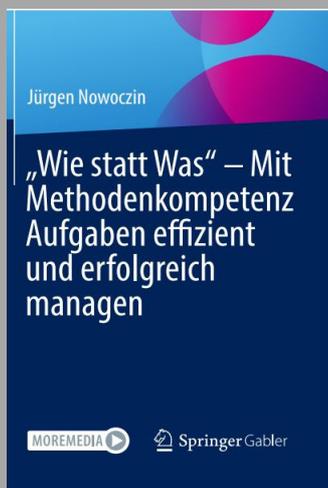


Juni 2023

## EMPFEHLUNG

Methodenkompetenz ist die Fähigkeit, bei zunehmender Komplexität unserer Aufgaben die richtigen Werkzeuge zu deren erfolgreicher Bearbeitung zu kennen und angemessen anzuwenden und zudem vorhandenes Fachwissen durch das Know-How des Transfers und der nachhaltigen Umsetzung zur Optimierung von Arbeits- und Organisationsprozessen zu nutzen. Dieses Buch bietet eine Übersicht von bewährten Methoden aus über 30 Jahren Berufserfahrung in der Personal- und Organisationsentwicklung. Aus der Praxis für die Praxis. Mit Videoclips und Arbeitsmaterial zum Downloaden.



Demnächst:



Erscheint voraussichtlich im September. Bitte vormerken!

## LIEBE KUNDEN UND GESCHÄFTSPARTNER,

u.a. corona-bedingt kommt der neue Newsletter erst jetzt – im Juni. Die Krisen sind nicht weniger geworden. Zudem Streik und Protest von verschiedensten Gruppen der Gesellschaft. Lieferengpässe und Fachkräftemangel lassen die Versäumnisse der Vergangenheit sichtbar und spürbar werden. Abhängigkeiten können wir nicht von heute auf morgen abstellen. Das beste Recruiting ist nutzlos, wenn die geeigneten Bewerber fehlen. Das wiederum gibt dem Thema Retentionmanagement einen ungeheuren Stellenwert. Die Unternehmen müssen sich nicht nur für den Bewerbermarkt etwas einfallen lassen, sondern auch für das Halten und Binden der aktuellen Belegschaft. Und geht im Gegensatz zu früher eben nicht mehr nur über mehr Gehalt. Viel stärker stehen soziale Leistungen, aber auch das Arbeitsklima und die Arbeitsbedingungen im Focus. Auch Ausbildung, Qualifizierung und Entwicklungsmöglichkeiten können entscheidende Faktoren sein.

Wir stehen dafür gern an Ihrer Seite: von der Coaching-Beratung, der Vereinbarung von Coaching-Zielen bis zur Durchführung – sei es in Präsenz oder online, bei der Prozessberatung oder auch für einen Impuls-Vortrag.

Mit **now-essential** können Sie sich auch weiterhin über die Weiterentwicklung unseres Unternehmens, unserer Angebote und Projekte informieren.

- Der neue Titel in der 30-Minuten-Reihe mit dem Thema „**Transfermanagement**“ ist im Buchhandel oder bei uns erhältlich.

### **Dazu hier und heute ein SONDERANGEBOT:**

**Sie können per Email oder über unsere Homepage Ihr kostenloses Exemplar (aus meinem Autorenkontingent) anfordern! Kommt dann per Post. Anschrift nicht vergessen!**

Ich würde mich freuen, wenn Sie daraus Nutzen ziehen, es weiterempfehlen oder auch eine Rezension schreiben.

- **ACHTUNG:** Unsere Homepage hat ein neues Gesicht und eine noch bessere Funktionalität. Es gibt nun unter anderem eine Reihe von **Videoclips** zu Managementmethoden (jeweils 5 – 15 Minuten) und verschiedene **Materialien** zum kostenlosen Download. Außerdem finden Sie dort unsere Übersicht zu den **Impulsvorträgen**. Zu verschiedenen Themen möchten wir Sie inspirieren, motivieren und mit Ideen für Ihren Nutzen versorgen. *Schauen Sie doch mal rein!*

[www.now-bildungsmanagement.de](http://www.now-bildungsmanagement.de)

---

*„Die Weisheit eines Menschen misst man nicht nach seiner Erfahrung, sondern nach seiner Fähigkeit, Erfahrungen zu machen.“*

Georg Bernhard Shaw

---

## UPSKILLING – WAS IST DAS DENN SCHON WIEDER?

Schön gehört? Da macht ein neues Modewort die Runde. Dahinter steckt die Weisheit oder Einsicht, dass:

- Stillstand Rückschritt bedeutet
- wer nicht mit der Zeit geht, mit der Zeit geht
- Anpassungsfähigkeit eine der wesentlichsten Voraussetzung für die Bewältigung heutiger und zukünftiger Herausforderungen ist

Daraus wiederum folgt, dass die bisherigen Skills (Wissen, Können, Fähigkeiten und Fertigkeiten) ebenso dem Wandel unterliegen und sich erneuern oder zumindest erweitern müssen. Die Mitarbeitenden aller Ebenen benötigen somit nicht ein Update ihrer Skills. Das ist UPSKILLING!

Wie geht das? 1) Am Anfang steht – wie so oft – die Analyse im Sinne einer Bestandsaufnahme. Hand aufs Herz: wissen Sie genau, welche Ausbildung, Weiterbildung, Kompetenzen und Potenziale ihre Mitarbeitenden haben? Über welches Wissen und Können sie verfügen? Achtung: gehen Sie nicht primär von Ihren Stellen- und Aufgabenbeschreibungen aus, nach dem Motto genau das können sie auch. Zum einen macht es Sinn mal auf das Erstellungsdatum dieser Dokumente zu schauen, das häufig schon ein paar Tage her ist, zum anderen ist UPSKILLING nicht das Herausholen der Gießkanne, sondern sollte individuell, auf den Einzelnen/die Einzelne zugeschnitten sein.

2) Überprüfen Sie daher die schon erwähnten Profile. Was sollen die Mitarbeitenden für eine bestimmte Aufgabe, Funktion oder Position mitbringen? Welches Wissen, welches Können, welche Erfahrung ist relevant? Welche Kompetenzen werden gebraucht? Denken Sie dabei nicht nur an die klassischen 4: Fach-, Sozial-, Methoden- und Persönliche Kompetenz. Die sind als Basis gut und wichtig. Aber die vergangenen Jahre mit Digitalisierung, Arbeit 4.0, New Work bis hin zu KI haben weitere Kompetenzbereiche mit sich gebracht:

- Systemische Kompetenz (das Denken und Arbeiten im Netzwerk von Zusammenhängen)
- Innovationskompetenz (das Nutzen von Neugier und Kreativität, um das Business auf ein neues Niveau zu heben)
- Adaptionskompetenz oder auch Anpassungsfähigkeit (sich auf neue, andere Anforderungen schnell und umfassend einstellen zu können. Gemäß Darwin, dass nicht der Stärkste und Intellegenteste überlebt, sondern der Anpassungsfähigste. Dazu gehören auch neue Automatisierungen, Algorithmen und Robots)
- Metaverskompetenz (Der Blick nach vorn auf die Potenziale des Metaversums und die Integration von künstlicher Intelligenz in Alltagsprozesse, inklusive des Betrachtens der Chancen und Risiken)

3) Gleichen Sie Mitarbeitendendenprofil und Anforderungsprofil ab. Das jeweilige Gap zeigt Ihren Handlungs- und UPSKILLING- Bedarf. Berücksichtigen Sie dabei die neuen Kompetenzen, insbesondere auch hinsichtlich der veränderten Leadership- oder Projektmanager-Rolle. Sie können hier auch sehr gut – sofern ihre Organisation darauf ausgelegt ist – die Elemente der Agilität vertiefen oder vermitteln.

4) Nun erstellen Sie die IFP's – die individuellen Förderpläne. Was braucht der einzelne Mitarbeitende, um die gefundene Lücke zu füllen, seine Performance weiterzuentwickeln. Wie wollen Sie vorgehen? Das klassische Seminar (alle lernen Dasselbe)? Old school! Arbeiten Sie mit „Lernnuggets“. Sie können diese kleinen Sequenzen, die online oder in Präsenz in Lerngruppen oder individuell angeboten werden auch als „Skilldrops“ oder „Know-How-Häppchen“ bezeichnen. Seien Sie kreativ! Effektive Sequenzen bewegen sich im Bereich von 15 bis 30 Minuten, selten bis zu 60 Minuten. In Präsenz sind Workshops bis zu 3 Stunden (plus Pausenzeit). Denken Sie dabei nicht an Einmalaktionen, sondern an einen Qualifizierungsprozess.

Soweit mein UPDATE für Sie. Nun viel Erfolg beim UPSKILLING!

Die nächste **now-essential** Ausgabe erscheint im September 2023. Wir wünschen eine gute Zeit!

Möchten Sie **now-essential** zukünftig nicht mehr erhalten, würden wir das zwar sehr bedauern, respektieren aber Ihren Wunsch: [ABBESTELLEN](#)

### Kontakt

**now bildungsmanagement**

Am Seeblick 77  
D-40627 Düsseldorf  
Tel.: + 49 151 5618 0473

[team@now-bildungsmanagement.de](mailto:team@now-bildungsmanagement.de)

[www.now-bildungsmanagement.de](http://www.now-bildungsmanagement.de)