

Skill-Shift

Neue Kompetenzanforderungen an Unternehmen

LAUT DEM WORLD ECONOMIC FORUM benötigt die Hälfte aller Beschäftigten bis 2025 eine Neuausrichtung ihrer Skills. Das Forum definiert auch gleich die Top-10-Skills des Jahres 2025: Analytisches Denken und Innovation, Aktives Lernen, Problemlösung, Kritisches Denken, Kreativität, Führung, Gebrauch und Design von Technologien, Resilienz sowie die Argumentation von Ideen. Die Ausrichtung an diesen Skills bedeutet für viele Unternehmen einen beachtlichen und folgenreichen Skill-Shift in Bezug auf aktuell vorhandene Kompetenzen.

Wege zur Kompetenzentwicklung ...

Unternehmen brauchen eine klare Fort- und Weiterbildungsstrategie, die sich immer aus den strategischen Unternehmenszielen ableiten sollte. Dabei ist es wichtig, die richtigen Größenordnungen des Lernsettings zu finden und eine klare Ausrichtung in Bezug auf das zukünftige Business vorzunehmen.

Vor der Festlegung der neu zu erwerbenden Kompetenzen muss man sich über den unternehmerischen Anspruch und die eigenen Ziele klar werden. Die Frage lautet: Was soll wie in der eigenen *Kompetenzentwicklung-Business* erreicht werden? Genügt dafür eine evolutionäre Weiterentwicklung der Skills oder muss man disruptiv denken? Um diese Entscheidung zu treffen, müssen Informationen zum Wettbewerb und zu Branchen ausgewertet werden. Man sollte Markttrends kennen sowie zukünftige Kunden- und Stakeholder-Interessen berücksichtigen.

Wirklich passende Qualifizierungsangebote können nur durch eine klare Analyse der benötigten Fähigkeiten entwickelt werden. Unternehmen schaffen ein klares Bild der benötigten Fähigkeiten, indem sie sich fragen: Sollen vorhandene Fähigkeiten gestärkt werden? Können sie durch neue Kompetenzen ergänzt werden? Oder müssen vorhandene Fähigkeiten durch ein umfassend neues Skill-Set ersetzt werden?

Die Beantwortung dieser Fragen ist für Unternehmen komplex und folgenreich. Ein struktureller Ansatz kann Antworten liefern, indem zum Beispiel über die Bildung von Themenclustern Aufgaben sortiert werden. So kann beim Thema Data Management für die Anforder-

ungen die individuell benötigten Skills definiert werden, ebenso bei der Nutzung zukünftiger Technologien oder bei den Anforderungen im Digital Market. Daraus lassen sich spezialisierte Lernpfade für bestimmte Personengruppen wie Produktionsmitarbeiter, Kundenmanager, Vertriebsmitarbeiter oder Führungskräfte entwickeln.

... führen über den Skill-Shift

Um Mitarbeitende für Fort- und Weiterbildungen zu gewinnen und für den Kompetenzerwerb zu begeistern, muss man sie motivieren, mitnehmen und aktiv begleiten. Im Prozess der Qualifizierung sind dabei besonders die Themen Transparenz der neuen Anforderungen, adressatengerechte Aufbereitung, Lerntaktung und Lernrhythmus wichtig. Weitere wichtige Aspekte sind die Lern- und Arbeitsformen, etwa als *Co-Creation*. Hier kann man gemeinsam und voneinander lernen, kann sich ausprobieren und darf Fehler machen. Alternativ kann man spezifisches Fach-Know-how und generisches Methoden-Know-how getrennt voneinander aufbauen und je nach Reifegrad miteinander verbinden. Ein weiteres probates Lernsetting kann eine Jahresplanung mit definierten Top-Skills sein, oder Skills in einer zeitlich längeren Perspektive zu erlernen.

Die Logik des Kompetenzerwerbs kann auch auf Bereiche, Abteilungen oder Personengruppen zugeschnitten werden. Wichtig ist dabei, den Rahmen nicht zu groß und anspruchsvoll zu wählen, sondern sich in übersichtlichen Schritten auf den Weg zu machen, erste Erfolge zu erzielen, diese zu kommunizieren, damit andere zu begeistern und auf dem Weg mitzunehmen.

Ich bin davon überzeugt, dass wir mit einem businessorientierten und transparenten Lernsetting sowie sinnvoll aufbereiteten Inhalten eine Antwort auf die neuen Kompetenzanforderungen finden. Genau dann, wenn wir den Skill-Shift strategisch denken, aktiv steuern und dieser in einer Kultur des kontinuierlichen Lernens stattfinden kann. Damit schaffen wir einen wirkungsvollen und nachhaltigen Impuls zur Kompetenzentwicklung in Unternehmen. ■



Andreas Heinz ist seit 2016 Leiter Produktmanagement der DGQ Weiterbildung GmbH. Zuvor war er seit 2001 in verschiedenen Management-Positionen in der Weiterbildungsbranche tätig.

KONTAKT

Andreas Heinz
andreas.heinzf@dgq.de

©DGQ