

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



the change shapers
veränderung wirksam gestalten

Bild erstellt mit DALL·E, einer KI von OpenAI

**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

the change shapers
veränderung wirksam gestalten

Nettozuwachs von 78 Millionen Arbeitsplätzen:

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



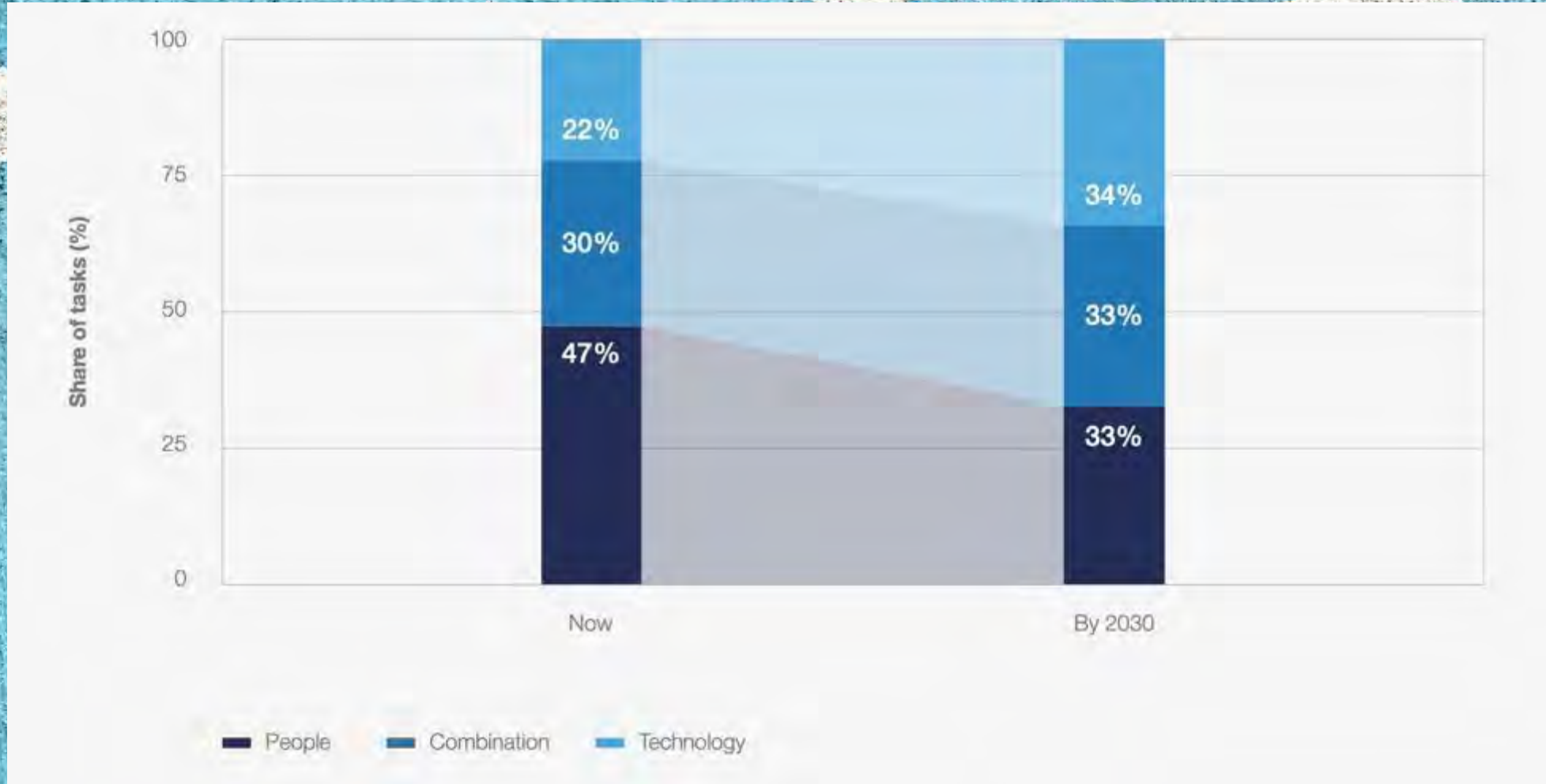
3 - Technologische Entwicklungen massive Treiber

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**

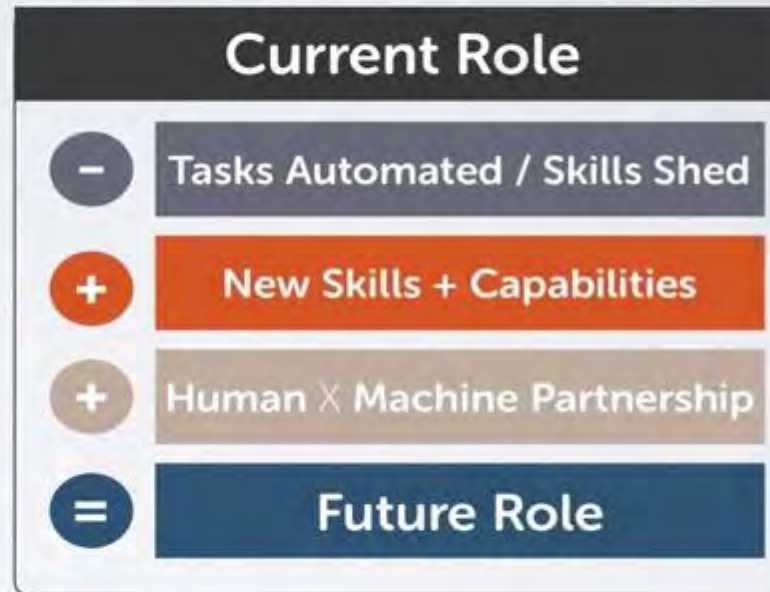
Anteil der Arbeit durch Menschen, Technologie oder in Kombination



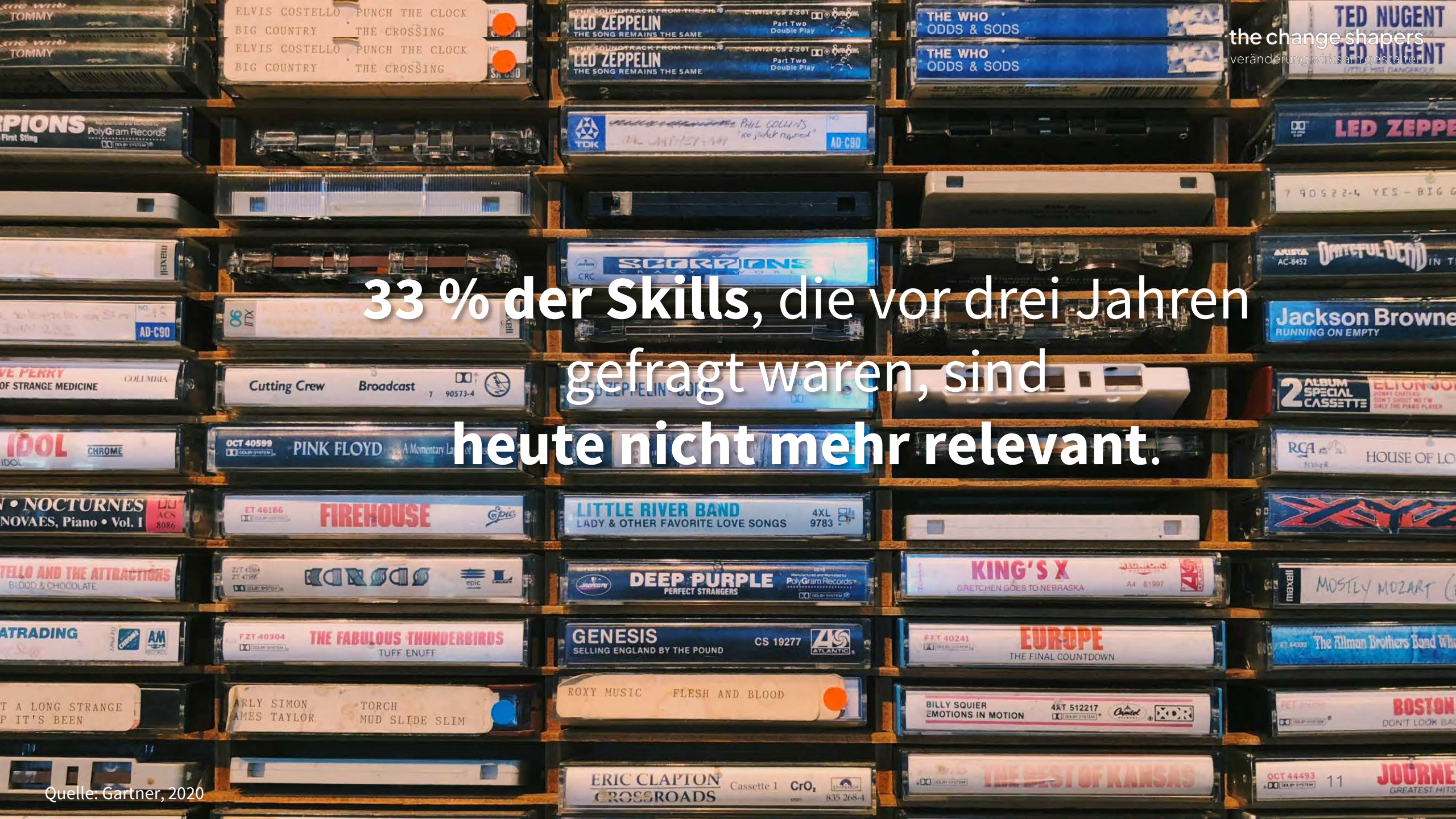
Zusammensetzung von „Rollen“

the change shapers
veränderung wirksam gestalten

Career Planning Framework in the Age of AI



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



the change shapers
veränderung wirksam gestalten

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

A full-page background image showing the silhouettes of five people jumping joyfully on a beach at sunset. The sun is low on the horizon, creating a bright, golden glow that illuminates the sky and the beach. The people are in various stages of a jump, with their arms raised and legs bent. The sky is filled with wispy clouds, and the beach is dark and reflective. The overall mood is one of triumph and achievement.

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**

Begrifflichkeitendschungel - **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 mit anderen  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.

the change shapers
veränderung wirksam 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

the change shapers
veränderung wirksam gestalten

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.



Herzlichen Willkommen auf Deiner Lernplattform!

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

the change shapers
veränderung wirksam gestalten

STRATEGISCHE PRIO

STRATEGISCHE LERNFELDER

ANGEBOTE

A

SKILL
ACCELERATOR

Expert:Innen –
hochwertige
Intensivprogramme

B

SKILL
LAB

Fortgeschrittene –
kurze, gezielte
Lernworkshops

C

SKILLS
4ALL

4All –
Grundausbildung

SKILL
ON-DEMAND

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.



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 finanzieren: 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 Digitalisierung, Nachhaltigkeit und AI im Mittelpunkt – und zwar immer begleitet von einem starken Management

Kompetenzlücke = Wachstumsbremse

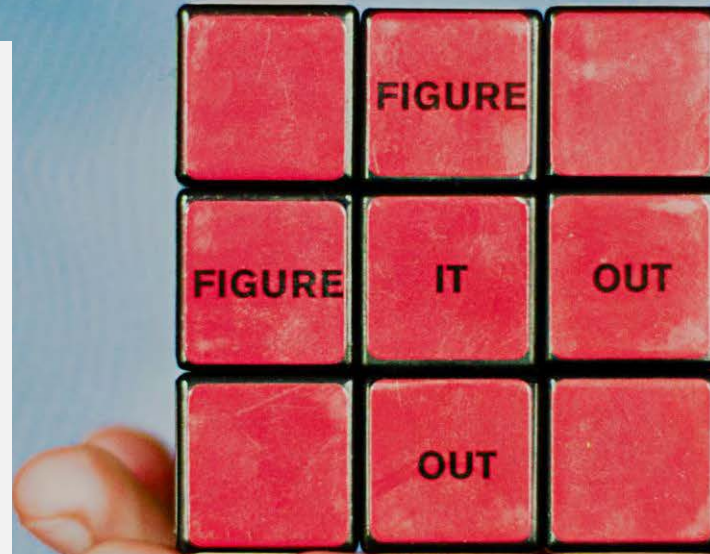
„Indem bei Fort- und Weiterbildungen gespart wird, **schwindet mittel- und langfristig die Grundlage für den weiteren Unternehmenserfolg**“,

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

- 1 Landarbeiter, Arbeiter und andere landwirtschaftliche Arbeitskräfte
- 2 Fahrer von Kleinlastern oder Lieferdiensten
- 3 Software- und Anwendungsentwickler
- 4 Bauarbeiter, Verputzer und verwandte Handwerksberufe
- 5 Ladenverkäufer
- 6 Lebensmittelverarbeiter und verwandte Berufe
- 7 Fahrer von Autos, Lieferwagen und Motorrädern
- 8 Pflegefachkräfte
- 9 Bedienungspersonal in der Gastronomie
- 10 Geschäftsführer und Betriebsleiter
- 11 Sozialarbeiter und Berater
- 12 Projektmanager
- 13 Hochschullehrer
- 14 Lehrer an weiterführenden Schulen
- 15 Pflegehelfer

↓ Die größten rückläufigen Berufsgruppen

- 1 Kassierer und Fahrkartenverkäufer
- 2 Verwaltungsassistenten und Chefsekretäre
- 3 Hausmeister, Reinigungskräfte und Haushälter
- 4 Materialerfassungs- und Lagerverwaltungsangestellte
- 5 Drucker und verwandte Berufe
- 6 Buchhalter, Buchhaltungs- und Lohnbuchhalter
- 7 Buchhalter und Wirtschaftsprüfer
- 8 Transportbegleiter und Schaffner
- 9 Sicherheitspersonal
- 10 Bankangestellte und verwandte Berufe
- 11 Datenerfasser
- 12 Kundeninformations- und Kundendienstmitarbeiter
- 13 Grafikdesigner
- 14 Leiter von Unternehmensdienstleistungen und Verwaltung
- 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)
Technology Use & Development	Installation von elektrischen Systemen	Planung & Wartung von Solaranlagen, Kenntnis Photovoltaik-Software
Cognitive Skills	Problemlösung bei Störungen, räumliches Denken	Analyse von Energiedaten, Grundverständnis Netzintegration
Management & Communication Skills	Kundenkommunikation, Teamarbeit	Projektkoordination, Kommunikation mit Ingenieuren & Behörden
Self-Efficacy	Eigenverantwortliches Arbeiten	Selbstlernen neuer Technologien, Zertifikatskurse online abschließen
Engagement Skills	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 Handwerkshetrieb, der Solartechnik anbietet – dann Übergang zu einem reinen Solarunternehmen