



E-BOOK

Skills Insight Report

Die Transformation von Jobs zu Skills



Vorwort

Unser erster Skills Insight Report erscheint inmitten erheblicher Herausforderungen auf dem Arbeitsmarkt.

Die Pandemie und andere globale und politische Ereignisse haben zwangsläufig den technischen Fortschritt beschleunigt. Änderungen in der Art und Weise, wie wir arbeiten, und die Verfügbarkeit von Personal haben auch die Machtverhältnisse zugunsten der Mitarbeiter verschoben, während Unternehmen gleichzeitig darum kämpfen, Mitarbeiter mit den richtigen Skills zu finden, um ihr Geschäft voranzubringen.

Es ist an der Zeit, bevorstehenden Veränderungen zuvorzukommen, indem Sie Ihre aktuellen Skills mit jenen gefragten Skills vergleichen, die erwartet und vorausgeplant werden können.

Zudem werden wir uns ansehen, wie aktuelle und aufkommende Trends genutzt werden können, um zukünftige Herausforderungen im Bereich Skills besser anzugehen.

Außerdem verraten wir Ihnen die drei Fragen, die Sie sich stellen müssen, bevor Sie einen neuen Lernansatz wählen. Diese zeigen, warum traditionelle Lernansätze scheitern und können Ihnen helfen, häufige Fallstricke zu vermeiden.

Denn damit der Lernerfolg messbar wird, brauchen wir eine Revolution auf drei verschiedenen Ebenen.

Viel Spaß beim Lesen!



Marius Vennemann

Marius Vennemann
Managing Director | edyoucated GmbH



Inhaltsverzeichnis

- 03** Die Skills-Gap ist real – und sie wächst
- 03** Drei Workforce-Trends prägen unsere Zukunft
- 08** Die Transformation von Jobs zu Skills
- 09** Warum die meisten Lernlösungen scheitern
- 10** Die drei Interventionen, die Skills voranbringen

Methodik

Für diesen Bericht haben wir Daten von mehr als 500.000 Stellenanzeigen gesammelt und analysiert. In erster Linie haben wir uns auf moderne, technikorientierte und techniklebende Berufe konzentriert. Dazu gehören Rollen wie Software Engineering, Produktmanagement, Account Management & Sales, Data Science & Engineering, Marketing und Recruitment.

Wir haben die aufgelisteten Skills aus den Stellenanzeigen extrahiert und mit unserer eigenen Skill-Taxonomie abgeglichen. Anschließend haben wir berechnet, wie häufig diese Soft und digitalen Skills in den Stellenausschreibungen erwähnt wurden.





Die Skills-Gap ist real – und sie wächst

87 Prozent der Unternehmen erleben derzeit oder in den nächsten Jahren Skills-Gaps. Dies lässt sich auf drei große Trends zurückführen.

Erstens haben demografischer Wandel und Globalisierung den Arbeitsmarkt wettbewerbsfähiger gemacht.

Daneben ist eine ständige Weiterbildung erforderlich, um die Arbeitnehmer in die Lage zu versetzen, den sich ändernden Anforderungen ihrer Arbeitsplätze gerecht zu werden. Die Digitalisierung ist ein wichtiger Treiber für den Wandel der Fähigkeiten, die für viele Rollen benötigt werden. Dadurch wird die Halbwertszeit von Skills mit der Zeit immer kürzer.



Schließlich hat die Pandemie und die anschließende Neubewertung der Lebensprioritäten vieler Menschen zur Great Resignation (also einer enormen Kündigungswelle) geführt.

Was können Unternehmen tun, um diesen herausfordernden Personaltrends einen Schritt voraus zu sein? Und welche Rolle spielt effektives Upskilling, um ihnen dabei zu helfen, dies zu erreichen? Lassen Sie es uns herausfinden.

3 Trends prägen unsere Zukunft

Wenn wir uns die Daten genauer ansehen, können wir drei Trends beobachten:

Trend 1

Erforderliche digitale Skills in nicht digitalen Berufen

Trend 2

Erforderliche Soft Skills in digitalen Berufen

Trend 3

Der Aufstieg hybrider, funktionsübergreifender Rollen



Digitale Skills in nicht digitalen Berufen

Das Wachstum digitaler Skills ist nicht mehr auf technologische Rollen beschränkt. In den meisten Branchen besteht eine Nachfrage nach technischer Beherrschung von Skills. Zu den gefragten Fähigkeiten in nicht digitalen Rollen gehören Datenanalyse, Berichterstattung, Analytik, Softwareentwicklung sowie gute Kenntnisse von Tools wie Microsoft oder JIRA. Die Prozentsätze unten zeigen, wie viele Stellenausschreibungen die jeweilige Qualifikation erwähnen.

Product Manager

Analytik und Informatik haben sich als die wichtigsten Qualifikationsanforderungen für diese Rolle herausgestellt. Zudem erfordert sie eine höhere Datenkompetenz als andere Rollen, und die erforderlichen Kompetenzen beziehen sich hauptsächlich auf Analysen.



Account Manager

In allen Sektoren bestimmen praktische Kenntnisse von Tools/Software wie Microsoft Office oder Salesforce die Qualifikationsanforderungen für diese Rolle. Sie erfordert zudem technische Beherrschung und Fähigkeiten im Zusammenhang mit Analysen.





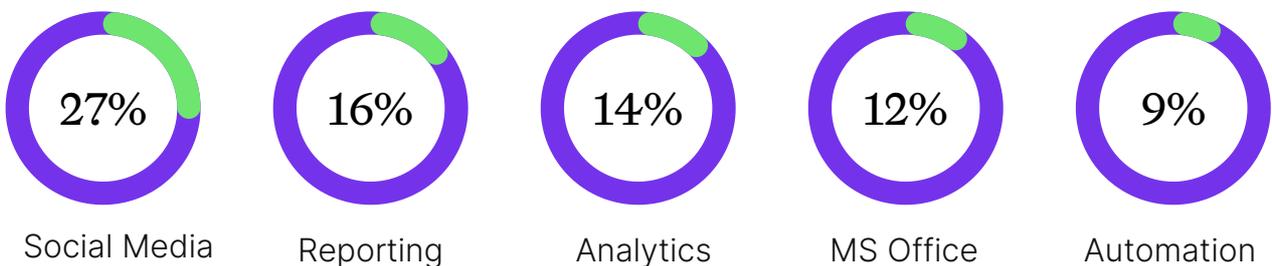
Sales Manager

In dieser Rolle sind praktische Kenntnisse von Tools/Software wie Microsoft Office oder Salesforce unerlässlich. Auch diese Rolle erwartet eine überdurchschnittliche technische Beherrschung und Fähigkeiten im Zusammenhang mit Analysen.



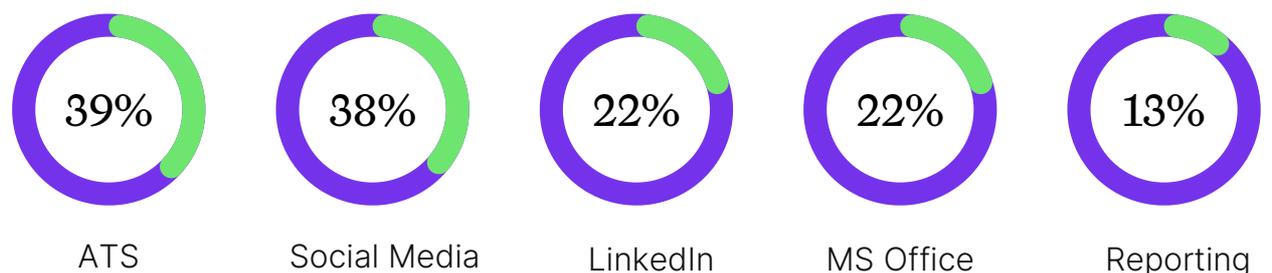
Marketing Manager

Marketingrollen bewegen sich weiter ins Digitale und Richtung Datenskills. Dabei sind Social-Media-Kenntnisse die größte Voraussetzung, einschließlich der Fähigkeit, Plattformen wie LinkedIn, Twitter und Facebook zu verwalten. Diese Rollen können in der Regel auch beinhalten, dass Kandidaten die Anwendungssuite von Google oder Salesforce fließend beherrschen.



Talent Acquisition Specialist

Die Rekrutierung entwickelt sich weiter, und neue Taktiken sind erforderlich, um Talente zu finden. Diese Rolle erfordert ein hohes Maß an Social-Media-Expertise, um Schritt zu halten. Allgemein wird LinkedIn verwendet, jedoch haben bestimmte Berufe ihre eigenen Subreddits oder verwenden noch spezifischere Kanäle. Zudem erfordert diese Rolle Kenntnisse in Tools wie Bewerber-Tracking-Systemen, die zu einer Notwendigkeit geworden sind.





Um den Veränderungen auf dem Markt immer einen Schritt voraus zu sein, müssen Sie Ihre Strategie und die von Ihnen eingesetzten spezifischen Initiativen und Technologien ständig weiterentwickeln. Wenn ein Unternehmen neue digitale Tools einführt, müssen die Mitarbeiter in der Lage sein, diese zu nutzen. Aus diesem Grund sollten Technologieinvestitionen immer von entsprechenden Investitionen in Weiterbildung und Umschulung begleitet und unterstützt werden.

Soft Skills in digitalen Berufen

Umgekehrt stellen wir fest, dass mit der Veränderung unserer Arbeitsweise zunehmend mehr Soft Skills für technische Rollen erforderlich sind. Hybrides Arbeiten und ein stärkerer Fokus auf psychische Gesundheit und Flexibilität erfordern eine bessere Teamarbeit, Planung und Unterstützung. Nicht nur auf Führungsebene braucht jedes Teammitglied gute Kommunikations-, Organisations- und Agilitätsfähigkeiten. Die Prozentsätze unten zeigen, wie viele Stellenausschreibungen die jeweilige Qualifikation erwähnen.

Software Developer

Technische Skills bestimmen die Entwicklung Ihres Softwareprodukts, aber Qualität ist normalerweise ein Indikator für ein funktionierendes Softwareentwicklungsteam. Da diese Tatsache immer mehr akzeptiert wird, rücken Skills wie Agilität, Kommunikation und Management an die Spitze der Liste für Softwareentwickler.



Software Engineer

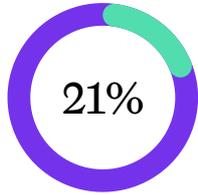
In ähnlicher Weise sind Softwareingenieure, obwohl sie sehr technisch sind, nicht mehr auf die Hard Skills beschränkt, die wir traditionell mit dieser Rolle verbinden. Mit zunehmender Geschäftsintegration entwickelten sich die Erwartungen an Entwickler hier parallel. Agilität und Kommunikation sind übliche Anforderungen, aber diese Rolle erfordert im Allgemeinen auch Management- und Leadership-Skills.



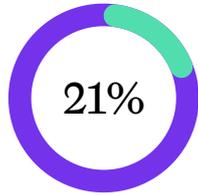


Data Engineer

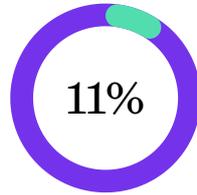
Wie andere technische Berufe wird diese Rolle heute zunehmend von Kommunikations- und Management-Skills bestimmt, was auf eine engere Teamarbeit und funktionsübergreifende Zusammenarbeit zurückzuführen ist.



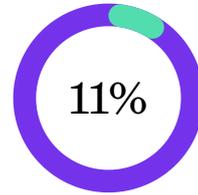
Communication



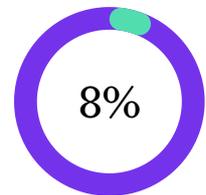
Management



Collaboration



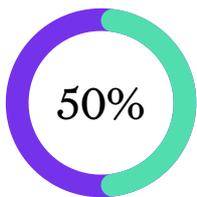
Organization



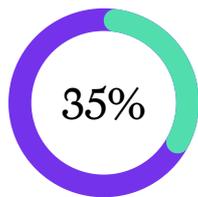
Leadership

DevOps Engineer

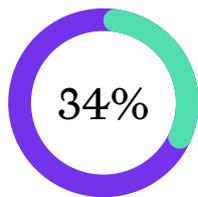
DevOps war schon immer eine Rolle, die eine engere Zusammenarbeit zwischen Menschen, Teams und Abteilungen ermöglicht. Management- und agile Skills treiben weiterhin die Qualifikationsanforderungen voran.



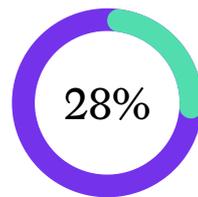
Management



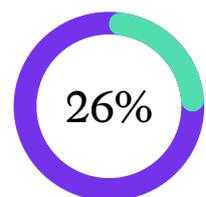
Agile



Operations



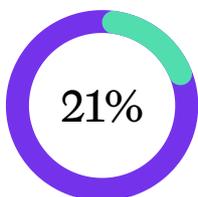
Communication



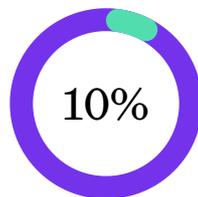
Organization

Data Scientist

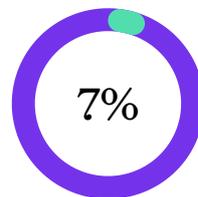
Ein Datenwissenschaftler verwendet große Datenmengen, um Hypothesen zu entwickeln, Daten zu analysieren und Schlussfolgerungen zu ziehen. Sie fungieren oft als interne Berater innerhalb eines Unternehmens und müssen Daten mit Geschäftssinn verbinden und ihre Ergebnisse auf verständliche Weise erklären.



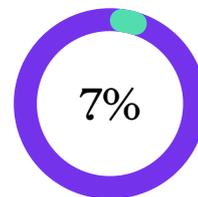
Management



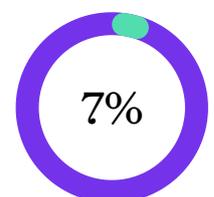
Consulting



Feedback



Operations



Agile

Betrachtet man die aktuell geforderten Skills in diesen technischen Berufen, so lässt sich festhalten, dass Agilität, Kommunikations- und Management-Skills heute eine immer wichtigere Rolle in bisher eher rein technischen Berufen spielen. Wir gehen davon aus, dass sich dieser Trend in den kommenden Jahren fortsetzen und weiter eskalieren wird.

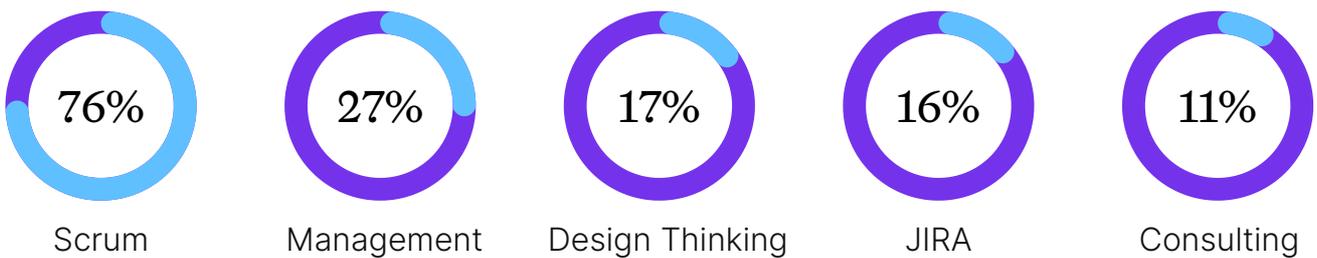


Der Aufstieg hybrider, funktionsübergreifender Rollen

Rollen wie Agile Coach, Product Owner, Data Translator oder Projektmanager haben sich als diejenigen herauskristallisiert, die am besten geeignet sind, um funktionsübergreifende Teams zu leiten und das Beste aus der Zusammenarbeit herauszuholen. Die Nachfrage nach diesen Rollen steigt in den meisten Organisationen drastisch an.

Die Existenz dieser Rollen ist bereits jetzt eine Folge agilerer Teams, die funktionsübergreifend arbeiten. Sie dienen seit langem als Verbindungspunkt zwischen mehreren Abteilungen und Teams innerhalb einer Organisation. Es ist daher eine logische Konsequenz, dass diese Rollen einen bestimmten Mix an Skills benötigen – über Frameworks wie SCRUM, technische Skills, Soft Skills und Projekttools wie JIRA.

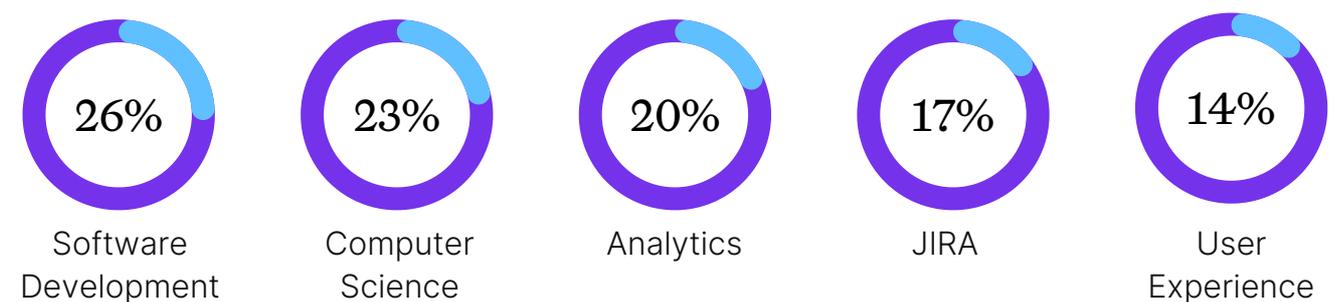
Agile Coach



Project Management



Product Owner





Shifting Gears: Die Transformation von Jobs zu Skills

Jobs entwickeln sich weiter und Teams rücken enger zusammen. Die Aufteilung von Aufgaben in einzelne Stellenbeschreibungen wird nicht ausreichen, um die zukünftigen Arbeitsplatzmodelle zu unterstützen. Seit vielen Jahrzehnten sind Jobs die vorherrschende Struktur für die Zuweisung von Arbeit und die Durchführung allgemeiner HR-Aktivitäten, einschließlich Feedback, Einstellung, Beförderung und Organisation von Teams um Personen mit bestimmten Rollen und Fähigkeiten.

Unternehmen müssen jetzt handeln, um auf schnelle Veränderungen in der Wirtschaft und im Geschäftsumfeld zu reagieren. Standardisierte Arbeit, die auf Skalierbarkeit ausgelegt ist, spiegelt nicht mehr genau die zugrunde liegenden Skills wider, die für Fortschritt und Diversifizierung erforderlich sind, wie sich in unserer Datenerhebung widerspiegelt.

Deloitte hat kürzlich Hunderte von Führungskräften, HR-Manager und Vorstände dazu befragt, ob ihre Organisationsstruktur und ihre Rollen zukunftsfähig sind, und festgestellt:

- Nur 42 % der Befragten glauben, dass die Stellenbeschreibungen ihres Unternehmens die auszuführenden Arbeiten „hervorragend“ beschreiben.
- 89 % der Führungskräfte stimmen zu, dass Skills eine immer wichtigere Rolle bei der Definition von Arbeit, dem Management von Talenten und der Bewertung von Mitarbeitern spielen.
- Nur 18 % der Führungskräfte stimmen der Aussage zu, dass ihre Mitarbeiter ihre Skills und Fertigkeiten voll ausschöpfen.

Warum die meisten Lernlösungen scheitern

Laut Deloitte setzen nur zwischen 15 % und 30 % der Unternehmen in nennenswertem oder spürbarem Umfang Skill-basierte Ansätze ein.

Um jedoch den heutigen und zukünftigen Herausforderungen der Belegschaft gerecht zu werden, müssen sich Unternehmen in Skill-basierte Organisationen verwandeln.

Aber wo läuft es schief?

Viele Unternehmen investieren in L&D als Reaktion auf den Bedarf an neuen Skills und sich schnell ändernden Anforderungen. Leider beantworten die meisten Lernlösungen immer noch nicht die drei strategischen Kernfragen. Aus diesem Grund scheitern die meisten Weiterbildungsinitiativen und schaffen es nicht, Skills im Einklang mit der zukünftigen Entwicklung des Unternehmens zu entwickeln.



Wo wollen wir hin?

Die meisten Lösungen bieten keine Anleitung, wie man Skills strukturiert. Mitarbeiter und Unternehmen brauchen gleichermaßen eine universelle Sprache für Skills oder eine Skill-Map, die das klassische Kompetenzmodell zum Leben erweckt und umsetzbarer macht. Eine Karte, die flexibel genug ist, um Mitarbeiter auf allen Ebenen zu befähigen. Unternehmen können aus der Karte „herauszoomen“, um umfassendere Fragen zur strategischen Skill-Entwicklung zu beantworten. Einzelpersonen werden „hineinzoomen“, um bestimmte Skill-Assessments zu finden und den nächsten Skill zu finden, den sie in ihrer 30-minütigen Mittagspause erwerben möchten.

Wo stehen wir heute?

Eines steht fest: Wir alle lernen auf unterschiedliche Weise. Deshalb ist es so überraschend, dass die meisten Lösungen One-Size-Fits-All-Strategien verfolgen und die unterschiedlichen Qualifikationen, Bedürfnisse und Lernziele ihrer Lernenden nicht berücksichtigen. Sie bieten standardisierte Lerninhalte und berücksichtigen die aktuellen Skills der einzelnen Lernenden nicht.

Was ist der effektivste und ansprechendste Weg dorthin?

Wir haben unsere Skills-Map. Wir haben jeden Lernenden genau auf dieser Karte positioniert. Und: Wir haben uns ein Ziel gesetzt, wo wir hin wollen. Was jetzt? Wir müssen den effektivsten Weg finden, um unser gewünschtes Ergebnis zu erreichen. Aber Lösungen, die bei den ersten Schritten scheitern, sind einfach nicht in der Lage, personalisierte, motivierende Lernpfade anzubieten, die auf die individuellen Bedürfnisse der Lernenden zugeschnitten sind.

Die drei Interventionen, die Skills voranbringen

Was also brauchen wir, wenn herkömmliche Systeme bei der effektiven Weiterbildung von Mitarbeitern versagen?

Kurz gesagt:

Damit die Personalentwicklung strategischer und effektiver wird, muss eine Revolution auf drei Ebenen stattfinden.





Wir brauchen eine „Skill Mapping Revolution“.

Organisationen müssen damit beginnen, eine gemeinsame Sprache und eine solide Grundlage für Skills aufzubauen – eine Skill-Taxonomie. Dies wird es Unternehmen ermöglichen, sich von traditionellen Jobrollen zu lösen und in Skill-Profilen statt in starren Stellenbeschreibungen zu denken. Außerdem wird es Mitarbeitern die Möglichkeit geben, Skills strategisch zu entwickeln, und Lernenden, messbare Lernziele zu setzen.

Wir brauchen eine „Skill Positioning Revolution“.

Moderne Tools müssen in der Lage sein, das aktuelle Skill-Niveau jedes einzelnen Lernenden genau einzuschätzen und seine Skill-Gaps zu identifizieren. Wie können wir also tatsächlich den Wissensstand unserer Lernenden ermitteln? Der Schlüssel sind (intelligente) Skill-Assessments.

Wir brauchen eine „Skill Navigation Revolution“.

Das meint die Verwendung der Daten und Informationen eines jeden Lernenden, um mehr Anleitung auf individueller Ebene zu bieten, sowie ein maßgeschneiderter Weg, auf dem dieses Ziel erreicht werden kann. Kurz gesagt: Wir müssen die Lernenden strategisch zu ihrem nächsten Skill führen. Die Lösung? Adaptive und personalisierte Lernreisen.

Wir könnten ein ganzes Buch über diese Themen füllen. Es ist ein dynamisches Thema, und wir sehen Unternehmen jeder Größe, die damit beginnen, ihre Skill Maps zu verwenden und zu entwickeln. Momentan stehen wir am Anfang und Sie haben Zeit, an Bord zu springen.

Wie nutzt Ihr Unternehmen Skills heute?

Wir haben vielen Kunden dabei geholfen, Skill-basiertes Lernen zu implementieren, um ihre Weiterbildung ansprechender, effektiver und messbarer zu machen. Wenn Sie weitere Informationen benötigen, helfen wir Ihnen gerne weiter!



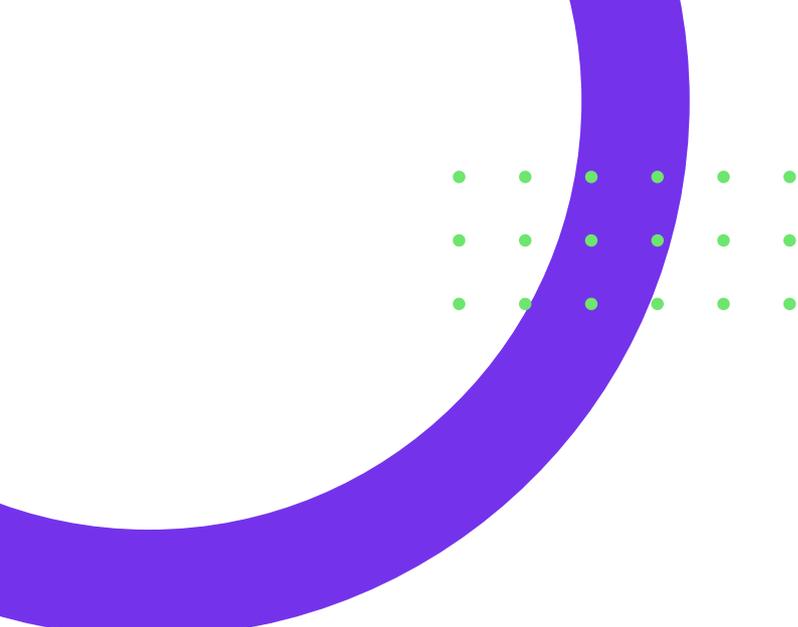
Haben Sie Fragen?

Wir helfen gerne
contact@edyoucated.org



Marius Vennemann

Managing Director
edyoucated



edyoucated ist eine KI-gestützte, adaptive Lernplattform, die Menschen, Teams und Organisationen ermöglicht, zukünftige Fähigkeiten aufzubauen.

Wie das geht? Durch die Umwandlung von Einheitsgrößen in personalisierte, ansprechende und messbare Lernerfahrungen. edyoucated bietet Teams viele Vorteile, darunter eine bessere Anleitung für Manager, intelligentere Skill-Bewertungen, hochgradig individuelle Lernpfade und einen Blended-Learning-Ansatz zur Verankerung von Langzeitwissen. Außerdem ist die Lösung modular aufgebaut und lässt sich nahtlos in bestehende Lernsysteme integrieren. So können Teams jeder Größe strategischere, schnellere und erfolgreichere Schulungen anbieten als mit herkömmlichen Lernlösungen.

Und das Ergebnis? Eine Steigerung der Produktivität, der Mitarbeiterzufriedenheit und der Mitarbeiterbindung.

Haben Sie noch Fragen?

Kontaktieren Sie uns!

@ 2022 edyoucated. Alle Rechte vorbehalten. Dieses Dokument enthält urheberrechtlich geschützte Informationen. Kein Teil dieses Dokuments darf ohne schriftliche Genehmigung von edyoucated in irgendeiner Form oder mit irgendwelchen Mitteln, elektronisch oder mechanisch, einschließlich Fotokopien und Aufzeichnungen, für irgendwelche Zwecke vervielfältigt oder übertragen werden.

www.edyoucated.org