



Future Digital Skills Report: Durch Kompetenzentwicklung
für die digitale Arbeitswelt befähigen

Welche digitalen Skills braucht Ihre Belegschaft in der Zukunft?

Inhaltsverzeichnis

04

Executive Summary

06

Der Future Digital Skills Report: Einleitung

08

**Corona & die Digitalisierung der Arbeitswelt:
Was denken deutsche Unternehmen?**

10

**Arbeitswelt 4.0: Wie werden digitale Kompetenzen
& Schulungsbedarf eingeschätzt?**

12

**Mitarbeiter durch Weiterbildung gezielt empower:
Welches sind die gefragtesten Bereiche?**

16

**Die Top Digital Future Skills:
Welche digitalen Fähigkeiten werden
für die Zukunft benötigt?**

20

**Der richtige Ansatz: Wie sollte berufliche
Weiterbildung gestaltet sein?**

22

**Fazit & 5 konkrete Handlungsempfehlungen:
Damit die digitale Transformation gelingt**

24

**Wir unterstützen führende Unternehmen,
die digitale Transformation zu meistern**

26

Über die Studie "Future Digital Skills Report"

27

Quellen



Executive Summary

Neue digitale Technologien sind dabei, unsere Arbeitswelt grundlegend zu verändern: Viele der aktuell bestehenden Berufe werden künftig infolge des digitalen Wandels wegfallen, Rollen sich verändern und Tätigkeiten entweder radikal vereinfacht oder komplexer werden. Zugleich entstehen neue Berufsprofile. Das setzt neue Kenntnisse und Fähigkeiten der Belegschaft voraus, insbesondere sogenannte Digital Future Skills.

Unternehmen stehen damit vor zwei großen Herausforderungen: genügend digitale Talente zu gewinnen und gleichzeitig mittels Weiterbildung die bestehenden Fach- und Führungskräfte mit den relevanten Kompetenzen für die Aufgaben und Rollen der Arbeitswelt 4.0 zu befähigen. Doch welche digitalen Qualifikationen werden konkret benötigt? Und wie muss Weiterbildung künftig gestaltet sein, damit Mitarbeiter empowert werden und Unternehmen nachhaltig von der Weiterbildung ihrer Arbeitnehmer profitieren? Der Digital Skills Report der IUBH Internationalen Hochschule beantwortet diese wichtigen Fragen.

Key Learnings

- Beschäftigte wünschen sich, dass Unternehmen mit der **gezielten Schulung** ihrer Mitarbeiter auf die Digitalisierung reagieren, damit sie die zukunftsrelevanten Skills erlernen können.
- Unabhängig von Unternehmensgröße oder Branche und über alle Positionen hinweg besteht ein **dringender Handlungsbedarf** zur Weiterbildung digitaler Kompetenzen.
- **Top 5 Bereiche:** Die neuen Technologien erfordern vielfältige digitale Qualifikationen – über verschiedenste Bereiche, Abteilungen und Branchen hinweg. Beschäftigte wollen insbesondere ihre digitalen Grundkompetenzen ausbauen, darauf aufbauend wünschen sie sich vor allem in den Bereichen KI, Management, Marketing und Informatik Weiterbildungsoptionen.
- Die **Top 3 Future Digital Skills** sind Computernutzung, Datensicherheit und der Einsatz digitaler Tools. Auch Fähigkeiten in PR, Kommunikation, Cloud Computing, Unternehmensführung, Online Marketing und Data Science zählen zu den wichtigsten Zukunftskompetenzen.
- Antrieb und Motivation für Bildung entstehen primär durch den Wunsch, sich **persönlich weiterzuentwickeln** und Kompetenzen in der bestehenden Rolle zu vertiefen.
- Um Fach- und Führungskräfte mit den erfolgskritischen Kompetenzen auszustatten, braucht es **zielgruppenspezifische Upskilling-Programme**, mit Fokus auf die Digital Skills der Zukunft. Nur wenn Unternehmen dieses Wissen ausbauen, werden sie die digitale Transformation meistern, wettbewerbsfähig bleiben und ihren Erfolg in der Arbeitswelt 4.0 sichern.

Hinweis: Aus Gründen der leichteren Lesbarkeit bezeichnen wir im Text genannte Personengruppen in der neutralen oder männlichen Form (Mitarbeiter, Kollegen), wobei wir immer sowohl weibliche als auch männliche Personen meinen.



Einleitung

Das Jahr 2020 und die Corona-Krise haben uns eins gezeigt: Die Zukunft der Arbeit ist bereits da. Unser privates und berufliches Leben befindet sich im Wandel – und das in einer bisher ungeahnten Geschwindigkeit. Eine wesentliche Rolle kommt dabei der Digitalisierung und Automatisierung von Arbeitsprozessen, z.B. in Vertrieb, Verwaltung, Produktion und Logistik, zu. Unternehmen können von den neu geschaffenen Möglichkeiten enorm profitieren. Schließlich lassen sich viele Aufgaben etwa mithilfe intelligenter Systeme deutlich schneller und effizienter erledigen. Das spart Kosten und steigert die Produktivität. Doch mit der digitalen Transformation entstehen nicht nur neue Produkte, Arbeitsabläufe, Aufgaben und Geschäftsprozesse, sie verändert darüber hinaus grundlegend die Art, wie wir miteinander kommunizieren und tagtäglich arbeiten.

Wir beobachten damit einen tiefgreifenden strukturellen Wandel der Arbeitswelt.¹ Kaum ein Unternehmen wird nicht durch die Digitalisierung verändert. Das zieht auch für die einzelnen Mitarbeitenden Folgen nach sich: Denn die digitale Transformation der Unternehmen erfordert einen kompetenten Umgang mit den damit verbundenen Technologien und der neuen Art zu arbeiten und zu kommunizieren. Digitale Skills (Kompetenzen) sind in der Arbeitswelt 4.0 die Voraussetzung, um die neu geschaffenen

Arbeitsabläufe sicher zu bewältigen. Sie werden im Zuge des Wandels zu Schlüsselkompetenzen, um künftig weiter erfolgreich an Gesellschaft und Arbeit teilhaben zu können. Wenn Unternehmen zukunftsfähig bleiben wollen, müssen sie sich auf diese neuen Anforderungen einstellen.

Die Mehrheit der deutschen Unternehmen betrachtet die Digitalisierung heute allerdings noch als größte Herausforderung der kommenden fünf Jahre.² Das ist nicht verwunderlich: Arbeitsmarktuntersuchungen gehen davon aus, dass in Deutschland in den nächsten zehn Jahren rund 30% der aktuellen Tätigkeitsprofile entfallen werden.³ Zudem werden sich Rollen und Aufgaben verändern oder komplexer werden und neue Jobprofile entstehen.⁴

Die Folge: Der sogenannte Digital Skill Gap nimmt weiter zu – also die Kluft zwischen bestehenden und geforderten digitalen Kompetenzen.⁵ Gleichzeitig spitzt sich der "War for Talents" um die digitalen Talente weiter zu: In 2019 stieg in Deutschland die Nachfrage nach IT-Spezialisten mit einem Sprung auf 124.000 offene Stellen an.⁶ Die Tendenz: steigend.

Auch eine Studie von Stifterverband und McKinsey, die den zukünftigen Bedarf an technischen Spezialisten untersucht, bestätigt diesen Trend: Die Experten ver-

muten, dass bis 2023 in Deutschland fast 700.000 Personen zusätzlich benötigt werden, die über technologische Fähigkeiten verfügen.⁷ Zusätzlich besteht die Anforderung, in den nächsten fünf Jahren mehr als 2,4 Millionen Erwerbstätige in digitalen und nicht-digitalen Schlüsselqualifikationen wie agilem Arbeiten oder digitalem Lernen zu befähigen.

Die o.g. Zahlen verdeutlichen, mit welchen großen Herausforderungen Unternehmen in den kommenden Jahren tatsächlich konfrontiert werden. Um die digitale Transformation aktiv zu vollziehen, kommt neben der Geschäftsführung als zentraler Entscheidungsinstanz insbesondere der Personalentwicklung eine Schlüsselrolle zu: Schließlich hat sie, neben der Rekrutierung neuer digitaler Talente, die zentrale Aufgabe, die Belegschaft durch Weiterbildung zu neuen Kompetenzen zu befähigen.

Doch welche digitalen Schlüsselkompetenzen benötigen Menschen für ihr berufliches Leben heute und in der Zukunft konkret? Und was müssen HR und Geschäftsführung beachten, wenn sie ihre Führungskräfte und ihre Belegschaft für die Zukunft wappnen und mit den sogenannten Digital Future Skills befähigen wollen? Die Antworten auf diese Fragen bietet der vorliegende Digital Skills Report.

Hier erfahren Sie, ...

- **Wie Unternehmen aus Sicht von HR, Führungs- und Fachkräften auf die Digitalisierung reagieren sollten**
- **Wie Mitarbeitende und Führungskräfte ihre digitalen Kompetenzen einschätzen**
- **Welcher Weiterbildungsbedarf im Bereich sog. digitaler Future Skills besteht**
- **In welchen Aufgabenbereichen der Aufbau digitaler Skills aktuell am dringendsten ist**
- **Was die Top 30 Digital Future Skills von Fach- und Führungskräften sind**
- **Was die Top 5 der gefragtesten Skills in den relevantesten Bereichen sind**
- **Wie Weiterbildung im Unternehmen künftig gestaltet sein sollte, damit sie Mitarbeiter empowert und motiviert**
- **Was die wichtigsten Learnings aus den Studienergebnissen sind**
- **Welche Handlungsempfehlungen sich daraus für Unternehmensführung und HR bei der Gestaltung des digitalen Wandels ableiten lassen**



Corona & die Digitalisierung der Arbeitswelt: Was denken deutsche Unternehmen?

Die Corona-Krise gilt als Katalysator der Digitalisierung.⁸ Aber hat das Thema Digitalisierung bei deutschen Arbeitnehmern vor dem Hintergrund der Pandemie auch grundsätzlich an Relevanz gewonnen? Wir haben HR, Fach- und Führungskräfte über alle Branchen hinweg gefragt. Das Ergebnis: Die Meinungen sind gespalten. Vier von zehn Teilnehmern geben an, dass die Digitalisierung im Zuge der Pandemie für sie persönlich ein relevanteres Thema geworden ist. Bei weiteren vier von zehn Befragten hat sich der Stellenwert durch Corona hingegen nicht geändert. Die restlichen 20% geben an, die Auswirkungen der Corona-Krise auf die Digitalisierung nicht beurteilen zu können. Vor allem in der Gruppe der Geschäftsführer hat das Thema an Relevanz gewonnen. Hier stimmen über die Hälfte (52,9%) der Befragten zu und nur 9,8% dagegen.

Mitarbeiter der Personalabteilung stimmen hingegen am häufigsten dagegen (29,4%). Dass die Antworten so durchmischt sind, liegt vermutlich an der davor schon bestehenden hohen Relevanz des Themas: Schon vor der Krise waren die Digitalisierung und die damit verknüpfte strukturelle Transformation unserer Arbeitswelt schon in vollem Gange. Die Digitalisierung gilt daher auch schon lange als ein globaler Megatrend.⁹

Allgemeiner Konsens herrscht bei vielen Befragten darüber, wie ihr Unternehmen auf den digitalen Wandel reagieren sollte: Über die Hälfte (55,3%) der Teilnehmer gibt bei der Befragung an, dass Firmen in ihren Augen vor allem ihre Mitarbeiter gezielt schulen sollten, um ihnen wichtige Kompetenzen zu vermitteln. Den Fach- und Führungskräften ist also bewusst, dass es beim Thema Digitalisierung

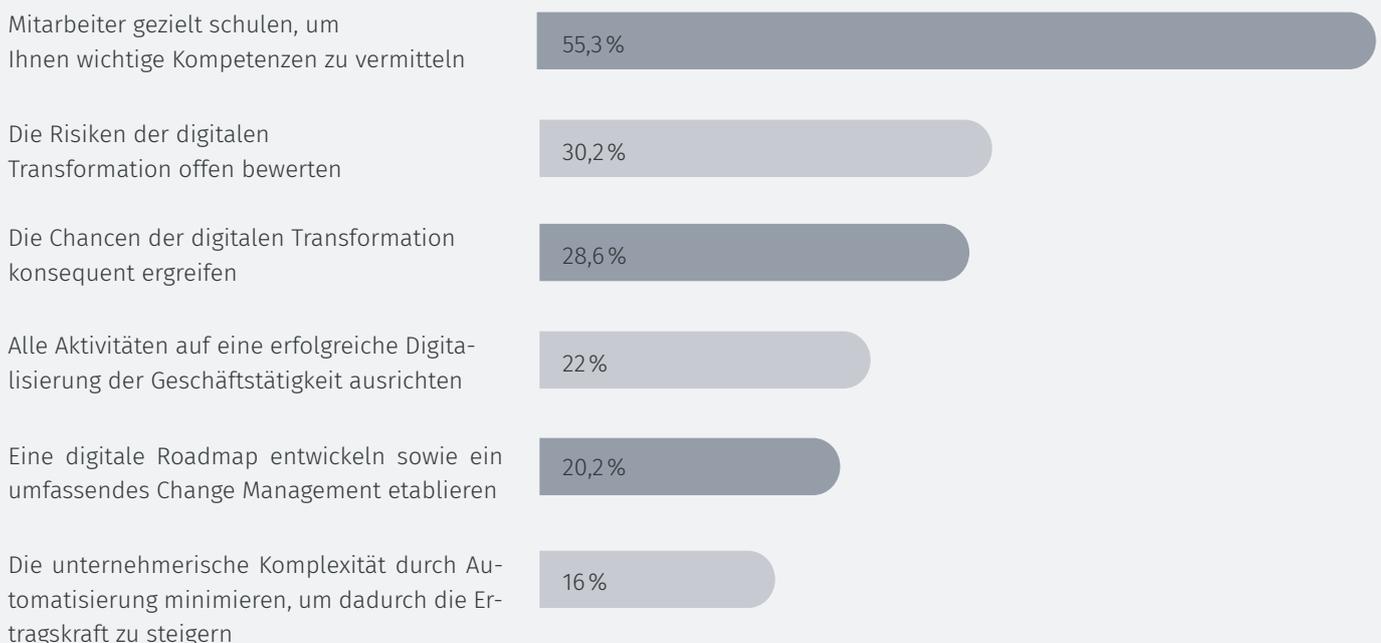
einen sogenannten Skill Gap gibt – also eine Lücke zwischen bestehenden und

55,3% der Befragten wünschen sich, dass ihre Unternehmen durch das gezielte Schulen der Mitarbeiter, mit dem Ziel, wichtige Kompetenzen zu vermitteln, auf die Digitalisierung reagieren.

benötigten Kompetenzen. Interessant ist auch: Je größer das Unternehmen, desto wichtiger stufen die Teilnehmer die Weiterbildung der Mitarbeiter angesichts der Digitalisierung ein. Darüber hinaus sehen es viele Teilnehmer als wichtig an, die Risiken der digitalen Transformation offen zu bewerten (30,2%) und die Chancen der Digitalisierung konsequent zu ergreifen (28,6%).

Wie sollte Ihr Unternehmen aus Ihrer Sicht auf die Digitalisierung reagieren?

Multiple Choice, n=514



Learning #1

Die Ergebnisse zeigen, dass Beschäftigte von ihren Unternehmen erwarten, proaktiv auf die Digitalisierung zu reagieren. Dabei sollten Unternehmen vor allem auf die gezielte Schulung ihrer Mitarbeiter setzen, um zukunftsrelevante Kompetenzen zu vermitteln.



Arbeitswelt 4.0:

Wie werden digitale Kompetenzen & Schulungsbedarf eingeschätzt?

Konsens der Studie ist, dass die Belegschaft durch Weiterbildung gezielt gefördert werden sollte, um der Digitalisierung zu begegnen. Doch besteht dieser Bedarf auch für die eigene Position oder etwa nur für die der anderen? Wir haben bei HR, Fach- und Führungskräften nachgefragt.

1. Einschätzung der eigenen digitalen Kompetenzen, um die aktuelle Tätigkeit auszuüben

Ein grundlegendes Maß an digitalen Kompetenzen ist vorhanden: Nur wenige Befragte schätzen ihre persönlichen digitalen Kompetenzen als gering oder sehr gering ein. Der Großteil der Studienteilnehmer bewertet die eigenen digitalen Skills jedoch als mittelmäßig (43%). 28,4% der Befragten schätzen ihre digitalen Kompetenzen als hoch ein und nur wenige (7%) geben an, über sehr hohe digitale Kompetenzen für die Ausübung ihrer aktuellen Tätigkeiten zu verfügen. Zwischen den Positionen gibt es bei der Fragestellung keine nennenswerten Unterschiede.

2. Wie hoch ist der persönliche Weiterbildungsbedarf?

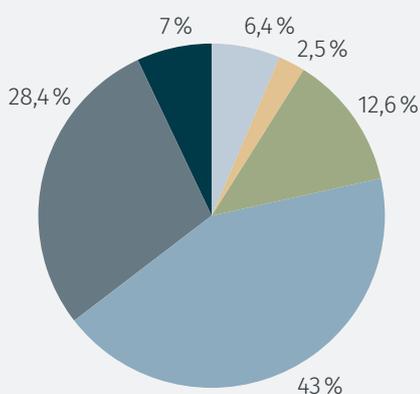
Obwohl digitale Kompetenzen grundsätzlich vorhanden sind, möchte der Großteil der Befragten diese weiter ausbauen: Fast 40% der Befragten geben ihren persönlichen Weiterbildungsbedarf im Bereich Digital Future Skills als hoch oder sehr hoch an. Knapp die Hälfte (47,1%) schätzt den eigenen persönlichen Weiterbildungsbedarf als gegeben, aber weniger hoch (mittelmäßig) ein. Nur etwas weniger als 15% sehen keinen oder einen eher geringen Weiterbildungsbedarf, wenn es um den Ausbau der persönlichen digitalen Kompetenzen geht. Der persönliche Weiterbildungsbedarf hängt laut der Ergebnisse auch nicht mit der Unternehmensgröße oder der Position zusammen.

3. Wie hoch ist der Weiterbildungsbedarf der Mitarbeiter?

Bei der Frage, wie Führungskräfte den Weiterbildungsbedarf ihrer Mitarbeiter bewerten, zeigt sich ein noch eindeutigeres Bild: Mehr als die Hälfte (52,3%) der Führungskräfte geht von einem hohen oder sehr hohen Weiterbildungsbedarf der eigenen Mitarbeiter aus. Kaum eine Führungskraft schätzt den Weiterbildungsbedarf der Mitarbeiter im Bereich digitale Kompetenzen dagegen als gering (5,8%) oder sehr gering (6,5) ein. Dabei spielt die Unternehmensgröße keine nennenswerte Rolle – über alle Größenkategorien hinweg wünschen sich Führungskräfte, dass Mitarbeiter beim Ausbau ihrer digitalen Skills gefördert werden sollten.

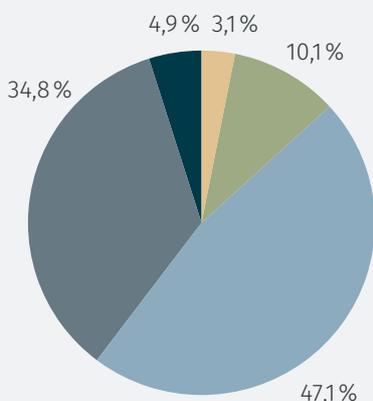
Wie schätzen Sie Ihre digitalen Kompetenzen für die Ausübung Ihrer Tätigkeit aktuell ein?

Single Choice, n=514



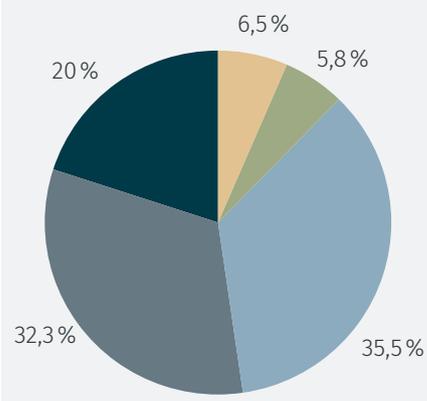
Wie hoch schätzen Sie Ihren aktuellen persönlichen Weiterbildungsbedarf im Bereich digitale Kompetenzen ein?

Single Choice, n=514



Wie hoch schätzen Sie den aktuellen persönlichen Weiterbildungsbedarf Ihrer Mitarbeiter ein?

Single Choice; Frage richtet sich an Führungskräfte, n=144



Kann ich nicht beurteilen
 Sehr gering
 Gering
 Mittelmäßig
 Hoch
 Sehr hoch

Learning #2

Beschäftigte gehen davon aus, dass sie über grundlegende digitale Kompetenzen für die Ausübung ihrer Tätigkeiten verfügen, wünschen sich aber dennoch, diese digitalen Skills weiter auszubauen. Für die eigenen Mitarbeiter ist der Weiterbildungsbedarf aus Sicht der Führungskräfte noch größer. Unabhängig von Unternehmensgröße oder Branche besteht damit ein dringender Handlungsbedarf zum Ausbau digitaler Kompetenzen.



Mitarbeiter durch Weiterbildung gezielt empowern: Welches sind die gefragtesten Bereiche?

Digitale Schlüsselkompetenzen sind ein wesentlicher Baustein für die Zukunft – das ist den meisten Beschäftigten klar. Doch welches Skill-Set ist für die Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit der Unternehmen wirklich erforderlich? Welche konkreten digitalen Kompetenzen benötigen wir jetzt und welche in der Zukunft? Eine wichtige Frage, wenn es um die Schwerpunktlegung von Kompetenzzielen durch Weiterbildung geht. Denn setzt Weiterbildung auf nicht relevante Kompetenzen, kann dies für Personalentwicklung und Geschäftsführung zu erheblichen Fehlinvestitionen und Zeitverlust führen. Das Wissen um die rele-

vanten digitalen Kompetenzen und ihre Bedeutung für die Zukunft stellt daher eine wichtige Planungs- und Entscheidungsgrundlage dar. Dies gilt für Unternehmen, Politik und Bildungsinstitutionen.

Was sind demnach die relevanten Aufgabenbereiche und digitalen Future Skills, die es zukünftig auszubauen gilt, um in der Arbeitswelt 4.0 erfolgreich zu sein? Im Rahmen der Digital Skills Studie wurden insgesamt 16 Bereiche und 108 verschiedene digitale Skills konkretisiert und bewertet.

"Das Wissen um die erfolgskritischen digitalen Skills von Fach- und Führungskräften wird darüber entscheiden, ob ein Unternehmen produktiver, innovativer und damit langfristig wettbewerbsfähiger ist."

– Prof. Dr. Kurt Jeschke



Digitale Kompetenzen gezielt fördern: die Top-5-Bereiche

Aus 16 verschiedenen Bereichen – von KI über Management, Informatik bis hin zu UX-Design – konnten die Teilnehmer jeweils ihre drei Favoriten auswählen. Die fünf meistgewählten Bereiche, in denen die Studienteilnehmer ihre persönlichen digitalen Kompetenzen bereits heute ausbauen würden, sind:

1

Grundlagen digitaler Arbeit (26,1%)

Als digitale Grundkompetenzen lassen sich alle Kompetenzen zusammenfassen, um sicher und kritisch mit den digitalen Technologien umgehen zu können. Dazu zählt z. B. die Fähigkeit, Applikationen und Programme auf verschiedenen technischen Geräten wie Smartphone, Computer usw. nutzen zu können. Grundlegende digitale Kompetenzen sind essenziell für Kollaboration, Lernen und Arbeiten sowie allgemein für die aktive Teilnahme an der digitalen Gesellschaft.

2

Künstliche Intelligenz (20%)

Künstliche Intelligenz (KI) oder Artificial Intelligence (AI) ist ein Teilgebiet der Informatik. KI-Systeme versuchen, menschliche Intelligenz mithilfe von Maschinen wie Computersystemen zu simulieren, und sind damit (in gewissen Grenzen) intelligent. Unter KI fallen wiederum Begriffe wie maschinelles Lernen, Deep Learning, Spracherkennung oder vorausschauende Analyse.

3

Management (19,8%)

Unter den Bereich Management lassen sich alle Aufgaben der Planung, Umsetzung und Kontrolle in einem Unternehmen zusammenfassen, mit dem Zweck, bestimmte vorher definierte Ziele zu erreichen. Die Digitalisierung von Unternehmen durchzieht fast alle Bereiche: von internen Prozessen bis hin zum Kontakt mit Lieferanten, Kunden und Geschäftspartnern. Wer die digitale Transformation im Unternehmen begleiten will, benötigt z. B. die relevanten digitalen Management-Kompetenzen – relevantes Wissen darüber, wie digitale Geschäftsmodelle und Produkte entwickelt oder digitale Prozesse etabliert werden können. Auch die datengetriebene Entscheidungsfindung (Business Intelligence oder Data Science) spielt hier mit rein.

4

Marketing (16,3%)

Marketing bezeichnet die gezielte und zielgruppenorientierte Ausrichtung der Unternehmensaktivitäten an den Bedürfnissen des Marktes, vor allem das Anbieten und Anpreisen von Produkten und Dienstleistungen. Mit der Digitalisierung verändert sich auch der Fokus des Marketings zunehmend: Um aus der breiten Masse an Angeboten herauszustechen, die das Internet verfügbar macht, rücken der Kunde und seine individuellen Bedürfnisse (Stichwort: Customer Centricity) mehr und mehr in den Mittelpunkt der Marketingaktivitäten. Digitales Marketing meint dabei jede Form von Marketing, das außerdem zunehmend online stattfindet – z. B. über die Unternehmens-Website, Social Media, Suchmaschinen wie Google, E-Mail-Marketing oder virtuelle Anzeigen.

5

Informatik (16,1%)

Informatik (auch Computerwissenschaft) ist die Wissenschaft von der systematischen Verarbeitung von Informationen und wird mittlerweile in der Praxis als sehr breites Feld begriffen. Dazu zählen z. B.: die Softwareentwicklung für Anwendungen (Frontend als auch Backend) ebenso wie IT-Software, IT-Hardware oder Servicemanagement. Auch Wissen um IT-Infrastrukturen, Cloudlösungen und Datenbanken werden immer wichtiger, um mit den riesigen Datenmengen umzugehen.

Die Unterschiede zwischen Fach- und Führungskräften

Wie wichtig ein Weiterbildungsbereich ist, wird auch von der Führungsverantwortung bestimmt: Zwar ist die Tendenz bei allen Studienteilnehmern ähnlich – abhängig von Führungsverantwortung zeigen sich jedoch unterschiedliche Wertigkeiten. Führungskräfte wollen sich vor allem im Bereich "Künstliche Intel-

ligenz" weiterbilden. Bei Fachkräften ohne Führungsverantwortung fehlen jedoch oft bereits die Basis-Kompetenzen: Die meisten Teilnehmer dieser Gruppe geben den Bereich "Grundlagen digitaler Arbeit" als den Hauptbereich an, in dem sie ihre digitalen Kompetenzen ausbauen wollen.

Führungskräfte
1. Künstliche Intelligenz
2. Management
3. Grundlagen digitaler Arbeit
4. Marketing
5. Online Marketing & eCommerce

Fachkräfte
1. Grundlagen digitaler Arbeit
2. Management
3. Künstliche Intelligenz
4. Informatik
5. Marketing

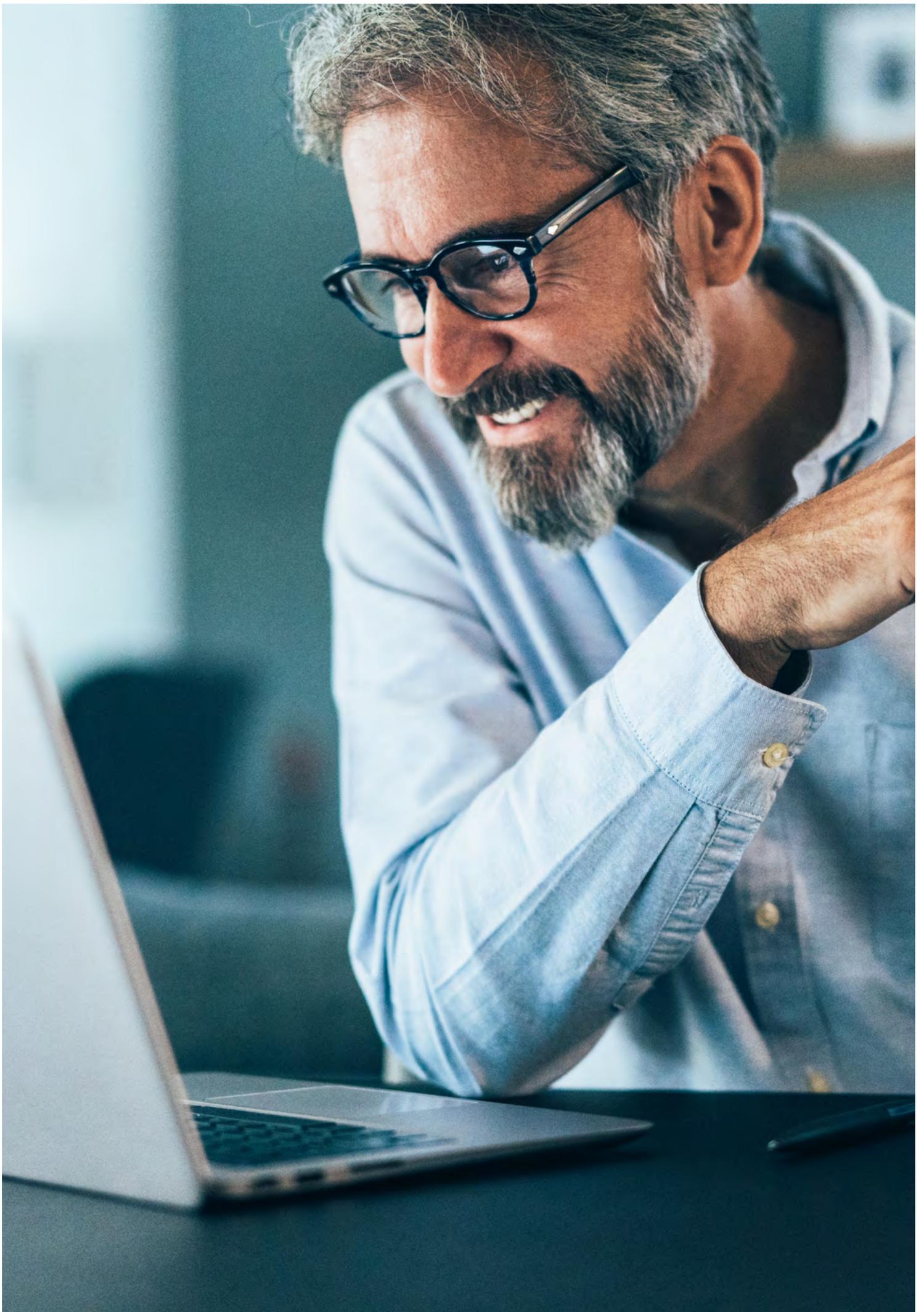
In welchen Bereichen ist der Bedarf am geringsten?

Als weniger relevant schätzen die Teilnehmer insgesamt den Ausbau ihrer persönlichen Digital Future Skills neben der Auswahl "Anderer Bereich" in den folgenden Kategorien ein, die in der Umfrage auf den letzten Rängen landen:

Platz 15: UI/UX-Design
Platz 14: Robotics
Platz 13: Softwareentwicklung
Platz 12: Industrie 4.0
Platz 11: Internet of Things

Learning #3

Die Studie verdeutlicht, dass es zwischen Fach- und Führungskräften Unterschiede gibt, was den Bedarf an Upskilling – also dem gezielten Kompetenzaufbau – für die digitalen und technischen Skills betrifft. Die Tendenz ist aber ähnlich: Beschäftigte wollen die digitalen Grundkompetenzen beherrschen, darauf aufbauend wünschen sie sich insbesondere in den Bereichen KI, Management, (Online-)Marketing und Informatik Weiterbildungsoptionen. Um alle Mitarbeiter gleichermaßen zu befähigen, braucht es daher zielgruppenspezifische Upskilling-Programme, die Einblicke in die verschiedenen Bereiche ermöglichen. So können Beschäftigte Zusammenhänge von Zukunftsthemen und Trends sowie technologischen Neuerungen umfassend begreifen.

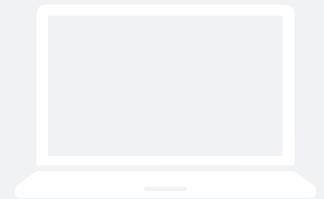
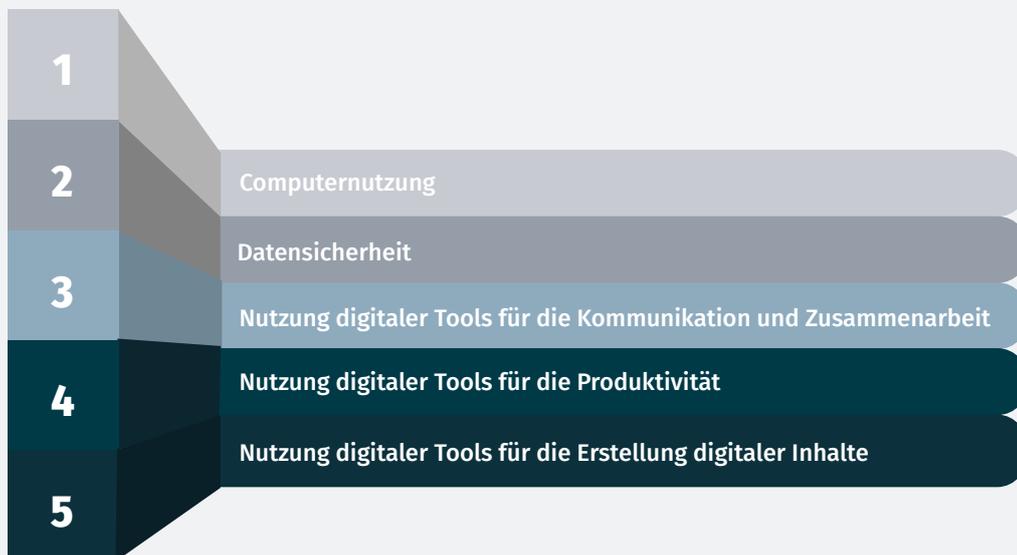


Die Top Digital Future Skills: Welche digitalen Fähigkeiten werden für die Zukunft benötigt?

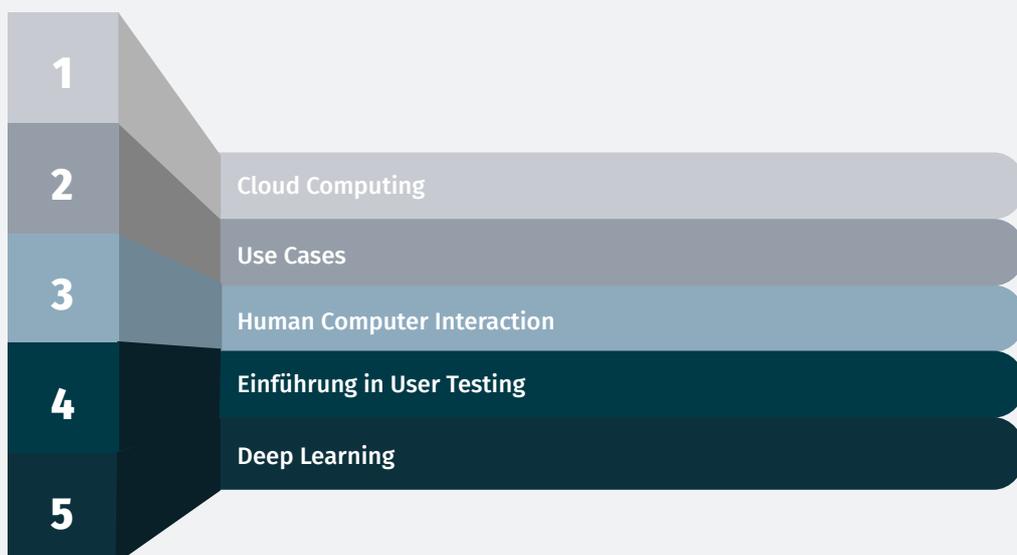
Die Top Future Digital Skills

Im Rahmen der Studie wurden die für Fach- und Führungskräfte relevantesten Qualifikationen bestimmt. Aufgeschlüsselt nach den **fünf wichtigsten Bereichen** sind dies die Top Digital Future Skills:

Grundlagen digitaler Arbeit



Künstliche Intelligenz



Management



Informatik

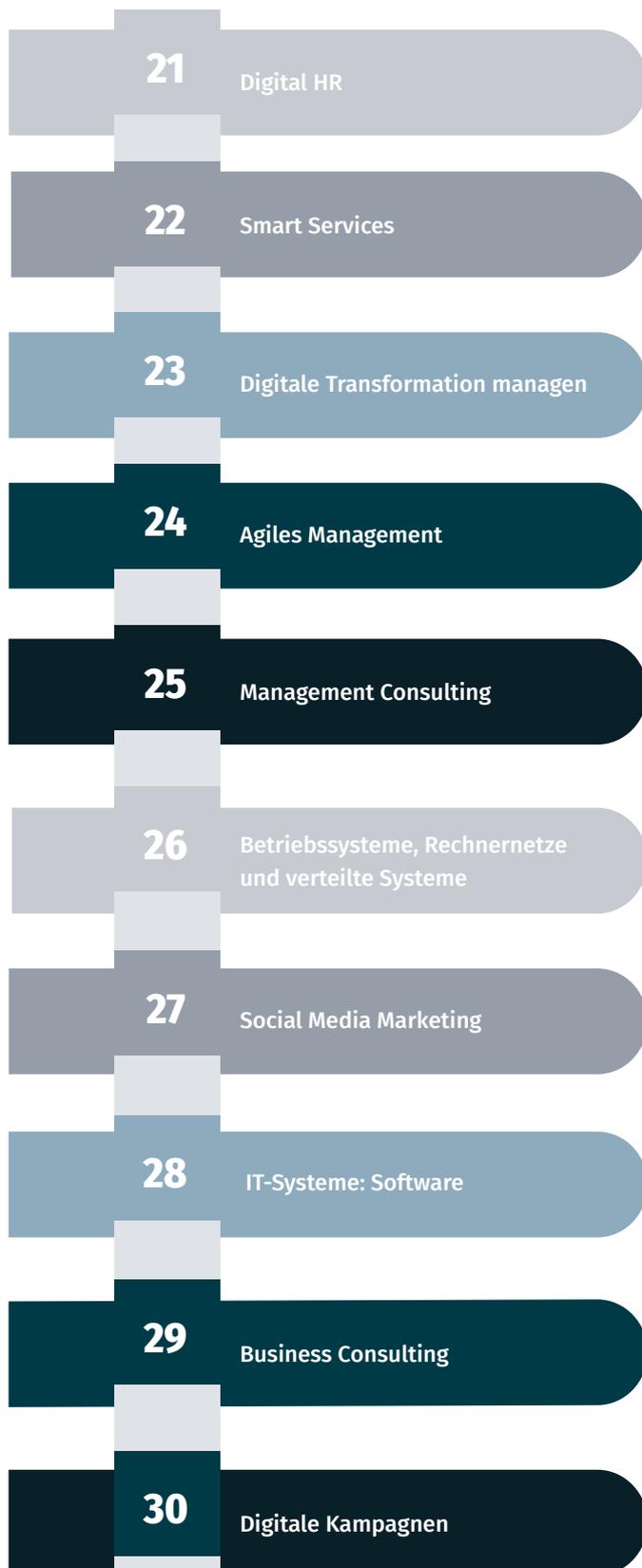


Marketing



Die Top Digital Future Skills: Gesamtranking





Der IUBH Digital Skill Builder

Wollen Sie Ihre Talente mit den wichtigsten Qualifikationen für die Zukunft ausstatten und empoweren? Die IUBH Internationale Hochschule hat auf Basis der Studienergebnisse das passende Upskilling-Angebot mit den 30 Top Digital Future Skills aus allen Bereichen entwickelt. Denn unsere Mission ist es, Menschen durch innovative Trainings und Lerninhalte zu befähigen, erfolgreich in unserer zunehmend digitalen Welt arbeiten zu können. Mit dem Angebot wollen wir Sie unterstützen, Ihre Beschäftigten durch die bedarfsgerechte und selbstbestimmte Auswahl aus 30 qualitativ hochwertigen Kursen individuell zu fördern und gleichzeitig auf einen gemeinsamen Wissensstand zu den zukünftig relevanten Themenbereichen und Kompetenzen zu bringen. [Jetzt mehr erfahren »](#)

Learning #4

Computernutzung, Datensicherheit und der Einsatz digitaler Tools, aber auch Kompetenzen in Themen wie PR, Kommunikation, Cloud Computing, Unternehmensführung, Marketing oder Data Science zählen zu den wichtigsten Digital Skills der Zukunft. Die Qualifikationen sind damit vielfältig, weisen aber – wie schon die Bereiche – einen gemeinsamen Nenner auf. Dieser besteht in der Vermittlung grundlegender digitaler Skills, um sich in der Arbeitswelt 4.0 zurechtzufinden. Auf Basis dieser Grundlagen sollten Upskilling-Programme Fach- und Führungskräften das Training der individuell gewünschten und für ihre Tätigkeiten relevantesten Kenntnisse und Fähigkeiten ermöglichen.

Der richtige Ansatz: Wie sollte berufliche Weiterbildung gestaltet sein?

1. Die richtigen Ziele setzen

Damit ein Weiterbildungsangebot die richtigen Kompetenzen vermitteln und nachhaltig wirken kann, müssen Lernziele und Inhalte aufeinander abgestimmt sein. Doch was sind die richtigen Lernziele? Die Studienergebnisse der Digital Skills Studie geben hierzu eine klare Antwort: Aus Sicht der Befragten geht

es vorrangig darum, die Kompetenzen für aktuelle Aufgaben und Tätigkeiten zu vertiefen (34,3%) oder durch eine umfangreiche Weiterbildung mehrere relevante neue Kompetenzen – sogenannte Skill-Sets – zu erwerben, um die Kompetenzen zu aktuellen Tätigkeiten und Rollen auszubauen (28,1%).

Darüber hinaus besteht der Wunsch, einen handlungsorientierten ersten Überblick über ein Thema zu erhalten (29,5%). Eine neue berufliche Rolle oder ein akademischer Abschluss in einem zukunftsrelevanten Bereich spielen für die Befragungsteilnehmer eine vergleichsweise nachrangige Rolle.

Was soll das Primärziel Ihrer Weiterbildung sein?

Single Choice, n=513



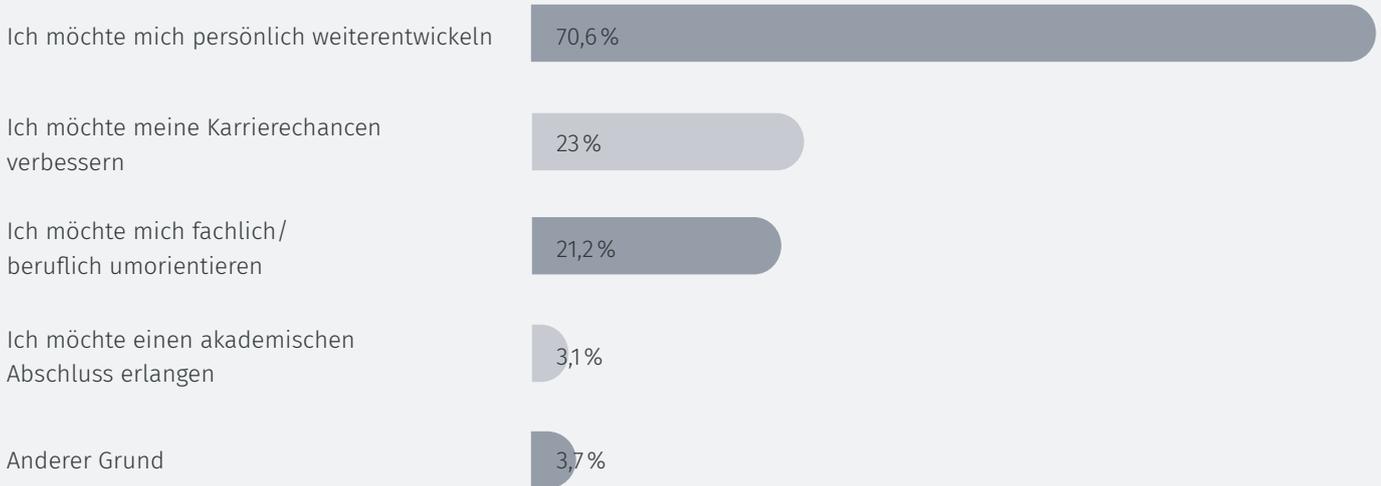
2. Für Motivation sorgen

Die Menschen treibt auch im Beruf vor allem der Wunsch an, sich persönlich weiterzuentwickeln. Für den Großteil der Befragten (70,6%) sorgt laut der Studie vor allem die persönliche Entwicklung für Motivation, wertvolle Zeit in die berufliche Weiterbildung zu investieren.

Vergleichsweise gering ist der Einfluss anderer Gründe für ihre Motivation: 23% der Teilnehmer geben an, dass sie durch die Weiterbildung im Arbeitskontext ihre Karrierechancen verbessern oder sich durch eine Weiterbildung fachlich oder beruflich umorientieren (21,2%) möchten.

Was motiviert Sie, Ihre Zeit in berufliche Weiterbildung zu investieren?

Multiple Choice, n=513



Learning #5

Antrieb und Motivation für Bildung entstehen primär durch den Wunsch, sich persönlich weiterzuentwickeln. Um das zu ermöglichen, sollten die Mitarbeiter selbst im Mittelpunkt des Weiterbildungsangebots stehen. Weiterbildungslösungen sollten so gestaltet sein, dass sie auf die individuellen Ziele der Teilnehmer einzahlen und ihnen den Aufbau einer Kompetenz bzw. eines breiteren Skill-Sets ermöglichen, um ihre bestehende Rolle bestmöglich zu erfüllen und zu vertiefen.

Fazit & 5 konkrete Handlungsempfehlungen: Damit die digitale Transformation gelingt

Es ist unumstritten, dass die Digitalisierung von Fach- und Führungskräften ein neues Set an digitalen Kompetenzen erfordert. In der Folge muss sich die Personalentwicklung in Zukunft noch stärker dafür einsetzen, Fähigkeiten und Fertigkeiten der Mitarbeitenden durch Weiterbildung zukunftsfähig zu machen. Denn um von den neuen technologischen Entwicklungen zu profitieren, produktiver und innovativer zu werden, sind Unternehmen aufgefordert, den digitalen Wandel proaktiv voranzutreiben – und alle Mitarbeiter aktiv in diesen Prozess einzubinden.

Die Ergebnisse des Digital Skills Reports zeigen: Auch die Beschäftigten legen in Zukunft noch mehr Wert auf die kontinuierliche Weiterbildung im Beruf. Neue Technologien erfordern vielfältige Qualifikationen – über verschiedenste Bereiche, Abteilungen und Branchen hinweg. Wie also können digitale Transformation und Kompetenzaufbau in der Praxis gelingen? Wir geben Ihnen dazu fünf konkrete Handlungsempfehlungen an die Hand:

1. Beziehen Sie Ihre Mitarbeiter bei Digitalisierungsvorhaben aktiv ein: Noch sieht die Mehrheit der deutschen Unternehmen die Digitalisierung als große Herausforderung für die nahe Zukunft. Um sich dieser zu stellen, bedarf es einer klaren Digitalisierungsstrategie. Es ist Aufgabe der Unternehmensführung, dessen Richtung vorzugeben. Sie muss darauf achten, dass alle Mitarbeiter aktiv in den Prozess einbezogen und durch den aktiven Aufbau digitaler Kompeten-

zen gefördert werden. Um das zu ermöglichen, sollten Unternehmen mehr Zeit und Ressourcen für die Personalentwicklung und Weiterbildung einplanen. Nur so können Mitarbeiter ein digitales Mindset erwerben und sich weiterentwickeln, um mit den neuen Aufgaben zu wachsen, die digitale Berufsbilder der Zukunft kennzeichnen.

2. Denken Sie zukunftsweisend: HR ist dafür verantwortlich, wie der Kompetenzaufbau im Unternehmen strategisch und operativ erfolgen sollte. Es kommt darauf an, vorausschauend zu denken und bestehende Mitarbeiter mit den richtigen Tools zu versorgen, um sie für neu entstehende Aufgaben und Rollenprofile zu befähigen. Durch regelmäßige Gespräche und das aktive Einfordern von Feedback der Mitarbeitenden können Sie die persönlichen Interessen, Motivation und Lernbedarfe ermitteln.

3. Schaffen Sie eine gemeinsame Basis: Um Mitarbeiter zu befähigen und für die Aufgaben der Zukunft zu empower, sind zunächst grundlegende digitale Kompetenzen im Umgang mit neuen Technologien erforderlich. Um eine gelungene Kommunikation und Zusammenarbeit im Team sicherzustellen, sollten Sie zunächst Wissen, Kompetenzen und Fähigkeiten der gesamten Belegschaft auf ein Level heben.

4. Ermöglichen Sie Ihren Mitarbeitenden den Einblick in zukünftig relevante Themen- und Kompetenzbereiche: Durch gezielte Upskilling-Initiativen lassen sich Digital Future Skills innerhalb be-

stehender Aufgaben- und Berufsprofile entwickeln – individuell, flexibel und auf den Bedarf des Einzelnen abgestimmt. Doch dabei sollte ein gutes Verständnis und der Einblick Ihrer Mitarbeitenden in unterschiedliche Themen der Digitalisierung sichergestellt werden: Nur so können Ihre Fach- und Führungskräfte Zusammenhänge von Zukunftsthemen und Trends sowie technologischen Neuerungen und Tools nachvollziehen.

5. Setzen Sie auf innovative digitale Bildungslösungen: Mit der Digitalisierung ändert sich auch die Art, wie wir Informationen aufnehmen und verarbeiten. Digitale Bildungsformen und -inhalte ermöglichen das flexible Lernen, wie, wann und wo dies Mitarbeiter möchten. Darüber hinaus bieten sie weitere Vorteile: Sie sind schnell einsetzbar, lassen sich problemlos skalieren und mit wenig Aufwand an unterschiedliche Zeit- und Lehrformate anpassen. Innovative und praxisorientierte Lernformate helfen den Unternehmen, Lernen unkompliziert in den betrieblichen Alltag zu integrieren.

Alle Interessengruppen innerhalb eines Unternehmens müssen ein gleiches Verständnis der digitalen Transformation und ihrer Auswirkungen auf die betriebliche Weiterbildung haben. Nur dann kann jeder Einzelne selbst Verantwortung übernehmen und den Wandel aktiv mitgestalten. Gelingt der Kompetenzaufbau der gesamten Belegschaft durch gezielte Upskilling-Maßnahmen, profitiert das ganze Unternehmen.



Wir unterstützen führende Unternehmen, die digitale Transformation zu meistern

Wollen Sie die **digitale Transformation** in Ihrem Unternehmen **aktiv vorantreiben**? Unser Ziel ist es, Ihre Personalentwicklung dabei bestmöglich zu unterstützen. Deshalb entwickeln wir zukunftsgerichtete Bildungslösungen, die die vorgestellten Handlungsempfehlungen abdecken – auf Wunsch gemeinsam mit Ihnen und individuell auf Ihre Bedürfnisse angepasst. Dabei setzen wir auf viel Expertise, langjährige Erfahrung, neueste Lernmethoden und innovative technologische Unterstützung.

Mit unserem [Digital Skill Builder](#) ermöglichen Sie Ihren Talenten beispielsweise den gezielten Einblick in die wichtigsten Themen der Digitalisierung und den Aufbau der **30 gefragtesten digitalen Schlüsselkompetenzen**: von den Grundlagen wie Computer Training über Kompetenzen in den Bereichen Marketing, Management bis hin zu KI, Data Science und UX-Design. Darauf aufbauend haben wir zudem ein modulares und einzigartiges **Upskilling-Konzept** entwickelt:



Vorabberatung (Möglicher "Skills Check" bspw. auf Abteilungslevel)

TRAINING	NANO DEGREE	DIPLOMA	CAREER-PATH	DEGREE
Einstieg & Impuls	Themen-spezifischer Inhalt	Kernkompetenz, 3 Nano Degrees + 1 Projekt	Qualifikation für ein Jobprofil	Bachelor- oder Master-Abschluss
1 Training	1 Kurs(5 ECTS)	20 ECTS	2-3 Diplomas + Projekte	3 Diplomas + Thesis
~4-8 h	~ 50h (150h mit ECTS)	~ 300h (600h mit ECTS)	~1.000 h mit ECTS	18-36 x 150h
~2 Wochen	~1-2 Monate	~4-6 Monate	~24-36 Monate	~24-48 Monate
z. B. Intro Programmiersprache Java	z. B. Programmiersprache Java	z. B. Programmieren	z. B. Entwickler	z. B. Informatik



Ausblick auf persönliche Weiterentwicklung + Abschluss als Nachweis steigert die Mitarbeitermotivation, wertvolle Zeit in Bildung zu investieren

OFFENES SYSTEM

- Anerkennung und Integration Ihres bestehenden Trainingsportfolios
- European Creditpoint Transfer System (ECTS) wird als Währung genutzt

MODULAR & SCALABLE

- Niedrigschwellige Eintrittsbedingungen mit wertigen Zwischenerfolgen/Zertifikaten bis hin zum Abschluss
- Flexibles Online Learning der relevanten Digital Future Skills in einer Vielzahl von Kursen

BUNDLING & CUSTOMIZATION

- Bündeln von Kursen für kundenspezifische Diplomas
- Anpassbare Studien-Spezifikationen

Möchten Sie mehr erfahren? Dann melden Sie sich jederzeit gerne bei uns! Unsere erfahrenen Key Account Manager sind dafür persönlich für Sie da. Oder haben Sie Fragen oder Anmerkungen zur Studie? Auch dann freuen wir uns auf Ihre Nachricht.

Über die IUBH Internationale Hochschule

Praxisnähe, internationale Ausrichtung oder maximale Flexibilität: Die IUBH Internationale Hochschule bereitet über 40.000 Studierende auf den globalen Arbeitsmarkt vor. Sie versammelt unter ihrem Dach über 200 Studienprogramme, die in vier voneinander unabhängigen Hochschulbereichen angeboten werden: dem IUBH Dualen Studium, dem IUBH Fernstudium, dem IUBH Berufsbegleitenden Studium sowie den IUBH Campus Studies. Daneben unterstützt die private Hochschule Unternehmen mit ihrem breiten akademischen Angebot sowie maßgeschneiderten Bildungslösungen aktiv bei der Personalgewinnung und Mitarbeiterentwicklung. Knapp 6.000 Unternehmen haben bereits erfolgreich mit der IUBH kooperiert. Weitere Informationen zu unserem Digital Skill Builder und unseren weiteren Lösungen für Unternehmen finden Sie unter www.iubh-fuer-unternehmen.de.

Über den Autor

Prof. Dr. Kurt Jeschke ist Professor für ABWL und Unternehmensführung an der IUBH Internationalen Hochschule. Er studierte Wirtschaftswissenschaften an der Universität Hannover, wo er auch promovierte. Nach seinem Abschluss war Kurt Jeschke mehrere Jahre für die Volkswagen AG und später in der internationalen Unternehmensberatung tätig. An der IUBH Internationalen Hochschule ist Kurt Jeschke parallel zu seiner Professur als IUBH Prorektor Corporate tätig und verantwortet in dieser Funktion die Entwicklung und Umsetzung von Trainings, Studienprogrammen sowie Weiterbildungsformaten für Unternehmen. Er ist Experte für Corporate Learning, digitale Bildungsformate und Upskilling und publiziert regelmäßig zu diesen Themen.



"Die gezielte Vermittlung digitaler Kompetenzen durch Upskilling sorgt automatisch für mehr Arbeitsmotivation, Zufriedenheit und Bindung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Für das Unternehmen resultieren daraus mehr Innovationskraft, eine höhere Produktivität und die Stärkung der Arbeitgebermarke nach innen und außen."

– Prof. Dr. Kurt Jeschke

Ihr Kontakt zu uns

+49 (0) 2224 123 06 121

info@iubh-fuer-unternehmen.de

www.iubh-fuer-unternehmen.de

Über die Studie "Future Digital Skills Report"

Die Studie wurde als Panel-Befragung im Zeitraum vom 07. bis 12.10.2020 durchgeführt. Teilnehmer sind insgesamt 546 Fach- und Führungskräfte aus deutschen Unternehmen verschiedenster Größen und Branchen. Zu den Befragten zählen Geschäftsführer (10%), Mitarbeiter der mittleren oder unteren Führungsebene (20%), fachliche Mitarbeiter (45%), Mitarbeiter in Schnittstellenfunktionen (15%) und Mitarbeiter in Personalabteilungen (10%). Rund die Hälfte der Teilnehmer (52,2%) ist weiblich.

In 12,4% der Unternehmen, aus denen die Teilnehmer stammen, sind weniger als 20 Mitarbeiter beschäftigt, in 17% sind es zwischen 21–100, in 19,2% zwischen 101–500, in 12,3% zwischen 501–1.000, in 11,2% zwischen 1.001–5.000 und in 16,8% mehr als 5.000 Mitarbeiter. Für spätere Auswertungen wurden die Unternehmen zur besseren Übersicht geclustert: Unterschieden werden in der Studie kleine Unternehmen (bis zu 20 Mitarbeiter), mittelgroße Unternehmen (21–500 Mitarbeiter) und große Unternehmen (>500 Mitarbeiter).

Die Befragten verteilen sich neben den unterschiedlichen Funktionen innerhalb ihrer Unternehmen auch auf verschiedenste Branchen, vom sozialen Sektor über den öffentlichen Sektor, Medien und Verlagshäuser, Unternehmen der Versicherungs- und Finanzbranche, Transport- und Logistikunternehmen bis hin zu Unternehmen aus dem Bildungssektor, um nur einige Beispiele zu nennen. Der Großteil der Teilnehmer verfügt über mehr als 10 Jahre Arbeitserfahrung.

Quellen

- 1 Arntz, Gregory & Zierahn, 2020: Digitalisierung und die Zukunft der Arbeit, Digitale Potenziale nutzen und gestalten. Abrufbar unter: <https://www.wirtschaftsdienst.eu/inhalt/jahr/2020/heft/13/beitrag/digitalisierung-und-die-zukunft-der-arbeit.html>
- 2 IUBH Internationale Hochschule, 2020: Digitalisierung und neues Lernen im Fokus. Trendstudie Upskilling 2020. Abrufbar unter: <https://www.iubh-fuer-unternehmen.de/wp-content/uploads/IUBH-Whitepaper-Trendstudie-Upskilling-2020.pdf> [26.11.2020]
- 3 McKinsey Global Institute, 2017: Jobs Lost Jobs Gained.
- 4 World Economic Forum, 2020: The Future of Jobs Report 2020.
- 5 IUBH Internationale Hochschule, 2020: Digitalisierung und neues Lernen im Fokus. Trendstudie Upskilling 2020. Abrufbar unter: <https://www.iubh-fuer-unternehmen.de/wp-content/uploads/IUBH-Whitepaper-Trendstudie-Upskilling-2020.pdf> [26.11.2020]
- 6 Bitkom Research, 2019: Erstmals mehr als 100.000 unbesetzte Stellen für IT-Experten. Online abrufbar unter: [bitkom.org/Presse/Presseinformation/Erstmals-mehr-als-100000-unbesetzte-Stellen-fuer-IT-Experten](https://www.bitkom.org/Presse/Presseinformation/Erstmals-mehr-als-100000-unbesetzte-Stellen-fuer-IT-Experten) [10.11.2020]
- 7 Stifterverband & McKinsey, 2018: Der Future-Skills-Bedarf bis 2023. Online abrufbar unter: <https://www.stifterverband.org/future-skills/bedarf-bis-2023> [23.11.2020]
- 8 Engels, 2020: IW-Kurzbericht 23/2020. Corona: Stresstest für die Digitalisierung in Deutschland.
- 9 Faber, 2018: Digitalisierung – ein Megatrend: Treiber & Technologische Grundlagen. In Erner: Management 4.0 – Unternehmensführung im digitalen Zeitalter, S. 3–42, Springer Verlag.

Impressum

IUBH Internationale Hochschule
Juri-Gagarin-Ring 152
99084 Erfurt
www.iubh-fuer-unternehmen.de

info@iubh-fuer-unternehmen.de