



Bildung sichert Zukunft Future Skills sind (k)eine neue Erfindung

Wenn von Future Skills die Rede ist, geht es um ein Set aus Kompetenzen, von denen einige bereits seit Jahrzehnten berufliche und unternehmerische Erfolge begründen. Das Rad muss nicht neu erfunden werden.

Das Problem

Laut dem Future of Work Report 2023 glauben 47 Prozent der US-Executives, dass der Einsatz von Artificial Intelligence (AI) die Arbeitsproduktivität erhöhen wird. In Stellenausschreibungen tauchen Schlagwörter wie GAI und ChatGPT zwölfmal häufiger auf als noch im November 2022. Trotz der Innovationskraft von AI sind sich gleichzeitig 92 Prozent der Befragten einig, dass People Skills wichtiger denn je für das Bestehen des organisationalen Erfolgs sind (LinkedIn 2023). Was also müssen wir jetzt lernen? Alles ganz neu, in einer neuen Welt, mit neuen digitalen Anwendungen? Oder das, was wir im Grunde schon immer gelernt haben?

Die Wissenschaft

Eine engere Auswahl von Future Skills wird meist anhand personaler, sozialer und methodischer Kompetenzen getroffen. So argumentieren Eilers und Kollegen (2022), dass Mitarbeitende ein agiles Mindset benötigen, das aus Lernbereitschaft, kollaborativem Austausch, Selbststeuerung sowie Kundenzentrierung und Ko-Kreation besteht. Eine weitere Studie von Schermuly und Meifert (2023) untersuchte die relevantesten Fähigkeiten für die Arbeit im New-Work-Kontext. Auch hier fanden sich Lernbereitschaft und Eigenverantwortung auf den ersten Plätzen wieder, gefolgt von Teamfähigkeit sowie Dialog- und Konfliktfähigkeit als führende soziale Kompetenzen der Zukunft. Unter den wichtigsten methodischen Kompetenzen landeten Problemlösekompetenz

und Digitalkompetenz. Die Ergebnisse dieser beiden Studien überschneiden sich mit den im Future of Jobs Report 2023 des World Economic Forum genannten Fähigkeiten: technologische Auffassungsgabe, Neugier und lebenslanges Lernen, Resilienz sowie Serviceorientierung. Diese Fähigkeiten gehören zu den zehn Skills, die zwischen 2023 und 2027 voraussichtlich besonders wichtig für den Arbeitsmarkt werden (World Economic Forum 2023).

Die Praxis

Bei HRpepper haben wir aus den genannten Studien, den Ergebnissen einer eigenen Befragung sowie den Erfahrungen aus der Zusammenarbeit mit unseren Kund*innen ein Kondensat der Zukunftskompetenzen erstellt. Es ordnet den „Personalen Kompetenzen“ Lernbereitschaft sowie Selbststeuerung und Resilienz zu, den „Sozialen Kompetenzen“ Teamfähigkeit und Kollaboration sowie Dialog- und Konfliktfähigkeit und den „Methodischen Kompetenzen“ Kundenzentrierung und Ko-Kreation sowie Digitalkompetenz.

Anmeldung für alle DGFP-Veranstaltungen unter www.dgfp.de/veranstaltung/



DGFP // Jahrestagung HR Digital

Die Konferenz für die Digitalisierung des HR-Managements

9. November 2023, München (optional)
13., 15., 20. November 2023, online

Handelsblatt Jahrestagung Betriebliche Altersversorgung

13. – 15. November, Berlin
live.handelsblatt.com

DGFP // Jahrestagung Personalentwicklung

14. November 2023, Köln (optional)
16., 21., 23. November 2023, online

L&Dpro

Expofestival

15. November 2023, München
www.lnd-pro.de/expofestival/

Deutscher Ausbildungsleitungskongress

20. – 21. November 2023, Düsseldorf
deutscher-ausbildungsleitungskongress.de

DGFP // HR Data Summit

HR Controlling & People Analytics

28. November 2023, München (hybrid)
30. November, 5., 7. Dezember 2023, online

DGFP // Kompetenzforum Pre- und Onboarding

Onboarding in Zeiten hybriden Arbeitens
4. und 6. Dezember 2023, online

DGFP // Female Empowerment Conference

Frauen ziel- und zukunftsorientiert entwickeln
9. und 11. Januar 2024, online

DGFP // Kompetenzforum

Ausbildungsmarketing

16. und 18. Januar 2024, online

DGFP // Employee Retention Conference

Mitarbeitende nachhaltig binden

23. und 25. Januar 2024, online

6. Deutscher Arbeitsrechtstag

31. Januar – 2. Februar 2024, Berlin
ag-arbeitsrecht.de/de/veranstaltungen/

DGFP // Kompetenzforum

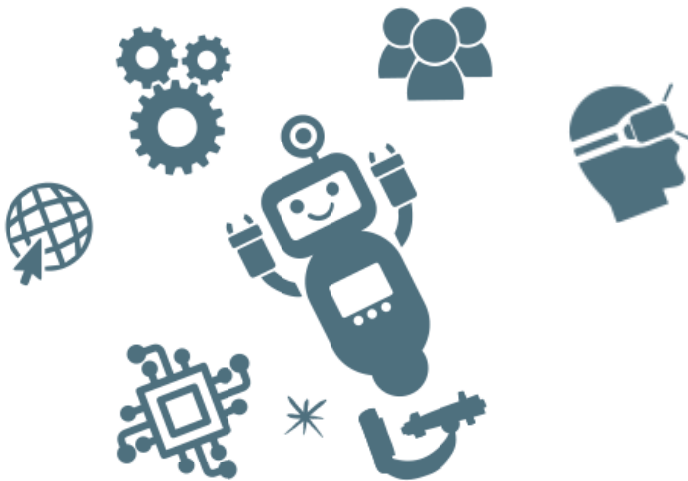
Talentmanagement

20. und 22. Februar 2024, online

DGFP // Jahrestagung Mitbestimmung

Vom Nebeneinander zum Miteinander

5. März 2024, München (optional)
7., 12., 14. März 2024, online



Diese Typologie eignet sich gut für die Systematisierung unterschiedlicher Kompetenzen aufgrund ihrer Anschlussfähigkeit an Organisationen, denn sie sind erlernbar und somit auch trainierbar. Kognitive Fähigkeiten hingegen sind zwar der beste Indikator für beruflichen Erfolg, können jedoch kaum erlernt oder trainiert werden. Das von HRpepper erarbeitete Basismodell für Zukunftskompetenzen kann für Unternehmen aber nur der Beginn sein. Denn eine Lernstrategie beziehungsweise Qualifizierungsstrategie muss individuell auf das Unternehmen zugeschnitten sein, um daraus den Qualifizierungsbedarf abzuleiten.

Zukunftskompetenzen sind zwar keine neuen Fähigkeiten, aber die Kombination und Systematisierung der Kompetenzen ist ein Ansatz, mit dem sich die Organisation gezielt mit der eigenen Zukunftsfähigkeit beschäftigen kann. Das dient nicht nur der Klarheit über die benötigte strategische Ausrichtung des Weiterbildungsangebots innerhalb der Organisation, sondern auch der Mitarbeitenden-

bindung. Denn: Mitarbeitende erleben ein Weiterbildungsangebot im Unternehmen sowohl als wertschätzend als auch als sicherheitsgebend in der Ausübung ihrer Tätigkeiten. •

Katherina Bravo

Consultant bei der Transformationsberatung HRpepper, Berlin
katherina.bravo@hrpepper.de

Literatur

Eilers, K. / Peters, C. / Leimeister, J. M. (2022): Why the agile mindset matters, in: Technological Forecasting and Social Change, 179, 1-14

LinkedIn (2023): Future of Work Report 2023: AI at Work; economicgraph.linkedin.com/content/dam/me/economicgraph/en-us/PDF/future-of-work-report-ai-august-2023.pdf

Schermuly, C. / Meifert, M. (2023): Ergebnisbericht zum New Work-Barometer 2023

World Economic Forum (2023): Future of Jobs Report 2023; www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2023.pdf