

1

2

3

Upskilling

09. MAI 2023, 12.00 – 13.15 UHR

Dr. Sabine Bothe

Global Head of People & Culture, Erste Group Bank

Corinna Schittenhelm

Vorstand Personal & Arbeitsdirektorin, Schaeffler Gruppe

Dr. Sven Sommerlatte

Chief Human Resources Officer, Boehringer Ingelheim

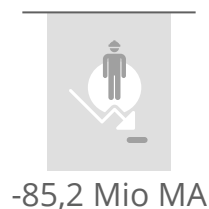


BPM
BUNDESVERBAND
DER
PERSONALMANAGER*INNEN

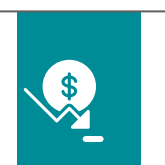
& undconsorten

Upskilling wird langfristig als unumgänglich gesehen

Weltweiter Fachkräftemangel...

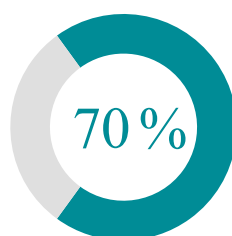


...nimmt bis 2030 **enormes Ausmaß** an...



... und wird zu hohen **Umsatzverlusten** führen.

Skill Gap im IT-Bereich...



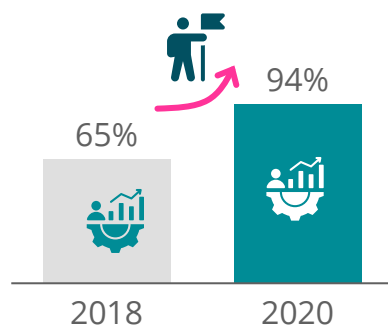
...wird vom Großteil der Unternehmen als **zunehmende Herausforderung** gesehen.

Bedarf an digitalen Fähigkeiten...



...führt zu **Schulungsbedarf** bei jedem*r zweiten Mitarbeiter*in bis 2025.

Awareness unter Führungskräften,...



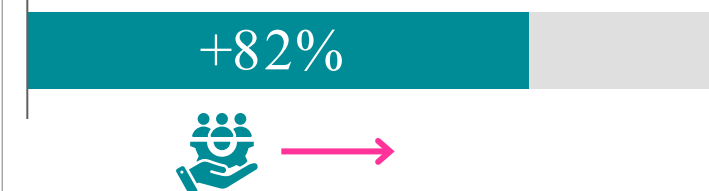
...ihre Mitarbeitenden beim Erlernen **neue Skills** zu begleiten, steigt deutlich an.

Upskilling am wirksamsten...



...als Maßnahme, **um die Skilllücke zu schließen** (aus der Sicht von Executives).

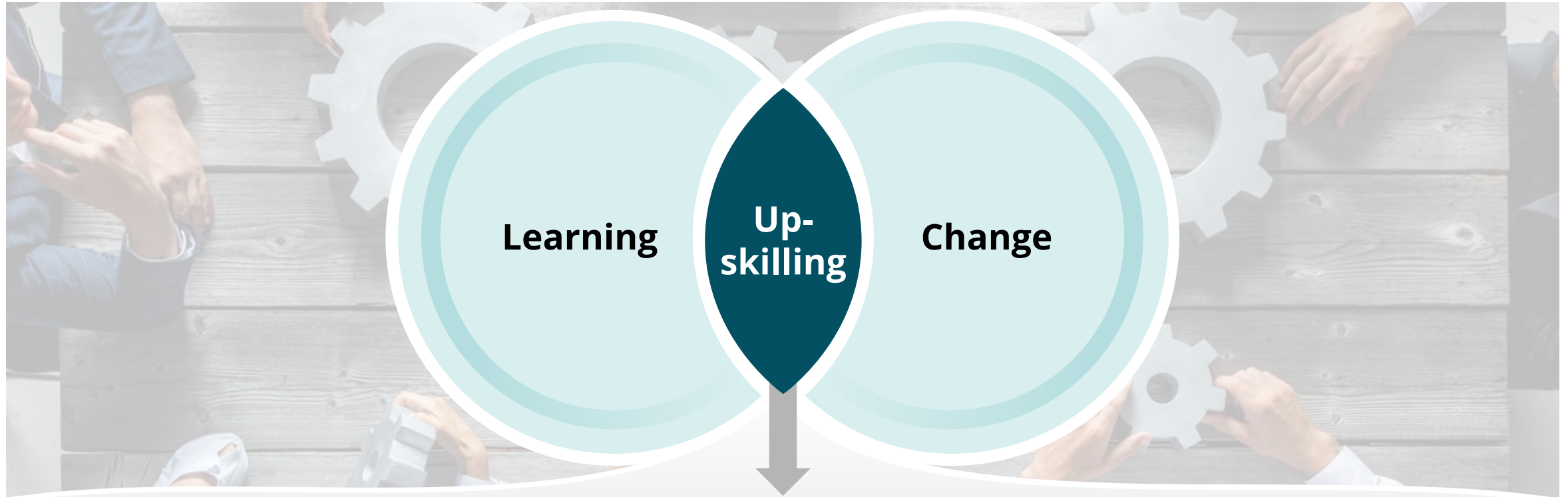
C-Level-Aufmerksamkeit auf HR...



...stark gestiegen, da die meisten **HR in einer kritischeren Rolle** als jemals zuvor sehen.

1 Korn Ferry - "The Global Talent Crunch" Studie, 2018; 2 McKinsey - the skillful corporation
3 Weltwirtschaftsforum - "The Future of Jobs Report 2020" 4 2023 LinkedIn Workplace Learning Report

Upskilling ist Learning mit dem Anspruch, anschließend eine andere Tätigkeit auszuführen



Upskilling wird dann relevant, wenn eine Organisation **einer fest definierte Zielgruppe** das Erlernen umfangreicher **neuer Fähigkeiten oder Kompetenzen** ermöglichen muss, um diese zum **Ausüben einer neuen Tätigkeit** zu befähigen.

Ist Upskilling überbewertet?

Die Kosten für Upskilling sind häufig noch zu hoch

Alternative Maßnahmen
sind oft noch günstiger ...

Retention
Outsourcing
Recruiting

Upskilling

... aber diverse Faktoren
verschieben die Gewichte



Fördergelder
Öffentliche Fördertöpfe von EU, BA etc.



Betrieblicher Friede
Zugeständnis an Mitbestimmung, um
Unterstützung für größere Transformationen
zu erhalten



Kulturelle Zielsetzung
Förderung der Learningkultur,
Stärkung der Employer Value Proposition



Strategische Relevanz
Aufbau der Upskilling-Kompetenz
für größere Bedarfe in der Zukunft

Fünf Fragen, die für jedes Upskillingprogramm beantwortet werden müssen



1

Welche Anwendungsfälle neuer Fähigkeiten und Kompetenzen sollen beherrscht werden?

2

Warum braucht es dafür Upskilling für eine Gruppe von Menschen?

3

Wer muss überzeugt und befähigt werden, in Zukunft andere Dinge zu tun?

4

Wann sollte mit der Qualifizierung angefangen werden?

5

Wie ist ein breit wirksames Programm zu gestalten?

Erfolgsfaktoren für die Entwicklung von Upskillingprogrammen



Messung des Erfolges und der Wirksamkeit



Transfer zur Anwendbarkeit im betrieblichen Alltag



Verzahnung von weiteren Personalthemen mit Upskilling-Programm



Entwicklung der Learning Solution (Design-Build-Run)



Entwicklung eines Business Cases



Ableiten Upskilling-Bedarf aus Strategie



VIELEN DANK FÜR IHRE TEILNAHME!

Folgen sie uns gerne auf LINKEDIN für weitere Updates zu Workforce Transformation



Melden Sie sich gerne jederzeit:



stefan.ulrich@undconsorten.at

+43 676 31 38 063



York.vonNegenborn@undconsorten.de

+49 151 11 30 20 07





undconsorten Managementberatung GmbH & Co. KG

Berlin | München

Kurfürstendamm 194
10707 Berlin

T +49 (0)30 88 92 94 0
E office@undconsorten.de
www.undconsorten.de