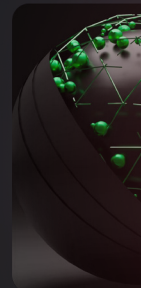


Guide

7 Power Skills für erfolgreichen Wandel

Diese Fähigkeiten machen dein Team bereit für die Zukunft



Content

1. Einleitung – Wie geht Weiterbildung in Zeiten des Wandels?	03
2. Darum brauchen deine Mitarbeitenden Power Skills	05
3. Die 7 Power Skills auf einen Blick	07
a. Klar denken und entscheiden	08
b. Kommunikation	09
c. Emotionale Intelligenz	10
d. Zusammenarbeit und Führung	11
e. Kreativität	12
e. Digitale Kompetenzen	13
f. Globales Bewusstsein	14
4. Power Skills in Action – So lernen deine Mitarbeitenden mit Masterplan	15
5. Fazit – Mit Power Skills die Zukunft gestalten!	17
6. Quellen	19



Einleitung

Wie geht Weiterbildung in Zeiten des Wandels?

Wie gelingt die Zusammenarbeit im Homeoffice? Welche neuen Geschäftsfelder eröffnet Künstliche Intelligenz? Wie können Unternehmen klimafreundlich wirtschaften? Die Welt ist im ständigen Wandel und konfrontiert Unternehmen in immer kürzeren Abständen mit immer komplexeren Fragestellungen.

Klimawandel, disruptive Technologien, Fachkräftemangel und Co. zwingen praktisch alle Organisationen dazu, die eigenen Strategien und Prozesse immer wieder grundlegend zu überdenken. Das Problem: Nur wenige Unternehmen können erfolgreich auf Veränderungen reagieren. Ganze 70 Prozent aller Transformationsprozesse scheitern.¹

Woran liegt das? Antworten darauf offenbart ein Blick auf die Treiber:innen und Gestalter:innen von Wandel: die Mitarbeitenden! Schließlich sind sie es, die Veränderungen antizipieren müssen und Organisationen auf diese Weise die nötige Flexibilität verleihen, um den ständig wechselnden Anforderungen gerecht zu werden.

Doch genau hierin liegt die Schwierigkeit. Denn die Ansprüche der Berufswelt steigen:

- **Rund 97 Millionen neue Jobs** mit neuen Anforderungsprofilen entstehen.²
- Unternehmen prognostizieren, dass sich **44 % der Skills von Mitarbeitenden** in den nächsten fünf Jahren verändern werden.³
- **6 von 10 Mitarbeitenden** benötigen bis 2027 ein Upskilling oder eine Umschulung, um mit den Entwicklungen der Arbeitsplätze Schritt zu halten.⁴

Und Mitarbeitende scheinen dafür nicht gewappnet zu sein:

- **70 % der Menschen** fühlen sich nicht auf die Zukunft der Arbeit vorbereitet.⁵
- **70 % der Mitarbeitenden** geben an, dass sie die für ihre Arbeit erforderlichen Fähigkeiten nicht beherrschen.⁶
- **58 % der Mitarbeitenden** glauben, dass ihre Fähigkeiten seit der Pandemie veraltet sind.⁷

Kurzum: Unternehmen mangelt es an Zukunftsfähigkeit, weil den Mitarbeitenden die Zukunftsfähigkeiten fehlen. Warum aber tun sich Organisationen mit vorausschauendem Up- und Reskilling so schwer? Laut Studien⁸ und Umfragen⁹ fehlt es in den HR-Abteilungen neben Weiterbildungsbudgets und -zeit vor allem an einem: Orientierung.

Für viele Unternehmen ist es angesichts der unsicheren Zukunft schlichtweg eine echte Mammutaufgabe, Mitarbeitende frühzeitig mit den passenden, zukunftsrelevanten Kompetenzen auszustatten! Die Gretchenfrage lautet also:

Was genau müssen Mitarbeitende eigentlich heute lernen, um die Probleme von morgen zu lösen?



Power Skills für erfolgreiche Transformationen

In diesem Guide wollen wir genau diese Frage beantworten. Wir stellen dir dazu insgesamt sieben Kompetenzbereiche vor, die den Boden für erfolgreiche Transformationsprozesse bereiten: Power Skills.

Dabei handelt es sich um ein ganzheitliches Set an zukunftsrelevanten Fähigkeiten, die Mitarbeitende benötigen, um Wandel aktiv zu gestalten – völlig unabhängig von deren Rolle und Position im Unternehmen. Sie helfen ihnen, sich in turbulenten Zeiten schnell anzupassen, kreativ und innovativ zu denken, erfolgreich zusammenzuarbeiten und in kritischen Momenten die richtigen Entscheidungen zu treffen.

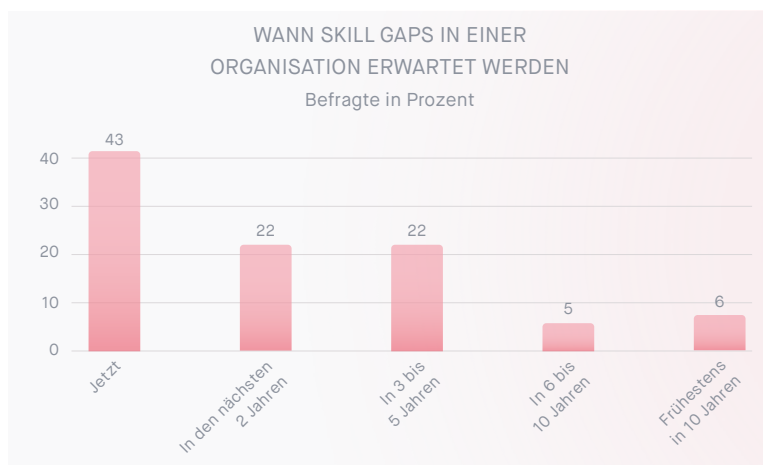
Die Power Skills versetzen dein Unternehmen damit in die Lage, nicht nur kurzfristig, sondern auch langfristig auf Veränderungen zu reagieren und gestärkt aus Veränderungsprozessen hervorzugehen.

Warum ist das so und wie sehen die Power Skills im Detail aus?



Darum *brauchen* deine Mitarbeitenden Power Skills

Wir haben es bereits eingangs gesehen: In vielen Unternehmen sind Mitarbeitende aktuell einfach nicht ausreichend auf die Zukunft vorbereitet. Schon heute klaffen in vielen Organisationen Skills Gaps¹⁰, also Lücken in den erforderlichen Fähigkeiten ihrer Belegschaft.



Und diese Lücken können gravierende Auswirkungen auf die Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens haben – vor allem dann, wenn es zu tiefgreifenden Veränderungen am (Arbeits-)Markt kommt:

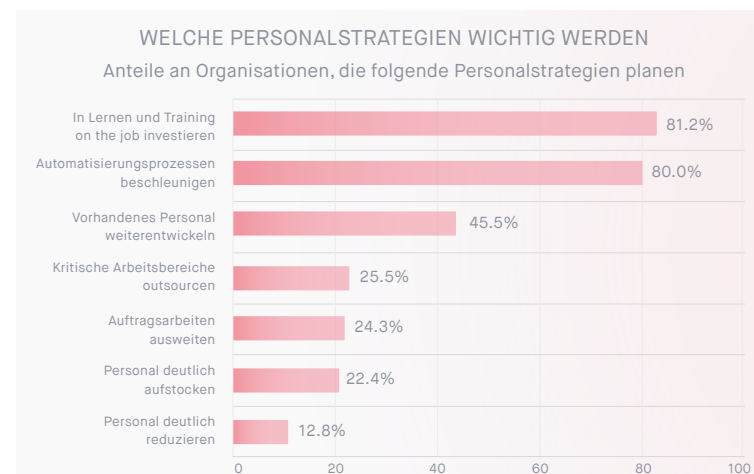


„ Wir haben ein riesiges Fachkräfteproblem. In den nächsten 5 Jahren werden 40 % unserer Belegschaft altersbedingt das Unternehmen verlassen. Wir müssen unsere Mitarbeitenden frühzeitig selbst zu Fachkräften entwickeln. Dafür benötigen wir Masterplan – um Lernen von Beginn an zu etablieren und diese Transformation zu schaffen. “

– Georg Bohmke,

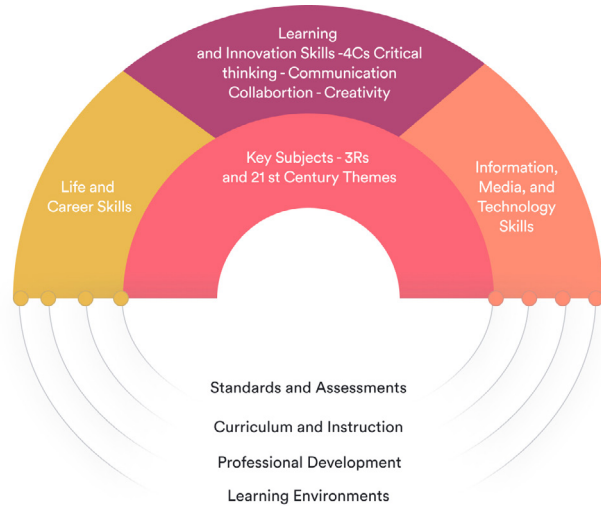
Gruppenleiter Personal Stadtwerke Herne

Um diesen Skills Gaps entgegenzuwirken, ist eine strategische Investition in die Weiterbildung und Qualifizierung der Mitarbeitenden unerlässlich. Das erkennen auch immer mehr Unternehmen:¹¹



Zukunftsfähigkeit braucht allerdings auch die *richtigen* Zukunftsfähigkeiten. Es drängt sich die Frage auf: Was genau müssen meine Mitarbeitenden eigentlich lernen?

Ein internationaler Zusammenschluss aus Pädagog:innen, Bildungsexpert:innen und Vertreter:innen aus der Wirtschaft („The Partnership for 21st Century Learning“¹²) hat den P21-Rahmen („The Battelle for Kids P21 Framework for 21st Century Skills“¹³) erarbeitet, der in dieser Frage eine hilfreiche Orientierung bietet.



Das Framework beschreibt die Fähigkeiten, die Schüler:innen beherrschen müssen, um im (beruflichen) Leben erfolgreich zu sein. Es kombiniert dabei inhaltliches Wissen mit spezifischen Fähigkeiten und Kompetenzen. Insgesamt umfasst das Modell folgende vier Dimensionen:

- 1. Wissens- und Inhaltsdimension (Key Subjects):** Diese Dimension bezieht sich auf das traditionelle akademische Wissen in verschiedenen Fächern wie Mathematik, Naturwissenschaften, Geschichte usw. Es umfasst darüber hinaus aber auch interdisziplinäre Themen, wie globales Bewusstsein, finanzielle, wirtschaftliche, zivile und gesundheitliche Kompetenz.
- 2. Lebenskompetenzdimension (Life and Career Skills):** Hierbei handelt es sich um Schlüsselkompetenzen für Erfolg in persönlichen, beruflichen und globalen Kontexten im 21. Jahrhundert: Anpassungsfähigkeit, Eigeninitiative, soziale Fähigkeiten, Produktivität, Führung und ethische Verantwortung.

- 3. Lern- und Innovationsdimension (Learning and Innovation Skills):** Diese Dimension konzentriert sich auf die Fähigkeiten, die für lebenslanges Lernen in einer sich ständig entwickelnden Welt notwendig sind. Sie umfasst Kreativität, kritisches Denken, Kommunikation und Zusammenarbeit.
- 4. Informations-, Medien- und Technologiedimension (Information, Media, and Technology Skills):** Diese Dimension zielt darauf ab, sich in der digitalen Welt zurechtzufinden, effektiv mit Informationen umzugehen, Medien zu verstehen und Technologie sinnvoll einzusetzen. Sie umfasst die Fähigkeit, Informationen zu finden, auszuwerten, zu verwenden und zu teilen sowie den sachkundigen Einsatz von Medien und Technologie.

Daraus ergeben sich die folgenden Kompetenzcluster:

Lern- und Innovationsdimension	Informations-, Medien- und Technologiedimension	Lebenskompetenzdimension	Wissens- und Inhaltsdimension
Kreativität	Medienkompetenz	Führung & Verantwortung	Umweltkompetenz
Kritisches Denken	Informationskompetenz	Flexibilität & Anpassungsfähigkeit	Globales Bewusstsein
Kollaboration	ICT* Kompetenzen	Soziale & interkulturelle Fähigkeiten	Finanzielle Kompetenz
Kommunikation		Eigeninitiative & Selbststeuerung	Gesundheitliche Kompetenz
		Produktivität & Zuverlässigkeit	Zivile Kompetenz

*Informations- und Kommunikationstechnik

Weitere Frameworks neben dem P21 Rahmen, wie etwa das des World Economic Forum & Boston Consulting Group¹⁴, schlagen ähnliche und ergänzende Fähigkeiten vor. Sie alle betonen jedoch die Notwendigkeit von Kommunikations-, Zusammenarbeits- und Digitalkompetenzen sowie sozialen und kulturellen Fähigkeiten für die Berufswelt des 21. Jahrhunderts.¹⁵



Wir haben die Dimensionen des P21 Rahmens auf die Herausforderungen der Geschäftswelt übertragen und sieben Kernkompetenzen abgeleitet, die Mitarbeitende benötigen, um in der modernen Geschäftswelt erfolgreich zu sein und zukunftsfähig zu bleiben: unsere Power Skills!

Zusammen fördern sie Flexibilität, Anpassungsfähigkeit und Innovationskraft und befähigen Organisationen dazu, nicht nur auf Veränderungen zu reagieren, sondern diese aktiv zu gestalten und daraus nachhaltige Wettbewerbsvorteile zu erzielen.



„ Hard Skills bleiben weiterhin wichtig. In einer sich schnell verändernden Welt wandeln sich allerdings auch diese job- und rollenspezifischen Kompetenzen ständig. Deshalb benötigen Mitarbeitende Power Skills. Sie sind die grundlegenden menschlichen Fähigkeiten, die es uns ermöglichen, neue Hard Skills autodidaktisch zu erlernen. ”

– Lena Kuschke,
Head of Content & Marketing, Masterplan

Die 7 Power Skills auf einen Blick

Kern eines jeden Unternehmens sind seine Mitarbeitenden. Und in einer Welt, die sich ständig verändert, werden nur Unternehmen mit einem starken Kern wachsen können.

Unsere sieben Power Skills sind so konzipiert, dass sie Unternehmen und ihre Mitarbeitenden ganzheitlich auf die Zukunft vorbereiten. Jeder Power Skill umfasst unterschiedliche Domänen, um alle relevanten Aspekte einer Fähigkeit abzudecken.



Klar denken und entscheiden

Wer klar denken und entscheiden kann, behält einen kühlen Kopf in einer komplexen Arbeitswelt. Meistern Mitarbeitende diese Fähigkeit, wissen sie genau, welche Fakten verlässlich sind und wann ihr Bauchgefühl sie trägt.

Kritisches Denken

Analytisch, objektiv und reflektiert: Meistern Mitarbeitende die Kunst des kritischen Denkens, behalten sie den Durchblick in jeder Situation. Sie erkennen Biases, können klar denken und Ergebnisse verständlich kommunizieren.

Entscheidungen treffen

One way or another? Mit Methoden der Entscheidungsfindung, wie dem Identifizieren wichtiger Kriterien, Methoden des Abwägens und Frameworks, können Mitarbeitende in jeder Situation eine fundierte Entscheidung treffen.

Informationen auswerten

Mitarbeitende können eine effektive Recherche durchführen, Informationen auf ihren Wahrheitsgehalt prüfen und Informationen visualisieren. So behalten sie im Informationszeitalter immer den Durchblick!



Kommunikation

Mit perfekten Kommunikationsskills verschaffen sich Mitarbeitende Gehör: Sie treten selbstsicher auf, kommunizieren klarer und finden dabei immer die richtigen Worte – in einer hybriden Arbeitswelt sowohl online als auch offline.

Virtuelle Kommunikation

In einer hybriden Arbeitswelt wird die Kommunikation auf Distanz immer wichtiger. Mitarbeitende können in virtuellen Meetings überzeugen, schriftlich klar kommunizieren und virtuelle Kollaborationstools effektiv einsetzen.

Gespräche führen

Wenn Mitarbeitende anregende Gespräche führen können, hinterlassen sie immer einen bleibenden Eindruck. Fertigkeiten in der Gesprächsführung, im Geben und Nehmen von Feedback sowie in Konfliktkommunikation helfen ihnen dabei!

Öffentlich sprechen

Ob auf der Bühne oder im Büro – öffentliches Sprechen ist eine Kunst für sich! Durch eine bewusste Körpersprache, die perfekte Vorbereitung und rhetorische Fertigkeiten, treten Mitarbeitende bei jeder Gelegenheit wortgewandt auf!



Emotionale Intelligenz

Emotional intelligente Menschen können Gefühle bei sich sowie bei anderen erkennen, sie verstehen und steuern. Die Vorteile? Mitarbeitende erleiden weniger Konflikte, haben eine höhere Resilienz und fördern durch ihre Zufriedenheit das Miteinander.

Selbstwahrnehmung

Mitarbeitende mit einer hohen Selbstwahrnehmung können besser reflektieren, Verantwortung für ihr Handeln übernehmen und fundierte Entscheidungen treffen.

Selbstmanagement

Mitarbeitende, die Prioritäten setzen können, organisiert bleiben und ihre Zeit effektiv nutzen, sind zufriedener und produktiver. Techniken aus dem Bereich Selbstmanagement helfen ihnen dabei.

Soziales Bewusstsein

Starke Teams pflegen einen respektvollen Umgang untereinander. Mitarbeitende mit einem hohen sozialen Bewusstsein können subtile Signale wahrnehmen, effektiv kommunizieren und in jeder Situation angemessen reagieren.

Beziehungsmanagement

Beziehungsmanagement ist die Kunst, Menschen so zu beeinflussen, dass sie die beste Version ihrer selbst werden. Mitarbeitende können langfristige Beziehungen zu Kunden oder Kollegen aufbauen und pflegen.



Zusammenarbeit und Führung

Zusammenarbeit ist unerlässlich für den Teamerfolg. Das gilt umso mehr für Führungskräfte! Aber unabhängig von Hierarchien: Ideen auszutauschen, andere zu coachen und sich anzupassen sind Fähigkeiten, die wir alle für eine erfolgreiche Zusammenarbeit brauchen.

Change Management und Anpassungsfähigkeit

Anpassungsfähig zu sein, bedeutet, ohne Grenzen zu arbeiten. Change Management und Anpassungsfähigkeit hilft Mitarbeitenden dabei, offener für vielfältige und unerwartete Lösungen für Probleme und Herausforderungen am Arbeitsplatz zu werden.

Strategisches Denken und Entscheiden

Meistern Mitarbeitende die Kunst des strategischen Denkens und der Entscheidungsfindung, können sie fundierte Entscheidungen auf der Grundlage von Analysen und Intuition treffen. Sie können mehrere Szenarien voraussehen, Prioritäten setzen und Optionen objektiv abwägen.

Coaching und Mentoring

Ganz egal, ob Senior-Position oder Führungskraft – in einem Team sollten alle in der Lage sein, anderen zu helfen, sich weiterzuentwickeln! Konstruktives Feedback, der Aufbau von Vertrauen und gegenseitige positive Beeinflussung helfen dabei!

Teams managen

Mitarbeitende, die die Zusammenarbeit in Teams fördern, sind in der Lage, den Einzelnen zu stärken, unterschiedliche Perspektiven zu schätzen und eine Vertrauenskultur zu schaffen, die beste Leistung und Innovation ermöglicht.



Kreativität

Es wird Zeit, den kreativen Funken zu zünden! Kreative Mitarbeitende suchen in einer schnelllebigen Arbeitswelt nach neuen Wegen, finden unkonventionelle Lösungen und eröffnen so ungeahnte Innovationsfelder für Unternehmen.

Kreative Persönlichkeit

Von Denkmethoden bis hin zum lebenslangen Lernen – Kreativität ist nicht nur für Auserwählte! Kreative Mitarbeitende können in verschiedenste Richtungen denken, sind bereit, Neues auszuprobieren und lenken ihre Ideen in die richtigen Bahnen.

Der kreative Prozess

Meistern Mitarbeitende den kreativen Prozess, können sie eine anfängliche Idee zum Leben erwecken. Methoden, mit denen man Probleme identifiziert, Ideen generiert und ausprobiert, helfen ihnen dabei.

Kreative Produkte

Kreative Produkte stehen unter dem Zeichen der Originalität: Mitarbeitende können die Qualität und Auswirkungen eines kreativen Produktes messen und evaluieren.

Kreative Umgebungen

Bei Kreativität kommt es nicht nur auf die Person an, sondern auch auf das Umfeld. Kreative Menschen können solch ein Umfeld erschaffen, in dem sie vor Teamarbeit nicht zurückschrecken und Innovation zu ihrer Kultur machen!



Digitale Kompetenzen

Digitale Kompetenzen sind in Zukunft genauso wichtig wie Lesen und Schreiben. Mitarbeitende, die digital fit sind, arbeiten produktiv mit Daten, sind sicher im Umgang mit neuen Technologien und schützen Systeme und Informationen in der Cyberwelt

Datenkompetenz

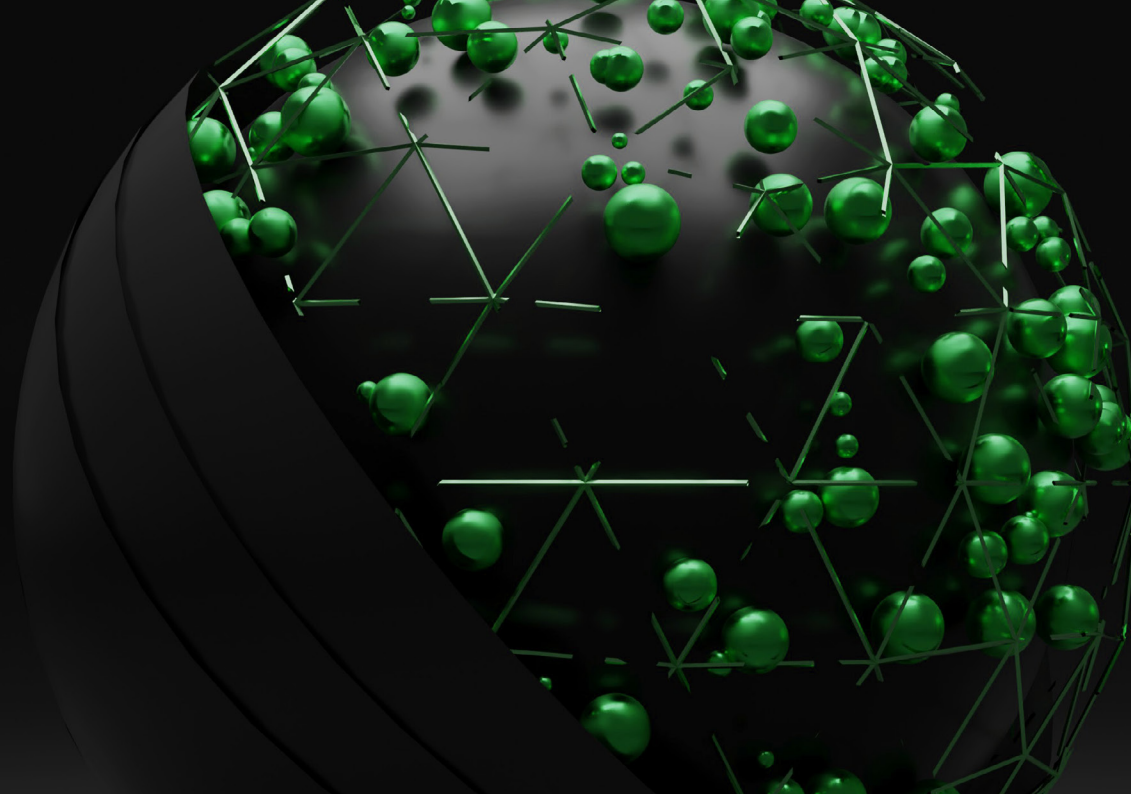
Mit Hilfe digitaler Kompetenzen können Mitarbeitende Daten verstehen und effizient analysieren. So steht fundierten Entscheidungen und einer datenbasierten Problemlösung nichts mehr im Wege!

Neue Technologien verstehen

Von KI bis Blockchain – führende Expert:innen stellen neue Technologien und ihre Potenziale vor. Mitarbeitende bleiben bezüglich Branchentrends auf dem Laufenden und können sie für ihre eigene Arbeit nutzen!

Digitale Sicherheit

Bedrohungen nehmen in der Cyber-Welt immer mehr zu – Zeit, sich diesen entgegenzustellen! Digitale Sicherheit hilft Mitarbeitenden dabei, sich sicher in der digitalen Welt zu bewegen und ihre sensiblen Daten vor potenziellen Bedrohungen zu schützen.



Globales Bewusstsein

Im 21. Jahrhundert braucht es ein globales Bewusstsein, um aktuellen Entwicklungen und Herausforderungen kompetent zu begegnen. Dazu zählen soziale Themen, Nachhaltigkeit, aber auch die neuesten Trends und Kompetenzen in der Arbeitswelt.

Ökologische Integrität

Die Zeichen stehen auf Nachhaltigkeit und alle können dazu beitragen! Mitarbeitende können ihr Handeln im Nachhaltigkeitskontext verorten und den Wandel zu einem nachhaltigen Unternehmertum mitgestalten!

Soziale Verantwortung

Von Diversität über Inklusion bis hin zu Empowerment – unabhängig von der Hierarchie, alle Mitarbeitende können dazu beitragen, den Arbeitsplatz zu einem Ort des Miteinanders zu verändern.

Job-Kompetenzen

Die Arbeitswelt befindet sich im ständigen Wandel und somit auch die Anforderungen an einen Job. Die Domäne der Job-Kompetenzen hilft Mitarbeitenden dabei, mit den neusten Trends Schritt zu halten, wodurch sie berufsspezifische Fähigkeiten weiter ausbauen können

Power Skills in Action

So lernen deine Mitarbeitenden mit Masterplan

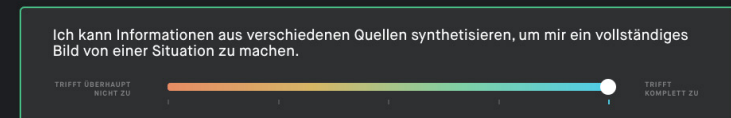
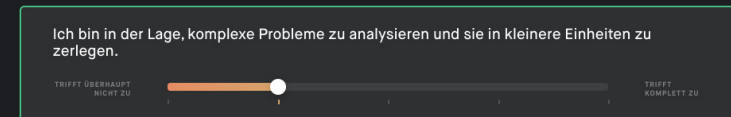
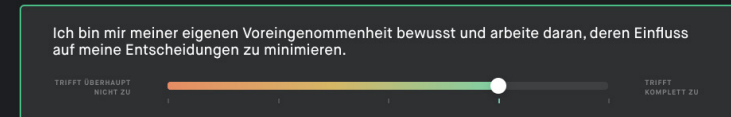
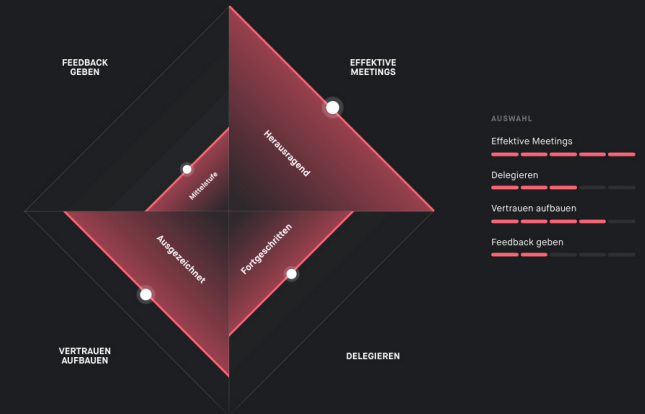
Bei Masterplan haben wir es uns zum Ziel gesetzt, dein Unternehmen durch betriebliche Weiterbildung bestmöglich auf aktuelle und künftige Herausforderungen vorzubereiten. Und das kann nur gelingen, wenn alle Mitarbeitenden den individuellen Mehrwert von Weiterbildungen erkennen und Spaß am Lernen entwickeln.

Auf unserer Plattform stellen wir deshalb sicher, dass deine Mitarbeitenden genau die Power Skills weiterentwickeln, die für ihren individuellen Berufsalltag relevant sind – und zwar auf spielerische Art und Weise.

Geführte Selbsteinschätzung

Lernende starten mit einer geführten Selbsteinschätzung, bei der sie ihre Fähigkeiten spielerisch beurteilen. Auf Basis dieser Angaben empfehlen wir dann, welche Power Skills am relevantesten für sie sind.

Deine Mitarbeitenden beantworten dabei unter anderem Single-Choice-Fragen und legen außerdem per Schieberegler ihr Fähigkeitsniveau fest.




Stell dir vor, du musst ein Interview geben. Über welche **10 Themen**, könntest du am sichersten sprechen? Wähle aus. 5/10 ausgewählt

<input checked="" type="checkbox"/> Achtsamkeit	<input type="checkbox"/> Aktives Zuhören	<input type="checkbox"/> Argumentieren und Schlussfolgern	<input type="checkbox"/> Branding	<input type="checkbox"/> Creative Problem Solving
<input type="checkbox"/> Daten Visualisieren	<input type="checkbox"/> Datenschutz	<input type="checkbox"/> Design Thinking	<input type="checkbox"/> Digitales Copyright	<input checked="" type="checkbox"/> Durchsetzungsvermögen
<input type="checkbox"/> Email Etikette	<input type="checkbox"/> Emotionale Unterstützung	<input checked="" type="checkbox"/> Empathie	<input type="checkbox"/> Evidenzbasiertes Denken	<input type="checkbox"/> Female Empowerment
<input checked="" type="checkbox"/> Generation Z	<input type="checkbox"/> Human-Centered Design	<input type="checkbox"/> Ideenfindung	<input type="checkbox"/> Informationen evaluieren	<input type="checkbox"/> Inspiration



Starte deine Lernreise mit diesem Power Skill

Die unten ausgewählte Fähigkeit scheint für dich persönlich besonders relevant zu sein. Wähle den Power Skill, den du als erstes weiterentwickeln willst.



Empfohlen

Klar Denken und Entscheiden

Klares Denken und Entscheiden bezeichnet die Fähigkeit, Informationen zu analysieren, Möglichkeiten zu erfassen und fundierte Entscheidungen zu treffen, ohne sich dabei von Vorurteilen oder Empfindungen beeinflussen zu lassen.

DOMAINS (3)

Kritisches Denken Entscheidungen treffen Informationen auswerten

OR YOU CAN CHOOSE ONE OF THESE



Kommunikation

DOMAINS (3)

Virtuelle Kommunikation Gespräche führen
Öffentlich sprechen



Emotionale Intelligenz

DOMAINS (4)

Selbstmanagement Soziales Bewusstsein
Beziehungmanagement Selbstwahrnehmung

Beginne jetzt mit deinem Power Skill

Persönliche Empfehlungen

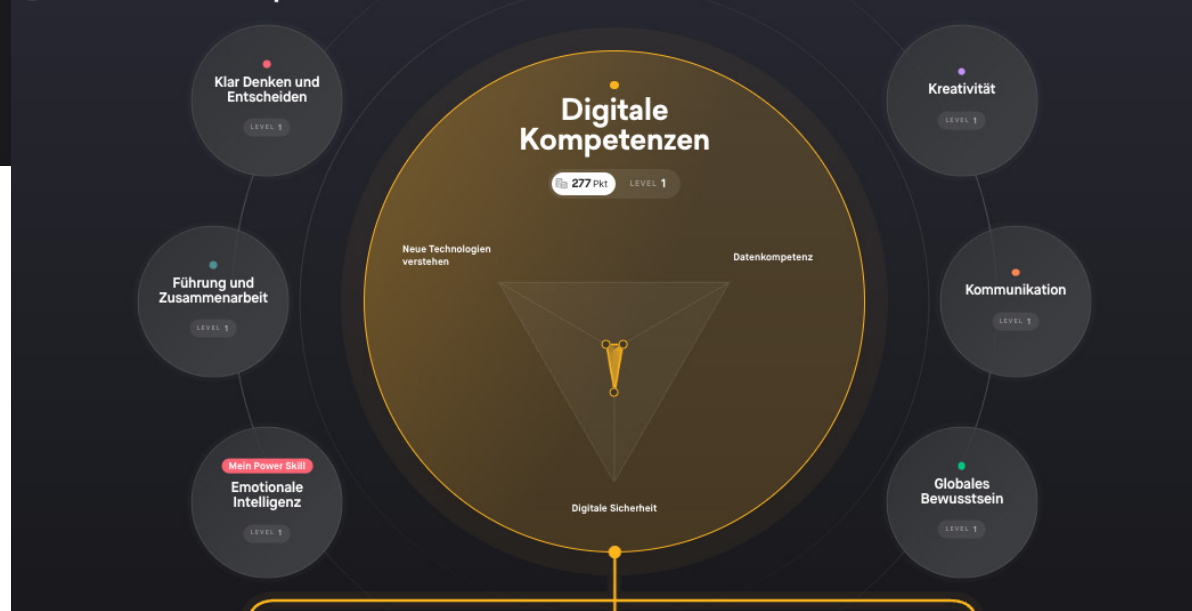
Auf Basis aller Antworten empfehlen wir deinen Mitarbeitenden drei Power Skills, die am relevantesten für sie sind. Mit welchem unserer sieben sie starten, ist aber ganz ihnen überlassen.

Individuelle Growth Map

Mithilfe der Growth Map behalten Lernende stets den Überblick über ihren individuellen Lernfortschritt. Für jeden Power Skill und jede Domäne können Mitarbeitende nachvollziehen, welche Kurse und Lektionen noch anstehen oder bereits abgeschlossen sind und wie sie sich im jeweiligen Kompetenzbereich verbessern.

Gamification-Elemente sorgen dabei für zusätzliche Motivation: Lernende sammeln für jede abgeschlossene Lektion Punkte, die sich positiv auf die Entwicklung der Power Skills auswirken. Das macht den Lernfortschritt sichtbar und liefert kontinuierliche Anreize zum Weiterlernen.

Meine Growth Map Beta



Domain 0/51 abgeschlossen

Neue Technologien verstehen

GRUNDLEGENDES IN DIESER DOMAIN

 Neue Technologien 0/7

Domain 2/9 abgeschlossen

Digitale Sicherheit

GRUNDLEGENDES IN DIESER DOMAIN

 Cyber Security im Alltag 0/5

Domain 0/20 abgeschlossen

Datenkompetenz

GRUNDLEGENDES IN DIESER DOMAIN

 Mit Big Data zum Unternehmenserfolg 0/6

Fazit

Mit Power Skills die Zukunft gestalten!

„The best way to predict the future is to create it.“

– Abraham Lincoln

In einer Zeit multipler Krisen und komplexer Herausforderungen bestimmt die Anpassungsfähigkeit von Unternehmen über deren Erfolg. Unser Team an Expert:innen unterstützt dich deshalb bestmöglich dabei, deine Organisation durch ganzheitliche Zukunftskompetenzen zu stärken, um zu jeder Zeit handlungs- und wandlungsfähig zu sein.

Unsere Power Skills basieren auf dem P21 Framework und umfassen alle relevanten Fähigkeiten, um die sich wandelnden Anforderungen des 21. Jahrhunderts zu meistern. Unabhängig von Rolle und Position im Unternehmen – mit den Power Skills kannst du all deine Mitarbeitenden auf die aktuellen und künftigen Herausforderungen vorbereiten und damit die Transformationskraft deiner Organisation entfesseln.

Auf Masterplan stellen wir mit einer geführten Selbsteinschätzung, persönlichen Empfehlungen und der individuellen Growth Map sicher, dass alle Mitarbeitenden genau das lernen, was für ihren individuellen Arbeitsalltag relevant ist. Und zwar auf eine motivierende und unterhaltsame Weise, mit hochwertigen Lerninhalten zu allen sieben Kompetenzbereichen.

Klar ist: Deine Mitarbeitenden können die Zukunft nicht vorhersagen. Mit den sieben Power Skills können sie sie jedoch endlich aktiv gestalten!

Empower Your People. Energize Your Business.
Entdecke die Power Skills auf Masterplan.com!

Mehr erfahren



Masterplan Deine Learning Engagement Plattform

Masterplan kombiniert eine interaktive Lernerfahrung mit intuitivem Lernmanagement – und bringt Lernende und Manager:innen bestmöglich zusammen. Auf unserer Learning Engagement Plattform bietest du deinen Mitarbeitenden nicht nur ein motivierendes Lernerlebnis und entwickelst

sie individuell weiter, sondern kannst Lernen im Unternehmen gleichzeitig auch effektiv managen.

Die Lernaktivität deiner Mitarbeitenden kannst du in deinen Unternehmens-KPIs überprüfen. Du erhältst Daten zu den Lernzeiten und weitere Lernstatistiken, um das Lernverhalten deiner Teams zu analysieren – und kontinuierlich zu verbessern!

Hol' dir den Masterplan für eine erfolgreiche Zukunft deines Unternehmens!

Jetzt Demo buchen!

The image displays three mobile app screens for the Masterplan platform. The central screen features a large 'M' logo and the text 'Willkommen bei deinem Masterplan'. Below this, it says 'Entdecke deine Power Skills in wenigen Schritten! Masterplan bietet dir Kurse, die dir helfen, Wissenslücken zu schließen und deine Fähigkeiten zu erweitern.' A button labeled 'Personalisiere deinen Masterplan' is visible. The left screen shows a course overview for 'Thinking & Deciding' with a score of 87.4 and a 'Start your Course' button. Below are 'Learning paths' for 'Onboarding Day One', 'Sustainability training', and 'Device Safety'. The right screen shows a 'Learning result' for 'Thinking & Deciding' with '12 Elements' and '18 Elements' sections, each with a 'Start developing your core skill' button. At the bottom right, there are two circular profile pictures of a woman and a man, and the Masterplan 'M' logo.

Quellen

1. <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/successful-transformations>
2. https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf
3. https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2023.pdf
4. https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2023.pdf
5. <https://www.forbes.com/sites/tracybrower/2022/11/06/70-arent-prepared-for-the-future-of-work-demands-for-upskilling-surge/?sh=28c31df83b65>
6. <https://www.gartner.com/en/human-resources/trends/leadership-vision-learning-and-development-leader>
7. <https://www.forbes.com/sites/tracybrower/2022/11/06/70-arent-prepared-for-the-future-of-work-demands-for-upskilling-surge/?sh=28c31df83b65>
8. <https://www.pwc.lu/en/upskilling/docs/pwc-wgs-report-the-lost-workforce.pdf>
9. <https://www.pluralsight.com/blog/learning-and-development/upskilling-employees>
10. https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2023.pdf
11. https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2023.pdf
12. <https://www.battelleforkids.org/networks/p21>
13. https://static.battelleforkids.org/documents/p21/P21_Framework_Definitions_New_Logo_2015_9pgs.pdf
14. World Economic Forum & Boston Consulting Group: "New Vision for Education Unlocking the Potential of Technology", 2015
15. https://www.researchgate.net/figure/Summary-of-21st-Century-Skills-Mentioned-in-Six-Related-Frameworks_tbl1_272818467