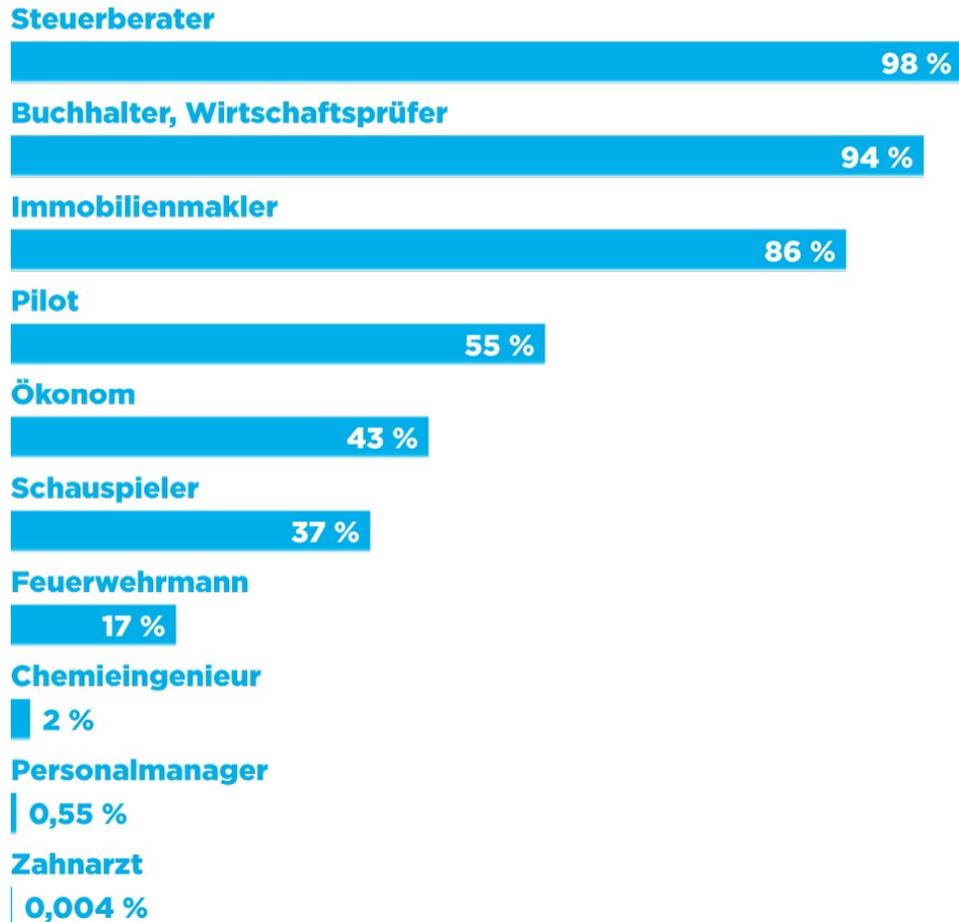


Die Zukunft der Arbeit



Digitale Kollegen

Wahrscheinlichkeit, mit der Computer oder Roboter in den kommenden 20 Jahren ausgewählte Berufe ausüben werden



Berufe der Zukunft

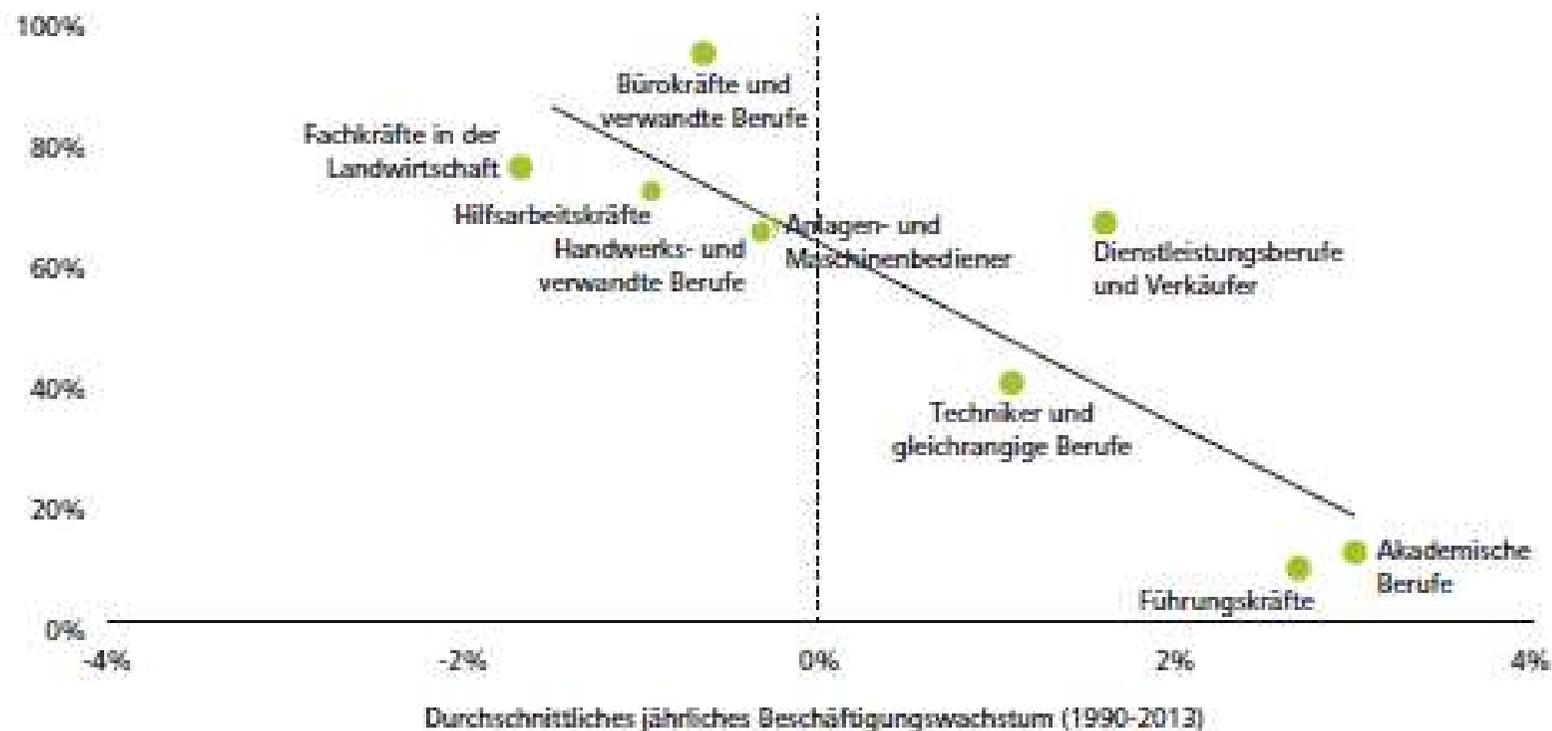
Auswahl



Strukturwandel schafft Arbeitsplätze
Wie sich die Automatisierung auf die
Schweizer Beschäftigung auswirken wird

Abbildung 3: Automatisierungswahrscheinlichkeit und Beschäftigungswachstum 1990-2013

Automatisierungswahrscheinlichkeit



Quelle: Frey und Osborne (2013), Bundesamt für Statistik, Deloitte

Wettbewerb Anwälte gg Law-Start-up (KI):

- Anwälte:
92 Minuten
Trefferquote von 85%
- KI:
26 Sekunden
Trefferquote von 94%



Werden bald Computer unsere Jobs machen?



<https://job-futuromat.iab.de/>



World Economic Forum

“Skills gaps continue to be high as in-demand skills across jobs change in the next five years. The top skills and skill groups which employers see as rising in prominence in the lead up to 2025 include groups such as **critical thinking** and analysis as well as **problem-solving**, and skills in **self-management** such as **active learning**, **resilience**, **stress tolerance** and **flexibility**. On average, companies estimate that around 40% of workers will require reskilling of six months or less and 94% of business leaders report that they expect employees to pick up new skills on the job, a sharp uptake from 65% in 2018. “

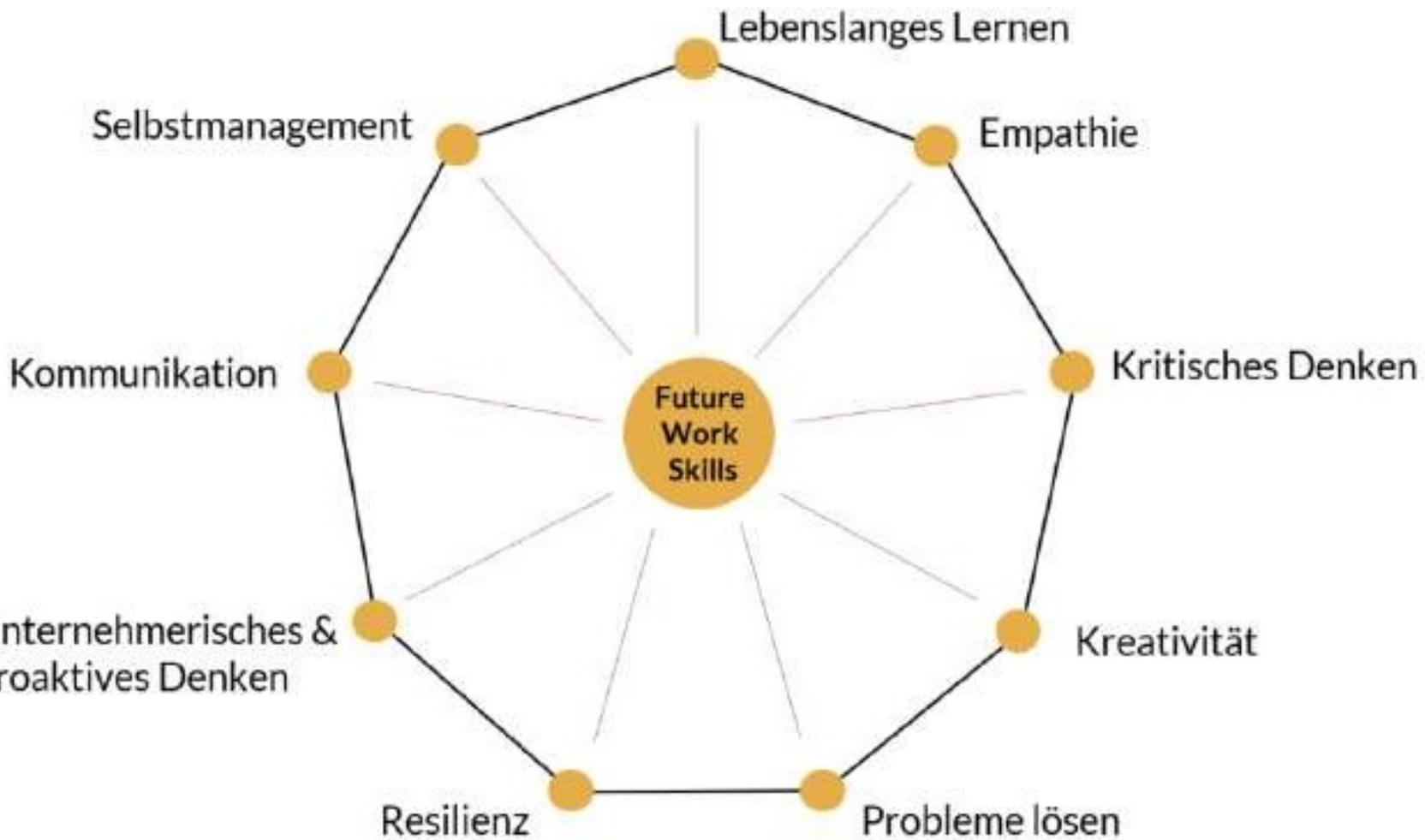
B. Top 15 skills for 2025

1	Analytical thinking and innovation	9	Resilience, stress tolerance and flexibility
2	Active learning and learning strategies	10	Reasoning, problem-solving and ideation
3	Complex problem-solving	11	Emotional intelligence
4	Critical thinking and analysis	12	Troubleshooting and user experience
5	Creativity, originality and initiative	13	Service orientation
6	Leadership and social influence	14	Systems analysis and evaluation
7	Technology use, monitoring and control	15	Persuasion and negotiation
8	Technology design and programming		

Source

Future of Jobs Survey 2020, World Economic Forum.





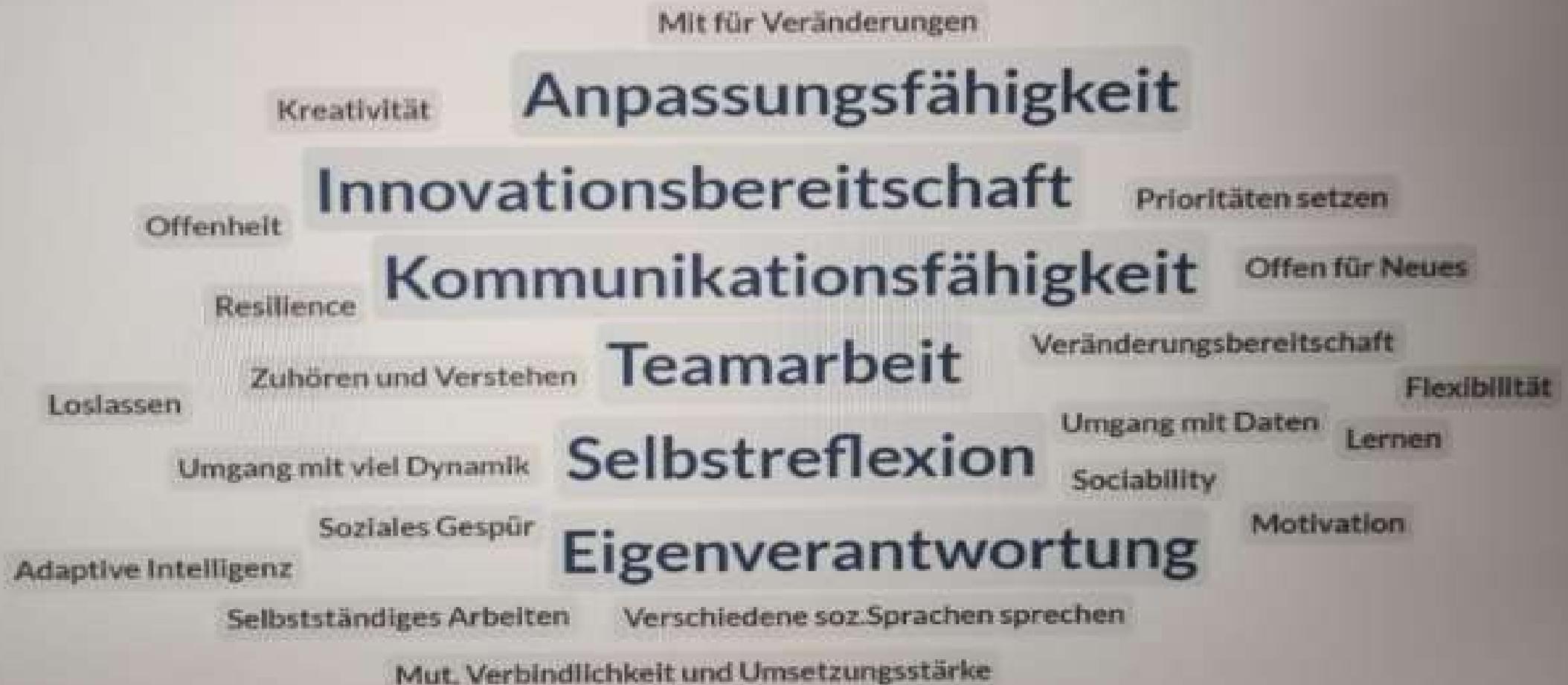
slido



Welche Skills oder Kompetenzen erachtest du als am wichtigsten?

ⓘ Start presenting to display the poll results on this slide.

Welche Skills oder Kompetenzen erachtest du als am wichtigsten?



McKinsey?

Um die Arbeitsfähigkeit der Bürger zukunftssicher zu machen, benötigen sie neue Fähigkeiten - aber welche?
Eine Umfrage unter 18.000 Menschen in 15 Ländern zeigt auf, welchen Qualifikationen die Regierungen Vorrang einräumen sollten.



Our research identified 56 foundational skills that will help citizens thrive in the future of work.

56 DELTAS¹ across 13 skill groups and four categories

Cognitive		Interpersonal		Self-leadership		Digital	
Critical thinking <ul style="list-style-type: none"> ● Structured problem solving ● Logical reasoning ● Understanding biases ● Seeking relevant information 	Planning and ways of working <ul style="list-style-type: none"> ● Work-plan development ● Time management and prioritization ● Agile thinking 	Mobilizing systems <ul style="list-style-type: none"> ● Role modeling ● Win-win negotiations ● Crafting an inspiring vision ● Organizational awareness 	Developing relationships <ul style="list-style-type: none"> ● Empathy ● Inspiring trust ● Humility ● Sociability 	Self-awareness and self-management <ul style="list-style-type: none"> ● Understanding own emotions and triggers ● Self-control and regulation ● Understanding own strengths ● Integrity ● Self-motivation and wellness ● Self-confidence 		Digital fluency and citizenship <ul style="list-style-type: none"> ● Digital literacy ● Digital learning ● Digital collaboration ● Digital ethics 	
Communication <ul style="list-style-type: none"> ● Storytelling and public speaking ● Asking the right questions ● Synthesizing messages ● Active listening 	Mental flexibility <ul style="list-style-type: none"> ● Creativity and imagination ● Translating knowledge to different contexts ● Adopting a different perspective ● Adaptability ● Ability to learn 	Teamwork effectiveness <ul style="list-style-type: none"> ● Fostering inclusiveness ● Motivating different personalities ● Resolving conflicts ● Collaboration ● Coaching ● Empowering 		Entrepreneurship <ul style="list-style-type: none"> ● Courage and risk-taking ● Driving change and innovation ● Energy, passion, and optimism ● Breaking orthodoxies 		Software use and development <ul style="list-style-type: none"> ● Programming literacy ● Data analysis and statistics ● Computational and algorithmic thinking 	
				Goals achievement <ul style="list-style-type: none"> ● Ownership and decisiveness ● Achievement orientation ● Grit and persistence ● Coping with uncertainty ● Self-development 		Understanding digital systems <ul style="list-style-type: none"> ● Data literacy ● Smart systems ● Cybersecurity literacy ● Tech translation and enablement 	

¹Distinct elements of talent.

<https://www.mckinsey.com/industries/public-and-social-sector/our-insights/defining-the-skills-citizens-will-need-in-the-future-world-of-work>

Reskilling?

- Wenn du **in einem neuen Fachgebiet** neue Kompetenzen und Skills erlernst, z.B. weil dein Job in Zukunft vielleicht nicht mehr so existieren wird wie heute
- „*Umschulung*“
- Umfrage Beratungsunternehmen Mercer: 43% der befragten HR-Mitarbeiter gaben an, dass das gezielte Reskilling ihrer Mitarbeiter im Zuge der Corona-Pandemie im Jahr 2021 zu einer der wichtigsten Aufgabe ihrer Personalentwicklung geworden ist.
- Bsp: Automobilindustrie - egal, ob Ingenieur oder Produktionsarbeiter – wer jetzt noch für die Herstellung von Dieselmotoren verantwortlich ist, muss zwangsläufig mit einer Veränderung der Jobanforderungen hin zur Produktion von Elektromotoren rechnen.

Upskilling?

- In jedem Job verändern sich die Ansprüche mit der Zeit
 - heute passiert das jedoch immer schneller und tiefgreifender. Die wachsenden Anforderungen im Job erfordern regelmäßige Weiterbildung in deinem bestehenden Beruf bzw. in deiner Fachkompetenz.
- Upskilling ist also das **Erweitern und Vergrößern deiner vorhandenen Skills.**
- Bsp: Onlinemarketingmanager - paar Monate verändern soziale Medien ihre Algorithmen, neue Plattformen entstehen, wollen bespielt werden. Dazu kommen kurzlebige Onlinetrends.
- Auch AG sollten im Zuge ihrer PE einen noch stärkeren Fokus auf das Upskilling ihrer Mitarbeiter legen: Im Future Digital Skills Report der IUBH Hochschule gaben im Jahr 2021 fast 40 Prozent der befragten Fachkräfte einen hohen oder sehr hohen Bedarf an Upskilling-Angeboten an – unter den Führungskräften sahen sogar über 52 Prozent einen erheblichen Weiterbildungsbedarf ihrer Mitarbeiter.

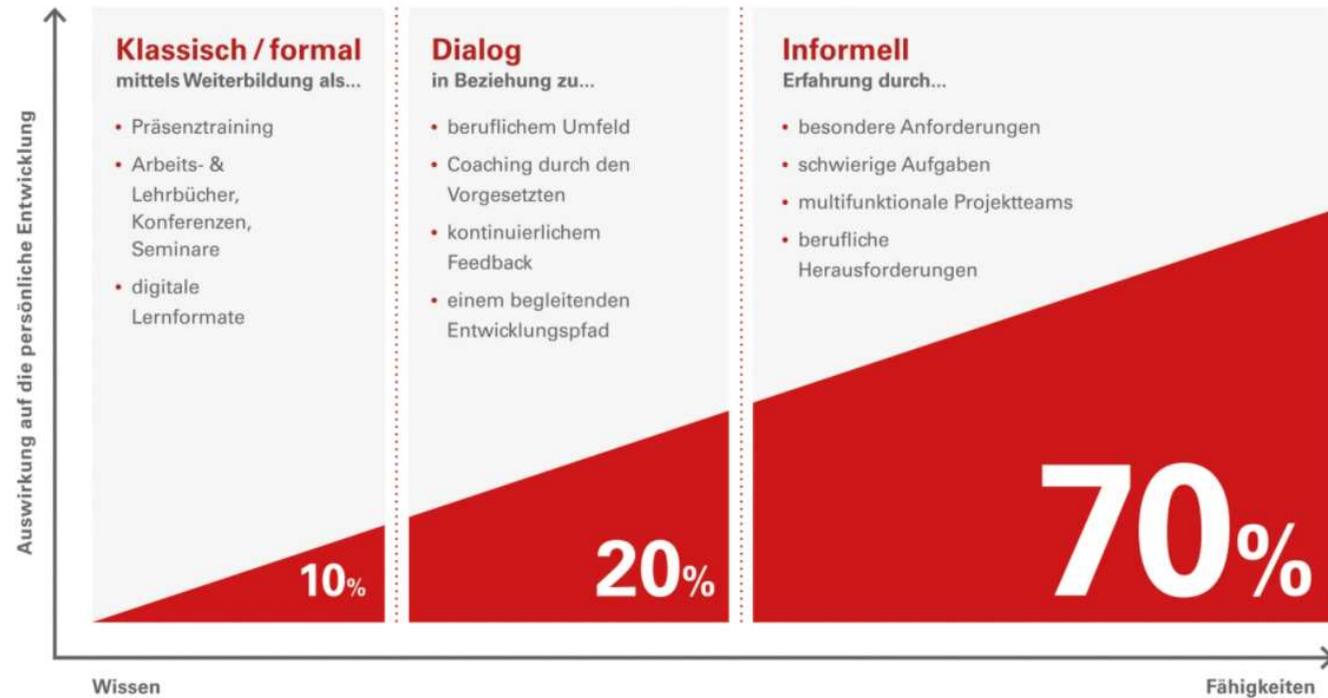
Crossskilling?

- Crossskilling bedeutet, dass du dir zusätzlich zu dem, was du tagtäglich im Beruf tust, **weitere Kompetenzen aus anderen Bereichen** aneignest.
Du erweiterst hier deine Skills sozusagen über mehrere Bereiche hinaus und hast so die Möglichkeit, auch andere Fachgebiete kennenzulernen.
- Das könnte z.B. die IT sein, der Vertrieb, aber auch Finanzen.
Hier geht es um Interdisziplinarität, die letztlich die heiß ersehnte **T-Shape** hervorbringt ;-)

Wissen vs. Können – Wie wir lernen (70:20:10)



- Wer viel weiß, muss noch nicht viel können.



“

Es braucht einen völligen
Paradigmenwechsel in der
Personalentwicklung.

Prof. Dr. Werner Sauter

”

INDIVIDUELLE LÖSUNGEN

- Entwickeln von Strategien, wie verschiedene Lernorte im Betrieb zur Verfügung gestellt werden können.
- Was ist Wissensaufbau?
Was ist Kompetenzaufbau?
- Wo geht es darum, Gelegenheiten zu haben, Kompetenzen aufzubauen (PRAXIS).
- Welche Fragen stellst du dafür? Welche Lösungen hast du für deinen Betrieb?



Aufgabe:

3 Kompetenzen – 3 Gruppen

Welche Fragen müsst ihr euch stellen?

Welche Möglichkeiten könnt ihr euch im Unternehmenskontext vorstellen, um den Aufbau dieser Kompetenz zu unterstützen?

10 Minuten

Beispiel Selbstreflektionsfähigkeit?

Wie können Menschen am besten über ihr Auftreten, ihre Wirkung, ihre Kommunikation, etc. reflektieren?



Beispiel Kooperationsfähigkeit?

Wie können Menschen am besten lernen, mit anderen zusammen zu arbeiten?

Wie erfahren sie, was gut läuft und was weniger gut läuft?



Beispiel Lernfähigkeit und -bereitschaft?

Wie können Menschen am besten feststellen, wie sie am besten und leichtesten lernen?

Wie können wir in Unternehmen am besten „Lernorte“ (Platz, Zeit, Methoden) schaffen, um Menschen in ihrem individuellen Lernen bestmöglich zu unterstützen?

Links - auf mehrfachen Wunsch

[The Future of Jobs Report 2020 | World Economic Forum \(weforum.org\)](#)

[Die Megatrend-Map \(zukunftsinstitut.de\)](#)

<https://peterspiegel.de/future-skills/>

<https://dennisfischer.com/> (Autor „Future Works Skills)

<https://www.fas.at/> (diverse Methoden, u.a. Situation Room)

<https://talentor.com/de/blog/future-lab-2020>

<https://www.mind-changer.net/>

<https://shop.haufe.de/prod/future-learning-und-new-work> und <https://www.wernersauter.com/>

<https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ch/Documents/innovation/ch-de-innovation-automation-pov.pdf>

<https://job-futuromat.iab.de/>

<https://www.mckinsey.com/industries/public-and-social-sector/our-insights/defining-the-skills-citizens-will-need-in-the-future-world-of-work>



Future Work Skills – Der Mensch im Mittelpunkt!

Die Arbeitswelt verändert sich. Sie wird ständig komplexer und mit ihr die Anforderungen an uns Menschen. Aber wie gehen wir mit diesen neuen Herausforderungen um? Welche Kompetenzen brauchen wir, um in Zukunft erfolgreich zu sein?

Neben den häufig genannten IT-Fertigkeiten werden vor allem "softe" Faktoren in Zukunft essentiell.

Genau das sind die Future Work Skills!

VIELEN DANK

Martina Kitzer / ÖGB

Fragen?
Schreib mir gerne auf
martina.kitzer@oegb.at

Du willst in Kontakt bleiben?
Vernetz dich mit mir via
www.linkedin.com/in/martina-kitzer

