

U – Upskilling / Reskilling

Text: Patricia Bader

Digitale Technologien, KI und veränderte Geschäftsmodelle stellen Unternehmen und Beschäftigte immer wieder vor neue Herausforderungen. Die neue Ausgabe des Bildungs-ABC beschäftigt sich mit den Konzepten Up- und Reskilling, die unter anderem dazu beitragen sollen, diese Herausforderungen zu bewältigen.

Laut dem Future of Jobs Report 2025 des Weltwirtschaftsforums sollen bis 2030 rund 170 Millionen neue Arbeitsplätze entstehen, während 92 Millionen wegfallen – ein Zuwachs von 78 Millionen Jobs. Gleichzeitig werden sich 40 % der benötigten Kompetenzen verändern, so die Analyse des Reports.¹

Upskilling

Der Begriff Upskilling (dt. Weiterqualifizierung) bezeichnet die Erweiterung und Vertiefung bestehender Kompetenzen innerhalb des aktuellen Tätigkeitsfeldes, um Mitarbeitende für anspruchsvollere Aufgaben im selben Bereich zu qualifizieren.² Ziel ist es, Beschäftigte an neue Anforderungen anzupassen, ohne dass ein grundlegender Berufswechsel notwendig ist. Dies betrifft insbesondere die Anpassung an technologische Entwicklungen, etwa durch den Erwerb digitaler oder methodischer Zusatzqualifikationen. Damit können Mitarbeitende den Wandel aktiv mitgestalten und den steigenden Bedarf an Kompetenzen decken.

Auch neue gesetzliche Anforderungen, z. B. im Bereich Nachhaltigkeit oder KI, verändern Jobprofile und machen zusätzliche Kompetenzen notwendig. Gleichzeitig stärkt aktuelles Know-how die Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens. Weiterbildungen erhöhen zudem tendenziell die Zufriedenheit und Bindung der Mitarbeitenden, was Fluktuation und Rekrutierungskosten senkt.

Neben vielen Vorteilen bringt Upskilling auch Herausforderungen mit sich. Schulungen können zeit- und kostenintensiv sein, besonders wenn es um spezialisierte Trainings geht. Zudem reagieren manche Mitarbeitende zurückhaltend auf Veränderungen oder neue Kompetenzanforderungen.

Eine weitere Herausforderung besteht darin, frühzeitig zu erkennen, welche Fähigkeiten zukünftig wirklich relevant sein werden. Damit Weiterbildungen Wirkung zeigen, müssen sowohl Themen als auch Lernformate genau auf die Bedürfnisse der Mitarbeitenden abgestimmt sein.

Beispiel für Upskilling: Eine HR-Fachkraft bildet sich im Bereich People Analytics weiter, um Entscheidungen in der Personalplanung datenbasiert treffen zu können.³

¹ Future of Jobs Report 2025 (2025):

https://reports.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2025_Press_Release_DE.pdf

² Upskilling, Reskilling, Outskilling: Das Aufrüsten mit Skills hat begonnen (2023):

<https://executiveacademy.at/knowledge/executive-education/upskilling-reskilling-outskilling>

³ Upskilling: Definition, Vorteile und Abgrenzung (2025): <https://www.haufe-akademie.de/blog/themen/data-analytics-ki/upskilling/>

Reskilling

Reskilling (dt. Um- bzw. Neuqualifizierung) beschreibt das Erlernen neuer Fähigkeiten, um eine andere Rolle oder Tätigkeit im Unternehmen zu übernehmen. Anders als eine klassische Umschulung, die meist eine vollständige berufliche Neuorientierung in einem Beruf umfasst, findet Reskilling intern statt und qualifiziert Mitarbeitende für neue Aufgaben innerhalb des Unternehmens.

Die zugrunde liegenden Weiterbildungsformate ähneln denen des Upskilling, jedoch mit dem Unterschied, dass neue, bislang nicht vorhandene Kompetenzen erworben werden, um eine andere Position auszuführen. Wie beim Upskilling sind jedoch auch hier Kosten- und Zeitaufwand, die Identifikation relevanter Zukunftskompetenzen sowie die Anpassung der Lernformate an individuelle Bedürfnisse zentrale Herausforderungen.

Beispiel für Reskilling: Eine Front-Office-Mitarbeiterin bildet sich im IT-Support weiter, um in die interne Helpdesk-Abteilung zu wechseln.⁴

Neben Up- und Reskilling existieren weitere Entwicklungskonzepte wie beispielsweise Cross-Skilling oder Multiskilling. Beim **Cross-Skilling** erwerben Mitarbeitende zusätzliche Fähigkeiten aus angrenzenden Bereichen, um ihre Einsatzmöglichkeiten zu erweitern und Schnittstellen besser zu verstehen. **Multiskilling** geht einen Schritt weiter und befähigt Beschäftigte, mehrere unterschiedliche Aufgabenbereiche abzudecken, was ihre Flexibilität erhöht. Diese Ansätze ergänzen klassische Weiterqualifizierungsmaßnahmen und unterstützen Unternehmen dabei, Kompetenzen breiter aufzubauen und auf dynamische Anforderungen zu reagieren.⁵

Zukunftskompetenzen

Der aktuelle Bericht des Weltwirtschaftsforums zeigt, welche Fähigkeiten in den untersuchten Organisationen aufgrund der dynamischen Entwicklungen bis 2030 am stärksten an Bedeutung gewinnen werden:



Quelle: World Economic Forum. Future of Jobs Report (2025): <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2025/>

⁴ Reskilling: Bedeutung, Vorteile & Umsetzung für die Zukunft (2025): <https://www.haufe-akademie.de/blog/themen/personalentwicklung/reskilling/>

⁵ Upskilling, Multiskilling, Cross-Skilling (o.J.): <https://executiveacademy.at/knowledge/executive-education/upskilling-multiskilling-cross-skilling#lernen-als-strategisches-instrument-in-organisationen-c7eead16>

Abschließend zeigt sich, dass Up- und Reskilling entscheidende Strategien sind, um den tiefgreifenden Wandel der Arbeitswelt erfolgreich zu meistern. Unternehmen können so Kompetenzlücken schließen, ihre Wettbewerbsfähigkeit sichern und Mitarbeitende gezielt auf neue Anforderungen vorbereiten. Gleichzeitig eröffnen kontinuierliche Weiter- und Neuqualifizierungen Beschäftigten in einer Zeit, in der sich Tätigkeiten, Technologien und Kompetenzprofile immer schneller verändern, langfristige Perspektiven und stärken ihre berufliche Entwicklung.

Quellen und weitere Infos:

The Future of Jobs Report 2025 (2025): <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2025/>

HR-Report 2025. Fit für die Arbeit der Zukunft? (2025): <https://www.hays.de/lp/hr-report/upskilling-und-reskilling-in-unternehmen>

Möchten Sie weitere Texte unseres Bildungs-ABC lesen? Dann besuchen sie unser Archiv auf:

www.bic.at