

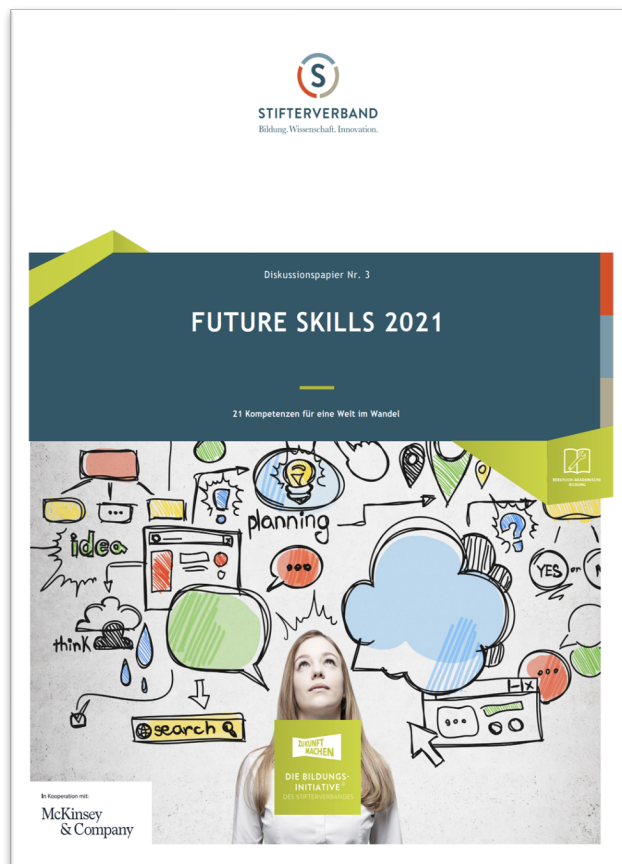


# Metastudie Future Skills

## Überblick der ausgewerteten Future Skill Studien

Oktober 2024

# Future Skills 2021 - 21 Kompetenzen für eine Welt im Wandel



<https://www.stifterverband.org/medien/future-skills-2021>

## Organisation/Erscheinungsjahr

- Stifterverband McKinsey/2021

## Region/Branche

- Deutschland/branchenübergreifend

## Zeithorizont

- bis 2026

## Eingesetzte Methode

- mixed-methods
- Experten aus Unternehmen, Wissenschaft und Bildung
- Befragung von 500 leitenden Angestellten und Personalverantwortlichen aus Unternehmen und Behörden

## Zusammenfassung

Im Future-Skills-Framework 2021 identifizieren Stifterverband und McKinsey 21 Kompetenzen in den vier Kategorien: „Klassische Kompetenzen“, „Digitale Schlüsselkompetenzen“, „Technologische Kompetenzen“ und „Transformative Kompetenzen“.

»Transformative Kompetenzen stellen die größte Neuerung gegenüber dem erstmals 2018 vorgestellten Framework dar. Sie sind grundlegend, um gesellschaftliche Veränderungen gestalten zu können, indem sie Bewusstsein für gesellschaftliche Herausforderungen schaffen und sowohl das Entwickeln visionärer Lösungen unterstützen als auch Menschen hinter einem gemeinsamen Ziel zu vereinen. Eine Umfrage unter 500 deutschen Unternehmen und Behörden bestätigt die Wichtigkeit transformativer Kompetenzen. Auch digitale Schlüsselkompetenzen und klassische Kompetenzen bleiben wichtig und werden in den nächsten fünf Jahren noch weiter an Bedeutung gewinnen. Handlungsempfehlungen für Hochschulen, Unternehmen und Behörden sollen helfen, die Aus- und Weiterbildung von Future Skills stärker in den Fokus zu stellen.

## Kompetenzen

- Fachlich
- Persönlich
- Sozial
- Methodisch

# Future Skills: Welche Kompetenzen für den Standort Baden-Württemberg heute und in Zukunft erfolgskritisch sind



[https://www.agenturq.de/wp-content/uploads/2021/10/2109091\\_Broschu%CC%88re-Future-Skills\\_FINAL.pdf](https://www.agenturq.de/wp-content/uploads/2021/10/2109091_Broschu%CC%88re-Future-Skills_FINAL.pdf)

## Organisation/Erscheinungsjahr

- AgenturQ/2021

## Region/Branche

- Baden-Württemberg / Metallindustrie; Elektroindustrie

## Zeithorizont

- bis 2026

## Eingesetzte Methode

- quantitativ
- Unternehmen
- Analyse von 1 Mio. Stellenbeschreibungen

## Zusammenfassung

Die Arbeitswelt steht angesichts rasanter technologischer Entwicklungen und gesellschaftlicher Umbrüche vor großen Veränderungen. Für den Wandel braucht es in den Unternehmen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die fit für die Aufgaben der Zukunft sind. Deshalb müssen jetzt die Fähigkeiten aufgebaut werden, die nötig sind, um die Zukunft positiv zu gestalten, sogenannte Future Skills. Vor diesem Hintergrund haben die Universitäten Ulm und Regensburg von April bis Oktober 2021 die Studie "Future Skills" durchgeführt, in der zwei Fragen beantwortet wurden: Welche Kompetenzen werden am Standort Baden-Württemberg in Zukunft benötigt? Wie groß ist der Bedarf der Industrie an solchen Future Skills bis zum Jahr 2026? Basierend auf einer datenbasierten Analyse von über einer Million Stellenausschreibungen mithilfe moderner Machine Learning Verfahren, validiert durch Expertinnen und Experten, ergeben sich 33 Future-Skills-Cluster in vier Kategorien (technologische Fähigkeiten, Industriefähigkeiten, digitale Schlüsselqualifikationen und überfachliche Fähigkeiten) für den Standort Baden-Württemberg. Für die vier Schlüsselindustrien Automobil- und Zulieferindustrie, Maschinenbau, Metallindustrie und Medizintechnik in Baden-Württemberg sind zwölf Future-Skills-Cluster besonders relevant. Dies sind Future-Skills-Cluster, die von den vier Schlüsselindustrien in den Stellenausschreibungen überdurchschnittlich stark nachgefragt werden und deren Nachfrage überdurchschnittlich wächst, verglichen mit ganz Baden-Württemberg. Zu den zwölf Future-Skills-Clustern zählen unter anderem Softwaregestützte Steuerung von Geschäftsprozessen sowie mit stark wachsender Bedeutung Data Science & KI.

## Kompetenzen

- Fachlich
- Persönlich
- Sozial
- Methodisch

# Future Skills – Future Learning



<https://www.kienbaum.com/publikationen/future-skills-future-learning/>

## Organisation/Erscheinungsjahr

- Stepstone, Kienbaum, Institut Kienbaum@ISM /2021

## Region/Branche

- Deutschland/branchenübergreifend

## Zeithorizont

- bis 2031

## Eingesetzte Methode

- Quantitativ
- Unternehmen

## Zusammenfassung

Die Online-Jobplattform StepStone und das Kienbaum Institut @ ISM, die Forschungseinrichtung des Beratungsunternehmens Kienbaum, haben in einer gemeinsamen Studie im März 2021 untersucht, wie es um die Zukunftskompetenzen und das Corporate Learning in Deutschland steht. An der Befragung nahmen insgesamt ca. 8.000 Menschen teil. In der Analyse zugrunde liegenden Stichprobe wurden die Antworten von 3.000 Fach- und Führungskräften aus Unternehmen in Deutschland ausgewertet. Die Stichprobe ist repräsentativ für die Erwerbsbevölkerung in Deutschland.

## Kompetenzen

- Fachlich
- Persönlich
- Sozial
- Methodisch

# Global Skills Report 2023



<https://www.coursera.org/business/resources/ebook/global-skills-report-regional-europe?msocid=2a721dc5072a641e1491099b067d6503>

Organisation/Erscheinungsjahr	Zusammenfassung
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Coursera inc./2023</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ keine Angaben</li></ul>
Region/Branche	
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Deutschland; Österreich; Schweiz/IT; Elektroindustrie</li></ul>	
Zeithorizont	
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ keine Angaben</li></ul>	
Eingesetzte Methode	Kompetenzen
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ quantitativ</li><li>▪ Analyse von 124 angemeldeten Lernern</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Fachlich</li><li>▪ Sozial</li><li>▪ Methodisch</li></ul>

# Kompetenzen für eine digitale Zukunft: Qualifizierungsbedarfe in den Bereichen Handel, Logistik, Versicherungen und Krankenkassen

Zukunftsoffensive

**Digital qualifizieren.  
Maximal weiterkommen.**

Kompetenzen für eine digitale Zukunft:  
Qualifizierungsbedarfe in den  
Bereichen Handel, Logistik,  
Versicherungen und Krankenkassen  
Eine Metastudie des Fraunhofer-IAO 2019

eine Bildungsinitiative von

<https://publica.fraunhofer.de/entities/publication/e4be9625-4637-4858-ac54-b8c40d9d6527/details>

Organisation/Erscheinungsjahr	Zusammenfassung
<ul style="list-style-type: none"><li>Fraunhofer-Institut/CeRRI/2019</li></ul>	Vor dem Hintergrund aktueller Studien zur Automatisierbarkeit von Tätigkeiten sowie der damit einhergehenden veränderten Arbeitsinhalte, -prozesse und -strukturen gewinnt der Aspekt des lebenslangen Lernens an Dringlichkeit. Die vorliegende Literaturstudie geht davon aus, dass die Automatisierung von Tätigkeiten von drei Voraussetzungen abhängig ist: technologische Machbarkeit, organisationale und kulturelle Rahmenbedingungen sowie gesellschaftliche Akzeptanz. Zurzeit sind vorwiegend einfache Tätigkeiten (z. B. auf Sachbearbeitungsebene) automatisierbar, Tätigkeiten für Hochqualifizierte (z. B. auf Managementebene) eher weniger. Versicherungen und Krankenkassen weisen sowohl einen hohen Grad an Automatisierbarkeit als auch ein hohes Weiterbildungsengagement auf. Allerdings gestalten Führungskräfte nur selten selbst aktiv den digitalen Wandel und bieten hauptsächlich Hochqualifizierten Weiterbildungen an. Es wird daher die These aufgestellt, dass das Qualifizierungsdelta, also die Lücke zwischen Anforderung und Qualifizierungsniveau, im mittleren Bereich liegt. Zu wichtigen Kompetenzen in diesem Bereich zählen Kenntnisse in IT- und Datensicherheit, Datenanalyse- und -interpretationsfähigkeit, Programmierkenntnisse, Führungskompetenzen, (digitale) Kooperations- und Kommunikationsfähigkeit, Planungs- und Organisationsfähigkeit, agiles Projektmanagement.
Region/Branche	
<ul style="list-style-type: none"><li>Deutschland/Handel/Logistik/Versicherungen/ Gesundheit</li></ul>	
Zeithorizont	
<ul style="list-style-type: none"><li>keine Angaben</li></ul>	
Eingesetzte Methode	Kompetenzen
<ul style="list-style-type: none"><li>qualitativ</li><li>Unternehmen, Weiterbildungsanbieter</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Fachlich</li><li>Persönlich</li><li>Sozial</li><li>Methodisch</li></ul>

# Zukunftsthemen und Future Skills aus der Perspektive niedersächsischer Unternehmen

Future Skills.Applied  
Dr. Vera Anne Gehrs  
LearningCenter  
Hochschule Osnabrück

Zukunftsthemen und Future Skills aus der Perspektive  
niedersächsischer Unternehmen

Ergebnisbericht einer quantitativen Online-Fragebogen-Studie

Gefördert durch:  
 Stiftung  
Innovation in der  
Hochschullehre

[https://www.hs-osnabrueck.de/fileadmin/HSOS/Homepages/Future\\_Skills\\_Applied/Ergebnisbericht\\_Future\\_Skills.Applied\\_Lehrende.pdf](https://www.hs-osnabrueck.de/fileadmin/HSOS/Homepages/Future_Skills_Applied/Ergebnisbericht_Future_Skills.Applied_Lehrende.pdf)

## Organisation/Erscheinungsjahr

- Learning Center der Hochschule Osnabrück im Rahmen des Verbundprojekts "Future Skills.Applied (Futur.A)"/2022

## Region/Branche

- Niedersachsen/branchenübergreifend

## Zeithorizont

- bis 2025

## Eingesetzte Methode

- quantitativ
- Unternehmen, Hochschulen
- 200 Befragte aus Unternehmen und Hochschulen

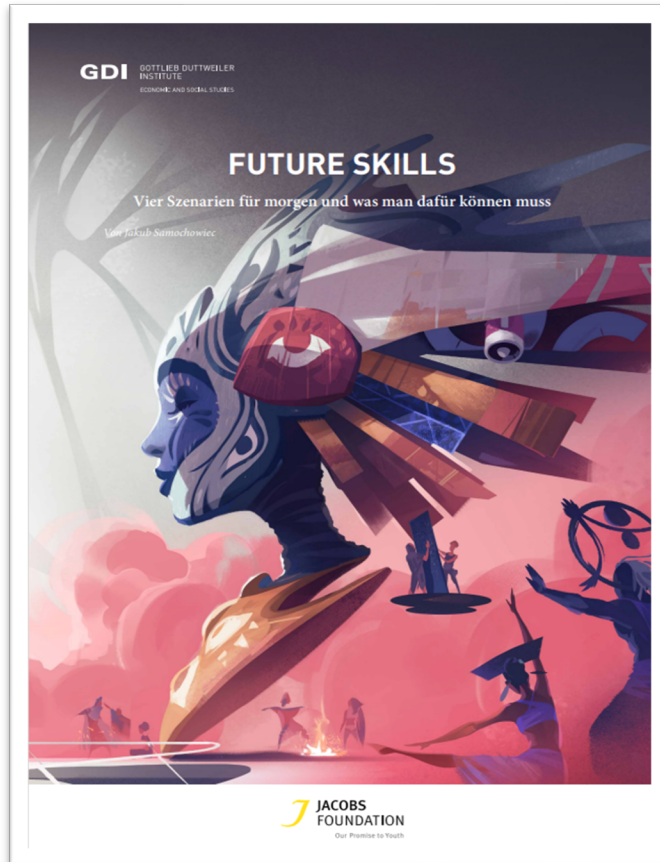
## Zusammenfassung

Im Rahmen des Verbundprojekts „Future Skills.Applied“ wurden im Zeitraum März 2022 bis Mai 2022 Vertreterinnen und Vertreter niedersächsischer Unternehmen mittels eines Online-Fragebogens zur Bedeutsamkeit von „Zukunftsthemen“ und „Future Skills“ befragt. Daneben wurden in den Unternehmen bereits bestehende Weiterbildungs- und Entwicklungsangebote erfragt. Hintergrund der Studie war der Auftrag, alle Stakeholder in die Erarbeitung eines Handlungsrahmens für das Verbundprojekt „Future Skills.Applied“ einzubeziehen. Für die Befragung von Unternehmensvertreter\*innen wurde eine quantitative Befragung gewählt, um eine möglichst große Stichprobe zu generieren, aber auch, weil es bereits geeignete wissenschaftlich fundierte Vorarbeiten gibt, an die sinnvoll angeschlossen werden konnte. Die Ergebnisse der Befragung sollen soweit möglich in den Neustrukturierungsprozess der Studienangebote an niedersächsischen Hochschulen einbezogen werden (u.a. im Rahmen von Reakkreditierungsprozessen), der eine verstärkte Integration von Angeboten zum Erwerb und zur Entwicklung von Future Skills zum Ziel hat.

## Kompetenzen

- Sozial

# Future Skills. Vier Szenarien für morgen und was man dafür können muss



<https://gdi.ch/en/publications/studies/future-skills-de#attr=>

## Organisation/Erscheinungsjahr

- Gottlieb Duttweiler Institute, Jacobs Fondation/2020

## Region/Branche

- Schweiz/Bildungsbereich

## Zeithorizont

- bis 2050

## Eingesetzte Methode

- mixed-methods
- unterschiedliche Branchen Vertreter aus u.a. Industrie, Verarbeitendes Gewerbe

## Zusammenfassung

Bildung soll Kinder und Jugendliche auf die Zukunft vorbereiten. Wie diese Zukunft aussieht, scheint zurzeit jedoch enorm ungewiss. Der Klimawandel, geopolitische Machtverschiebungen, die Langzeitauswirkungen der Corona Krise – viele aktuelle Trends machen die Zukunft höchst ungewiss. Aufgrund dieser Unvorhersehbarkeit sind Future-Skills-Studien einerseits enorm schwierig, andererseits aber überhaupt erst notwendig. Wir begegnen dieser Unvorhersehbarkeit, indem wir vier unterschiedliche Szenarien für die Schweiz im Jahr 2050 skizzieren: Kollaps. Internationaler Handel ist so gut wie inexistent. Lokale Gemeinschaften sind nicht mehr in nationale oder supranationale Organisationen eingebunden und müssen sich in den Ruinen einer globalisierten und industrialisierten Welt neu organisieren. Gig-Economy-Prekariat. Maschinen haben viele Jobs übernommen und für technologische Arbeitslosigkeit gesorgt. Anstatt in eine neue Branche zu wechseln, wenden sich die Betroffenen einer neuen Beschäftigungsform zu: der Gig-Economy. Als digitale Tagelöhner buhlen sie in einer durchökonomisierten Welt um rar gesäte Jobs. Netto-Null. Die Hoffnung, dem Klimawandel mit Fortschritt und Technologie entgegenzutreten, ist verfliegen. Das einzige Wirksame: einschneidende persönliche Einschränkungen. Das übergeordnete Ziel ist die vollständige Reduktion von CO<sub>2</sub>-Emissionen. Wie das erreicht wird, unterscheidet sich je nach Region. Denn um Bereitschaft und Akzeptanz für persönliche Einschränkungen zu gewährleisten, werden diese auf möglichst lokaler Ebene festgelegt. Vollautomatisierter KI-Luxus. Maschinen haben den Menschen viele Jobs abgenommen. Von den Früchten dieser Arbeit profitieren alle. Menschen können alles, müssen aber nichts. Sie stehen damit vor der Herausforderung, ihrem Leben Sinn zu stiften und angesichts der überlegenen künstlichen Intelligenzen ihre persönliche Autonomie zu bewahren. Diese Szenarien sind keine Prognosen mit 25%iger Eintrittswahrscheinlichkeit, sondern Eckpunkte eines Möglichkeitsraumes. Für jede dieser Welten leiten wir Fähigkeiten und Eigenschaften ab, die notwendig sind, um darin zu bestehen und zu gedeihen.

## Kompetenzen

- Fachlich
- Persönlich
- Sozial
- Methodisch



# Trend-Barometer: People Management 2030



<https://www.pwc.de/de/human-resources/trend-barometer-people-management-2030.pdf>

## Organisation/Erscheinungsjahr

- Universität St. Gallen, pwc, DGFP/2022

## Region/Branche

- Deutschland/Österreich/Schweiz/HR

## Zeithorizont

- bis 2030

## Eingesetzte Methode

- HR-Experten
- 315 befragte HR-Experten

## Zusammenfassung

Bis zum Jahr 2030 werden fast alle Funktionen des PeopleManagements signifikant weiter an Bedeutung gewinnen. Dabei stehen vor allem das Recruiting, die Mitarbeitendenqualifizierung sowie das Transformations- und Change-Management im Fokus eines zukunftsorientierten People Managements. Während viele Unternehmen sich gut auf künftig zentrale Funktionen wie Recruiting und Mitarbeitendenqualifizierung vorbereitet fühlen, zeigt sich ein erheblicher Aufholbedarf in weiteren substanziellen Funktionen wie Transformations- und Change-Management, Datenmanagement, Entwicklungs- und Laufbahngestaltung und Employee Experience. Geprägt durch die vielseitigen Umbrüche im People Management werden bis zum Jahr 2030 umfangreiche Kompetenzen viel wichtiger.

## Kompetenzen

- Fachlich
- Persönlich
- Sozial
- Methodisch

# Future Skills - The future of learning and higher education



[https://www.researchgate.net/publication/332028491\\_Future\\_Skills\\_-\\_The\\_Future\\_of\\_Learning\\_and\\_Higher\\_education\\_Results\\_of\\_the\\_International\\_Future\\_Skills\\_Delphi\\_Survey](https://www.researchgate.net/publication/332028491_Future_Skills_-_The_Future_of_Learning_and_Higher_education_Results_of_the_International_Future_Skills_Delphi_Survey)

## Organisation/Erscheinungsjahr

- Karlsruher Institut für Technologie/2019

## Region/Branche

- Europa/Bildungsbereich

## Zeithorizont

- keine Angaben

## Eingesetzte Methode

- business and public organizations
- 120 befragte Unternehmen und öffentliche Organisationen

## Zusammenfassung

Research on future skills is the current hot topic of the day with fundamental changes in the job market due to a number of powerful drivers. While many studies focus on the changes brought through digital technologies, they relate future skills directly to digital skills, which - as important as they are - only represent one side of the future skill coin. The results presented from this Delphi survey are taking a broader approach and go beyond digital skill demands. The approach elaborates on an experts' informed vision of future higher education (HE), taking into account the demand for future skills, outlines the four signposts of change which will shape the learning revolution in higher education and presents a first model of future skills for future graduates. It is part of an overarching research project on "next skills" ([www.nextskills.org](http://www.nextskills.org)) and collates opinions from an international experts' panel of almost 50 experts from higher education and business. Experts were asked both, the degree of relevance, as well as the timeframe of adoption for future skills, future higher education scenarios and the driving pillars of change.

## Kompetenzen

- Persönlich
- Sozial
- Methodisch

# Future Digital Job Skills. Die Zukunft kaufmännischer Berufe



<https://www.scs.fraunhofer.de/content/dam/scs/DE/download/studien/future-digital-job-skills-komplette-studie-2019.pdf>

## Organisation/Erscheinungsjahr

- IHK Nürnberg für Mittelfranken, IHK für Oberfranken Bayreuth, IHK zu Coburg und Fraunhofer-Arbeitsgruppe für Supply Chain Services/2019

## Region/Branche

- Handel/HR/IT/Deutschland/Bayern

## Zeithorizont

- keine Angaben

## Eingesetzte Methode

- mixed-methods
- Personen in schriftlicher Befragung
- 157 Befragte aus Unternehmen

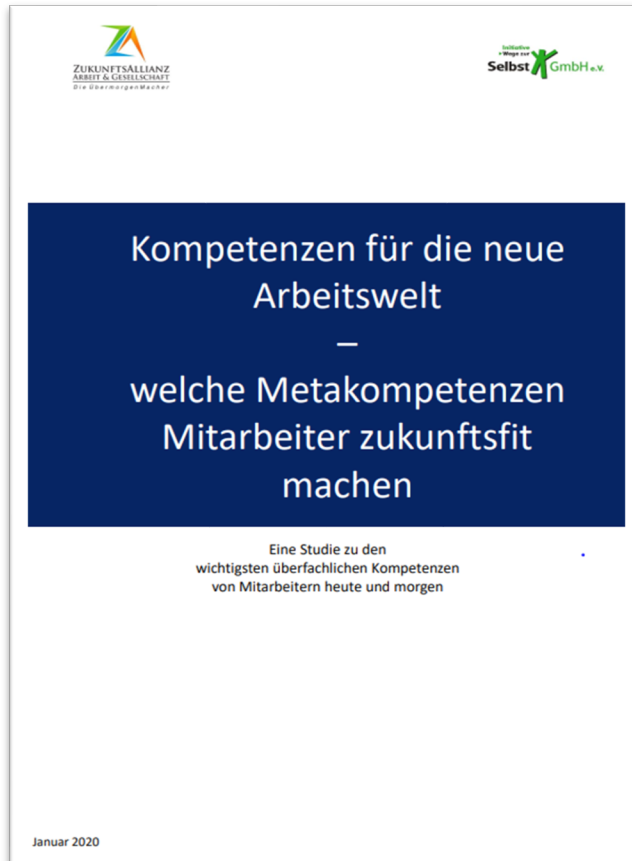
## Zusammenfassung

Die digitale Transformation ist eine große Herausforderung für die Unternehmen der Europäischen Metropolregion Nürnberg (EMN). Um die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen zu erhalten, müssen sowohl die Belegschaft als auch Führungskräfte im Zuge der Digitalisierung bezüglich neuer Kompetenzen weitergebildet werden. Dazu muss man sich zunächst im Klaren sein, welche digitalen Kompetenzen verschiedene Berufsbilder erfordern werden. Der kaufmännische Bereich unterliegt aktuell einem tiefgreifenden Wandel (siehe Kapitel 2). Durch die Digitalisierung werden vor allem administrative Aufgaben, etwa in der Buchhaltung und der Personalverwaltung automatisiert. Daten gewinnen im Arbeitsalltag kaufmännischer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen noch höheren Stellenwert: In Beschaffung und Distribution erlauben Enterprise-Resource-Planning (ERP)-Systeme die Echtzeitmodellierung von Daten zu Verkäufen, Produkten oder Kundenverhalten. Durch künstliche Intelligenz werden Logistikprozesse bzw. das Lieferkettenmanagement vor allem im Großhandel automatisiert, Marktanalysen mit Big Data liefern die Grundlage für Entscheidungen im Marketing und Einkauf. Die Kommunikation mit den Kundinnen und Kunden, aber auch mit anderen Unternehmen und Kolleginnen und Kollegen findet überwiegend virtuell statt. Von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern müssen verschiedenste Kommunikationskanäle abgedeckt werden, um den Kundenanforderungen nach direkten, individualisierten Angeboten gerecht zu werden. Der Umgang mit elektronischen Plattformen wird Teil des Arbeitsalltags, nicht nur im E-Business, sondern auch in der abteilungsbergreifenden Zusammenarbeit auf Collaboration Plattformen. Und noch viele weitere kaufmännische Arbeitsaufgaben, vom Vertrieb, über das Controlling bis hin zum Personalwesen sind im Wandel begriffen.

## Kompetenzen

- Fachlich
- Persönlich
- Sozial
- Methodisch

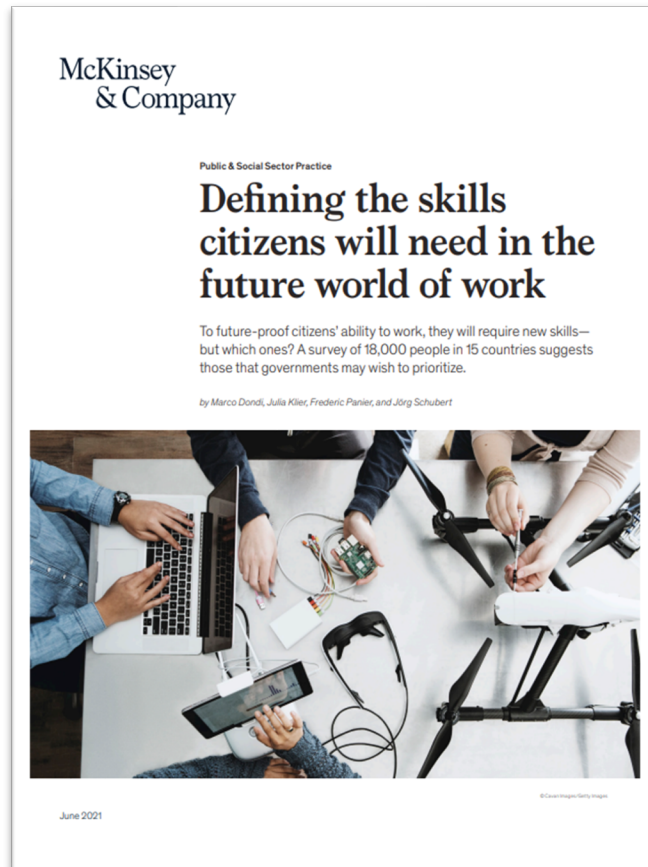
# Kompetenzen für die neue Arbeitswelt – welche Metakompetenzen Mitarbeiter zukunftsfit machen



Organisation/Erscheinungsjahr	Zusammenfassung
<ul style="list-style-type: none"><li>Initiative "Wege zur Selbst-GmbH" e. V./2020</li></ul>	<p>Der Arbeitsmarkt stellt an seine MitarbeiterInnen neue Anforderungen. Die Initiative „Wege zur Selbst-GmbH“ e. V. beschreibt diese notwendigen Kompetenzen, definiert sie und fasst sie mithilfe von 40 Personalexperten in einem Modell zusammen. Differenziert wurde dabei zwischen elementaren und notwendigen sowie zwischen unabdingbaren und situationsabhängigen Kompetenzen.</p>
Region/Branche	
<ul style="list-style-type: none"><li>Deutschland/branchenübergreifend</li></ul>	
Zeithorizont	
<ul style="list-style-type: none"><li>bis 2025</li></ul>	Kompetenzen
Eingesetzte Methode	<ul style="list-style-type: none"><li>Persönlich</li><li>Sozial</li><li>Methodisch</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>qualitativ</li><li>Personalexperten, Experten in erster Runde, Experten in zweiter Runde</li><li>40 befragte HR-Experten</li></ul>	

[https://www.inspiring-network-ev.de/\\_files/ugd/3c0871\\_9791ed08f37349e8a933fb6e046de353.pdf](https://www.inspiring-network-ev.de/_files/ugd/3c0871_9791ed08f37349e8a933fb6e046de353.pdf)

# Defining the skills citizens will need in the future world of work



<https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/industries/public%20and%20social%20sector/our%20insights/defining%20the%20skills%20citizens%20will%20need%20in%20the%20future%20world%20of%20work/defining-the-skills-citizens-will-need-in-the-future-of-work-final.pdf>

Organisation/Erscheinungsjahr	Zusammenfassung
<ul style="list-style-type: none"><li>McKinsey/2021</li></ul>	<p>Auf Basis einer Umfrage mit 18 000 Befragten in 15 Ländern definiert McKinsey 56 grundlegende Skills, die in der zukünftigen Arbeitswelt von Bedeutung sind. Diese werden in vier große Kategorien eingeteilt - kognitive, digitale, interpersonelle und Selbstmanagement-Skills. Hiermit sollen die in der zukünftigen Arbeitswelt wichtigen Kriterien gemeistert werden: Wert jenseits von der Arbeit automatisierter Systeme und Maschinen hinzufügen, in einem digitalen Umfeld operieren und sich kontinuierlich neuen Arbeitsweisen anpassen.</p>
Region/Branche	
<ul style="list-style-type: none"><li>Deutschland; Österreich; Schweiz/branchenübergreifend</li></ul>	
Zeithorizont	
<ul style="list-style-type: none"><li>bis 2025</li></ul>	
Eingesetzte Methode	
<ul style="list-style-type: none"><li>quantitativ</li><li>19 000 befragte Einzelpersonen</li></ul>	
Kompetenzen	
<ul style="list-style-type: none"><li>Fachlich</li><li>Persönlich</li><li>Sozial</li><li>Methodisch</li></ul>	

# HR-Kompetenzen für die Zukunft



<https://www.fhnw.ch/de/die-fhnw/hochschulen/hsw/media-newsroom/news/neue-studie-hr-kompetenzen-fuer-die-zukunft/fhnw-studie-future-competences-hr.pdf>

## Organisation/Erscheinungsjahr

- Fachhochschule Nordwestschweiz

## Region/Branche

- Schweiz/HR

## Zeithorizont

- keine Angaben

## Eingesetzte Methode

- mixed-methods
- 532 (Onlinefragebogen), 7 Expertenrunde
- 532 Befragte HR Leitende (Industrie und Produktion, Gesundheit, Medizinaltechnik)

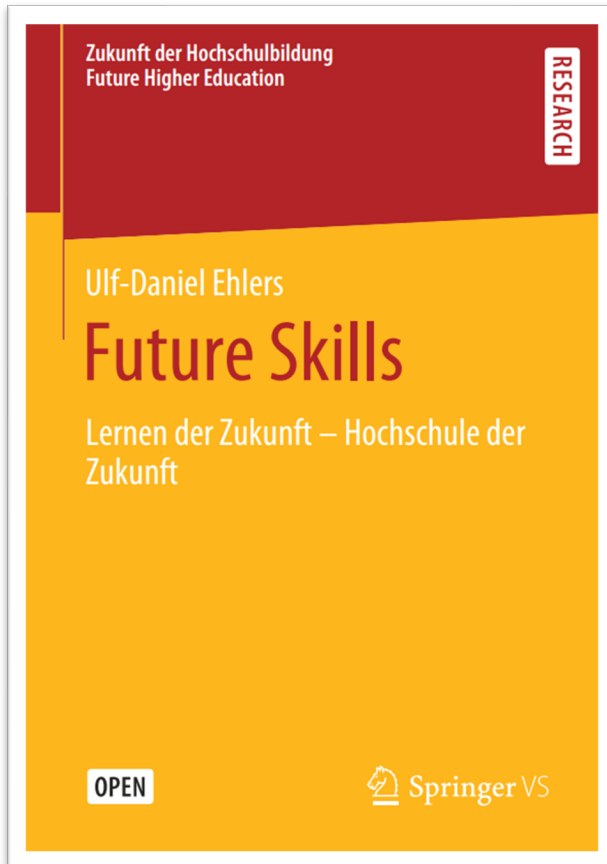
## Zusammenfassung

Mit der vorliegenden Studie haben wir einen Beitrag zur Einschätzung relevanter Kompetenzen für ein zukunftsgerichtetes HR dargelegt. Aus den Daten lassen sich sechs Kompetenzbereiche beschreiben, die sowohl «weiterhin wichtige» als auch neuere Kompetenzen beinhalten. Es sind die Bereiche Change-Management und Beratung, HR-Fachkompetenzen, Problemlöse- & Methodenkompetenzen, IT-Affinität & digitale Kompetenzen, Kompetenzen im Zusammenhang mit neuen Formen der Kollaboration sowie Persönlichkeitsmerkmale und Einstellungen. Über die Kompetenzbereiche hinweg zeigt sich in der Onlinebefragung die Tendenz, sämtliche potentiell relevanten Kompetenzen als wichtig zu bewerten. Im direkten Vergleich der Bereiche (Abbildung 7) zeigt sich dann aber ein deutlicheres Bild: Change-Kompetenzen sowie die Digitalisierungskompetenzen sind diejenigen, welche gemäß den befragten HR-Fachkräften in den nächsten Jahren im Unternehmen prioritär behandelt werden müssen. Der erste Platz der Change-Kompetenzen passt zur Einschätzung der HR-Leitenden, dass das Change-Management für die HR-Abteilung und deren Rolle in der Unternehmung in Zukunft von besonders großer Bedeutung sein wird. In diesem Bereich verorten sie besondere Chancen, den Mehrwert des HRs für das Business noch deutlicher aufzeigen zu können. Die Digitalisierung und die damit verbundenen Kompetenzen folgen an zweiter Stelle im Ranking und stehen inhaltlich in direktem Bezug mit den Change-Kompetenzen. In dieser Hinsicht könnte die Digitalisierung als Chance für das HR betrachtet werden. Die Entwicklung der Kompetenzen soll in verschiedenen Formen erfolgen. Die befragten HR-Fachkräfte sprechen sich am stärksten für die Entwicklungsunterstützung im eigenen Unternehmen aus: Es sollen in Zukunft mehr Möglichkeiten on-the-job geschaffen werden. Die Zusage zu mehr Ressourcen von Seiten der Unternehmen ist dem gegenüber aber zurückhaltend. Die Herausforderung im Rahmen der Entwicklung zukünftiger HR-Kompetenzen ist folglich neben der inhaltlichen Frage auch jene, mit welchen Ressourcen die Kompetenzentwicklung unterstützt werden kann; besonders, wenn deren Bedeutung hoch eingeschätzt wird.

## Kompetenzen

- Fachlich
- Methodisch

# Future Skills. Lernen der Zukunft - Hochschule der Zukunft



<https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-658-29297-3>

Organisation/Erscheinungsjahr	Zusammenfassung
<ul style="list-style-type: none"><li>Ulf-Daniel Ehlers/2020</li></ul>	<p>In der NextSkills-Studie wurden auf Basis von Tiefen-interviews und Einschätzungen weltweit befragter Expert*innen siebzehn Future Skills-Profile konstruiert, die für Hochschulabsolvent*innen besondere Bedeutung haben. Jedes Profil ist definiert und enthält ein oder mehrere Bezugskompetenzen. Die Future Skills-Profile lassen sich drei Dimensionen zuordnen: jene Future Skills, die sich auf die eigene Entwicklung beziehen (Lernen - individuell entwicklungsbezogen), auf die Entwicklung von Lösungen (Entwickeln - individuell objektbezogen) und auf die Entwicklung in sozialen Systemen (Ko-Kreieren - individuell organisationsbezogen). Future Skills stehen nicht unverbunden nebeneinander, sondern wirken zusammen: Im Triple Helix-Modell wird beschrieben, wie Future Skills miteinander zusammenspielen.</p>
Region/Branche	
<ul style="list-style-type: none"><li>keine Angaben/ Hochschulbildung</li></ul>	
Zeithorizont	
<ul style="list-style-type: none"><li>keine Angaben</li></ul>	
Eingesetzte Methode	Kompetenzen
<ul style="list-style-type: none"><li>mixed-methods</li><li>17 befragte Personalverantwortliche und Studierende; 53 Expertinnen (Delphi-Befragung); 13 analysierte Studien</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Persönlich</li><li>Sozial</li><li>Methodisch</li></ul>

# 25Next - Bildung für die Zukunft

Forschungsprojekt der Deutschen Kinder- und Jugendstiftung und des SINUS-Instituts

## 25Next – Bildung für die Zukunft

 deutsche kinder- und jugendstiftung

[https://www.dkjs.de/wp-content/uploads/2024/06/dkjs\\_sinus\\_25next-studie.pdf](https://www.dkjs.de/wp-content/uploads/2024/06/dkjs_sinus_25next-studie.pdf)

### Organisation/Erscheinungsjahr

- Deutsche Kinder und Jugendstiftung/2019

### Region/Branche

- Deutschland/Bildungsbereich

### Zeithorizont

- bis 2025

### Eingesetzte Methode

- mixed-methods
- 1.102 befragte Personen

### Zusammenfassung

Wie zuversichtlich blicken Jugendliche in die eigene Zukunft? Welche Kompetenzen sind aus Sicht der Jugendlichen in Zukunft wichtig, um im Beruf erfolgreich zu sein? Inwiefern sind die Jugendlichen der Ansicht, dass sie über diese Zukunftskompetenzen verfügen? Wer hilft ihnen dabei, diese Eigenschaften bzw. Fähigkeiten zu erlernen? Wie bewerten sie die Zukunft der deutschen Gesellschaft? Gehen die Jugendlichen davon aus, es besser zu haben als ihre Eltern?

### Kompetenzen

- Sozial
- Persönlich



# Future Skills – Reboot in der deutschen Automobilindustrie?

McKinsey  
& Company

McKinsey Center for Future Mobility

## Future Skills – Reboot in der deutschen Automobilindustrie?

Die Automobilindustrie steht vor einem tief greifenden Wandel: Software und Elektronik gewinnen massiv an Bedeutung. Wie können Unternehmen ihre Mitarbeitenden für die neuen Tätigkeiten qualifizieren?

von Ruth Heuss, Björn Hagemann, Julia Klier, Johannes Deichmann, Julian Kirchherr, Viola Wendel



März 2021

<https://www.mckinsey.de/publikationen/2021-03-22-future-skills-autoindustrie/>

## Organisation/Erscheinungsjahr

- McKinsey Center for Future Mobility/2021

## Region/Branche

- Deutschland/ Automobilindustrie

## Zeithorizont

- bis 2031

## Eingesetzte Methode

- 550.000 analysierte Datensätze

## Zusammenfassung

Seit Jahrzehnten ist die Automobilindustrie ein Grundpfeiler der industriellen Wertschöpfung und Beschäftigung in Deutschland. Mit einem Umsatz von knapp 400 Mrd. EUR (11,6% des deutschen BIP) und einer Wertschöpfung von ca. 135 Mrd. EUR stellt sie den größten Industriesektor Deutschlands dar. Etwa ein Fünftel der Autos weltweit werden von deutschen OEMs gefertigt; somit ist die Branche auch ein wichtiger Exporttreiber für Deutschland. Mehr als 830.000 Erwerbstätige arbeiten in Deutschland im Automobilssektor. Darüber hinaus spielt die Automobilbranche als Abnehmer für andere Sektoren, z.B. die Metall- und Chemiebranche sowie den Maschinen- und Anlagenbau, für Wertschöpfung und Beschäftigung in Deutschland ebenfalls eine wichtige Rolle. So ist davon auszugehen, dass durch diese mittelbaren Beschäftigungseffekte mehr als 2,2 Millionen Beschäftigte in Deutschland - innerhalb und außerhalb des verarbeitenden Gewerbes - direkt oder indirekt von der heimischen Automobilindustrie abhängig sind. Die deutsche Automobilindustrie steht derzeit vor einschneidenden Veränderungen, die nötig sind, um ihre Position als Antreiber und Ankerpunkt der deutschen Wirtschaft beizubehalten. Diese Veränderungen führen zu einer Verschiebung der Arbeitskräftekapazität in den nächsten fünf bis zehn Jahren, und zwar in zweierlei Hinsicht: Auf der einen Seite werden 20 bis 30% weniger Beschäftigte mit bestehenden Fähigkeiten benötigt. Auf der anderen Seite müssen 5 bis 20% der Beschäftigten Zukunftskompetenzen aufbauen. Die genaue Ausprägung dieser Verschiebung ist abhängig von der jeweiligen Situation der Wertschöpfungskette eines Unternehmens. In manchen Automobilunternehmen muss sogar jeder zweite Mitarbeitende fort- bzw. weitergebildet werden.

## Kompetenzen

- Fachlich
- Methodisch

# Studie Zukunftskompetenzen von Schweizer KMU



<https://de.slideshare.net/Inolution/studienergebnisse-zukunftskompetenzen-von-schweizer-kmupdf>

## Organisation/Erscheinungsjahr

- INOLUTION Innovative Solution AG/2022

## Region/Branche

- Schweiz/branchenübergreifend

## Zeithorizont

- keine Angaben

## Eingesetzte Methode

- mixed-methods
- größere Unternehmen in der Deutschschweiz
- Online-Befragung von mittleren und größeren Unternehmen

## Zusammenfassung

- keine Angaben

## Kompetenzen

- Fachlich
- Persönlich
- Sozial
- Methodisch

# Kompetenzwandel in Krisenzeiten – Welche Soft Skills jetzt zählen



<https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/kompetenzwandel-in-krisenzeiten-all-1>

## Organisation/Erscheinungsjahr

- Bertelsmann Stiftung/2022

## Region/Branche

- Deutschland/branchenübergreifend

## Zeithorizont

- bis 2025

## Eingesetzte Methode

- quantitativ
- über 48 Mio. Anzeigen
- Auswertung von über 48 Mio. Stellenanzeigen

## Zusammenfassung

Fachliche Fertigkeiten und Fähigkeiten reichen nicht mehr aus, um in den Berufswelten des 21. Jahrhunderts bestehen zu können. Soft Skills und andere transversale – also berufsübergreifende – Kompetenzen werden immer bedeutender. Wer in Zeiten von Klimawandel, Umweltzerstörung, Pandemie und Kriegen seelisch gesund bleiben will, braucht persönliche Resilienz. Wer im Homeoffice statt im Firmenbüro arbeitet, muss vertrauenswürdig und digital kompetent sein. Entsprechend ändern sich die Stellenanforderungen der Unternehmen. Sie suchen nach Soft Skills für eine Arbeitswelt, die durch globale Krisen und gesellschaftliche wie auch wirtschaftliche Transformation stark unter Druck steht. Von ihren künftigen Mitarbeiter:innen erwarten Arbeitgeber:innen durchschnittlich knapp sechs verschiedene transversale Kompetenzen, wie die vorliegende Studie der Bertelsmann Stiftung belegt. Die Analyse von über 48 Mio. Online-Jobanzeigen zeigt, welche Kompetenzen in den Jahren 2018–2021 am häufigsten nachgefragt wurden und welche Unterschiede es zwischen verschiedenen Berufen und Regionen gibt.

## Kompetenzen

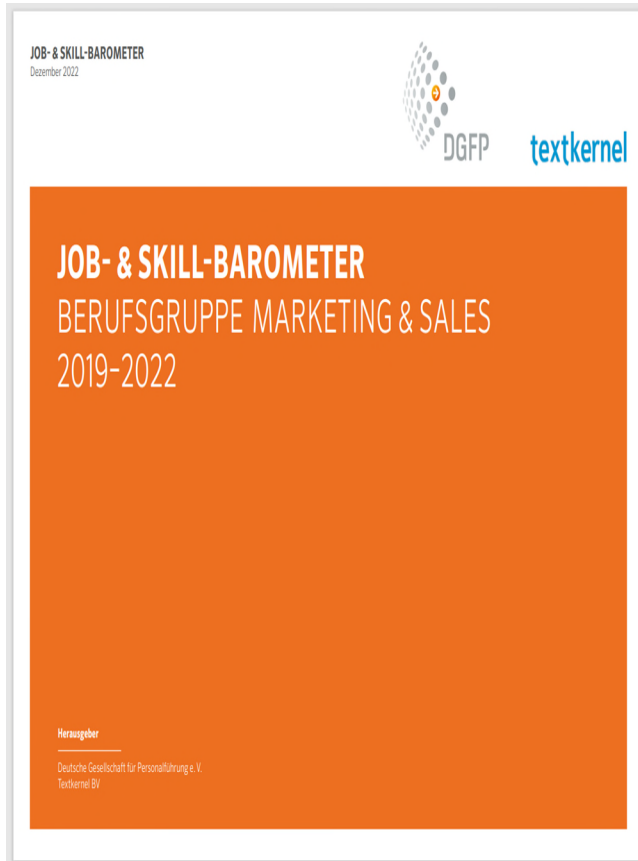
- Persönlich
- Sozial
- Fachlich

# Erfolgskritische Kompetenzen im digitalen Zeitalter: Was sind die „Future Hot Skills“?



Organisation/Erscheinungsjahr	Zusammenfassung
<ul style="list-style-type: none"><li>Technische Hochschule Nürnberg/2018</li></ul>	Die TH Nürnberg untersucht in dieser Studie, welche Kompetenzen durch digitalen Wandel auf dem Arbeitsmarkt besonders wichtig werden. Dazu wurden Studierende der TH online befragt, um ihren Kenntnisstand über die digitale Transformation abzufragen. Anschließend wurde eine Literaturrecherche durchgeführt und schließlich durch explorative Experteninterviews ein Stimmungsbild hinsichtlich veränderter Kompetenzanforderungen erstellt. Entlang zweier Dimensionen wurde eine Matrix der Kompetenzen erstellt: nach ihrer zukünftigen Bedeutung sowie nach ihrer Knappheit am Arbeitsmarkt.
<ul style="list-style-type: none"><li>Deutschland/branchenübergreifend</li></ul>	
Zeithorizont	Kompetenzen
<ul style="list-style-type: none"><li>bis 2025</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Persönlich</li><li>Fachlich</li></ul>
Eingesetzte Methode	
<ul style="list-style-type: none"><li>qualitativ</li><li>Befragung von 342 Studierenden, 60 Experten</li></ul>	

# Job-Skill-Barometer - Berufsgruppe Marketing und Sales – 2019-2022



<https://www.dgfp.de/aktuell/job-skill-barometer-marketing-sales>

## Organisation/Erscheinungsjahr

Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V./2022

## Region/Branche

- Deutschland/Handel

## Zeithorizont

- keine Angaben

## Eingesetzte Methode

- quantitativ
- Analyse von 351 Millionen Stellenanzeigen auf über 250.000 Websites

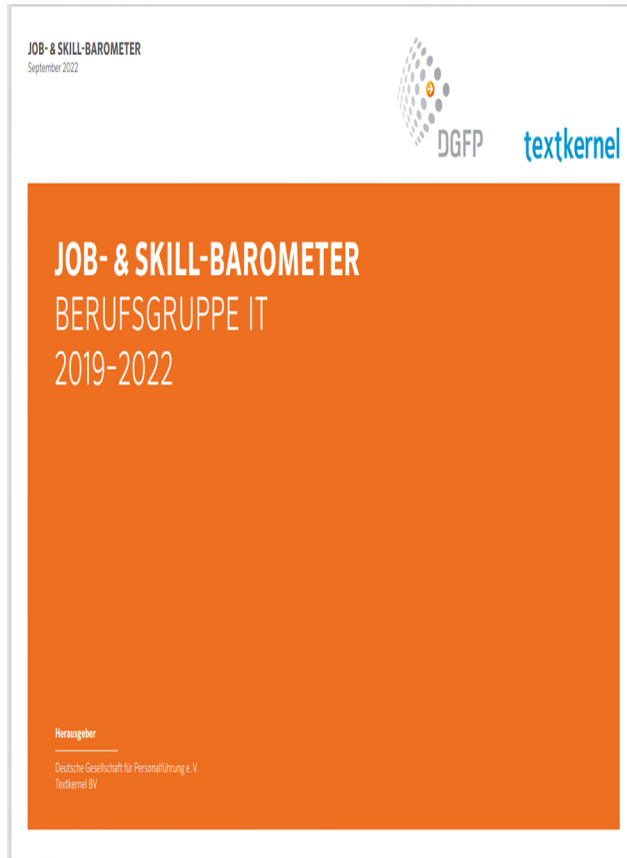
## Zusammenfassung

Die Daten stammen aus Jobfeed, dem Arbeitsmarkt-Analysewerkzeug des Unternehmens Textkernel. Jobfeed durchsucht das Internet täglich nach neuen Stellenanzeigen und macht diese auswertbar – u. a. in Bezug auf die darin verlangten Skills und Qualifikationen. 12,6 Millionen Stellenanzeigen aus den Jahren 2014 bis 2020 haben wir den deutschen Arbeitsmarkt genau unter die Lupe genommen. Dabei haben wir die Anforderungen des Markts an Soft- und IT-Skills in den vier Berufsfeldern Administration & Kundenbetreuung (AK), Human Resources (HR), Information Technology (IT) und Marketing & Sales (MS) in den Fokus gerückt.

## Kompetenzen

- Fachlich
- Sozial

# Job-Skill-Barometer - Berufsgruppe IT - 2019-2022



## Organisation/Erscheinungsjahr

Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V./2022

## Region/Branche

- Deutschland/IT

## Zeithorizont

- keine Angaben

## Eingesetzte Methode

- quantitativ
- Analyse von 351 Millionen Stellenanzeigen auf über 250.000 Websites

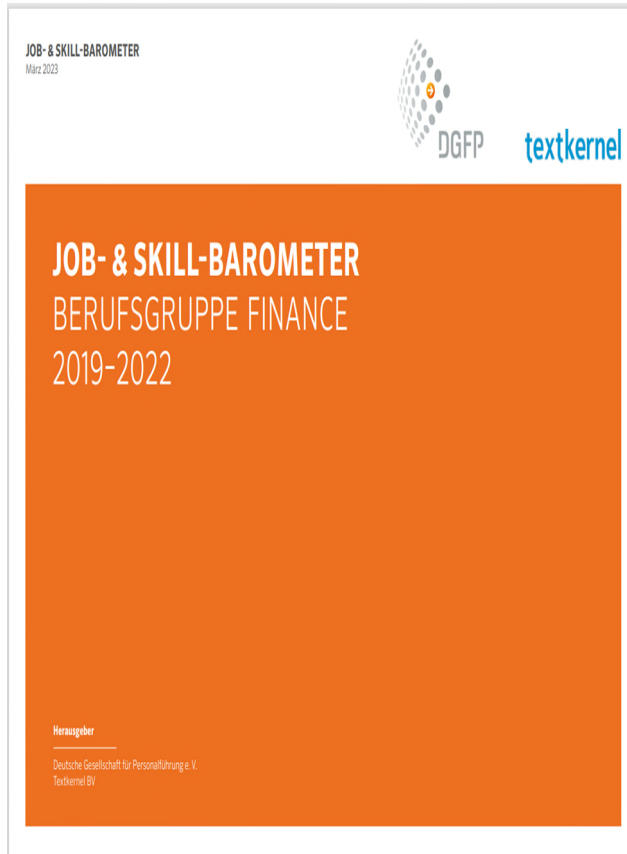
## Zusammenfassung

Die Daten stammen aus Jobfeed, dem Arbeitsmarkt-Analysewerkzeug des Unternehmens Textkernel. Jobfeed durchsucht das Internet täglich nach neuen Stellenanzeigen und macht diese auswertbar – u. a. in Bezug auf die darin verlangten Skills und Qualifikationen. 12,6 Millionen Stellenanzeigen aus den Jahren 2014 bis 2020 haben wir den deutschen Arbeitsmarkt genau unter die Lupe genommen. Dabei haben wir die Anforderungen des Markts an Soft- und IT-Skills in den vier Berufsfeldern Administration & Kundenbetreuung (AK), Human Resources (HR), Information Technology (IT) und Marketing & Sales (MS) in den Fokus gerückt.

## Kompetenzen

- Methodisch
- Fachlich
- Persönlich
- Sozial

# Job-Skill-Barometer - Berufsgruppe Finance - 2019-2022



## Organisation/Erscheinungsjahr

- Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V./2022

## Region/Branche

- Deutschland/Finance

## Zeithorizont

- keine Angaben

## Eingesetzte Methode

- quantitativ
- Analyse von 351 Millionen Stellenanzeigen auf über 250.000 Websites

## Zusammenfassung

Die Daten stammen aus Jobfeed, dem Arbeitsmarkt-Analysewerkzeug des Unternehmens Textkernel. Jobfeed durchsucht das Internet täglich nach neuen Stellenanzeigen und macht diese auswertbar – u. a. in Bezug auf die darin verlangten Skills und Qualifikationen. 12,6 Millionen Stellenanzeigen aus den Jahren 2014 bis 2020 haben wir den deutschen Arbeitsmarkt genau unter die Lupe genommen. Dabei haben wir die Anforderungen des Markts an Soft- und IT-Skills in den vier Berufsfeldern Administration & Kundenbetreuung (AK), Human Resources (HR), Information Technology (IT) und Marketing & Sales (MS) in den Fokus gerückt.

## Kompetenzen

- Methodisch
- Fachlich
- Persönlich
- Sozial

<https://www.dgfp.de/aktuell/job-skill-barometer>

# Zukünftige Berufsprofile - Future Skills Report Chemie

 **HRForecast**

**Zukünftige Berufsprofile.**

—

Future Skills Report Chemie

—

www.hrforecast.de  
peopleForecast GmbH  
Agnes-Pockels-Bogen 1, 80992 München



<https://future-skills-chemie.de/wp-content/uploads/2021/03/Zuku%CC%88nftige-Berufsprofile-6.pdf>

## Organisation/Erscheinungsjahr

- Bundesarbeitgeberverband Chemie e.V (BAVC)/2021

## Region/Branche

- Deutschland/Chemie

## Zeithorizont

- keine Angaben

## Eingesetzte Methode

- quantitativ
- Analyse von über 200.000 Stellenanzeigen

## Zusammenfassung

Ziel der Studie ist es, die Chemie-Branche dabei zu unterstützen, zukunftsorientierte und wettbewerbsfähige Berufsprofile zu entwickeln. Hierzu werden externe Daten und Analysen genutzt, um:

- bestehende Stellenausschreibungen der Chemie-Unternehmen hinsichtlich der Zukunftsskills zu bewerten und Best Practices bereitzustellen.
- die Bedeutung der bestehenden und zukünftigen Skill-Trends für die relevanten Profile zu bewerten.

Um die Analyse durchzuführen, wird der folgende Prozess angewendet:

1. Definieren der Datenquellen und crawlen der Daten
2. Standardisierung der Daten
3. Quantitative und qualitative Analyse
4. Erstellung der zukünftigen Berufsprofile

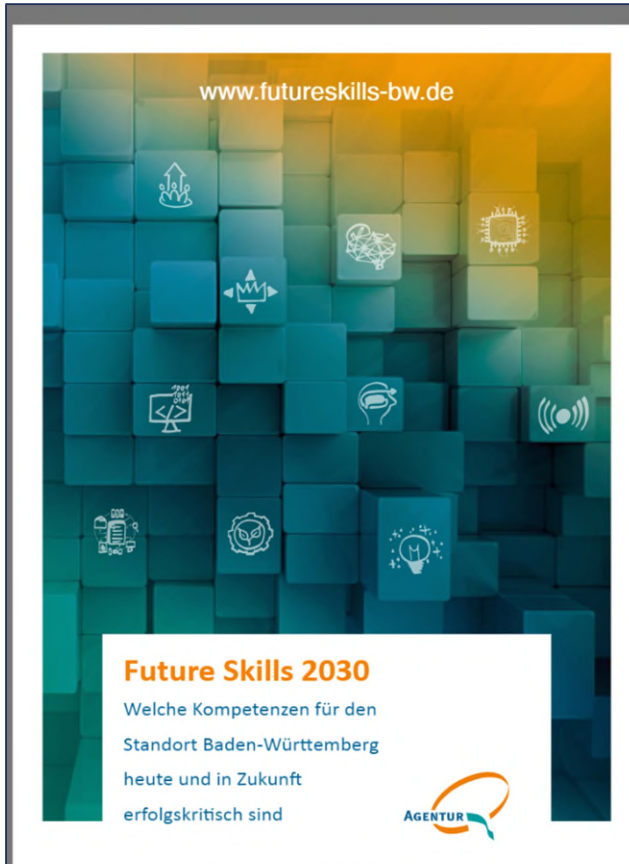
Die zukünftigen Berufsprofile spiegeln wider, wie sich bestimmte Berufe und Skill-Profile kurz-, mittel- und langfristige entwickeln werden. Diese Informationen können von Unternehmens- und HR-Verantwortlichen verwendet, um die neuesten Berufe und die damit verbundenen Skills zu entwickeln und zu rekrutieren. Auf der Seite der Beschäftigten sorgen die Profile für Transparenz und Orientierung, um besser auf die zukünftigen Entwicklungen vorbereitet zu sein.

## Kompetenzen

- Fachlich
- Persönlich
- Sozial
- Methodisch



# Future Skills 2030



<https://www.agenturq.de/unsere-konzepte/konzepte-fur-die-betriebspraxis/future-skills-studie-2030-2/>

## Organisation/Erscheinungsjahr

- AgenturQ/2024

## Region/Branche

- Baden-Württemberg/  
Metallindustrie; Elektroindustrie

## Zeithorizont

- bis 2030

## Eingesetzte Methode

- mixed-methods
- Datensatz mit Online-Stellenanzeigen aus Baden-Württemberg der Jahre 2018 bis 2023, bereitgestellt vom Datenanbieter Textkernel. Datensatz stammt aus über 60.000 Quellen, u. a. große Stellenportale
- über 10 Mio. Stellenanzeigen

## Zusammenfassung

Ein vorausschauendes Kompetenzmanagement stellt für viele Unternehmen eine große Herausforderung dar. Die Future-Skills 2030-Studie möchte Unternehmen und Betriebsräte der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg in der Gestaltung des vorausschauenden Kompetenzmanagements unterstützen, indem sie eine Blaupause für mögliche Future Skills mit einem Zeithorizont bis 2030 anbietet.

## Kompetenzen

- Fachlich
- Persönlich
- Sozial
- Methodisch

# Future Skills im Maschinen- und Anlagenbau



[https://www.vdma.org/documents/34570/51415166/VDMA\\_Kienbaum\\_Studie.pdf/8208b5c2-ee7-3a9a-09e9-cc2c59ff3c27](https://www.vdma.org/documents/34570/51415166/VDMA_Kienbaum_Studie.pdf/8208b5c2-ee7-3a9a-09e9-cc2c59ff3c27)

Organisation/Erscheinungsjahr	Zusammenfassung
<ul style="list-style-type: none"><li>Kienbaum; VDMA/2022</li></ul>	<p>Die Studie untersucht, welche Zukunftskompetenzen im Maschinen- und Anlagenbau entlang der einzelnen Phasen des Produktlebenszyklus besonders relevant sind, um den Unternehmen eine Hilfestellung bei der Entwicklung einer wettbewerbsfähigen Belegschaft zu bieten.</p>
Region/Branche	
<ul style="list-style-type: none"><li>Deutschland/Maschinen- und Anlagenbau</li></ul>	
Zeithorizont	
<ul style="list-style-type: none"><li>keine Angaben</li></ul>	
Eingesetzte Methode	Kompetenzen
<ul style="list-style-type: none"><li>mixed-methods</li><li>quantitative Befragung der Mitgliedsunternehmen des VDMA; 5 qualitative Interviews mit Verantwortlichen aus Mitgliedsunternehmen mit unterschiedlichen Fertigungsarten</li><li>148 Fragebögen</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Fachlich</li><li>Persönlich</li><li>Sozial</li><li>Methodisch</li></ul>

# Global Upskill Report 2024



Organisation/Erscheinungsjahr	Zusammenfassung
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Coursera inc./2024</li></ul>	<p>The Global Skills Report presents a comprehensive view of skill trends at a country, regional and global level by drawing on insights from 148 million learners.</p>
Region/Branche	
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Deutschland/IT</li></ul>	
Zeithorizont	
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ keine Angaben</li></ul>	
Eingesetzte Methode	Kompetenzen
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ quantitativ</li><li>▪ Coursera Datenplattform</li><li>▪ weltweit 148 Millionen Lernende; davon Deutschland 2 Millionen</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Fachlich</li></ul>

# Der Future Skills Report Chemie 2.0



<https://igbce.de/resource/blob/234422/21b23adfa76697f61d8a94c56d49c2de/future-skills-report-de-data.pdf>

## Organisation/Erscheinungsjahr

- HRForecast/2024

## Region/Branche

- Chemie und Pharmazie/Deutschland

## Zeithorizont

- keine Angaben

## Eingesetzte Methode

- quantitativ
- 450.000 weltweite Stellenausschreibungen der chemisch-pharmazeutischen Industrie aus der HRForecast-Datenbank

## Zusammenfassung

Die Studie befasst sich mit den zentralen Herausforderungen und Chancen der Branche der chemisch-pharmazeutischen Industrie, ihrem Humankapital und dem Wandel von Berufen und Skills im internationalen Kontext.

## Kompetenzen

- Fachlich

# Klima-Jobs erfordern zusätzliche Kompetenzen



<https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/klima-jobs-erfordern-zusaetzliche-kompetenzen>

## Organisation/Erscheinungsjahr

Bertelsmann Stiftung/2023

## Region/Branche

Deutschland/Solarenergiesektor

## Zeithorizont

- Keine Angaben

## Eingesetzte Methode

- mixed-methods
- Der Klassifikation der Berufe 2010 (KldB 2010) zugeordnete Daten des Jobmonitors der Bertelsmann Stiftung aus Stellenanzeigen. Die Stellenanzeigen wurden vom kommerziellen Anbieter Textkernel aus vielen verschiedenen Quellen gesammelt
- knapp 2,7 Millionen Stellenanzeigen; Workshop mit acht Expertinnen und Experten

## Zusammenfassung

Bei der Studie handelt es sich um eine Jobmonitor-Analyse von 2,7 Millionen Online-Stellenanzeigen der Wind- und Solarbranche. Damit die Energiewende gelingt, braucht Deutschland laut der Allianz für Transformation der Bundesregierung mindestens 300.000 zusätzliche Beschäftigte. Im Ergebnis besagt die Jobmonitor Analyse: Selbst wenn ausreichend Fachkräfte in klassischen Handwerksberufen ausgebildet würden, bliebe eine Kompetenzlücke. Denn Klima-Jobs in den Bereichen Wind und Solar erfordern andere Kompetenzen. Das gilt zum Beispiel für Dachdecker:innen, Fachkräfte für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik oder Bauelektriker:innen.

## Kompetenzen

- Fachlich
- Methodisch

# Green Skills



[https://www.plattform-i40.de/IP/Redaktion/DE/Downloads/Publikation/AG5\\_Impuls-GreenSkills.html](https://www.plattform-i40.de/IP/Redaktion/DE/Downloads/Publikation/AG5_Impuls-GreenSkills.html)

Organisation/Erscheinungsjahr	Zusammenfassung
Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK)/2023	In dem Impulspapier "Green Skills" werden die Expertise und Erkenntnisse präsentiert, die Mitglieder der Arbeitsgruppe „Arbeit, Aus- und Weiterbildung“ der Plattform Industrie 4.0 mit weiteren Expertinnen und Experten aus verschiedenen Fachrichtungen, Branchen und Institutionen der Praxis und Wissenschaft zum Thema „Green Skills“ gesammelt und erörtert haben.
Region/Branche	
Deutschland/Industrie	
Zeithorizont	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Keine Angaben</li> </ul>	
Eingesetzte Methode	Kompetenzen
<ul style="list-style-type: none"> <li>qualitativ</li> <li>Expertengespräche</li> <li>Acht Expertinnen und Experten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fachlich</li> <li>Persönlich</li> <li>Sozial</li> <li>Methodisch</li> </ul>

# Future Skills für die Region Nordschwarzwald



[https://www.nordschwarzwald.de/fileadmin/user\\_upload/news/2024/07/FutureSkills\\_NS\\_W\\_Studie.pdf](https://www.nordschwarzwald.de/fileadmin/user_upload/news/2024/07/FutureSkills_NS_W_Studie.pdf)

## Organisation/Erscheinungsjahr

Wirtschaftsförderung Nordschwarzwald/2024

## Region/Branche

Nordschwarzwald / Metallindustrie; Elektroindustrie

## Zeithorizont

bis 2030

## Eingesetzte Methode

- Datensatz mit Online-Stellenanzeigen aus Baden-Württemberg der Jahre 2018 bis 2023, bereitgestellt vom Datenanbieter Textkernel. Datensatz stammt aus über 60.000 Quellen, u. a. große Stellenportale
- 148 Fragebögen

## Zusammenfassung

Ziel der Studie ist es, mit einem Zeithorizont bis 2030, Zukunftskompetenzen für die Region Nordschwarzwald herauszuarbeiten und damit einen Beitrag zur zielgerichteten Weiterentwicklung der in der Automobil- und Zulieferindustrie Beschäftigten zu leisten.

## Kompetenzen

- Fachlich
- Persönlich
- Sozial
- Methodisch