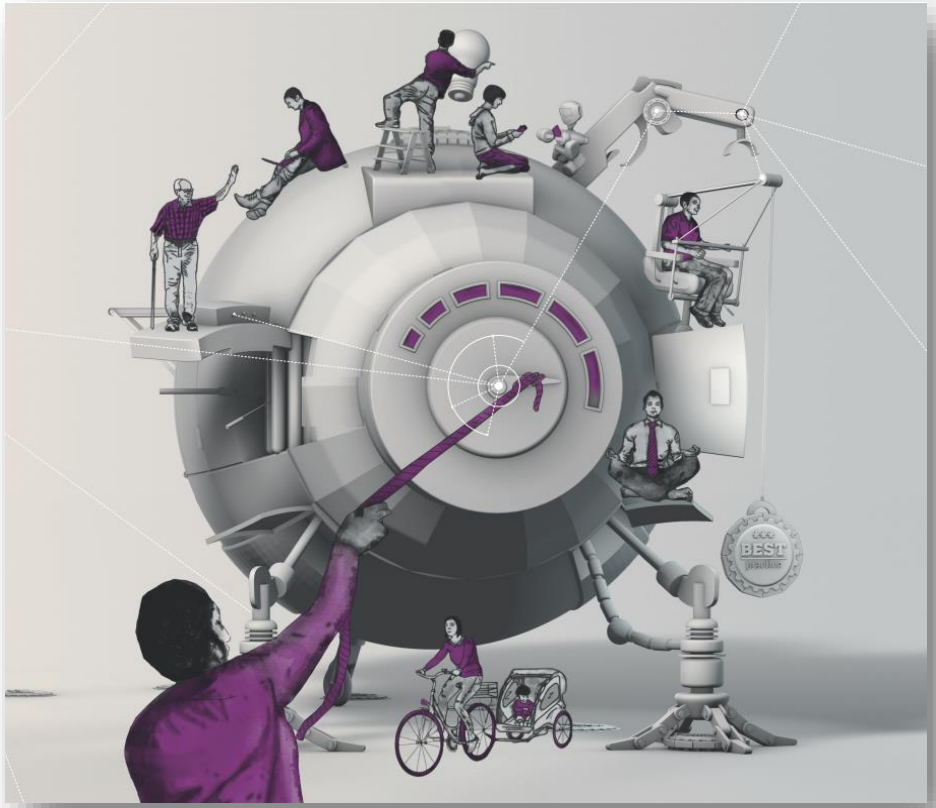
Fotoprotokoll und Dokumentation



& FINDEN BINDEN
IM KREIS HEINSBERG

Workshop III – QUALIFIZIEREN

im Zeitalter der Digitalisierung

Donnerstag, 09.02.2017

Leonhardskapelle, Erkelenz

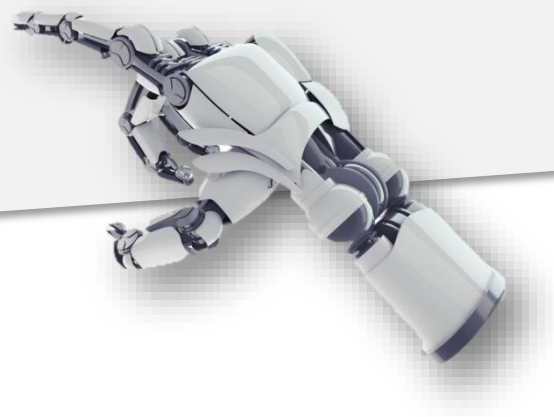
Nets 'n' Clouds
Consulting für Technologieentwicklung und Organisationsoptimierung GmbH

WFG
WIR FÖRDERN WIRTSCHAFT IM KREIS HEINSBERG

Workshop-Ziele

ZIELE

- **Schneller FINDEN, Besser BINDEN und Gezielter QUALIFIZIEREN**
- **Austausch mit Gleichgesinnten und Experten**
- **Ideen und Anregungen zur Mitarbeiterqualifizierung im Zeitalter der Digitalisierung kennenlernen und Erneuerungen umsetzen**
- **Strategien definieren mit dem Fokus bewährte MitarbeiterInnen zu qualifizieren oder passende MitarbeiterInnen zu rekrutieren**



Workshop III - QUALIFIZIEREN

Workshop-Team

Dr. phil.
Alan Hansen

- Leitung Personal-entwicklung Uni Köln
- Berater und Trainier HANSEN+

Dr. rer. nat.
Frank Hees

- Moderation
- Kommunikations- und Organisationsentwicklung

Nets 'n' Clouds
Consulting für Technologieentwicklung und Organisationsoptimierung GmbH

Dr. rer. nat.
Rene Vossen

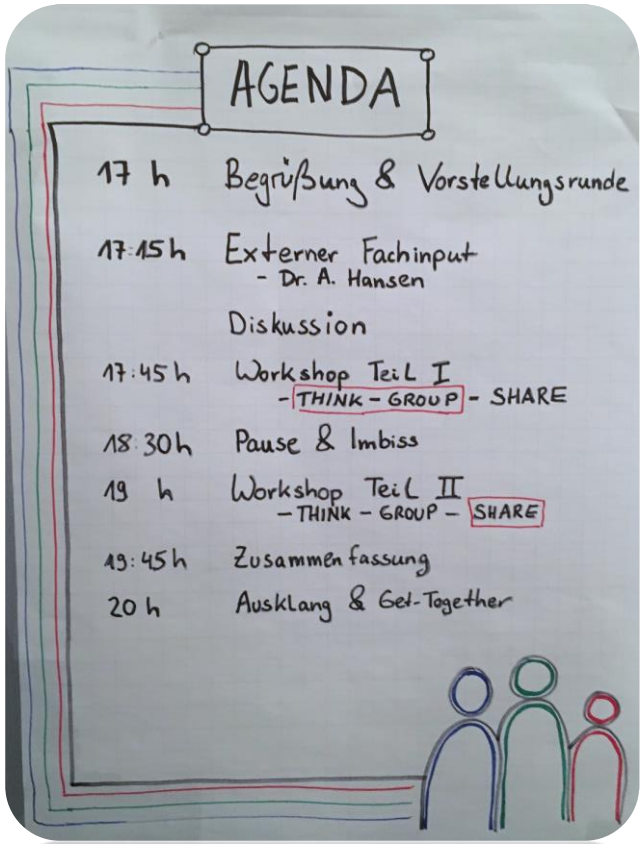
- Moderation
- Changemanagement und Unternehmenskybernetik

Nets 'n' Clouds
Consulting für Technologieentwicklung und Organisationsoptimierung GmbH

Workshop III - QUALIFIZIEREN

Agenda

17:00 Uhr	**Begrüßung und Einführung**
17:15 Uhr	**Experten-Impuls von Herrn Dr. Alan Hansen**
	(Leitung Personalentwicklung Uni Köln / Berater und Trainer HANSEN+)
17:35 Uhr	**Diskussion**
17:45 Uhr	**Workshop Teil 1 – Think – Group - Share**
	Think | Group: Erarbeitung der Inhalte und Kollegiale Beratung
18:30 Uhr	**Kurze Pause mit Imbiss**
19:00 Uhr	**Workshop Teil 2 – Think – Group - Share**
	Share: Präsentation im Plenum – Kollegiale Beratung und Experteninput
19:45 Uhr	**Zusammenfassung: Takeaways & Learnings**
20:00 Uhr	**Ausklang und Get-Together**



Workshopcommitment

Commitment

Dieser Workshop war erfolgreich, wenn…

… Sie konkrete Ideen und Anregungen kennengelernt haben, die für Sie/Ihr Unternehmen relevant und erfolgsversprechend sind.

… Sie wissen, wie Sie die Ideen und Anregungen umsetzen und in Ihrem Unternehmen erproben können.

… Sie Ansprechpartner und/oder Gleichgesinnte identifiziert haben, die Sie bei der Umsetzung unterstützen können.

… die Wirtschaftsförderung von Ihnen prüfbare Anregungen zu Ihrer Unterstützung mitnehmen kann.

Dos & Don´ts

Dos and Don´ts

Dieser Workshop soll produktiv gestaltet werden, daher…

… sagen Sie was Sie denken und sagen wollen.

… seien Sie offen für die Meinung anderer.

… lassen Sie andere aussprechen.

… nutzen Sie Ich-Botschaften.

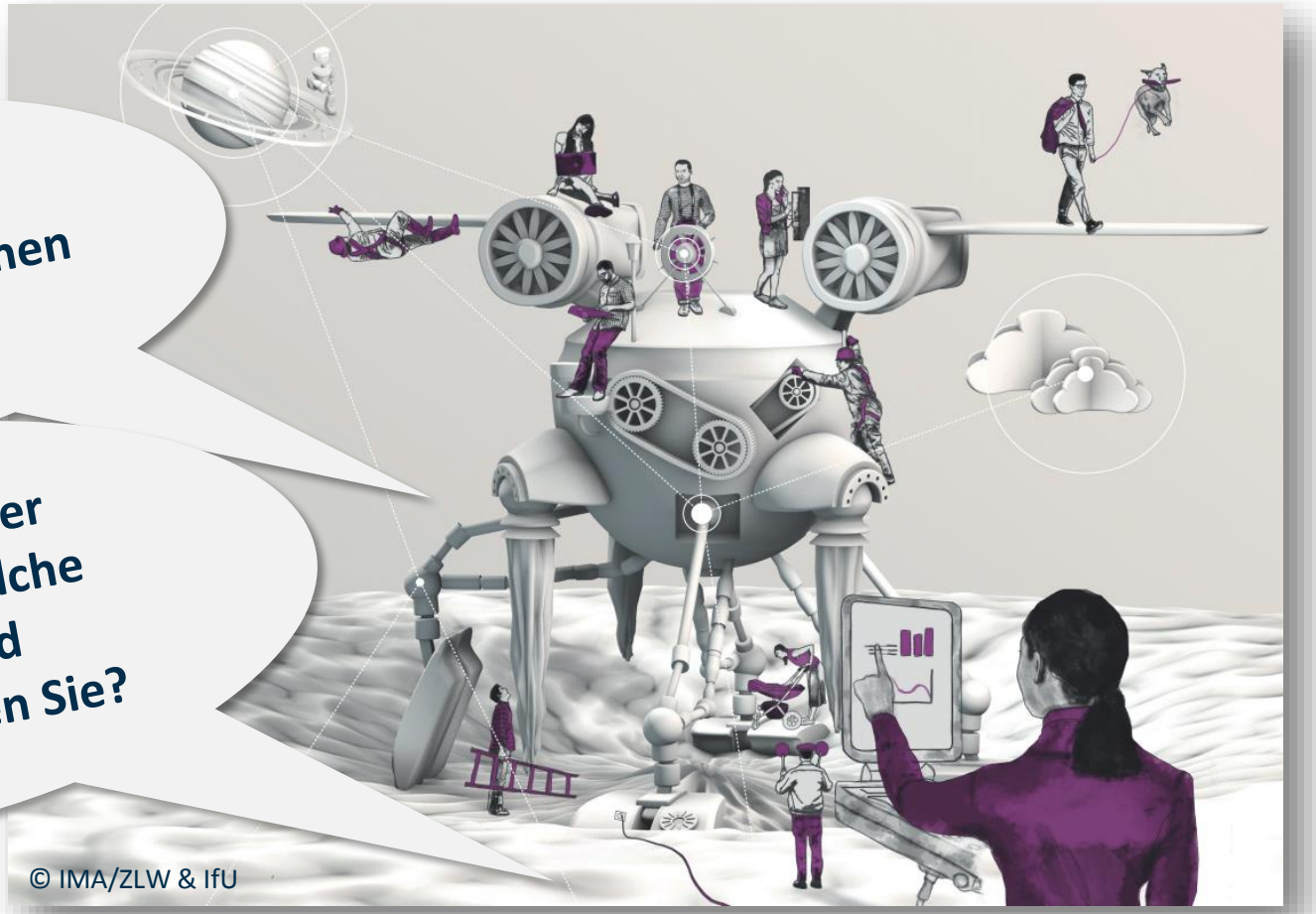
… vermeiden Sie Totschlagargumente.

… einfach mal „etwas sacken lassen“.

Vorstellungsrunde

Name und Unternehmen

„Qualifizierung in der Digitalisierung“: Welche Erwartungen und Befürchtungen haben Sie?



© IMA/ZLW & IfU

Kompetenzen im digitalen Wandel

Impulsvortrag

Dr. phil. Alan Hansen

Leitung Personalentwicklung Uni Köln | Berater und Trainer HANSEN+

HANSENPLUS

Workshop: QUALIFIZIEREN
Kompetenzen im digitalen Wandel

Arbeitgeberdialog Heinsberg: Finden und Binden, 09.02.2017

Dr. Alan Hansen

INHALTE

- Vor welchen **digitalen Herausforderungen** stehen Unternehmen?
- Was sind wichtige digitale **Kompetenzen** für Mitarbeiter?
- Wie lassen sich diese **Kompetenzen entwickeln**?

5 THESEN FÜR UNTERNEHMEN

1. Der digitale Wandel kann **nicht mehr ignoriert** werden!
2. Digitale Transformation betrifft abteilungsübergreifend das **gesamte Unternehmen**!
3. Es geht **nicht nur um Technologie**!
4. Digitalisierung eröffnet Chancen und **Entwicklungspotenziale**!
5. Systematische **Kompetenzentwicklung** ist der Schlüssel zum Erfolg!

SCHLÜSSELFAKTOR KOMPETENZENTWICKLUNG

acatech
DEUTSCHE AKADEMIE DER TECHNIKWISSENSCHAFTEN

HENNING KAGERMANN,
Präsident, acatech e.V.

„Neue Arbeitsplätze werden durch die Digitalisierung entstehen, aber auch alte – vor allem unqualifizierte – wegfallen. Damit wir insgesamt Arbeitsplätze schaffen, muss unsere Sorge der **Qualifikation** gelten. Unser Ziel muss es sein, die Menschen über die **Aus- und Weiterbildung** mitzunehmen."

WEITERBILDUNG FÜR 4 GENERATIONEN

	Maturists (geboren vor 1945)	Baby Boomers (1945 – 1960)	Generation X (1961 – 1980)	Generation Y (1981 – 1995)	Generation Z (nach 1995 geboren)
Prägende Erfahrung		Kalter Krieg Wirtschaftswunder Swinging Sixties Mondlandung Jugendkultur Woodstock Familienorientierung Zeitalter der Teenager	Ende des Kalten Kriegs Mauerfall Reagan – Gorbatschow Thatcherismus Live Aid Der erste PC Anfänge mobile Technologie Schlüsselkinder Zunahme von Scheidungen	Terroranschläge 9/11 Playstation Social Media Invasion im Irak Reality TV Google Earth	Wirtschaftlicher Abschwung Erderwärmung Globalisierung Mobile Devices Energiekrise Arabischer Frühling Eigene Medienkanäle Cloud Computing Wikieleaks
Anteil an arbeitender Bevölkerung		33 %	35 %	29 %	Teilweise in befristeten Arbeitsverhältnissen oder in Ausbildung
Ziel		Jobsicherheit	Work-Life-Balance	Freiheit und Flexibilität	Sicherheit und Stabilität
Haltung zu Technologie		Erste IT-Erfahrungen	Digital Immigrants	Digital Natives	„Technoholics" abhängig von der IT, nur begrenzte Alternativen
Haltung zu Karriere		Karriere im Unternehmen, wird von den Angestellten mitgestaltet	Karriere bezieht sich auf den Beruf, nicht mehr auf den Arbeitgeber	Digitale Unternehmer Arbeit „mit" Organisationen, nicht „für" Organisationen	Multitasking-Karriere Übergangsloser Wechsel zwischen Unternehmen und „Pop-up"-Business
Typisches Produkt		Fernseher	PC	Tablet / Smartphone	Google Glass Nanocomputer 3-D-Drucker Fahrerlose Autos
Medien / Kommunikation		Telefon	E-Mail und SMS	Text oder Social Media	Mobile oder in die Kleidung integrierte Kommunikationsmedien
Bevorzugte Kommunikation		Face-to-Face, zudem Telefon und E-Mail	Text Messaging oder E-Mail	Online und Mobile (SMS)	Facetime

Quelle: Futurebiz, Internet World Business 22/14

WIE BEREIT SIND WIR FÜR DEN DIGITALEN WANDEL?

In **77%** der Unternehmen fehlen Kompetenzen im Umgang mit dem digitalen Wandel

Nur **46%** der Unternehmen investieren in die Entwicklung digitaler Kompetenzen

Nur **4%** passen Maßnahmen an eine Digitalisierungs-strategie an

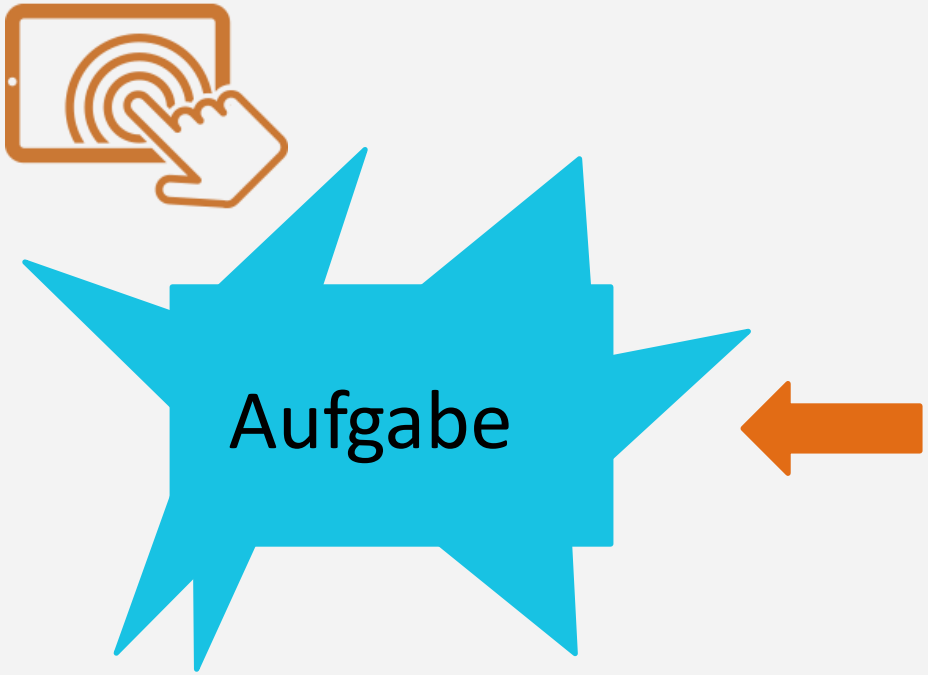
Kein Unternehmen investiert mehr als **20%** des Weiterbildungs-budgets in digitale Kompetenzen

Nur **13%** nutzen innovative Methoden in der Weiterbildung

Großer Entwicklungsbedarf für digitale Kompetenzen in Unternehmen!

Digital Readiness Index 2014, Capgemini 2015, Roland Berger 2015

AUFGABEN VS. KOMPETENZEN



Kompetenzen

„Digital Gaps“

Entwicklungspotenzial

➔ Weiterbildung

Was sind die zentralen digitalen Kompetenzen?

BASIS: DIGITALE MEDIENKOMPETENZ

- Set an Kompetenzen, die nötig sind um an der digitalisierten Wirtschaft des 21. Jahrhunderts **teilzunehmen**

- beinhalten **Wissen**, **Fähigkeiten** und **Verhaltensweisen**

- effiziente und kompetente **Nutzung digitaler Medien** wie Smartphones, Laptops, PCs

- zum Zweck der **Kommunikation**, der **Kollaboration**, Argumentation, Ideengenerierung etc.

Europass 2016

DIGITALE KOMPETENZ

Datenverarbeitung

- Internetrecherche
- Informationen prüfen
- Speichern / Kategorisieren / Finden

Kommunikation

- E-Collaboration-Tools
- Social Media, Email, Chat, Emojies
- Regeln, „Nettikette“

Erstellung von Inhalten

- Websites, Blogs, Foren
- Lizenzen, Copyrights
- Programmiersprache

Problemlösung

- Technische Entwicklungen
- Effizienz beurteilen können
- Technische Problemlösung

Sicherheit

- Sicherheitssoftware
- Digital Footprints
- Gesundheitsrisiken

TOOL ZUR SELBSTEINSCHÄTZUNG

Bsp.:
Internetrecherche

Elementare Verwendung

Ich kann mithilfe einer Suchmaschine online nach Informationen suchen. Ich weiss, dass nicht alle Informationen im Internet zuverlässig sind. Ich kann Inhalte oder Dateien (z.B. Texte, Bilder, Musik, Videos, Internetseiten) abspeichern und wieder abrufen.

https://europass.cedefop.europa.eu/de/resources/digital-competences

europass

Kompetente Verwendung

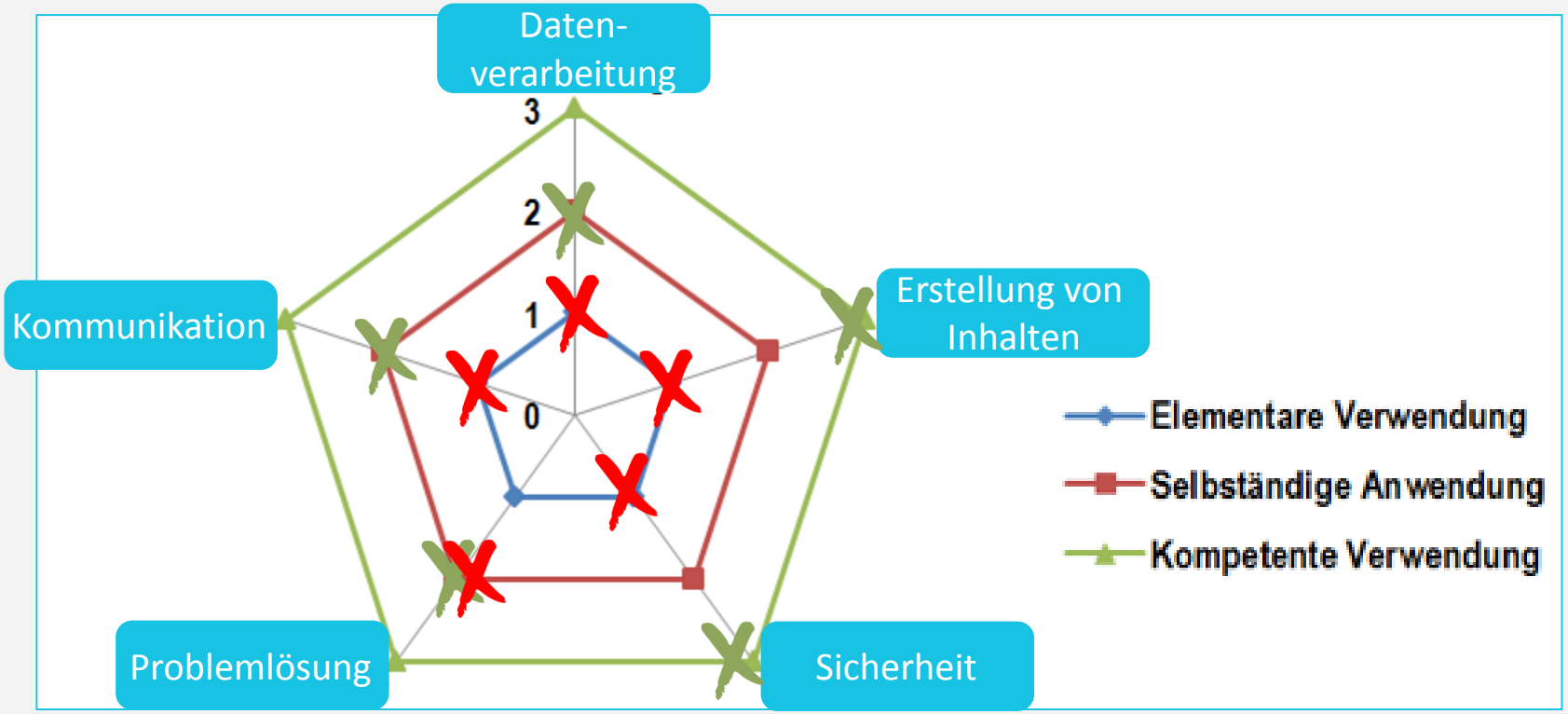
Ich kann fortgeschrittene Suchstrategien anwenden (z.B. Suchoperatoren) um die Suchanfrage im Internet einzugrenzen. Ich kann Web-Feeds (z.B. RSS) folgen, um regelmäßig Informationen zu erhalten, die mich interessieren. Ich kann durch bestimmte Kriterien die Zuverlässigkeit und Glaubwürdigkeit von Informationen einschätzen. Ich bin über Fortschritte in der Datensuche, -speicherung, und -rückgewinnung auf dem Laufenden. Ich kann im Internet gefundene Informationen in verschiedenen Formaten abspeichern. Ich kann Cloud-Dienste zur Datenspeicherung nutzen.

ANFORDERUNGSPROFIL: DIGITALE KOMPETENZEN

Bsp.: MitarbeiterIn Marketing

Stellenanforderung

Vorhandene Kompetenzen



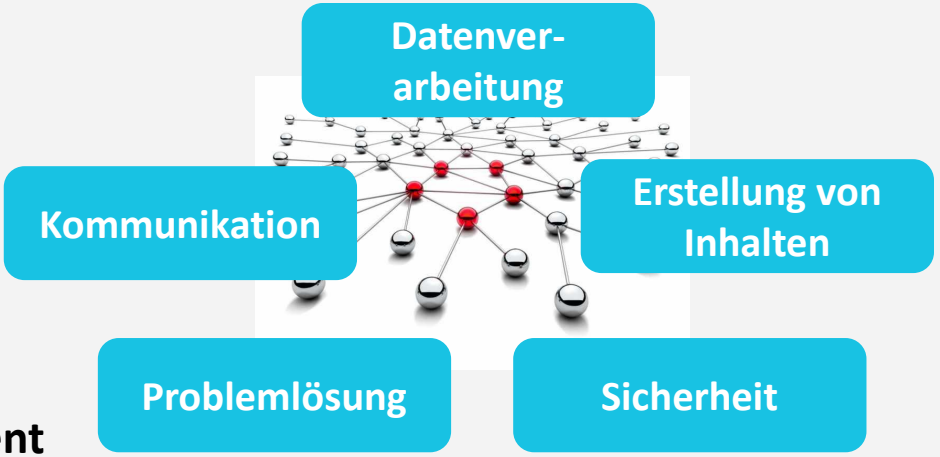
Schließen der „DIGITAL GAPS“ durch systematische Weiterbildung!

ERWEITERUNG: QUERSCHNITTSKOMPETENZEN

Veränderungsbereitschaft
(Technologische Entwicklung)

Selbstgesteuertes Lernen
(On-Demand, E-Learning)

Risikobereitschaft
(weniger Routinelösungen)



Networking
(Digitale Kontakte)

Teamfähigkeit
(E-Collaboration, Generationen)

Selbstmanagement
(Mobiles Arbeiten)

Work-Life-Management
(Entgrenzung von Arbeit)

Entscheidungsfähigkeit
(kürzere Reaktionszeiten)

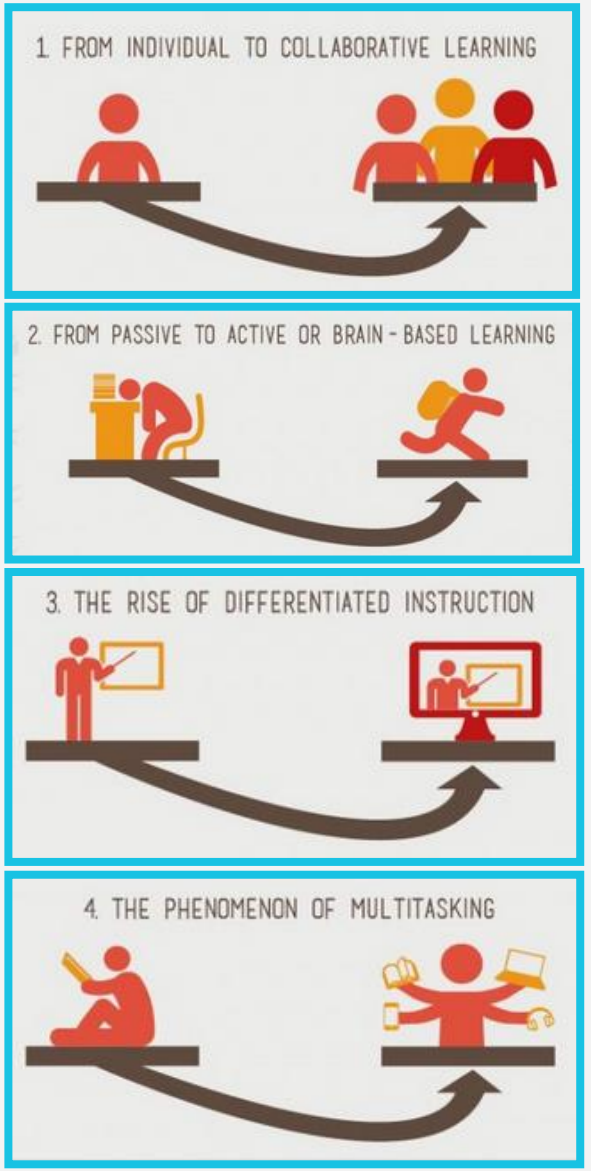
Systemisches Denken und Handeln
(Digitale Prozessketten)

LERNEN IM 21. JAHRHUNDERT

Die Generation Y und Z lernt anders…

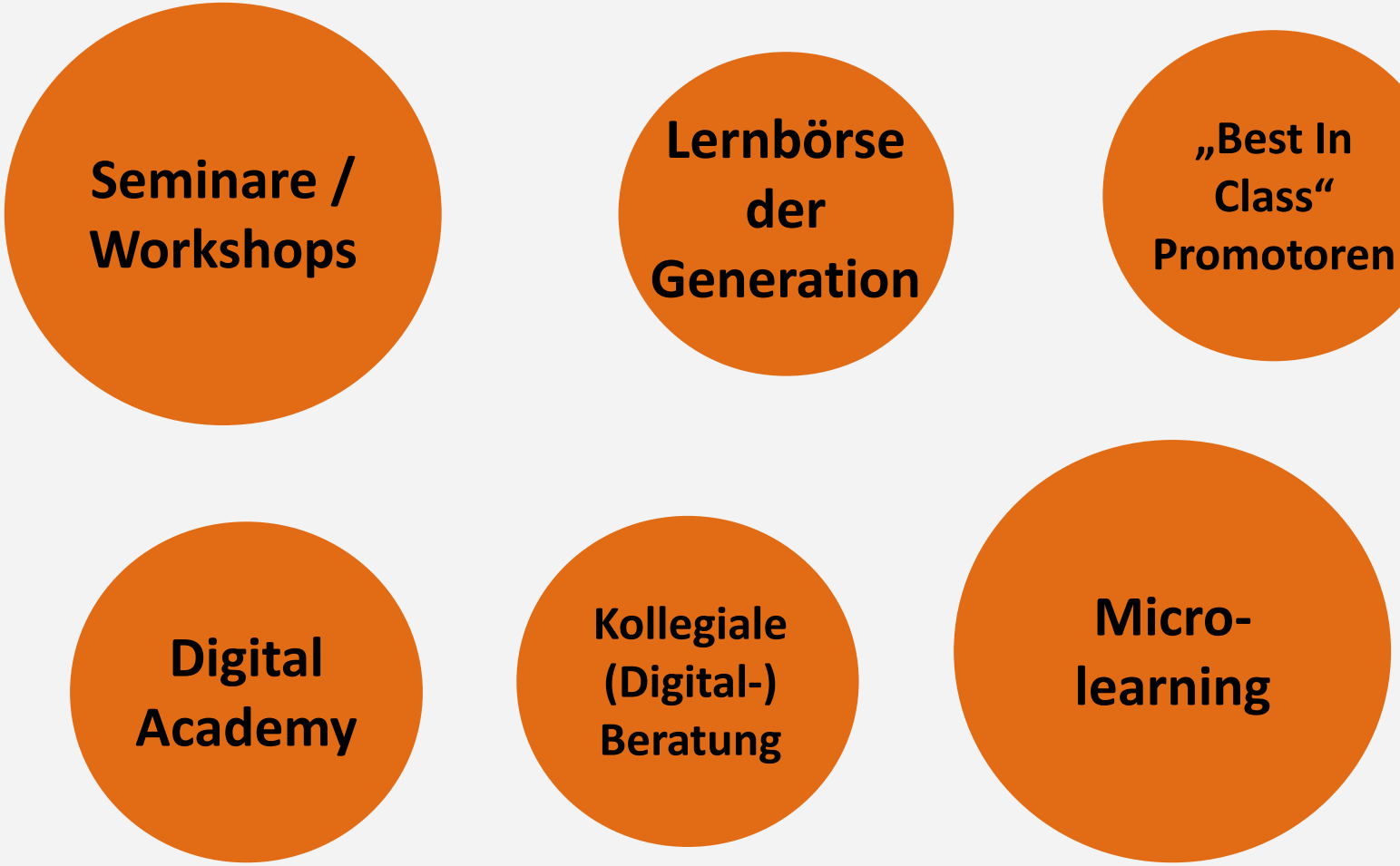
- Von individuellem zum **kollaborativen Lernen**!
- Vom passiven zum aktiven, **mitdenkenden Lernen**!
- Zunahme von **individualisierten Lernsettings**
- Vom linearen zum nicht-linearen, **Multitasking-Lernen**

Methoden Mix in Weiterbildungs-programmen erforderlich!



Quelle: www.edudamic.com, 2015

METHODEN DER PERSONALENTWICKLUNG



METHODENBEISPIEL: SEMINARE / WORKSHOPS

Seminare / Workshops

- Hoher **interaktiver Anteil**
- Fokus auf **Anwendung** im digitalen Arbeitsalltag
- Theorie-Impulse über E-Learning (**Blended-Learning**)

„Online-Kursprogramm: ECS-Sicherheitsschulung“

Isoblock Schaltanlagen

moodle

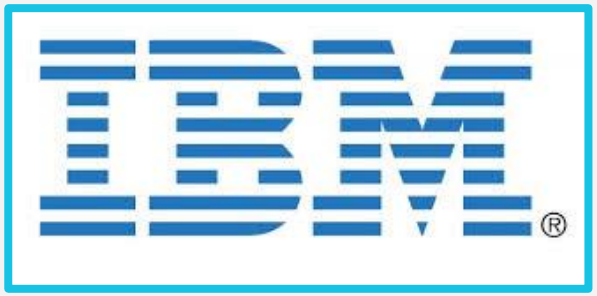
METHODENBEISPIEL: LERNBÖRSEN

Lernbörse (der Genera-tionen)

- Bildung von **Patenschaften**:
  Gemeinsames Arbeiten mit digitalen Medien
- **Mentoring-Beziehungen**
  „Tausche Erfahrungswissen gegen digitales Wissen“
- **Experimentelles** Lernen

Freiraum für Lernprozesse „Spielwiese“

„Think Friday“ + „Think 40“



METHODENBEISPIEL: BEST-IN-CLASS PROMOTOREN

„Best In Class“ Promotoren

- Identifizierung von **Experten(-gruppen)**
- **Einbindung in Teams** / Projektgruppen
- Effizientes, authentisches **Wissensmanagement**
- **Promotion** von digitalen Themen im Unternehmen

„Plus Referate“

KOMET GROUP

METHODENBEISPIEL: DIGITAL ACADEMY

Digital Academy / Campus

- Eigene **Weiterbildungsakademie** oder regionale Institution
- Digitale Kompetenzentwicklung **regional bündeln**
- Nutzen von Ressourcen und **Synergien**

Zentrale Weiterbildung „SMART Home“

Zentralverband der Deutschen Elektro- und Informationstechnischen Handwerke
ZVEH

METHODENBEISPIEL: KOLLEGIALE BERATUNG

Kollegiale (Digital-) Beratung

- Supervision: **Reflexion des eigenen Handelns** / Kompetenzen im digitalen Raum
- **Feste Gruppe** von Personen
- Gegenseitige Tipps / **Erfahrungsaustausch**
- Insbesondere für **Führungskräfte**! (Digital Leadership)

Kollegiale Beratung „Corporate digital Executives“

METHODENBEISPIEL: E- / MICRO-LEARNING

Micro-learning

- **Kurze Lerneinheiten**, 5-10 Minuten
- **Wissen jederzeit**, unabhängig vom Arbeitsort erlernbar
- Analog **oder** digital
- **Video-Sequenzen**, Quiz-Formate, Präsentation etc.

Digitales Microlearning „Hygieneschulung MRSA“

Klinikum Arnsberg

TÜVRheinland®

PERSONAL- **UND** ORGANISATIONSENTWICKLUNG

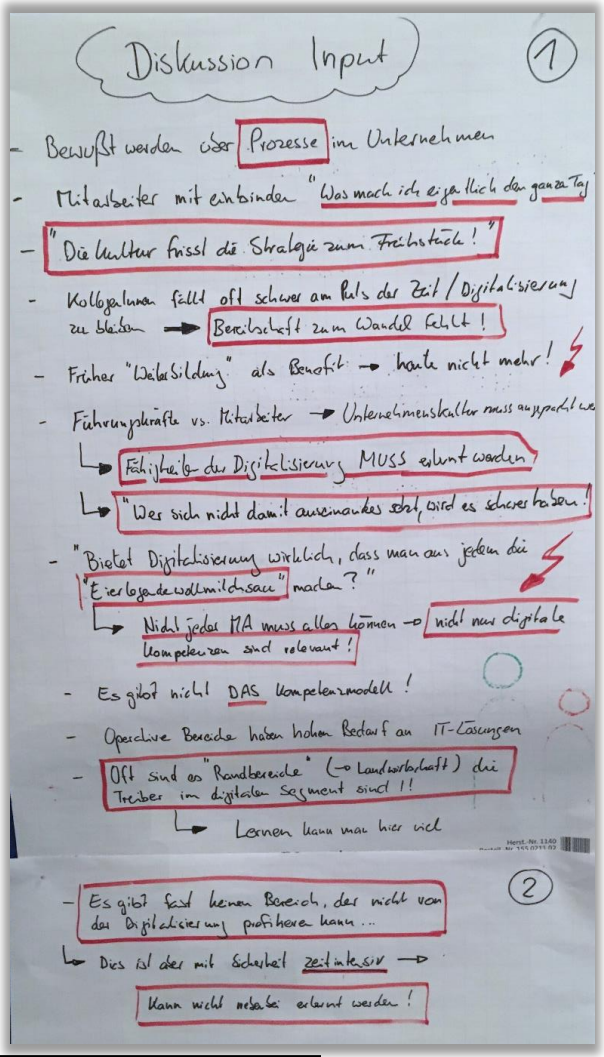
„Google before you tweet!“
Vielen Dank für
Ihre Aufmerksamkeit!

Leitfrage

Sehen Sie ähnliche Herausforderungen in Ihrem Unternehmen?

Workshop III - QUALIFIZIEREN

Diskussion



Diskussion Inputvortrag

- Bewusst werden über Prozesse im Unternehmen
- Mitarbeiter mit einbinden „Was mach ich eigentlich den ganzen Tag?“
- „Die Kultur frisst die Strategie zum Frühstück!“
- KollegenInnen fällt oft schwer am Puls der Zeit/Digitalisierung zu bleiben → Bereitschaft zum Wandel fehlt
- Früher „Weiterbildungen“ als Benefit → heute nicht mehr
- Führungskräfte vs. Mitarbeiter → Unternehmenskultur muss angepackt werden
  - → Fähigkeit der Digitalisierung MUSS erlernt werden
  - → „Wer sich nicht damit auseinandersetzt,
- Bietet Digitalisierung wirklich, dass man aus jedem die „Eierlegendewollmilchsau“ macht?
  - → Nicht jeder MA muss alles können –
  - es sind nicht nur digitale Kompetenzen relevant!
- Es gibt nicht DAS Kompetenzmodell
- Oft sind es „Randbereiche“ (z.B. Landwirtschaft) die hochautomatisiert und somit Treiber der Digitalisierung sind!!
  - → Hier kann man viel lernen
- Es gibt fast keinen Bereich, der nicht von der Digitalisierung profitieren kann
  - → dies ist aber sicher zeitintensiv
  - → kann nicht nebenbei erlernt werden

Nets 'n' Clouds
Consulting für Technologieentwicklung und Organisationsoptimierung GmbH

WFG
WIR FÖRDERN WIRTSCHAFT IM KREIS HEINSBERG

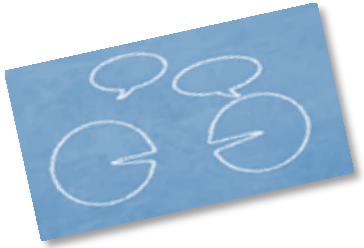
Methode

Think Group Share

think
Einzelarbeit
(5 Minuten)

group
Austausch in Gruppe
(ca. 30 Minuten)

share
Präsentation und Diskussion im Plenum
(ca. 45 Minuten)



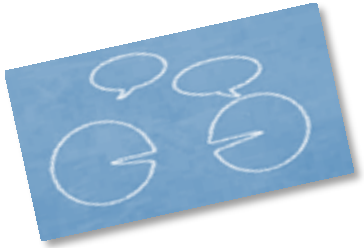
Methode

Think Group Share

think
Einzelarbeit
(5 Minuten)

group
Austausch in Gruppe
(ca. 30 Minuten)

share
Präsentation und Diskussion im Plenum
(ca. 45 Minuten)



Diskussion

Leitfrage

1. **Wo sehen Sie dringende Qualifizierungsbedarfe?**

2. **Gibt es bereits Ansätze aus Ihrem Unternehmen wie digitale Kompetenzen gefördert und gestärkt werden?**

Pause

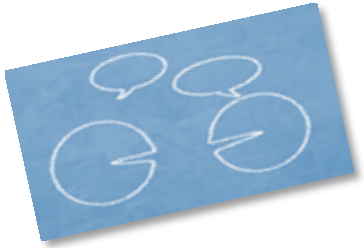
Methode

Think Group Share

think
Einzelarbeit
(5 Minute)

group
Austausch in Gruppe
(ca. 30 Minuten)

share
Präsentation und Diskussion im Plenum
(ca. 45 Minuten)

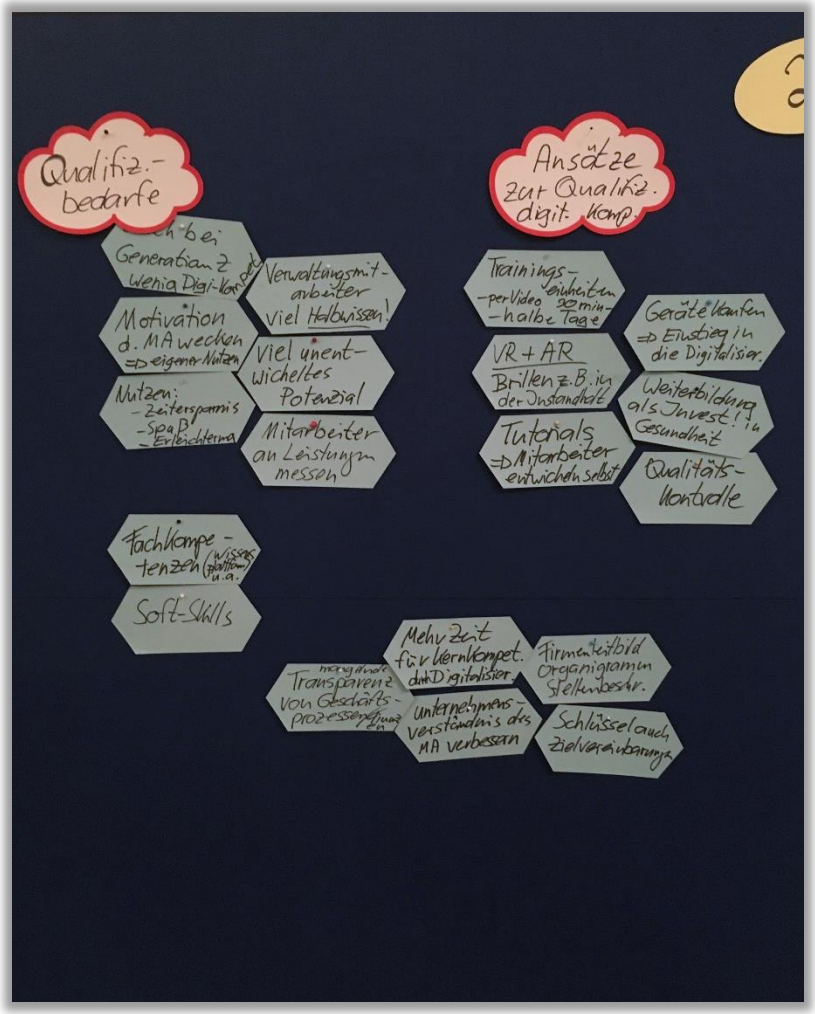


Ergebnispräsentation

Vorstellung der Arbeitsphase im Plenum mit kollegialer Beratung und Experteninputs

Workshop III - QUALIFIZIEREN

Ergebnispräsentation und Diskussion



Qualifizierungs-bedarfe

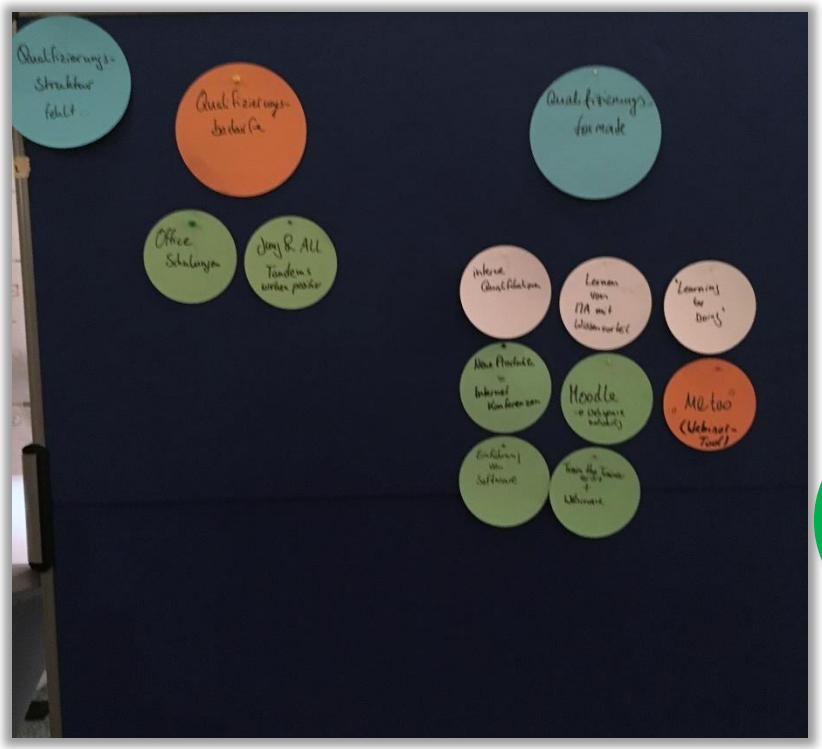
- Auch bei Generation Z oft wenig Digi-Kompetenz
- Motivation der Mitarbeiter wecken → eigenen Nutzen
- Nutzen: Zeitersparnis Spaß Erleichterung
- Grundsätzlich zwei Kompetenzebenen
  - 1. Fachkompetenzen (Wissensplattform u.a.)
  - 2. Soft-Skills

Ansätze zur Qualifiz. digit. Komp.

- z.B. auch bei Verwaltungsmitarbeitern viel Halbwissen
- Viel unentwickeltes Potential bei Mitarbeitern
- Mangelnde Transparenz von Geschäftsprozessen /-finanzen
- Unternehmens-verständnis des MA verbessern
- Trainingseinheiten -per Videos 30 min -halbe Tage
- Virtuelle und augmentierte Realität (VR+AR) Brillen z.B. in der Instandhaltung
- Tutorials → Mitarbeiter entwickeln selbst
- Mehr Zeit für Kernkompet. durch Digitalisierung
- Mitarbeiter an Leistungen messen
- Geräte kaufen → Einstieg in die Digitalisierung
- Neue Geräte kaufen → Einstieg in die Digitalisierung
- Qualitätskontrolle ist auch bei digitalisierten Prozessen nötig
- Firmenbild Organigramm Stellenbeschr.
- Schlüssel zur Qualifizierung sind Zielvereinbarung

Workshop III - QUALIFIZIEREN

Ergebnispräsentation und Diskussion



Qualifizierungs-struktur fehlt

Qualifizierungs-bedarfe

Qualifizierungs-formate

Office Schulungen

Jung&Alt Tandems wirken positiv

Interne Qualifikation

Lernen von MA mit Wissens-vorteil

„Learning by doing“

Neue Produkte = Internet Konferenz

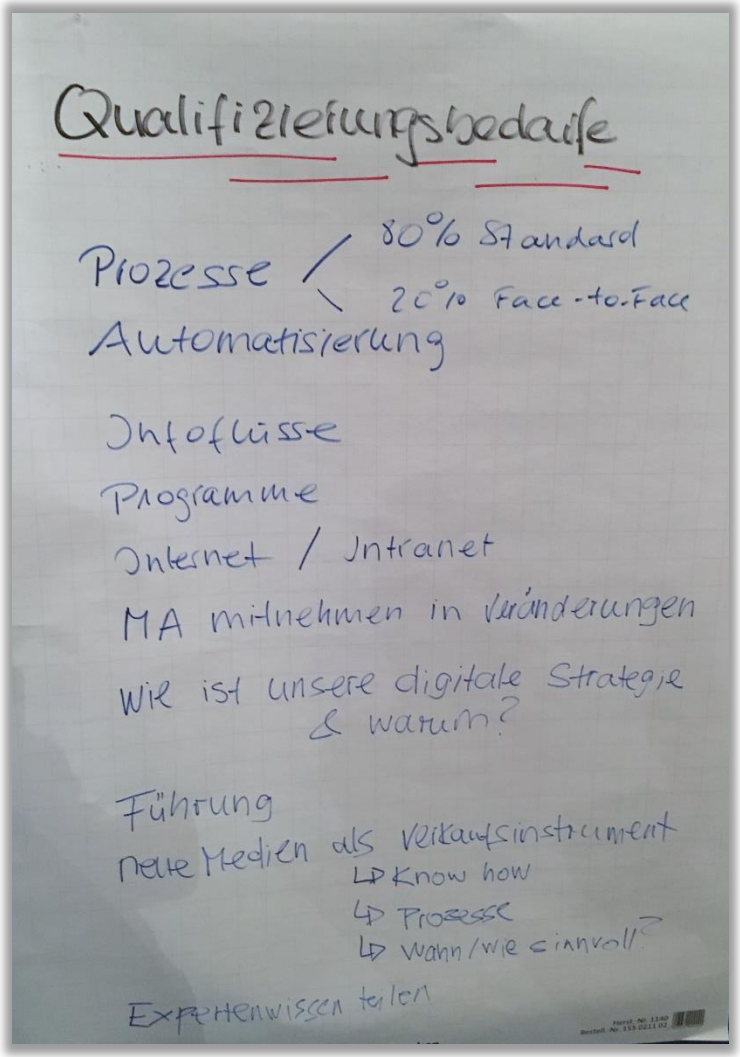
Moodle → Webspace notwendig

MeToo (Webinar-Tool)

Einführung in Software

Train the trainer + Webinar

Ergebnispräsentation und Diskussion



Qualifizierungsbedarfe

Prozesse
- **80% Standard**
- **20% Face-to-Face**

Automatisierung
Infoflüsse
Programme
Internet/Intranet
MA mitnehmen in Veränderungen
Wie ist unsere digitale Strategie & warum?
Führung
Neue Medien als Verkaufsinstrument
- **→ Know how**
- **→ Prozesse**
- **→ wann/wie sinnvoll?**

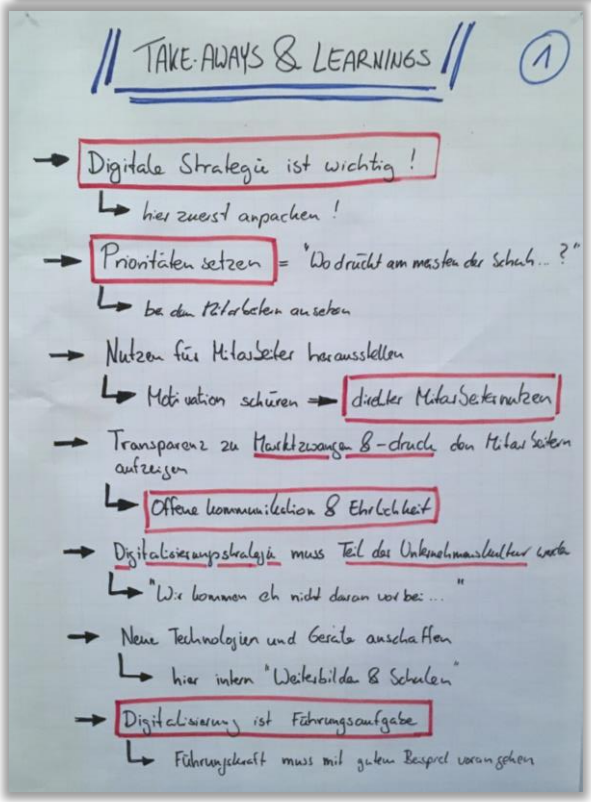
Expertenwissen teilen

QUALIFIZEREN - im Zeitalter der Digitalisierung

Zusammenfassung der gemeinschaftlich erarbeiteten Workshopinhalte

Zusammenfassung: Takeaways & Learnings

QUALIFIZEREN - im Zeitalter der Digitalisierung

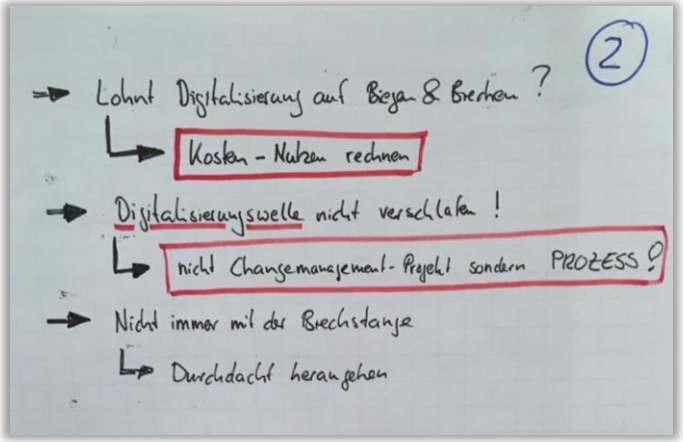


Takeaways & Learnings 1/2

- → **Digitale Strategie ist wichtig!**
  - → hier zuerst anpacken!
- → **Prioritäten setzen** = „Wo drückt am meisten der Schuh?“
  - → bei den Mitarbeitern ansetzen
- → Nutzen für Mitarbeiter herausstellen
  - → Motivation schüren → **direkter Mitarbeiternutzen**
- → Transparenz zu Marktzwängen & -druck dem Mitarbeiter aufzeigen
  - → **Offene Kommunikation & Ehrlichkeit**
- → Digitalisierungsstrategie muss Teil der Unternehmenskultur werden
  - → „Wir kommen eh nicht daran vorbei…“
- → Neue Technologien und Geräte anschaffen
  - → Hier intern weiterbilden & schulen
- → **Digitalisierung ist Führungsaufgabe**
  - → Führungskraft muss mit gutem Beispiel vorangehen

Zusammenfassung: Takeaways & Learnings

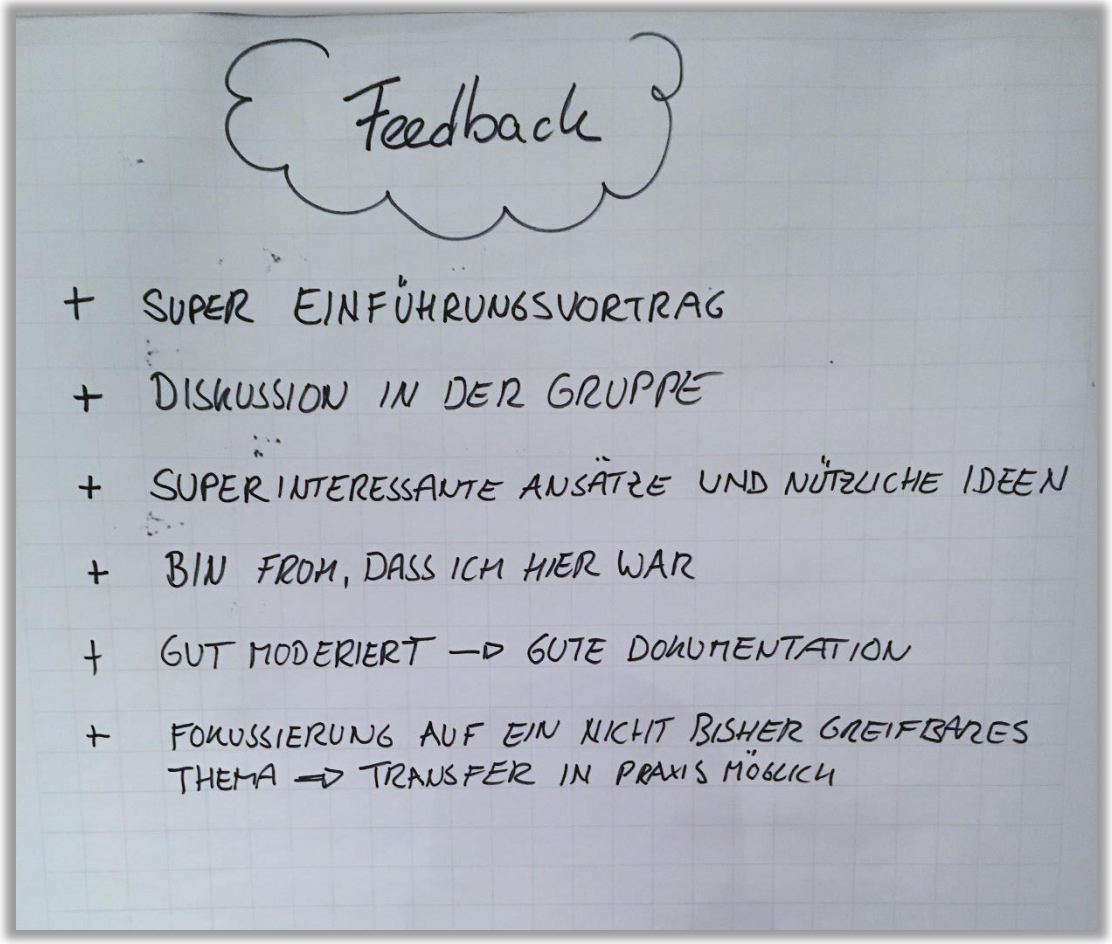
QUALIFIZEREN - im Zeitalter der Digitalisierung



Takeaways & Learnings 2/2

- → Lohnt Digitalisierung auf biegen und brechen?
  - → **Kosten-Nutzen rechnen**
- → Digitalisierungswelle nicht verschlafen!
  - → **Nicht Changemanagement-Projekt sondern PROZESS!**
- → Nicht immer mit der Brechstange
  - → Durchdacht herangehen

Feedback



Feedback

+ super Einführungsvortrag

+ Diskussion in der Gruppe

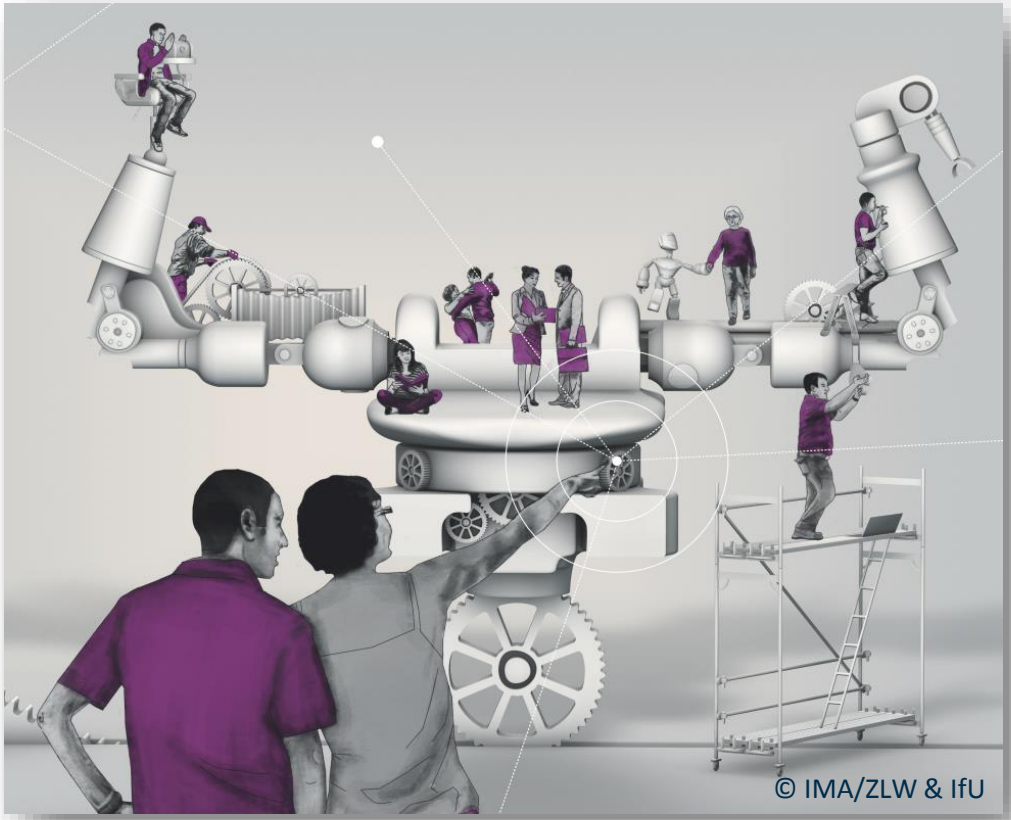
+ super interessante Ansätze und nützliche Ideen

+ bin froh, dass ich hier war

+ gut moderiert → gute Dokumentation

+ Fokussierung auf ein nicht bisher greifbares Thema → Transfer in die Praxis möglich

Herzlichen Dank!



& FINDEN BINDEN
IM KREIS HEINSBERG

Dr. rer. nat. Frank Hees
Tel.: +49 241-80-91113
frank.hees@nets-n-clouds.de

Dr. rer. nat. Rene Vossen
Tel.: +49 241-80-91170
rene.vossen@nets-n-clouds.de

Nets 'n' Clouds
Consulting für Technologieentwicklung und Organisationsoptimierung GmbH

WFG
WIR FÖRDERN WIRTSCHAFT IM KREIS HEINSBERG