



So geht Bildung digital | XING Puls Digitalisierung München

UpSkilling, New Work und die Zukunft der betrieblichen Weiterbildung

Impulsvortrag Prof Dr Kurt Jeschke

Prorektor IUBH Corporate



Premium

IUBH FÜR UNTERNEHMEN

Ihr Partner für Weiterbildung & Personalgewinnung

Erfolg ist planbar: Mit unseren innovativen Bildungslösungen unterstützen wir Sie bei der Gewinnung, Bindung und Entwicklung motivierter Talente – und schaffen so gemeinsam die wichtigste Voraussetzung, damit Sie Ihre großen Unternehmensziele erreichen.

iubh INTERNATIONALE
HOCHSCHULE

Ihr Partner für Personal & Weiterbildung | IUBH

IUBH für Unternehmen

www.iubh-fuer-unternehmen.de

#1

Warming Up: Digitalisierung & Kompetenzentwicklung

#2

UpSkilling: IUBH Studie 2021 zu Skill Gaps und Kompetenzanforderungen an Fach- und Führungskräfte

#3

Summary: Wie sieht die Weiterbildung der Zukunft aus?

1 Warming Up: Digitalisierung & Kompetenzentwicklung

„Angesichts der Diskussion um die **Digitalisierung als vermeintlichen Jobkiller Nummer eins** sorgen sich immer mehr Beschäftigte um ihre berufliche Zukunft. Sie wollen wissen, **ob sie bei ihrem Arbeitgeber noch eine Perspektive haben und ob er bereit ist, in ihre Zukunft zu investieren.**

Jedes Unternehmen muss sich entscheiden, welchen Wert es Lernen und Weiterbildung zubilligt. Bleibt es der eine "Topf" im Budget, den man einplant und insgeheim hofft, dass er nie ausgeschöpft wird? Oder **betrachtet man Lernen und Weiterbildung als wertsteigernden Beitrag für das gesamte Unternehmen?**



**Elke Eller, Präsidentin des Bundesverband
Personalmanager, 2020**

- UpSkilling ist die Entscheidung, **Lernen und Weiterbildung als wertsteigernden Beitrag für das gesamte Unternehmen** zu betrachten
- UpSkilling betrifft die **Höherqualifizierung von Fach- und Führungskräften**
- UpSkilling **fokussiert auf future skills** z.B. Digital Literacy, kollaboratives Arbeiten, agiles Führen sowie auf die **Kompetenzanforderungen für neue Berufsbilder** wie z.B. Data Scientists, Cloud Computing Specialists, UX Designer etc.





- z.B. Stefan N.
- Stefan ist seit knapp 10 Jahren im **Claims Handling** beschäftigt und bearbeitet komplexe Schadensfälle **Kfz Versicherungen**. Sein Stellenprofil erfordert zunehmend technische und koordinierende Fähigkeiten.
- Stefan möchte sich im Bereich **digitale Kanäle (Mobile Claims Apps), digitales Claims Management und Claims Prognostik** qualifizieren
- Stefan wünscht sich **Weiterbildungsangebote** seines VU, die sich flexibel auf seine Kenntnisse, Fähigkeiten und technische Möglichkeiten einstellen.
- Stefan benötigt dafür die **Unterstützung seines Unternehmens (HR) und seiner Führungsperson**.

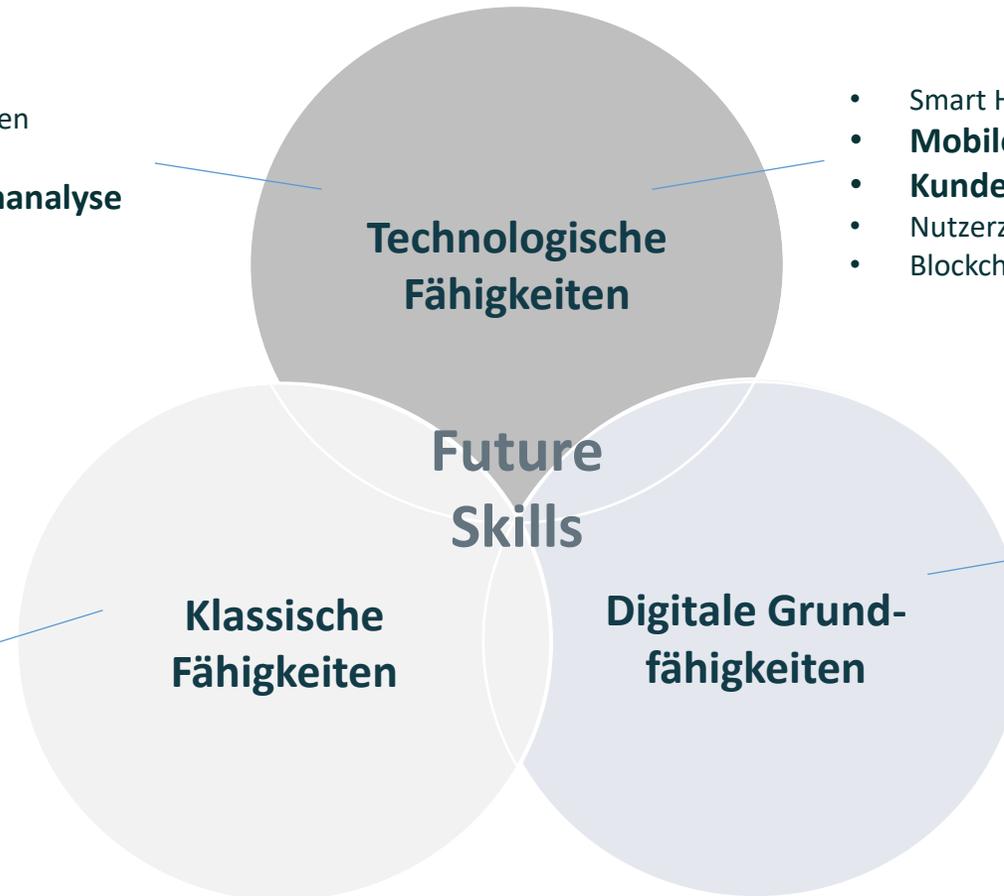
Die Arbeitswelt der Zukunft (New Work) erfordert neue Fähigkeiten (Future Skills) bei Mitarbeitenden und Führungskräften – Stefan N., Claims Manager (m)



Stefan N.
Claims Manager
Pfefferminzia
Versicherungen

- Digitale Innovationen
- Agile IT
- **Komplexe Datenanalyse**
- Smart Hardware
- Webentwicklung

- Produkt- und Tarifenntnis Beratung
- Problemlösungs fähigkeit
- Kreativität
- Underwriting
- **Claims Handling**
- ...



- Smart Home, Telematik
- **Mobile Apps**
- **Kundenportale**
- Nutzerzentriertes Designen (UX)
- Blockchain-Technologie

- Digitaler Vertrieb
- Social Media
- Digitale Kundeninteraktion,
- Systemkompetenz
- **Kollaboration im Team**
- **Agiles Arbeiten und Führen**
- **Digitales Lernen, intentionales Lernen**

Verschaffen Sie sich ein klares Bild über die Mitarbeitererwartungen, die Kompetenzbedarfe und die richtige Auswahl von Weiterbildungsangeboten für das „neue Arbeiten“

- Was erwarten **Mitarbeitende von der neuen Arbeitswelt** und welche **Ängste** haben sie?
- Welche **Kompetenzen und Fähigkeiten** sollten Mitarbeitende aus Unternehmenssicht haben?
- Welches **Weiterbildungsformat** ist geeignet, damit die Mitarbeitenden **einen optimalen Beitrag für das Team, den Bereich und das Gesamtunternehmen** leisten können?

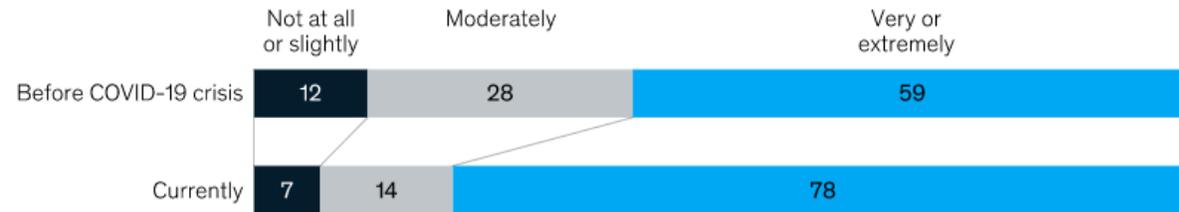


2 UpSkilling: IUBH Studie 2021 zu Skill Gaps und Kompetenzanforderungen an Fach- und Führungskräfte

Studie McKinsey & Company 2021: Wie COVID 19 die Relevanz von Kompetenzen und Fähigkeiten für den Unternehmenserfolg pusht

Capability building is much more important now than before the COVID-19 crisis began.

Importance of capability building to organizations' long-term growth,¹ % of respondents (n = 868)



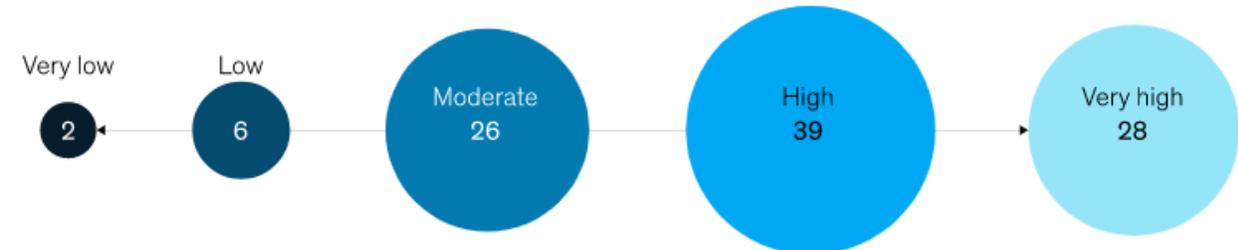
Note: Figures do not sum to 100%, because of rounding.

¹Question was asked only of respondents in leadership roles (eg, C-level executives; senior managers; and department, division, and/or business-unit heads) in their organizations.

McKinsey & Company

Most companies place a high or very high value on learning.

Level of value placed on learning in organizations' cultures, % of respondents (n = 1,240)



Note: Figures do not sum to 100%, because of rounding.

McKinsey & Company

IUBH Digital Skills Report 2021

Durch Kompetenzentwicklung für die digitale Arbeitswelt befähigen

Welche digitalen Skills braucht Ihre Belegschaft in der Zukunft?

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.

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.
- 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.

IUBH Digital Skills Report 2021

Durch Kompetenzentwicklung für die digitale Arbeitswelt befähigen: Learning # 1

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.

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

Multiple Choice, n=514

Mitarbeiter gezielt schulen, um Ihnen wichtige Kompetenzen zu vermitteln

55,3%

Die Risiken der digitalen Transformation offen bewerten

30,2%

Die Chancen der digitalen Transformation konsequent ergreifen

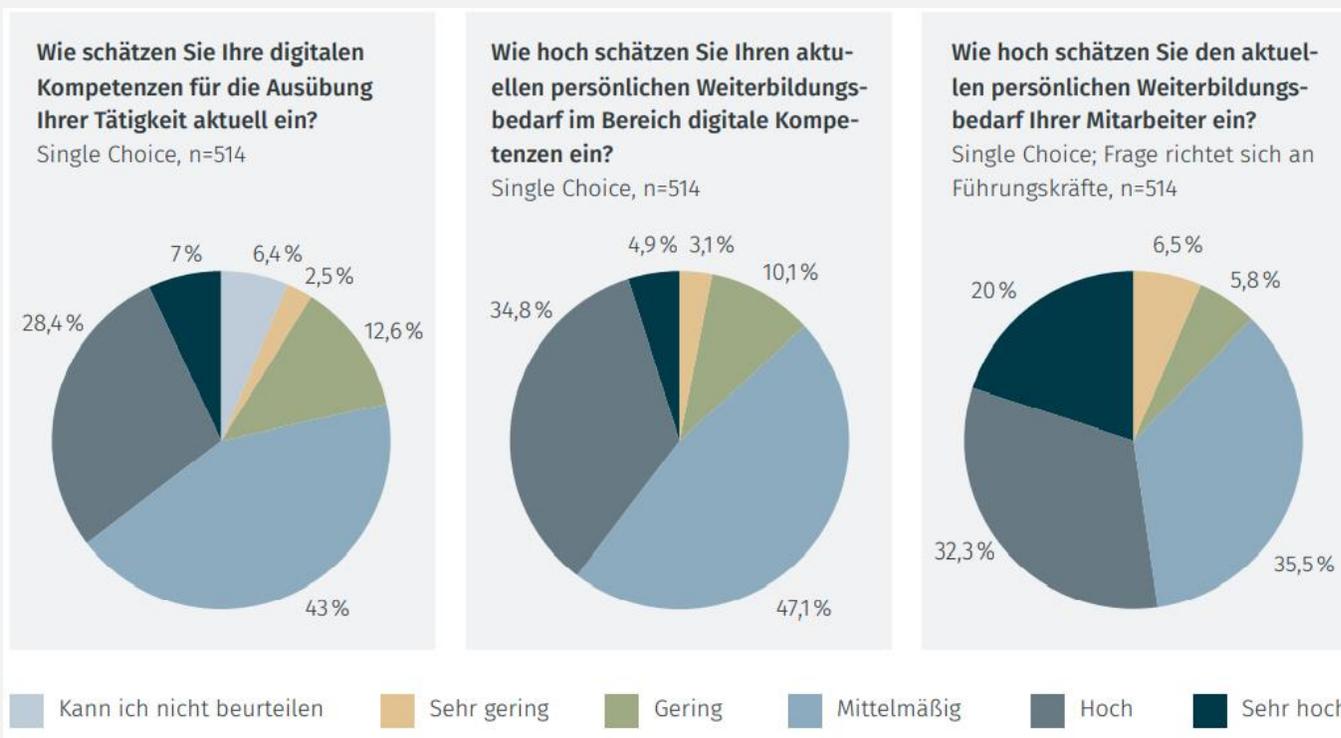
28,6%

IUBH Digital Skills Report 2021

Durch Kompetenzentwicklung für die digitale Arbeitswelt befähigen: Learning # 2

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.



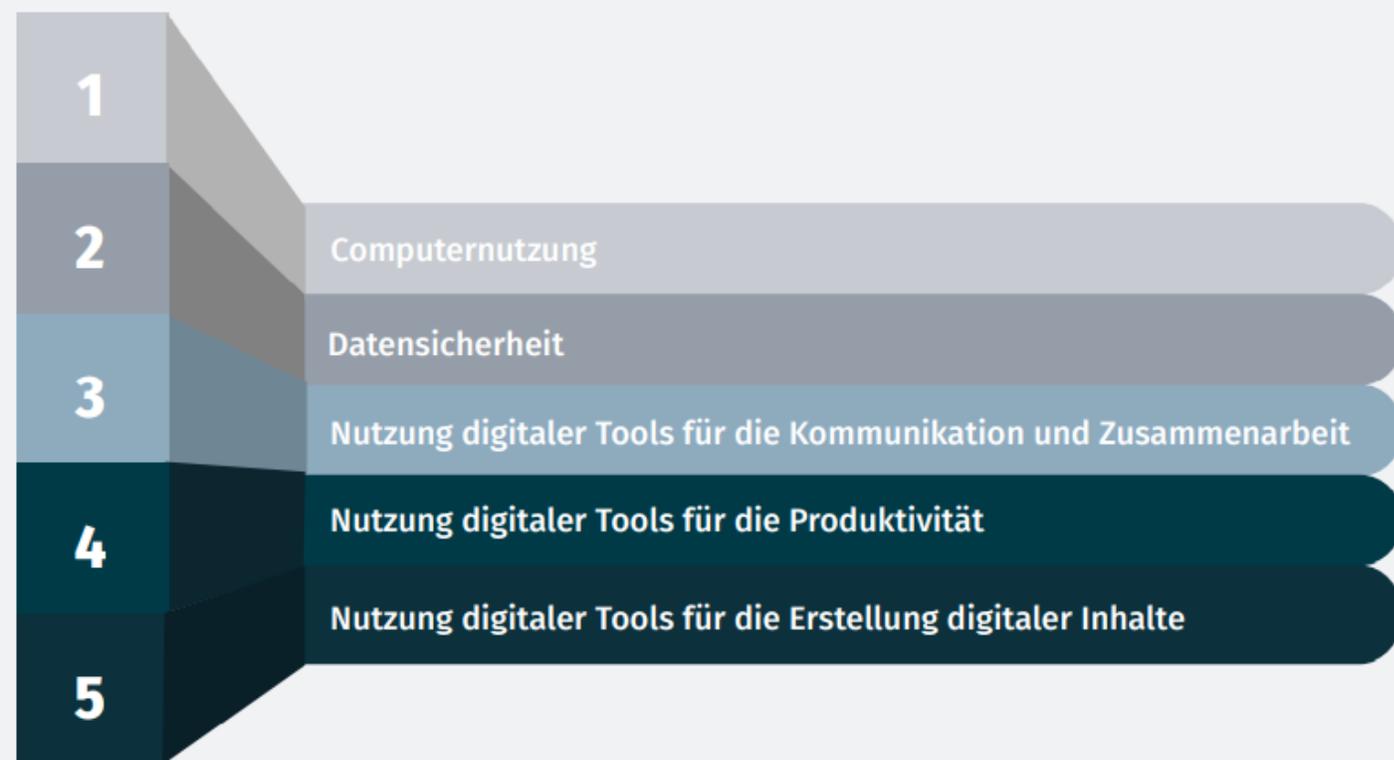
IUBH Digital Skills Report 2021

Durch Kompetenzentwicklung für die digitale Arbeitswelt befähigen: Learning # 3

Learning # 3

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.

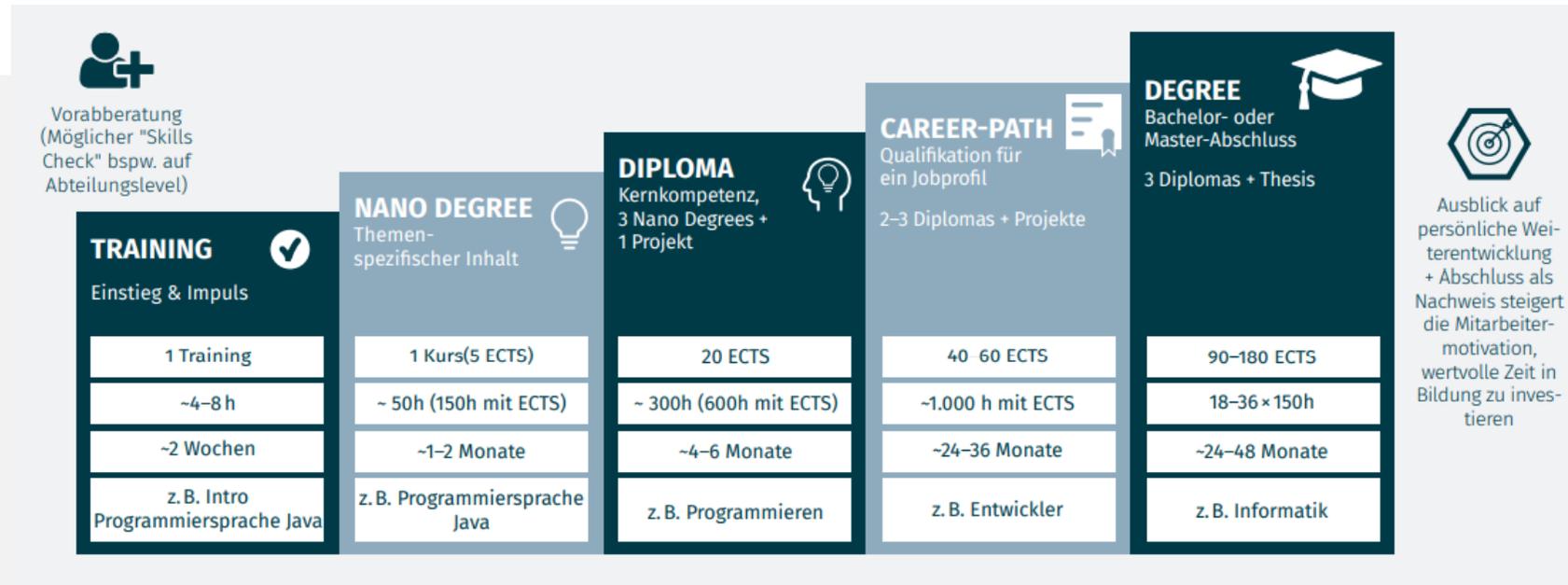
Grundlagen digitaler Arbeit



3 Summary: Wie sieht die Weiterbildung der Zukunft aus?

	WELCHER BEDARF BESTEHT	WAS WEITERBILDUNG LEISTEN SOLLTE
MITARBEITER	<ul style="list-style-type: none"> • Relevante Themen analog des Rollenprofils • Integration des Lernens in den Arbeitsalltag • Austausch zu Themen (Bedarfen und Erkenntnissen) zwischen Teammitgliedern 	<ul style="list-style-type: none"> • Praxistransfer, handlungsorientierte Trainingskonzept • Beispiele aus der Praxis • On the Job-Lernen (Online oder Blended)
FÜHRUNGSKRAFT	<ul style="list-style-type: none"> • Führungsrelevante Themenauswahl (u.a. virtuelles Führen) • Arbeitsleistung darf durch Weiterbildung nicht leiden • Hands on skill Vermittlung mit schnellem Wirkungsgrad 	<ul style="list-style-type: none"> • Führungsorientierte Trainingskonzepte • Praxisbezug, Führungssituationen in virtuellen Teams, kollaborativen Netzwerken) • On the Job-Lernen (Online oder Blended) in Verbindung mit Micro Coaching
HR	<ul style="list-style-type: none"> • Strategisches Personalmanagement im Sinne der Businessstrategie • Ressourcen für LMS , Akademien etc. • Innovative und zeitgemäße Lernformate 	<ul style="list-style-type: none"> • Themenfokussierung auf „Future Skills“, besonders im Rahmen der Digitalisierung • SSO Schnittstelle zu Unternehmensakademien • Lernumgebung zum selbstorganisierten Lernen für MA/FK • Lern-App /mobile Learning für MA/FK im Corporate Design
UNTERNEHMEN	<ul style="list-style-type: none"> • Belegschaft für die Herausforderungen der Zukunft aufstellen • Produktivität und Effizienz steigern • Innovationsfähigkeit und Agilität sicherstellen 	<ul style="list-style-type: none"> • KPIs für strategische Lernziele des Unternehmens • Enge Verzahnung von Unternehmensstrategie, Weiterbildung, HR (digitale Transformation, Wandel der Unternehmens- und Lernkultur) • Anreize für modulare Angebote für alle internen Zielgruppen

Die Zukunft der betrieblichen Weiterbildung: Z.B. modulare Bildungsplattformen mit flexiblen und individuellen Lernangeboten



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

Damit das UpSkilling in Ihrem Unternehmen gelingt

1. Denken Sie Weiterbildung ***zukunftsweisend***.
2. Entscheiden Sie sich für ***innovative und flexible Formen*** der digitalen Weiterbildung.
3. Klären Sie mit Ihren Mitarbeitenden die aktuellen und ***zukünftig relevanten Kompetenzerwartungen*** je Rollenprofil (future skills).
4. Erarbeiten Sie mit Ihren Mitarbeitenden ***persönliche Karrierepfade mit klaren Meilensteinen und messbaren Qualifikationszielen***.
5. **Priorisieren Sie:** erweitern Sie die Kompetenzen Ihrer Mitarbeitenden und Führungskräfte Zug um Zug, vermeiden Sie „Learning Overload“.

Fragen und Diskussion bitte!



Email: k.jeschke@iubh.de

Kurt Jeschke ist **Professor für ABWL und Unternehmensführung** an der IUBH Internationalen Hochschule. Nach dem Studium der Wirtschaftswissenschaften an der Universität Hannover promovierte er zum Thema Kundenzufriedenheit und Kundenbindung. Nach seinem Abschluss war Kurt Jeschke für die Volkswagen AG tätig. Im Anschluss wechselte er in die internationale Unternehmensberatung.

An der IUBH Internationale Hochschule verantwortet Kurt Jeschke als **IUBH Prorektor Corporate** die Entwicklung und Umsetzung von Trainings, Studienprogrammen sowie Weiterbildungsformaten für Unternehmen.

Kurt Jeschke ist **Experte für Corporate Learning, digitale Bildungsformate und Upskilling**. Er publiziert regelmäßig zu diesen Themen, siehe u.a. Jeschke (2020): „Höher, Weiter, Upskilling“, in: Personalwirtschaft, H.9, Jeschke (2020) „Der digitale Skill-Gap ist bereits da“, in: Business Punk/Stern, H.20

Studierende/Trainingsteilnehmer

Mit über 50.000 Studierenden und Trainingsteilnehmer*innen pro Jahr sind wir einer der größten deutschen Bildungsträger

Breites Bildungsportfolio

Mit über 100.000 Lernstunden und über 150 Studienprogrammen und Trainings von A wie AI bis U wie UX Design

Disruption of higher education

Mit neuen digitalen Bildungsangeboten revolutionieren wir modernes Lernen

Expertenteam

Mehr als 750 Professoren, Trainer und Tutoren begleiten den Lerner bei der praktischen Umsetzung mit up2date Inhalten

Blended Learning

Optimaler Lernmix mit Video-, Audio- und Text-Formaten, Testfragen, persönlichem Coaching und Blended Ansatz

Hohe Weiterempfehlungsraten

- >90% unserer Studierenden empfehlen das Studium weiter
- >90% unserer Unternehmenspartner empfehlen uns weiter

Staatliche Anerkennung, internationale Akkreditierungen und Zertifizierungen

- durch Wissenschaftsrat von 10 Jahren
- Höchste Form der staatlichen Akkreditierung
- HZA-Zertifizierung, TÜV-Zertifizierung

Rankings/Awards

- Führende Private Hochschule im CHE Ranking 2020
- eLearning Award 2019 & 2020 & 2021
- International E-Learning Award 2019
- Innovation & Excellence Award 2019