



Digitalisierung und neues Lernen im Fokus

Trendstudie Upskilling 2020



Inhaltsverzeichnis

Eine Gesellschaft im Wandel: Neue Arbeit – neues Lernen	3
Skill Gaps sind real – und wachsen zunehmend	5
Relevante Bereiche und Skills – notwendige Kompetenzen sind bekannt	6
Die Future Skills von morgen	7
Soft Skills – trotz oder gerade wegen digitalem Fortschritt immer wichtiger	9
Lernbereitschaft ist vorhanden – doch ein Faktor fehlt	10
Bildung eine Budgetfrage? Zeitmangel der gewichtigste Faktor	11
Eindeutig: Blended-Formate als Weiterbildungsmethode präferiert	12
Fazit: Upskilling als Weiterbildungsform der Zukunft	14
Fit für die Zukunft: Upskilling mit der IUBH	15

In der vorliegenden Trendstudie steht das Thema "Digitalisierung & neues Lernen" im Fokus. Für die Studie befragten wir anonymisiert insgesamt 1.219 unterschiedliche Arbeitnehmer im Zeitraum vom 30.01.2020 bis zum 02.02.2020. Ziel der Befragung war es, den strategischen Weiterbildungsbedarf in Deutschland zu erheben und die aktuellen Anforderungen an Weiterbildungsmaßnahmen zu erfassen. Die Bandbreite der befragten Personen reichte von Führungskräften aus der Geschäftsführung (19,3%) und dem mittleren Management (30,8%) über Mitarbeiter der Personalabteilung (20,3%) bis hin zu Facharbeitern (26,5%). Neben den Ergebnissen dieser Umfrage gehen wir im Rahmen des vorliegenden Whitepapers auf externe Drittstudien ein, die als solche gekennzeichnet sind.

EINE GESELLSCHAFT IM WANDEL: NEUE ARBEIT – NEUES LERNEN

Wir stehen vor der größten Bildungsherausforderung unserer Zeit: Neueste Studienerkenntnisse zeigen, dass die **fortschreitende Digitalisierung** einen enormen Einfluss auf den **lokalen Arbeitsmarkt** hat – und damit auch die **Anforderungen an berufliche Weiterbildung** grundlegend verändert. Als Folge des digitalen Wandels kristallisieren sich verschiedene **zentrale Entwicklungen** heraus, auf die Unternehmen und HR nun reagieren müssen:

- **Arbeitsplätze entfallen:** Neue technologische Möglichkeiten wie Automatisierung und künstliche Intelligenz sorgen dafür, dass der Großteil bestehender Berufsfelder zukünftig komplett wegfällt – bis 2030 sollen circa 30 Prozent und bis 2050 sogar bis zu 50 Prozent aller Tätigkeiten betroffen sein.¹
- **Fachkräftemangel nimmt zu:** Allein im Bereich IT sind aktuell über 124.000 Stellen unbesetzt.² Doch auch in anderen Branchen ist der War for Talents schon lange ausgebrochen: Rund 56 Prozent aller Unternehmen nennen den Mangel an Fachkräften als ihr aktuell größtes Geschäftsrisiko.³
- **Neue Arbeit macht neue Skills erforderlich:** Während einige Berufe verschwinden, entstehen gleichzeitig ganz neue Arbeitsformen und Berufsprofile. Viele berufliche Tätigkeiten verändern sich außerdem und werden zunehmend komplexer. Viele Berufe fordern damit heute ein neues Set an digitalen und nicht-digitalen Schlüsselqualifikationen.
- **Kompetenzbedarf verändert sich:** Auch bei Neueinstellungen und Stellenausschreibungen zeigt sich, dass digitale und technische Kompetenzen, aber auch Soft Skills heute stärker denn je gefragt sind.⁴ Gleichzeitig steigt die Nachfrage nach denjenigen Fachkräften, die einen akademischen Abschluss in IT, Data Science, künstlicher Intelligenz, UX-Design und verwandten Themenfeldern besitzen. Das bedeutet: Die Diskrepanz zwischen bestehenden und geforderten Kompetenzen der Arbeitnehmer wächst.

Warum es neue Lernformate für Upskilling braucht Auswirkungen der Digitalisierung auf den Arbeitsmarkt



Die Corona-Pandemie Anfang 2020 hat Millionen von Menschen ins **Homeoffice** und unzählige Unternehmen grundlegend **zum Umdenken gezwungen**. Covid-19 hat die Digitalisierung damit zusätzlich angekurbelt – und den **Druck** auf Unternehmen jeder Größe und Branche **weiter verschärft**.

All diese Entwicklungen machen es deutlicher denn je: Die **Zukunft, das ist heute**. Für Geschäftsführer und HR-Manager wird der systematische Aufbau der zunehmend relevanter werdenden **Kompetenzen ("Upskilling")** damit zum **wichtigsten Hebel**, um sich gegen den War for Talents durchzusetzen und den Erfolg ihres Unternehmens in der Zukunft sicherzustellen. Unternehmen sollten also so schnell wie möglich anfangen, in die Future Skills ihrer Workforce zu investieren.

Der tiefgreifende Wandel unserer Arbeitswelt verändert gleichzeitig auch die **Anforderungen**, die ein **zeitgemäßes Weiterbildungskonzept** erfüllen muss. Es braucht eine Neuausrichtung der Lernmodelle und -kultur, die weiter greift als die klassischen Lernangebote – und genau da ansetzt, wo der **Kompetenzbedarf** besteht. Das zeigen auch die Ergebnisse der vorliegenden Trendstudie.

Die Studie der IUBH untersucht im Kontext dieser größten Bildungsherausforderung unserer Zeit die noch offengebliebenen Fragen. Um zunächst die aktuelle Ausgangslage zu beleuchten, werden auch externe Quellen bestehender Forschung zitiert, die die Grundlage der durchgeführten Umfrage darstellen. Erfahren Sie: Wie genau muss ein **zeitgemäßes** und **effizientes Weiterbildungskonzept** aussehen? Was sind die **größten Herausforderungen** für Unternehmen, HR, Mitarbeiter und Führungskräfte? Und **welche Hard und Soft Skills** braucht es heute und in Zukunft wirklich?



SKILL GAPS SIND REAL – UND WACHSEN ZUNEHMEND

In **über 80 Prozent aller Unternehmen** wird aufgrund des rasanten Wandels heute oder in naher Zukunft ein **Skill Gap** bestehen – es fehlen also Kompetenzen und Talente in **bestimmten Bereichen**, die sie zukünftig benötigen werden. Das geht aus einer Studie von McKinsey hervor.⁷ Der Großteil der Studienteilnehmer geht davon aus, dass diese **Lücke** in den nächsten Jahren **weiter zunehmen** wird.

Über 80 % aller Unternehmen haben heute oder in naher Zukunft Skill Gaps ...

Wann mit dem Auftreten von Skill Gaps im Unternehmen zu rechnen ist (In % der Befragten)



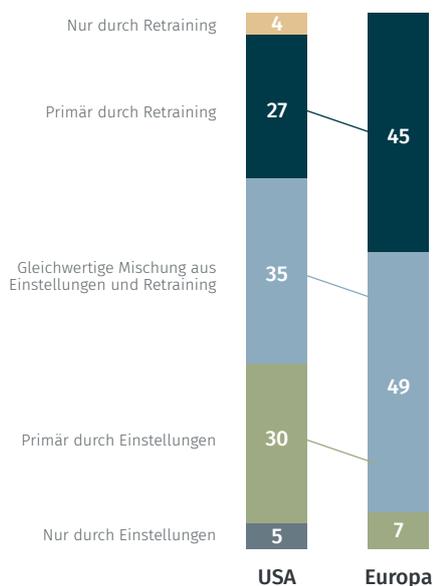
Anteil der derzeitigen Positionen im Unternehmen, die in den nächsten 5 Jahren durch Markt- und Technologietrends gefährdet sind (In % der Befragten)⁸



Quelle: Organization Practice and McKinsey Accelerate Beyond hiring: How companies are reskilling to address talent gaps

Unternehmen setzen daher einen strategischen Schwerpunkt auf das **Retraining ("Upskilling")** ihrer Mitarbeiter. Damit gemeint ist eine **fachspezifische** und **handlungsorientierte** Weiterbildung **im bestehenden Aufgabenprofil**. Es kann aber auch eine Weiterentwicklung **hin zu einer anderen Rolle** im Unternehmen bedeuten. Alternativ können Organisationen Skill Gaps auch durch Neueinstellungen schließen. Die Unternehmen in Europa setzen jedoch bislang im Gegensatz zu den USA verstärkt auf Retraining, um die bestehenden Wissenslücken zu schließen.

... die sie in Europa überwiegend durch Retraining schließen wollen



Quelle: Organization Practice and McKinsey Accelerate Beyond hiring: How companies are reskilling to address talent gaps

RELEVANTE BEREICHE UND SKILLS – NOTWENDIGE KOMPETENZEN SIND BEKANNT

79 Prozent aller CEOs sind laut einer globalen Umfrage von PwC besorgt über einen **"Digital Skill Gap"** in ihrem Unternehmen.⁹ Der Fokus liegt dabei auf den digitalen Kompetenzen. Gemeint ist also die Lücke zwischen den tatsächlich vorhandenen und den in Zukunft benötigten digitalen Kompetenzen im Unternehmen. Die Herausforderungen der Zukunft sind ihnen damit bekannt. Viele Unternehmen suchen bereits nach Lösungen, wie sie ihre **Mitarbeiter gezielt weiterbilden** können, um den dadurch zunehmenden Bedarf an Fachkräften und erforderlichen Skills zu decken.

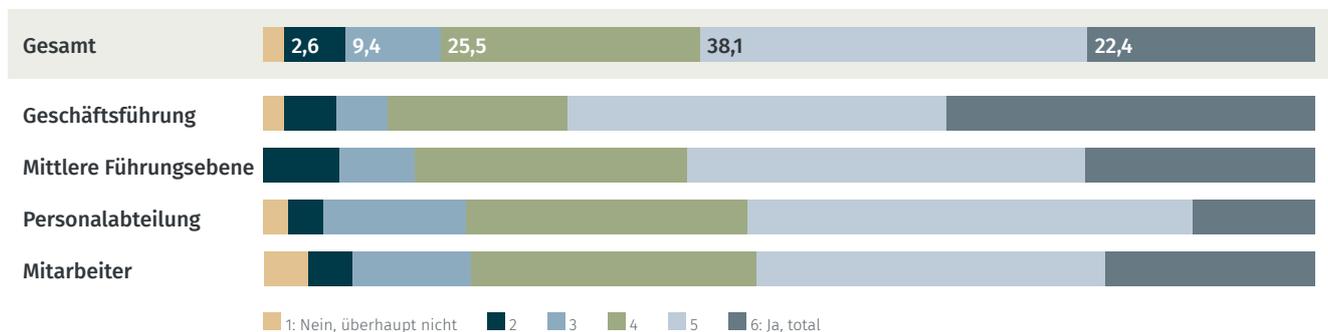
Auch innerhalb der IUBH Trendstudie gibt die große Mehrheit der Befragten an, sich dieser zukünftigen Herausforderung bewusst zu sein. Der Großteil der Befragten kann also nachvollziehen, **welche Kompetenzen** Mitarbeiter in den nächsten Jahren benötigen, jeweils für

- die **persönliche Arbeit**
- die jeweilige **Abteilung**
- das **Unternehmen** insgesamt

Vor allem Geschäftsführer wissen laut der Studienergebnisse bereits heute, welche Kompetenzen in den nächsten drei bis fünf Jahren für sie relevant werden. Insgesamt sind es knapp über 60 Prozent der Teilnehmer, die angeben, dass sie sich der benötigten Skills der Zukunft **bewusst** oder **total bewusst** sind.

Notwendige Kompetenzen sind bekannt

Wissen Sie, welche Kompetenzen für Sie persönlich/Ihre Abteilung/Ihr Unternehmen in den nächsten 3 bis 5 Jahren relevant sind? (In %; Single Choice)



Gesamt: n=1.013; Geschäftsführung: n=198; Mittlere Führungsebene: n=314; Personalabteilung: n=213; Mitarbeiter: n=265
Quelle: Trendstudie "Digitalisierung und Neues Lernen", IUBH 2020

Auf dem Weg zu relevanten Hard Skills nennen 26,8 Prozent der Befragten **Online & Social Media Marketing** (26,8%) als den Kernbereich, um für die Zukunft gut aufgestellt zu sein. Nahezu auf einer Ebene sehen sie Kenntnisse in folgenden Bereichen als am relevantesten für ihr Unternehmen an:

- **Digitale Businessmodelle** (22%)
- **Data Analytics & Big Data** (21,5%)
- **IT- & ERP-Systeme** (18,4%)

Interessant ist allerdings: 17,4 Prozent der Befragten sehen **keinen Handlungsbedarf** im Hinblick auf weitere Qualifikationen für die Zukunft. Hier stechen besonders Mitarbeiter von kleineren Unternehmen hervor. Unter diesen vertritt rund ein Viertel (22,9%) die Meinung, dass es keinen beson-

deren Bedarf am Erwerb der angegebenen fachlichen Qualifikationen gibt.

Unternehmen mittlerer Größe (21–500 Mitarbeiter) und größere Unternehmen (über 500 Mitarbeiter) haben diesbezüglich ein differenzierteres Meinungsbild. So sind es hier nur 13,9 Prozent bzw. 18,5 Prozent der Befragten, die sich negativ oder neutral gegenüber Handlungsbedarf zu zukunftsgerichteten Qualifikationen äußern.

Der Großteil der Teilnehmer ist sich also einig: Der **Fortbildungsbedarf** ist dringend notwendig – allerdings nicht nur in Bezug auf fachliche Qualifikationen, sondern auch bezüglich **Soft Skills** und **Führungskompetenzen** ihrer Mitarbeiter.

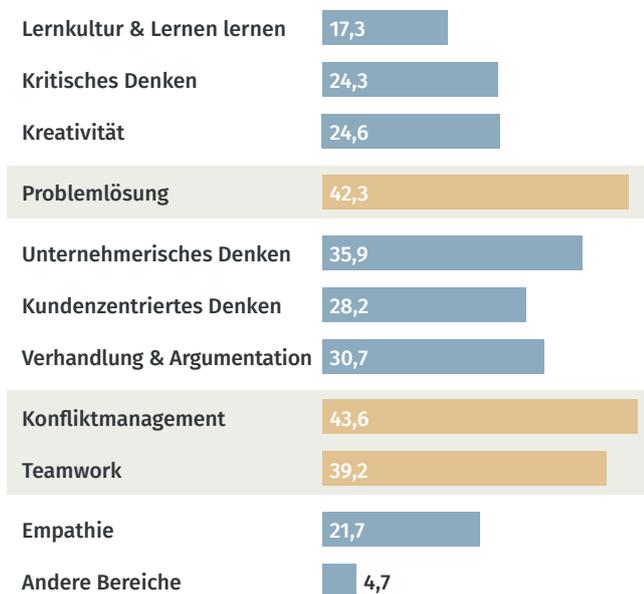


SOFT SKILLS – TROTZ ODER GERADE WEGEN DIGITALEM FORTSCHRITT IMMER WICHTIGER

Die Ergebnisse der Studie machen deutlich: Neben den Hard Skills spielen **Soft Skills** in der digitalen Welt eine zunehmend wichtige Rolle. Die **wertvollsten Fähigkeiten** sind solche, die Entwicklungen wie Automatisierung und künstliche Intelligenz **ergänzen** – anstatt dagegen zu konkurrieren.

Mitarbeiter entwickeln #1 Prio Soft Skills & Führungskompetenzen

Haben Sie in Ihrem Arbeitsalltag/Ihrem Unternehmen einen Bedarf an der Erweiterung von persönlichen und zwischenmenschlichen Kompetenzen? Wenn ja, in welchen Bereichen? (In %; Multiple Choice)



Gesamt: n=988
Quelle: Trendstudie "Digitalisierung und Neues Lernen", IUBH 2020

Die Soft Skills der Zukunft

Vor allem große Unternehmen (über 500 Mitarbeiter) und Unternehmen mittlerer Größe gehen davon aus, dass die "weichen" Kompetenzen in Zukunft an Relevanz zunehmen. Dazu zählen sie insbesondere diese Fähigkeiten:

- **Konfliktmanagement** (43,6%)
- **Problemlösungskompetenz** (42,3%)
- **Teamwork** (39,2%)

Laut Angaben der Mitarbeiter in größeren Unternehmen besteht hier **akuter Handlungsbedarf**: Die Arbeitnehmer wollen diese Kompetenzen auch **selbst vertiefen** und **erweitern**.

Welche Führungsqualifikationen möchten Sie weiterentwickeln? (In %; Multiple Choice; Frage nur an Führungskräfte)



Führungsqualifikationen: Upskilling-Bedarf ist da

Die befragten **Führungskräfte** legen allerdings einen anderen Schwerpunkt. Sie wollen ihre Fähigkeiten vor allem in folgenden Bereichen weiter ausbauen:

- **Mitarbeiterentwicklung** (53,8%)
- **Stressprävention** (33,6%)
- **Delegieren & Loslassen** (32,6%)

Diese Ergebnisse verdeutlichen: Auch die Führungskräfte sehen es als besonders notwendig an, die Fähigkeiten und Kenntnisse ihrer Mitarbeiter selbst **durch Upskilling gezielt entwickeln** und **fördern** zu können.

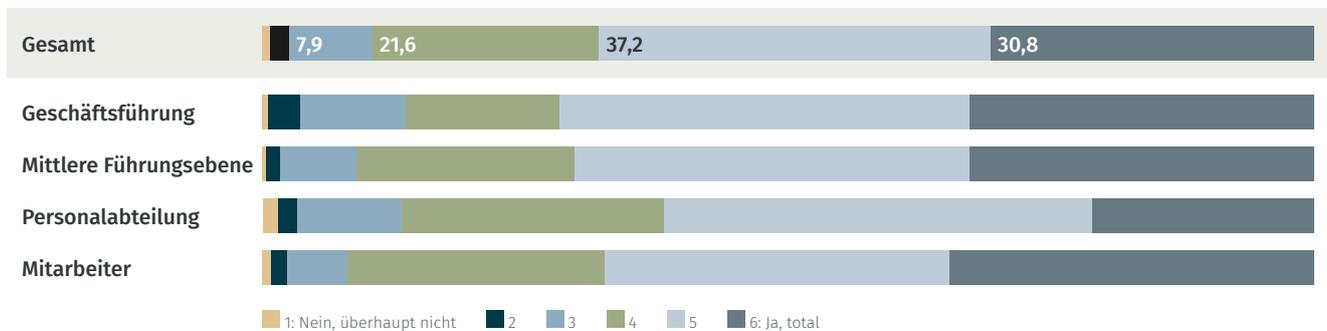
LERNBEREITSCHAFT IST VORHANDEN – DOCH EIN FAKTOR FEHLT

Knapp 90 Prozent der Befragten geben an, dass sie sich **persönlich weiterbilden** – unabhängig von der Position, in der sie arbeiten. Vor allem für die CEOs (95%) ist Weiterbildung wichtig, während die Einschätzung der Weiterbildungsbereitschaft der HR-Mitarbeiter (86,3%) etwas niedriger ausfällt. Der Großteil der befragten Unternehmen hat **bereits in Weiterbildungsangebote investiert**. 85,7 Prozent der Führungskräfte geben an, dass ihr Unternehmen bereits Maßnahmen zur Weiterbildung umgesetzt hat.

Die Trendstudie der IUBH zeichnet damit ein klares Bild: Die Bereitschaft der Unternehmen zur Weiterentwicklung ist da – und auch die **Lernbereitschaft** der befragten Arbeitnehmer ist **vorhanden**. Das gilt über alle Hierarchieebenen hinweg: Insgesamt bewerten auch hier **knapp 90 Prozent** der Befragten die Lernbereitschaft in ihrem Team **positiv**.

Die Lernbereitschaft ist vorhanden ...

Wie sehr sind Sie/ist Ihr Team/sind Ihre Mitarbeiter bereit, sich mit neuen Themen auseinanderzusetzen und sich kontinuierlich weiterzubilden? (In %; Single Choice)



Gesamt: n=1.013; Geschäftsführung: n=198; Mittlere Führungsebene: n=314; Personalabteilung: n=213; Mitarbeiter: n=265
Quelle: Trendstudie "Digitalisierung und Neues Lernen", IUBH 2020

... doch es fehlt an der Zeit

Warum bilden sich Mitarbeiter nicht weiter?



Was würde Ihnen helfen, sich persönlich weiterzubilden?



Quelle: Trendstudie "Digitalisierung und Neues Lernen", IUBH 2020

BILDUNG EINE BUDGETFRAGE? ZEITMANGEL DER GEWICHTIGSTE FAKTOR

Was hält Mitarbeiter also davon ab, sich persönlich weiterzuentwickeln? Die am häufigsten genannte Antwort: **Zeitmangel (40,2%)**. Das zeigt: Ein zielführendes Weiterbildungsangebot sollte Lernen einfach und schnell zugänglich machen, etwa indem es Mitarbeitern modulares Lernen – also die Aufnahme von Wissen in **kurzen und kleinen Einheiten** – ermöglicht, das sie dann direkt on the Job anwenden können.

Was die Umsetzung im Unternehmen hindert

Wenn es darum geht, Weiterbildungsmaßnahmen für das ganze Team bzw. ihre Mitarbeiter umzusetzen, spielen laut der Trendstudie verschiedene Faktoren eine Rolle. Die befragten Unternehmen geben verschiedene Gründe dafür an, dass sie noch keine Weiterbildungsmaßnahmen umgesetzt haben. Dazu zählen hauptsächlich:

- **Fehlendes Budget** (31,3%)
- **Fehlendes Angebot an Weiterbildungsmaßnahmen** (29,9%)
- **Keine Zeit, sich mit Angeboten auseinanderzusetzen** (29,9%)
- **Keine Zeit für Weiterbildungsmaßnahmen** (28,4%)

Es fehlt an Zeit & einem geeigneten Angebot

Was hindert Sie daran, sich persönlich weiterzubilden?

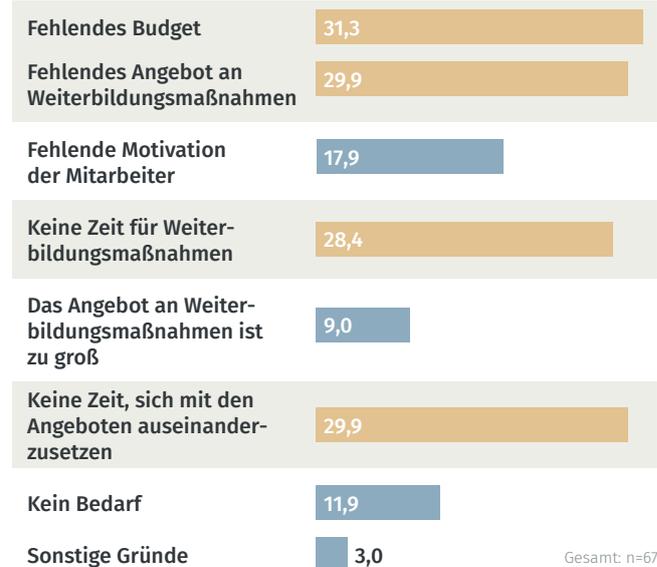
(In %; Multiple Choice; Frage nur an Personen, die sich nicht persönlich weiterbilden)



Gesamt: n=102
Quelle: Trendstudie "Digitalisierung und Neues Lernen", IUBH 2020

Was hat Sie bisher daran gehindert, Weiterbildungsmaßnahmen für Ihre Mitarbeiter umzusetzen?

(In %; Multiple Choice; Frage nur an Führungskräfte, die noch keine Weiterbildungsmaßnahme umgesetzt haben)



Gesamt: n=67

Größe des Unternehmens entscheidend

Was die Umsetzung von Weiterbildungsmaßnahmen, die Zeit und das Budget betrifft, zeigen sich **hinsichtlich der Unternehmensgröße Unterschiede**: Während in mehr als 90 Prozent der Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitern bereits Weiterbildungsmaßnahmen umgesetzt wurden, liegt der Anteil bei kleinen Unternehmen nur bei etwas mehr als 60 Prozent.

Je größer das Unternehmen ist, **desto mehr Zeit** und **Geld** stehen im Schnitt außerdem für die Weiterentwicklung der Mitarbeiter zur Verfügung. Führungskräfte von **kleinen Unternehmen** gewähren ihren Mitarbeitern durchschnittlich 7,9 Tage und bis zu 1.000 Euro Budget. **Große Unternehmen** mit mehr als 5.000 Mitarbeitern räumen ihren Angestellten dagegen durchschnittlich rund 11 Tage und 1.001–1.500 Euro für Fortbildungen ein. Ein fortschrittliches Weiterbildungssystem sollte damit im besten Fall maßgeschneidert auf die **individuellen Bedürfnisse und Anforderungen** des jeweiligen Unternehmens und auf den **persönlichen Bedarf** des Lernenden zugeschnitten sein.

EINDEUTIG: BLENDED-FORMATE ALS WEITERBILDUNGSMETHODE PRÄFERIERT

Mit Blick auf das **optimale Lernformat für den Kompetenzerwerb** sind sich alle Teilnehmer über die verschiedenen Hierarchieebenen einig: 72,2 Prozent der Befragten sind der Meinung, dass eine **Kombination** verschiedener Lernformate den größten Erfolg als Lernform verspricht. Dazu gehören:

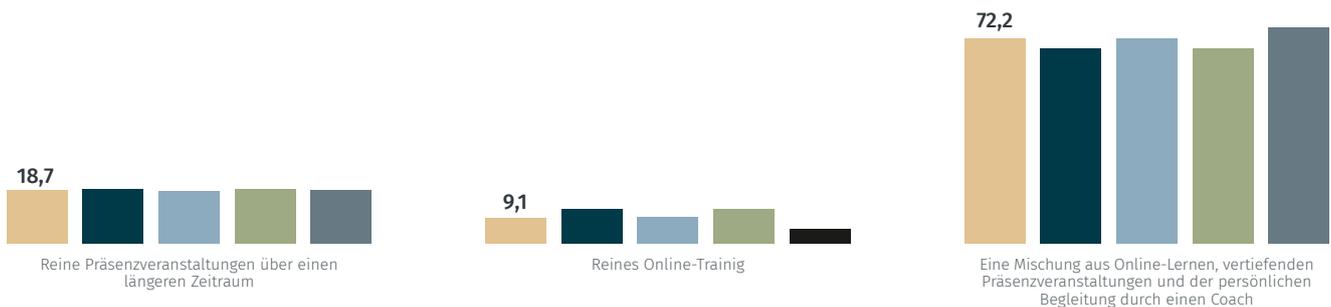
- **Online-Trainings**
- **Vertiefende Präsenzveranstaltungen**
- **Die persönliche Begleitung durch einen Coach**

Reine Langzeit-Präsenzveranstaltungen (18,7%) und reines Online-Training (9,1%) finden bei den Befragten dagegen deutlich weniger Zuspruch.

Ein Plus: Durch den Micro-Learning-Ansatz sowie die Mischung aus Online-Lernen und persönlicher Interaktion im sogenannten **Blended-Format** kann das Lernen außerdem großteils **selbstgesteuert** erfolgen. Dies ist ein weiterer wichtiger Anforderungspunkt an Weiterbildungsanbieter, wie auch eine aktuelle Studie der Boston Consulting Group (BCG) bestätigt.¹⁰

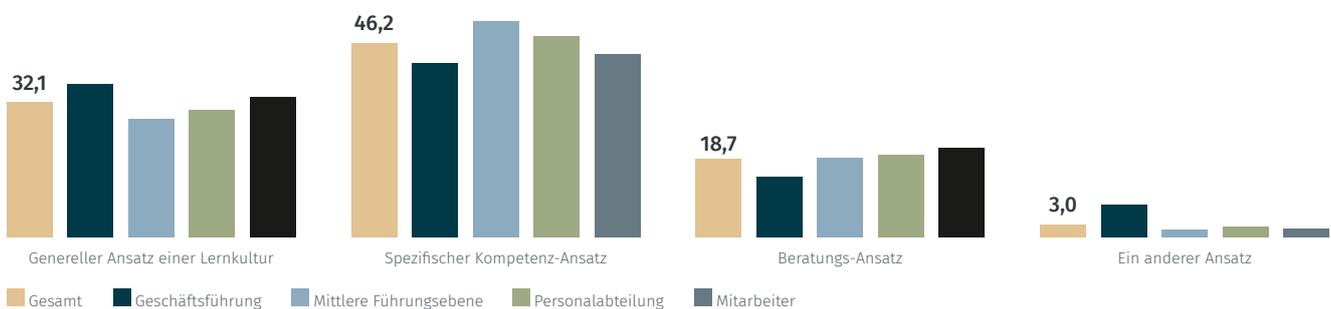
Blended Formate sind dabei die Methode der Wahl ...

Welches Format ist aus Ihrer Sicht für den Kompetenzerwerb am sinnvollsten? (In %; Single Choice)



... aber ein flexibler Ansatz ist je nach Einsatzfeld nötig

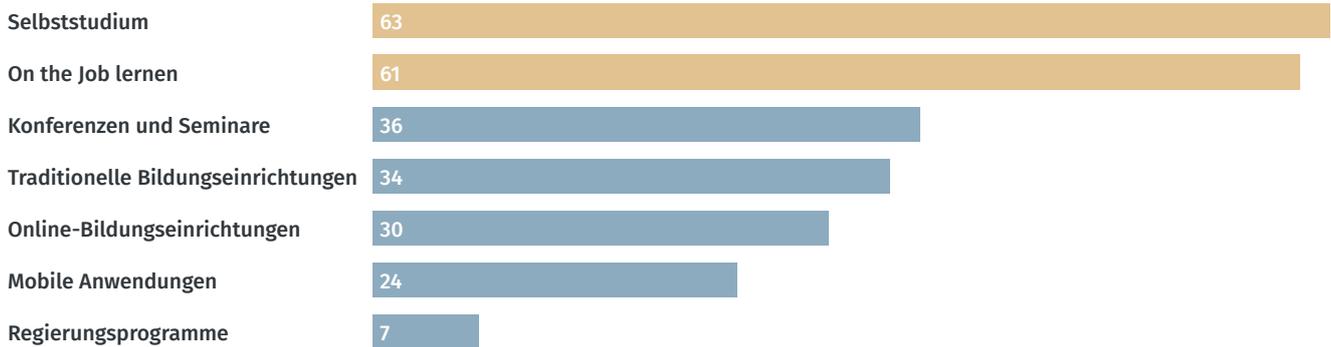
Welchen Ansatz wünschen Sie sich von einem Anbieter, der Sie bei der Herausforderung des Kompetenzerwerbs für die Zukunft unterstützt? (In %; Single Choice)



Gesamt: n=953; Geschäftsführer: n=181; Mittlere Führungsebene: n=292; Personalabteilung: n=205; Mitarbeiter: n=255
Quelle: Trendstudie "Digitalisierung und Neues Lernen", IUBH 2020

Größter Wunsch: selbstgesteuert & on the Job lernen

Lern-Präferenzen, um berufliche Fähigkeiten zu entwickeln (In %; Befragte konnten bis zu drei Optionen auswählen)



Quelle: BCG/The Network proprietary web survey and analysis; 2019

Bei der Frage danach, welchen Ansatz sich die Befragten beim Kompetenzerwerb wünschen, zeigt sich in der IUBH Trendstudie ein ähnliches Meinungsbild: Über alle Ebenen hinweg wünschen sich 46,2 Prozent der Befragten **gezielte Maßnahmen**, um die **Kompetenzlücken (Skill Gaps)** gezielt mit geeigneten Weiterbildungsmaßnahmen schließen zu können.

Jeder Dritte sieht auch in der **Implementierung einer geeigneten Lernkultur** einen ersten Schritt, um allen Mitarbeitern die Bedeutung kontinuierlichen Lernens nahezubringen. Das führt idealerweise zu einer Lernumgebung, die das **agile** und **effektive** Lernen **für jeden in der Belegschaft ermöglicht**.



Fazit: Upskilling als Weiterbildungsform der Zukunft

Die Ergebnisse der Trendstudie bestätigen bestehende Forschungsergebnisse: **Der Wandel ist bereits da** – und verändert die Art und Weise, wie wir arbeiten und lernen, grundlegend. Denn die **Digitalisierung** schreitet unaufhaltsam voran und stellt aktuell neben dem Fachkräftemangel die mitunter **größte Herausforderung** deutscher Unternehmen dar.

Die **neuen Technologien** wie künstliche Intelligenz, Automatisierung, Cloud, Blockchain und Big Data sowie sich **verändernde Bedürfnisse und Erwartungen** der gesamten Belegschaft zwingen sie zudem, bestehende Weiterbildungskonzepte zu überdenken.

Denn **Skill Gaps** sind heute auch in Deutschland ein höchst relevantes Thema. Vor allem digitale und technische Kompetenzen, aber auch Soft Skills wie Konflikt- und Problemlösekompetenz sowie Teamfähigkeit fehlen Unternehmen, um in der zunehmend digitalen Welt erfolgreich **bestehen zu können**.

Mit dem tiefgreifenden strukturellen Wandel der Arbeitswelt ändern sich also auch die **Anforderungen**, die ein umfassendes **Weiterbildungskonzept** erfüllen muss, um diese Skill Gaps gezielt zu adressieren und Lernen in der digitalen Welt so effektiv, einfach und nachhaltig wie möglich zu machen.

Anforderungen an ein optimales Lernsystem

Unsere Learnings

Modular & skalierbar	• Das Lernen muss in kleinen Lerneinheiten möglich sein, aber auch sehr komplexe neue Rollen modular ermöglichen und skalierbar machen.
On the Job & personalisiert	• Lernen muss stets on the Job möglich sein und die jeweiligen Lerninhalte und Medien müssen zum persönlichen Bedarf passen.
Blended & selbstgesteuert	• Lernen muss selbstgesteuert erfolgen, in einer Mischung aus Online-Lernen und persönlicher Interaktion im Blended-Format .
Breit & spezifisch	• Die Inhalte müssen sehr breit verschiedene spezifische Hard und Soft Skill umfassen, aber auch das Lerninteresse selbst befördern.
Benefit für Menschen & Unternehmen	• Der immense Lernumfang und die begrenzte Zeit zum Lernen erfordern einen klaren Nutzen sowohl für die Lernenden als auch das Unternehmen .

Neue Lernmodelle und -kulturen sind gefragt, die über das klassische Instrumentarium hinausgehen und bestehende Mitarbeiter mit einem **dedizierten Upskilling-Angebot** gezielt und **on the Job** für zukünftige Aufgaben vorbereiten. Mitarbeiter wollen dabei vor allem agil in kleinen Einheiten und selbstgesteuert lernen. Das **optimale Lernformat** für den Kompetenzerwerb stellt dabei das **Blended-Format** dar – eine Mischung aus Online- und Präsenz-Trainings sowie begleitetem Coaching.

Zwar existieren bereits verschiedene einzelne Maßnahmen und Pilotinitiativen, die in diese Richtung gehen, aber in den meisten Fällen nicht skalierfähig sind. Es fehlt bislang an einem integrierten Angebot für Unternehmen und Beschäftigte, das die größte Bildungsherausforderung unserer Zeit adressiert.

Fit für die Zukunft: Upskilling mit der IUBH

Mit dem Upskilling-Programm der IUBH steht erstmals ein Angebot zur Verfügung, dass nahtlos in **modularer Weise** das situationsgetriebene Lernen on the Job mit längeren, strukturierten Upskilling-Angeboten verbindet. Durch das maximal flexible Online-Lernangebot können Arbeitgeber die Idee des **lebenslangen Lernens** in ihrem Unternehmen erfolgreich in die Tat umsetzen: Denn es kombiniert das **praxisorientierte Lernen in kleinen Einheiten** mit der Möglichkeit, **einzelne Diplomas** und sogar **vollständige akademische Abschlüsse** in komplexen zukunftsweisenden Rollen zu erwerben. Das System der ECTS-Punkte dient dabei als einheitliche Währung.

Bieten Sie Ihren Mitarbeitern Entwicklungschancen, um Ihr Unternehmen zukunftsträchtig aufzustellen – egal in welcher Berufsphase sie sich gerade befinden. Das **breite Portfolio der IUBH** bietet spezifische Hard und Soft Skills mit **mehr als 100.000 Lernstunden** und über **100 Studienprogrammen**, kombiniert mit **Expertenwissen** von über 700 Professoren, Trainern und Tutoren.



Ein erzielter Abschluss erhöht die Motivation der Mitarbeiter, kostbare Zeit in Bildung zu investieren.



Vorabberatung
(Möglicherweise
"Kompetenzabfrage")

Training
Einstieg & Impuls

Nano Degree
Einzelkurs mit themenspezifischen Inhalten

Diploma
Zentrales Kompetenzfeld,
3 Nano Degrees + Projekt

Abschluss
• Bachelor- oder Master-Abschluss
• 3 Diploma + Abschlussarbeit

Gleichzeitig ermöglicht der modulare Ansatz, **existierende Vorkenntnisse**, etwa aus bisherigen Aus- und Weiterbildungen, optimal zu **berücksichtigen** und dadurch **Lernzeiten zu minimieren**.

Ihre Vorteile im Überblick:

- Skill Gaps (Kompetenzlücken) erkennen
- Relevante Kompetenzen und Talente jedes Mitarbeiters punktuell und individuell fördern
- Maximale Motivation schaffen durch verschiedene Einstiegsmöglichkeiten und wertige Zwischenerfolge
- Neue Lernkultur etablieren und Gelerntes direkt on the Job umsetzen lassen
- Gemeinsam mit Ihren Mitarbeitern die digitale Transformation gestalten

Das Upskilling-Personalentwicklungskonzept der IUBH ist damit die **innovative Lernlösung** für moderne und erfolgreiche Unternehmen, die den **digitalen Wandel als Chance begreifen** wollen – unabhängig von technischen Vorkenntnissen, Größe und Branche Ihres Unternehmens.

"Erfolgreiche Unternehmen wissen um die Kompetenzanforderungen ihrer Mitarbeiter und Führungskräfte. Wir helfen ihnen, Kompetenzlücken zu erkennen und relevante Future Skills nachhaltig zu trainieren."



Prof. Dr. Kurt Jeschke

Professor und Prorektor IUBH Corporate

Übersicht der zitierten Studien

- ¹ McKinsey, Jobs Lost, Jobs Gained: Workforce transitions in a time of automation, 2017; PwC, Workforce of the future – The competing forces shaping 2030, 2018.
- ² Bitkom Research, 2019, bitkom.org/Presse/Presseinformation/Erstmals-mehr-als-100000-unbesetzte-Stellen-fuer-IT-Experten.
- ³ Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK), Arbeitsmarktreport 2019, dihk.de/resource/blob/5908/0d81b300e-10614a90e5c3db3bb133091/dihk-arbeitsmarktreport-2019-data.pdf
- ⁴ LinkedIn, APAC Future of Skills 2019 Report, 2019.
- ⁵ Udemy for Business, 2020 Workplace Learning Trends Report: The Skills of the Future, 2019.
- ⁶ LinkedIn, 2018 Workplace Learning Report, 2018.
- ⁷ Organization Practice and McKinsey Accelerate, Beyond hiring: How companies are reskilling to address talent gaps, 2020, mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/beyond-hiring-how-companies-are-reskilling-to-address-talent-gaps#
- ⁸ Durch Aufrunden kann es sein, dass die Zahlen insgesamt nicht ganz 100 % ergeben; n=1,216.
- ⁹ PwC, Talent trends 2019: Upskilling for a digital world, 2019, pwc.com/gx/en/ceo-survey/2019/Theme-assets/reports/talent-trends-report.pdf
- ¹⁰ BCG/The Network proprietary web survey and analysis, Decoding Global Trends in Upskilling and Reskilling, 2019, image-src.bcg.com/Images/BCG-Decoding-Global-Trends-in-Upskilling-and-Reskilling-Nov-2019-Rev_tcm9-234120.pdf

Ihr Kontakt zu uns

Möchten Sie mehr erfahren? Gerne beraten wir Sie individuell zu unserer Upskilling-Lösung.

So erreichen Sie uns telefonisch:

+49 (0) 2224 123 06 121

So erreichen Sie uns per E-Mail:

unternehmen@iubh.de

Impressum

Herausgeber: IUBH Internationale Hochschule
Juri-Gagarin-Ring 152 · 99084 Erfurt · contact@iubh.de · iubh.de

Das Ministerium für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitale Gesellschaft des Landes Thüringen ist für die IUBH Internationale Hochschule an allen Studienorten in hochschulrechtlichen Angelegenheiten zuständig.