

# **Fortschritt wagen - zukunftsfit bleiben: Mit den richtigen Skills den Wandel gestalten**





Kindheit geprägt  
von Umzügen

Zwischen USA &  
Europa

Neue Schulen, neue Freunde,  
neue Abläufe

# Blick in die Zukunft ungewiss

# 1 - „Nichts ist **beständiger** als der **Wandel**“

IF YOU'RE  
READING THIS  
IT'S TIME FOR  
CHANGE.

# 2 - Beschäftigungsaussichten 2030: massiver Umbruch

Nettozuwachs von 78 Millionen Arbeitsplätzen:

- 170 Millionen neue Stellen werden geschaffen
- 92 Millionen werden verdrängt

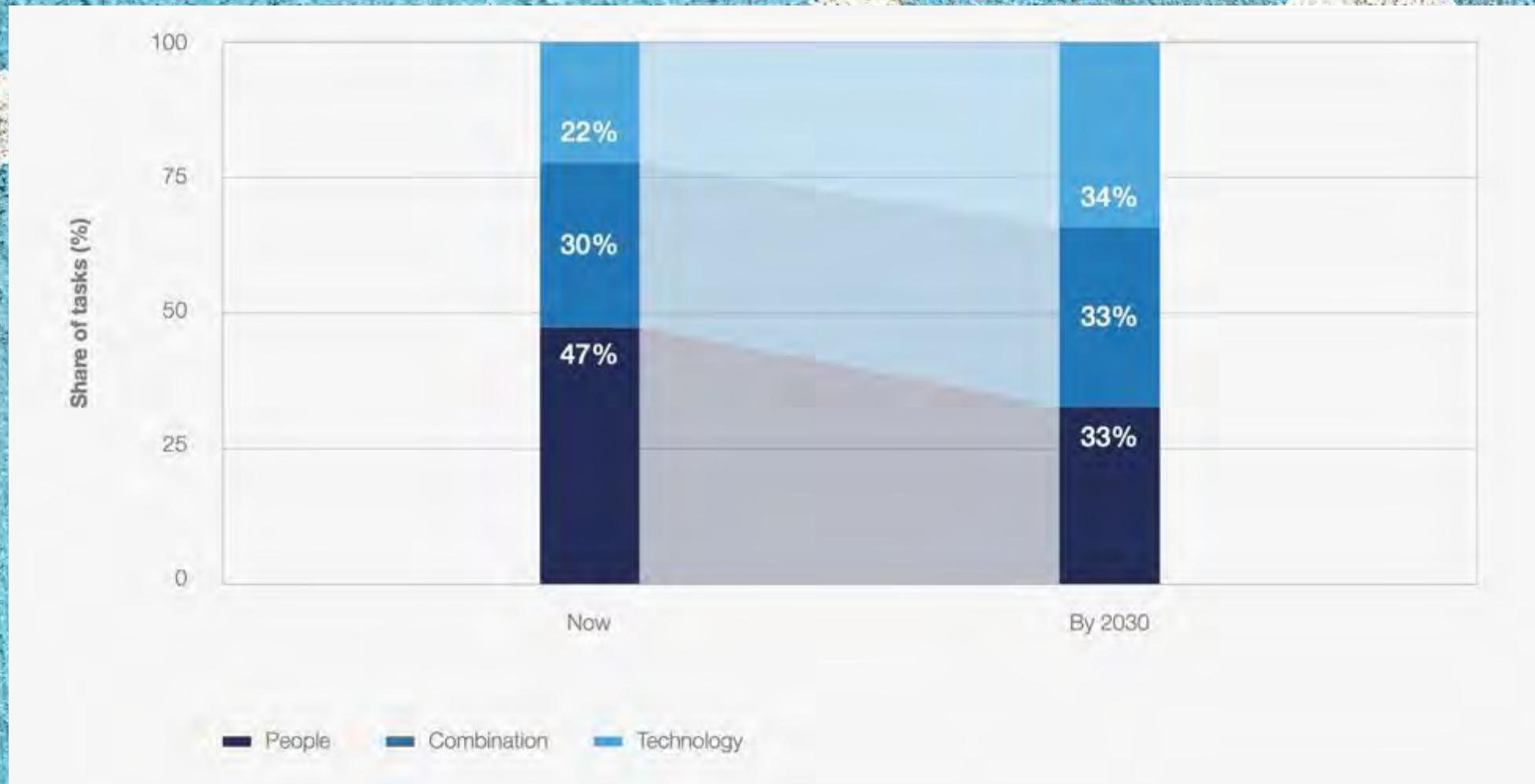
# 3 - Technologische Entwicklungen massive Treiber

*Technologie wird voraussichtlich der **stärkste Treiber für Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt sein**. Der zunehmende digitale Zugang dürfte mehr Arbeitsplätze **schaffen** (19 Millionen) und **verdrängen** (9 Millionen) **als jeder andere Makrotrend**.*

*Unterdessen wird erwartet, dass **Trends in der KI und der Informationsverarbeitungstechnologie** 11 Millionen Arbeitsplätze schaffen und gleichzeitig 9 Millionen andere verdrängen ....*

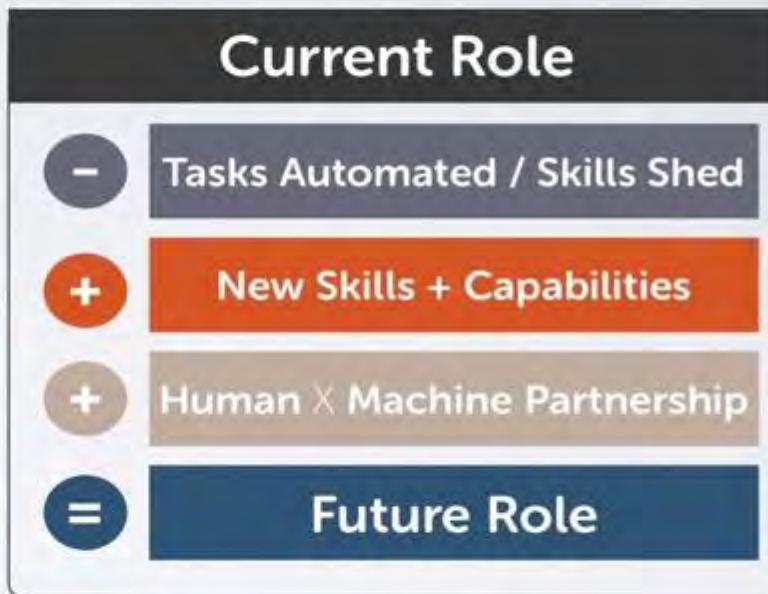
# Der Shift und ein neues Zusammenspiel

Anteil der Arbeit durch Menschen, Technologie oder in Kombination



# Zusammensetzung von „Rollen“

## Career Planning Framework in the Age of AI



A complex network graph with numerous small, glowing blue dots representing nodes and many thin, glowing blue lines representing connections between them, creating a sense of a vast, interconnected system.

Der technologische Wandel  
macht **vor keiner** Rolle halt

33 % der Skills, die vor drei Jahren  
gefragt waren, sind  
heute nicht mehr relevant.



Wenn der Belegschaft die **richtigen Fähigkeiten** fehlen,  
ist es schwierig erfolgreich zu sein.

Um die Kraft der Belegschaft während  
**fortwährender Transformation** optimal zu nutzen,  
sollte der Fokus liegen auf:

1. Transparenz durch **Kommunikation** fördern
2. Notwendige **Fähigkeiten vermitteln**
3. Zur **Anwendung der Fähigkeiten** ermächtigen

# **Skill gaps** considered **biggest barrier** to business transformation



Mit den **richtigen Skills**  
sichern wir  
unsere **Zukunftsfähigkeit**

# Begrifflichkeitenschungel - Skills

Skills | Fertigkeiten | Fähigkeiten | Kompetenzen | Eigenschaften

Skills | Meta Skills | Power Skills | Future Skills

Skills werden oft **synonym mit Fertigkeiten** verwendet, besonders im englischsprachigen Raum.

Der Begriff „Skills“ betont meist **messbare, lernbare und anwendbare Fähigkeiten**  
und  
umfasst sowohl technische (Hard Skills) als auch soziale Kompetenzen (Soft Skills).

# Skills im Aufschwung

2025-2030

- **Technologischen** Fähigkeiten mit schnellstem Nachfragewachstum
- **Menschliche** Fähigkeiten bleiben entscheidende Kernkompetenzen
- Zunehmend **Kombination** aus beiden Fähigkeiten erforderlich

Future of Jobs Report 2025



## Die 10 am schnellsten wachsenden Fähigkeiten bis 2030

1.  KI und Big Data
2.  Netzwerke und Cybersicherheit
3.  Technologische Kompetenz
4.  Kreatives Denken
5.  Belastbarkeit, Flexibilität und Agilität
6.  Neugier und lebenslanges Lernen
7.  Führungsqualitäten und sozialer Einfluss
8.  Talentmanagement
9.  Analytisches Denken
10.  Verantwortung für die Umwelt

 Kognitive Fähigkeiten  Selbstwirksamkeit  Zusammenarbeit  Führungsqualitäten  Technologiekenntnisse  Ethik

# Signifikanter Up- & Reskilling Bedarf

## Ausblick und Umbrüche im Bereich der Kompetenzen:

„Im Durchschnitt können Arbeitnehmer davon ausgehen, dass **zwei Fünftel (39 %) ihrer derzeitigen Kompetenzen** im Zeitraum 2025–2030 **verändert oder veralten werden**.“

## Personalstrategie:

„Angesichts der sich wandelnden Qualifikationsanforderungen bleibt der **Umfang der voraussichtlich erforderlichen Weiterqualifizierung und Umschulung der Arbeitskräfte erheblich**: Wenn die weltweite Erwerbsbevölkerung aus 100 Personen bestehen würde, **müssten bis 2030 59 Personen geschult werden**.“



Skills sind das **NEUE** Gold.  
Unser aller Kapital!

Lernen wird zur neuen **Superpower**,  
um den Wandel zu gestalten.



LOVE TO  
LEARN

(Kontinuierliches)

**Lernen ist alternativlos !**

Wir müssen zeitgemäße Lernformen etablieren und die **Eigenverantwortung für lebenslanges Lernen stärken**, auch außerhalb der Arbeitszeit.



# Unternehmensziele kennen

# Lernreise starten



**WIN**

**WIN**



**Wachstum  
Unternehmen**

**Wachstum  
Mitarbeiter:Innen**

# KI als Antrieb der Lernreise

# Jeden fit für den Wandel machen

## individuelle Empfehlungen

basierend auf persönlichen Fähigkeiten, Interessen und Themen

 persönliches Skill-Profil

 Erkenntnis:  
Das kann ich.  
Das wird gebraucht.  
Dahin kann ich mich entwickeln.



## strategische Lerninhalte

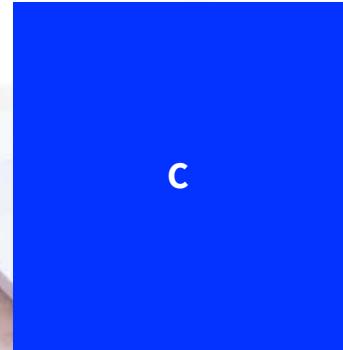
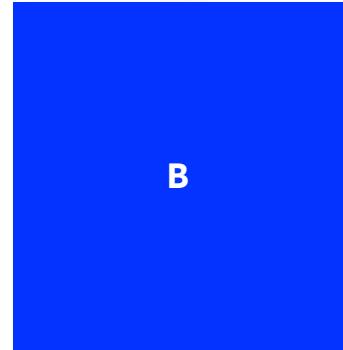
basierend auf strategischen Zielen für Rollen

 TOP Skills & Ressourcenbedarf

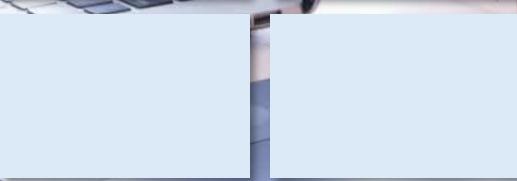
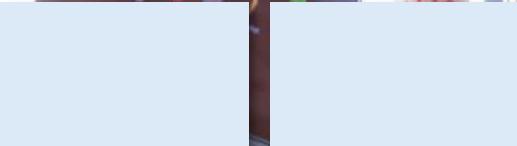
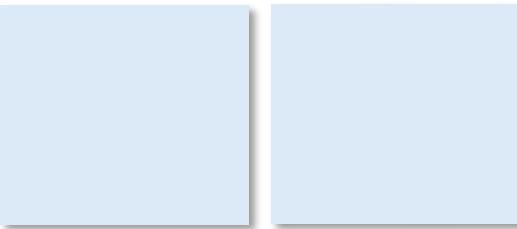
 Erkenntnis:  
Diese Skills haben wir.  
Diese Skills brauchen wir.  
Mit diesen Trainings lässt sich die Lücke schließen.

# Strategische Skills vermittelt nach Leveln

## STRATEGISCHE PRIO



## STRATEGISCHE LERNFELDER



## ANGEBOTE



Expert:Innen –  
hochwertige  
Intensivprogramme

Fortgeschrittene –  
kurze, gezielte  
Lernworkshops

4All –  
Grundausbildung

Einsteiger:Innen –  
Selbstgesteuertes  
Online-Lernen

# Vereinbarungen für die Transformation

## „Jeder muss persönliche Motivation und Lernbereitschaft mitbringen“

Stellenabbau ohne Personalabbau, das ist das Ziel der neuen Transformationsvereinbarung bei Siemens. Personalvorständin Judith Wiese erklärt, wofür der 50-Millionen-Euro-Fonds genutzt wird.



von Christina Petrick-Löhr

05. August 2025, 09:08 Uhr | Lesezeit: 8 Min.

in



Judith Wiese, Vorständin für Personal und Nachhaltigkeit sowie Arbeitsdirektorin bei Siemens. Foto: Siemens

**Judith Wiese:** Unternehmen und Beschäftigte stehen aktuell unter enormen Herausforderungen: Märkte verändern sich rasant, Deutschland steckt (noch immer) in der Rezession, und Technologien wie **KI** verändern Branchen und Jobs tiefgreifend. Die Schnelligkeit und Dynamik der Veränderungen fordern uns alle. Auch Siemens befindet sich in der Transformation – hin zu einer wachstumsstarken, nachhaltigen One Tech Company. Den Wandel hin zu einer agilen, zukunftsorientierten Organisation gehen wir im Schulterschluss mit der Arbeitnehmervertretung.

### Welches sind die Kernpunkte der Vereinbarung?

Mit unserer Transformationsvereinbarung verfolgen wir ein klares Ziel: die Beschäftigungsfähigkeit unserer Mitarbeitenden langfristig zu sichern und ihre Weiterentwicklung zu fördern. Dabei stehen drei Themen im Fokus:

**Unternehmenskultur**, Investitionen in die Zukunft und Moderne Zusammenarbeit. Mit unserem neu aufgelegten Transformationsfonds investieren wir in den nächsten fünf Jahren 50 Millionen Euro in die Beschäftigungsfähigkeit unserer Mitarbeitenden.

### Der Fonds soll unter anderem Weiterbildung und Umschulung von Beschäftigten finanziern: Welche Kompetenzen und welches Know-how erachten Sie als notwendig für die Zukunft?

Um langfristig für den Arbeitsmarkt relevant zu bleiben, sind Zukunftskompetenzen gefragt – und zwar nicht nur fachlich-technisches Know-how, sondern insbesondere grundlegende Fähigkeiten wie kritisches Denken, Zusammenarbeit, Kommunikation und die Bereitschaft, lebenslang zu lernen. Mit unserem Transformationsfonds fördern wir gezielt Maßnahmen, die eine echte Veränderung ermöglichen – in Strukturen, Prozessen und Denkweisen. Der Fokus liegt dabei auf nachhaltigen **Weiterbildungsmaßnahmen**, nicht auf kurzfristigen Projekten. Thematisch stehen dabei Offenheit, Kreativität, Nachhaltigkeit und Innovation im Mittelpunkt – und zwar immer zugleich.

# Kompetenzlücke = Wachstumsbremse

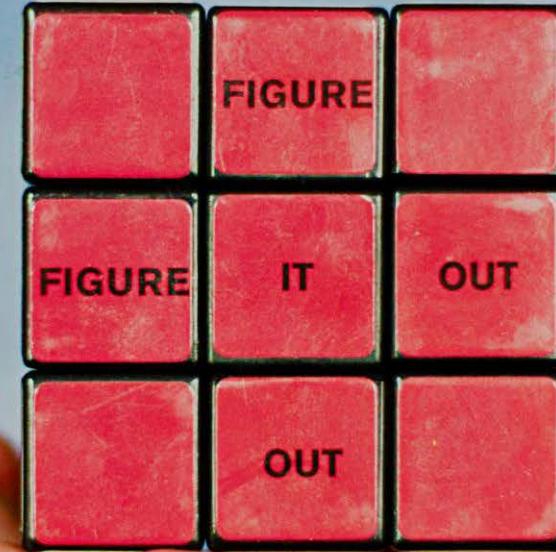
„Indem bei Fort- und Weiterbildungen gespart wird, **schwindet mittel- und langfristig die Grundlage für den weiteren Unternehmenserfolg**“,

betont Julian Kirchherr, McKinsey-Partner und Co-Autor der Studie.

- 33% der Mitarbeitenden verfügen nicht über die erforderlichen Fähigkeiten für ihre derzeitige Rolle
- 44% haben im vergangenen Jahr keinen einzigen Tag für Fort- oder Weiterbildung genutzt

# Strategische Kompetenzentwicklung notwendig

- Kompetenzaufbau steht **nicht im Fokus der Führungskräfte**
- Kompetenzen sind **nicht mit Unternehmensstrategie verknüpft**
- Kompetenzaufbau wird als **Kostenfaktor** betrachtet



- Personalplanung **mit Strategie verbinden**
- **Kritische Fähigkeiten** ableiten
- Definieren und priorisieren:  
**KAUFEN, AUFBAUEN, AUSLEIHEN, BOT**

**Lernen = Verändern = Beschäftigung & Zukunft**

**Lernfähigkeit = Veränderungsfähigkeit =  
Beschäftigungs- & Zukunftsfähigkeit**

KEEP  
CALM  
AND  
LEARN  
ON



# Berufsbilder 2025-2030

Future of Jobs Report 2025



## Die am stärksten wachsenden und zurückgehenden Berufe bis 2030

 Die Berufe mit dem größten Wachstumspotenzial	 Die größten rückläufigen Berufsgruppen
1 Landarbeiter, Arbeiter und andere landwirtschaftliche Arbeitskräfte	1 Kassierer und Fahrkartenverkäufer
2 Fahrer von Kleinlastern oder Lieferdiensten	2 Verwaltungsassistenten und Chefsekretäre
3 Software- und Anwendungsentwickler	3 Hausmeister, Reinigungskräfte und Haushälter
4 Bauarbeiter, Verputzer und verwandte Handwerksberufe	4 Materialerfassungs- und Lagerverwaltungsangestellte
5 Ladenverkäufer	5 Drucker und verwandte Berufe
6 Lebensmittelverarbeiter und verwandte Berufe	6 Buchhalter, Buchhaltungs- und Lohnbuchhalter
7 Fahrer von Autos, Lieferwagen und Motorrädern	7 Buchhalter und Wirtschaftsprüfer
8 Pflegefachkräfte	8 Transportbegleiter und Schaffner
9 Bedienungspersonal in der Gastronomie	9 Sicherheitspersonal
10 Geschäftsführer und Betriebsleiter	10 Bankangestellte und verwandte Berufe
11 Sozialarbeiter und Berater	11 Datenerfasser
12 Projektmanager	12 Kundeninformations- und Kundendienstmitarbeiter
13 Hochschullehrer	13 Grafikdesigner
14 Lehrer an weiterführenden Schulen	14 Leiter von Unternehmensdienstleistungen und Verwaltung
15 Pflegehelfer	15 Schadensregulierer, Prüfer und Ermittler

# Case: Vom Handwerk in die erneuerbare Energiewirtschaft (1)

## Ausgangslage:

- Max ist gelernter Elektriker im Handwerk (Installationen, Reparaturen, Baustellen).
- Der lokale Markt für klassische Elektroarbeiten stagniert, aber im Bereich **erneuerbare Energien** (Solar, Wind, Energiespeicher) entstehen neue Jobs.

## Schritt 1 – Start mit den WEF-Skill-Clustern

Wir nehmen die **Global Skills Taxonomy** und schauen, welche Fähigkeiten Max schon hat und welche er entwickeln muss.

WEF Skill Cluster	Bestehende Skills (aus Handwerk)	Neue Skills (für Zielbereich)
<b>Technology Use &amp; Development</b>	Installation von elektrischen Systemen	Planung & Wartung von Solaranlagen, Kenntnis Photovoltaik-Software
<b>Cognitive Skills</b>	Problemlösung bei Störungen, räumliches Denken	Analyse von Energiedaten, Grundverständnis Netzintegration
<b>Management &amp; Communication Skills</b>	Kundenkommunikation, Teamarbeit	Projektkoordination, Kommunikation mit Ingenieuren & Behörden
<b>Self-Efficacy</b>	Eigenverantwortliches Arbeiten	Selbstlernen neuer Technologien, Zertifikatskurse online abschließen
<b>Engagement Skills</b>	Kundenorientierung	Nachhaltigkeitsbewusstsein vermitteln, Beratung zu Förderprogrammen

# Case: Vom Handwerk in die erneuerbare Energiewirtschaft (2)

## Schritt 2 – Skill-Gap schließen

### Kurzfristig (3–6 Monate):

- Online-Kurs „Grundlagen Photovoltaik und Energiespeicher“ (z. B. IHK, Udemy, Coursera)
- Sicherheitsschulung für Arbeiten an Solaranlagen

### Mittelfristig (6–12 Monate):

- Zertifikat „Solarenergie-Techniker“
- Software-Schulung (z. B. PV\*SOL für Solaranlagenplanung)

### Langfristig (> 12 Monate):

- Projektmanagement-Grundlagen (z. B. PRINCE2 Foundation)
- Spezialisierung auf große PV-Projekte oder Ladeinfrastruktur für E-Mobilität

## Schritt 3 – Transferstrategie

1. **Skills sichtbar machen:** Max erstellt einen Lebenslauf, der seine Handwerkskompetenz in WEF-Skill-Begriffen beschreibt („Technical Installation Skills“, „Problem Solving“, „Technology Operation“).
2. **Praxisnachweise sammeln:** Während der Weiterbildung kleine PV-Projekte dokumentieren.
3. **Branchennetzwerk aufbauen:** Teilnahme an Energie- und Nachhaltigkeitsmessen, LinkedIn-Gruppen zu Solarenergie.
4. **Übergang über Hybridrolle:** Einstieg als „Elektriker mit Solar-Fokus“ bei einem bestehenden Handwerksbetrieb, der Solartechnik anbietet – dann Übergang zu einem reinen Solarunternehmen