

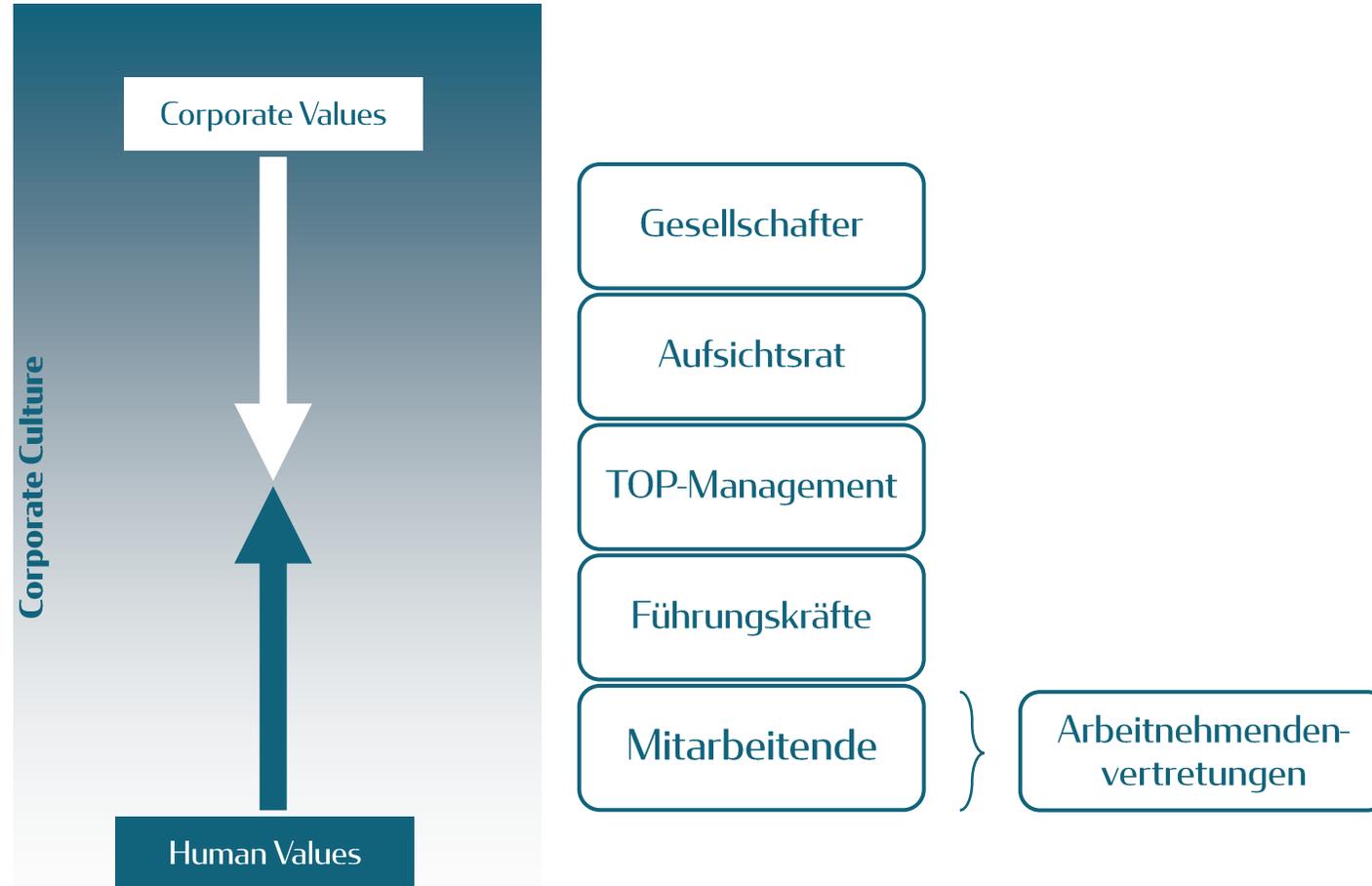
aus Gründen der Diskretion wird
das Logo überblendet



Digitale Kompetenzen entwickeln und stärken

Unternehmensinterne Faktoren für einen erfolgreichen Change

Eigene Abbildung; in Anlehnung an Schein (1995), Wieland (2004) und Heintze (2005)



Herausforderungen und Handlungsbedarfe



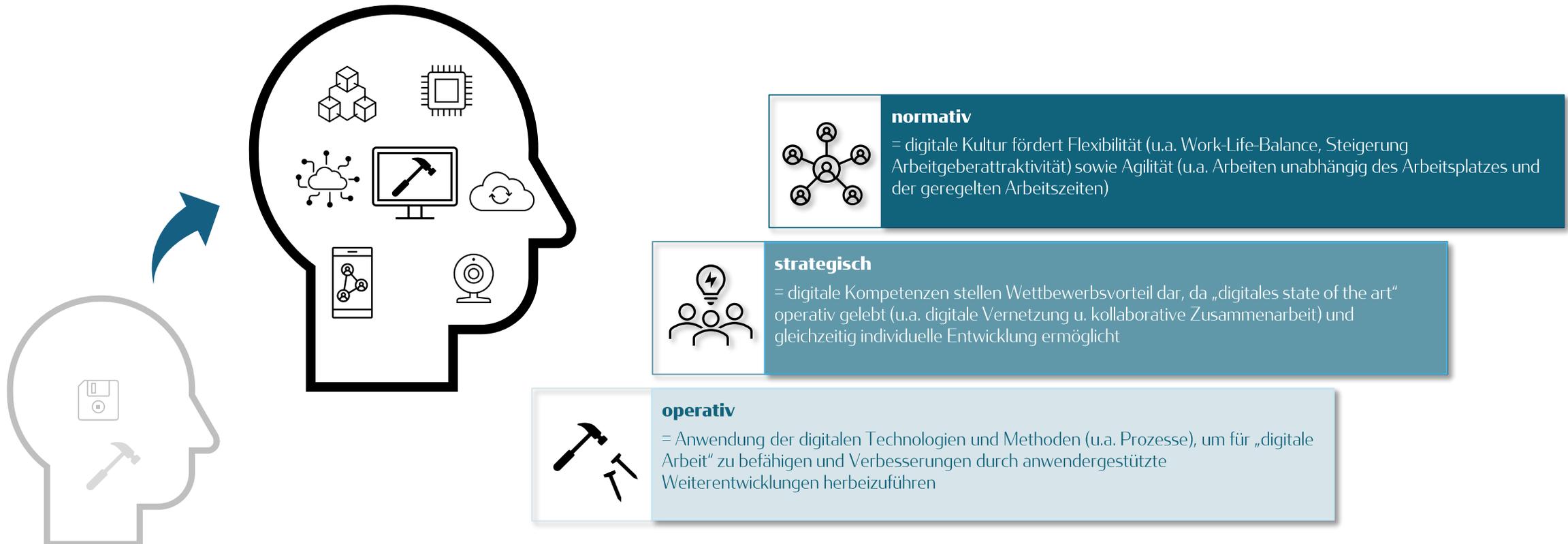
Herausforderungen



Handlungsbedarf

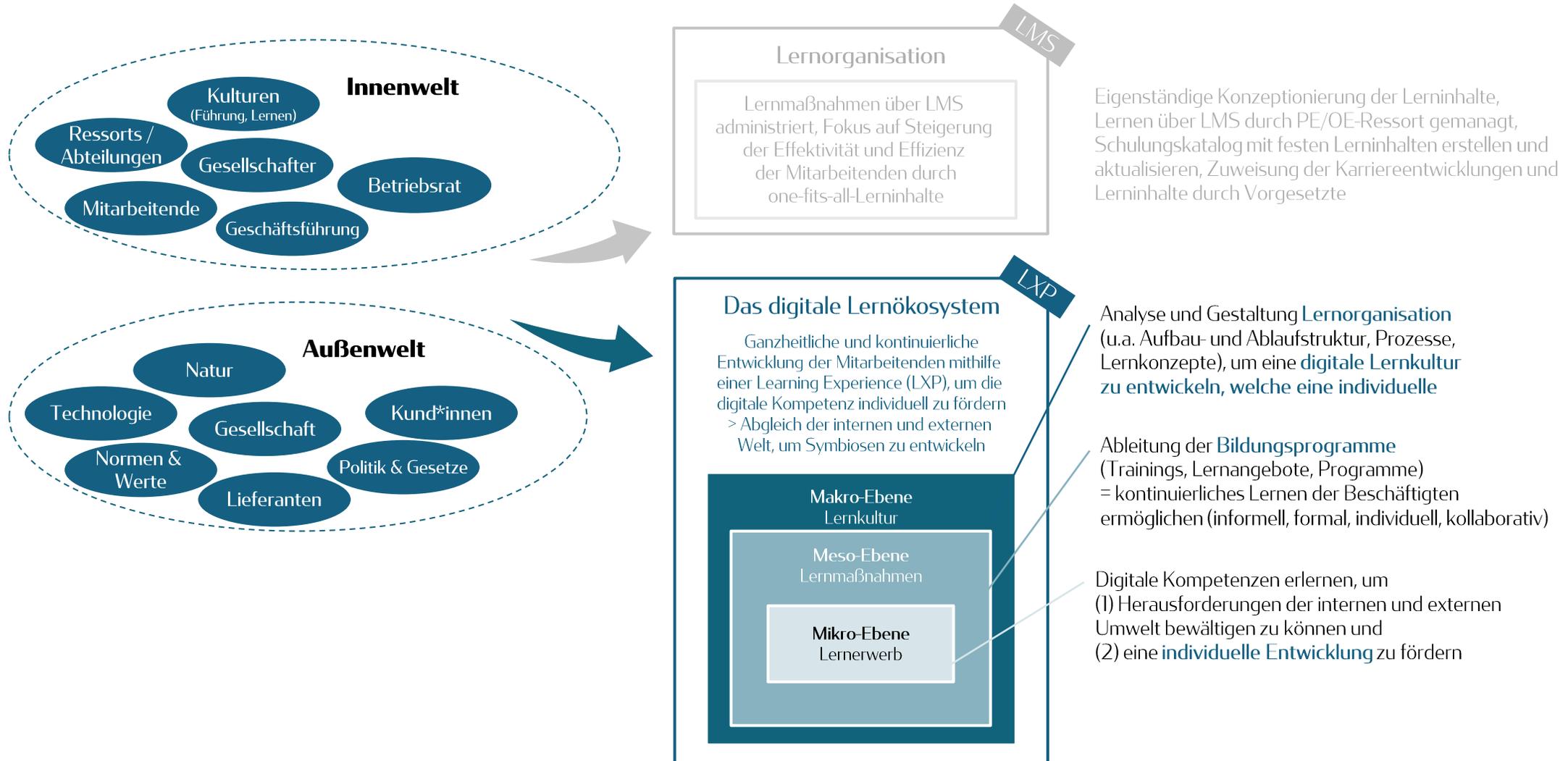
Digitale Kompetenzen fördern und fordern

= umfasst das digitale Wissen und die Handlungsbefähigung, um sich innerhalb der Digitalwelt orientieren und somit einen Beitrag leisten zu können, indem (1) digitale Prozesse entwickelt, korrekt angewendet und optimiert sowie (2) die technologischen Geräte adäquat verwendet werden



Von der analogen Lernorganisation zum digitalen Lernökosystem

in Anlehnung an Seufert, 2013



Die Zielgruppenanalyse

in Anlehnung an Prensky, 2001



digitale immigrants

= Personen, welche den Umgang mit den digitalen Technologien im Nachhinein erlernt haben

Charakteristika

- Geburtsjahre vor 1985
- Klare **Trennung von realer und digitaler Welt** (Suche nach einem persönlichen Austausch ohne Technik, gutes Gedächtnis, digitale Technik wird erst im „Notfall“ genutzt...)
- **Präsenz** bevorzugt, digitale Arbeitsweise wirkt „unnatürlich“
- **Viel Wissen** über Jahrzehnte kognitiv gespeichert, wird nur an einen eingeschränkten Kreis weitergegeben (= Wissen ist Macht)
- Lernen im **Frontalunterricht-Stil** und nur, wenn notwendig
- **Monetäre Incentives** zur Motivation
- Eher **schwache IT-Kompetenzen** (= Übertragung des kognitiven Wissens in digitale Datenbank wie Wiki ggf. über Umwege wie digital native-Kollegen notwendig), können sich in technische Umgebung einlernen, jedoch bleibt Technologie zweite Wahl (= Akzent)

„digitale Sprache mit Akzent“

digitale natives

= Personen, welche von digitalen Technologien umgeben waren und aufgewachsen sind

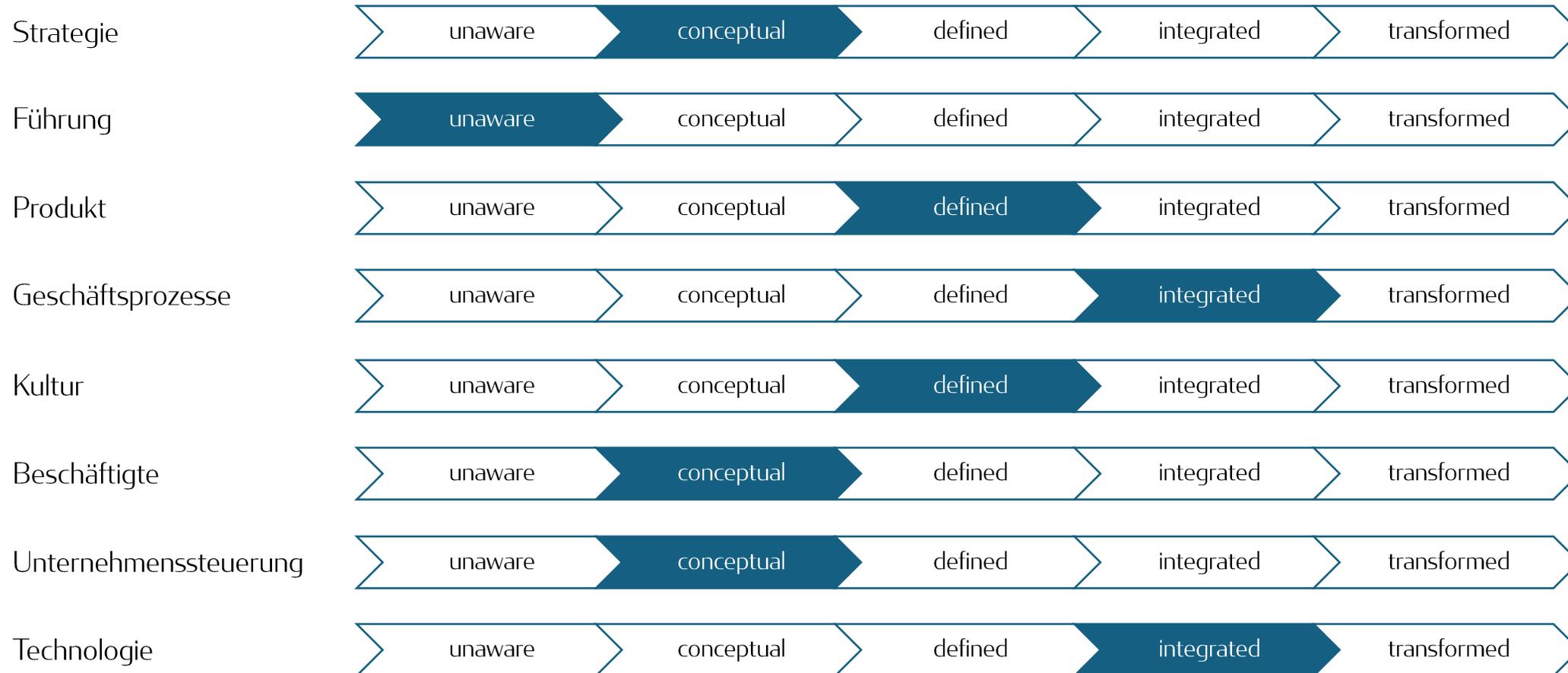
Charakteristika

- Ab Geburtsjahren ca. 1985 bis heute
- **Verschmelzung der realen und digitalen Welt** (Sozialverhalten via Social Media, Wissen wird „gegoogelt“, situatives Denken und Handeln statt tradierte Wissensspeicherung und - anwendung...)
- **Hybride** bis rein **digitale** Arbeitsweisen bevorzugt
- Neues, **zeitgemäßes Wissen**, welches gerne geteilt wird; historisches Wissen zum Verständnis aktueller Vorgehensweisen nicht vorhanden
- **24/7 Lernen**: Nutzen von Google, Podcasts hören, Tutorials schauen
- **Qualitative** (u.a. Freizeit, Entwicklungsprogramme) oder **monetäre Incentives** zur Motivation
- Hohe **IT-Affinität**, **digitale Kompetenz** bereits seit Geburt an in die Wiege gelegt

„digitale Muttersprachler“

Analyse Status quo „Digitale Kompetenzen“

Wo stehen wir im Moment?



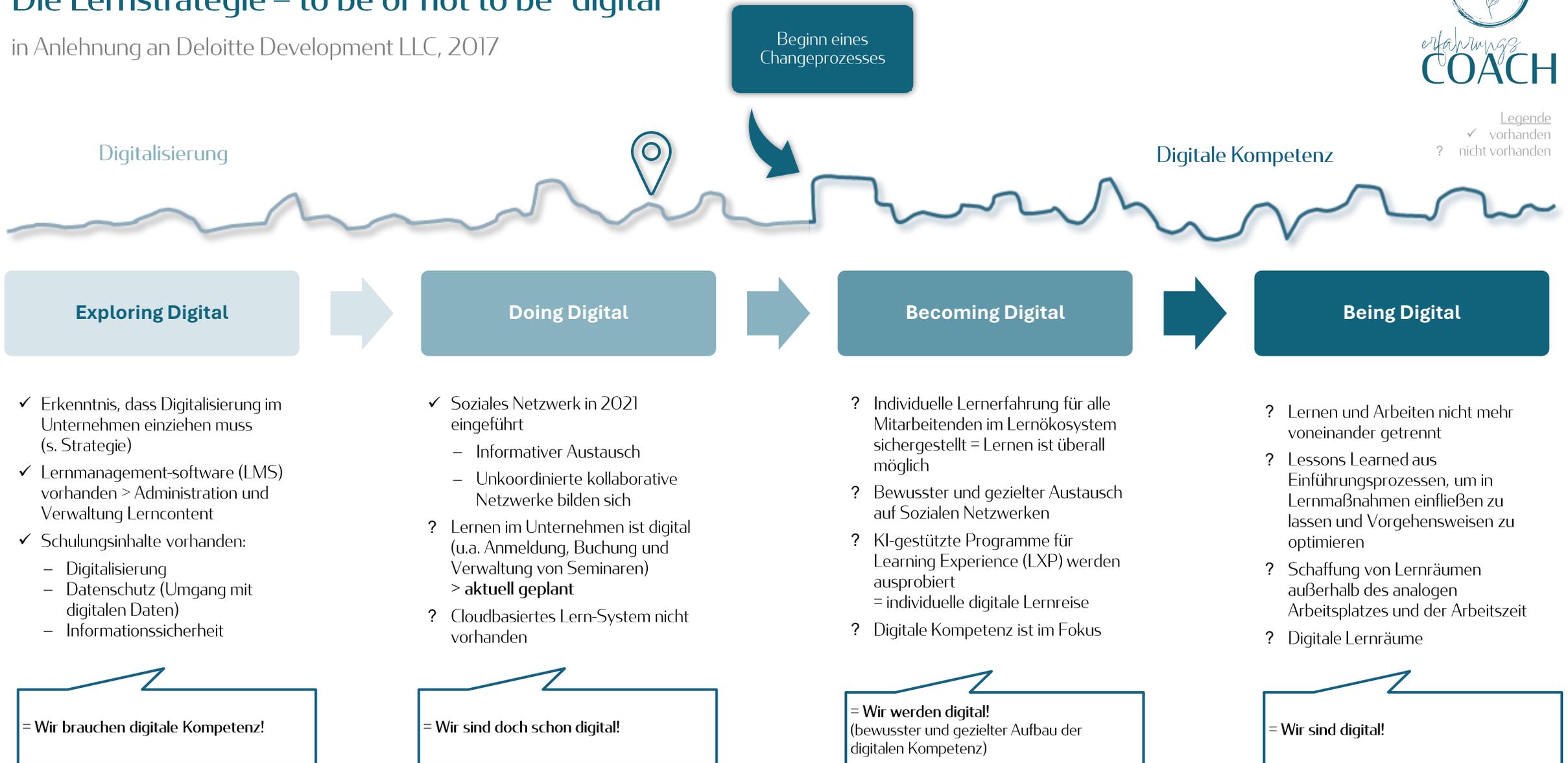
Die Folgen bei fehlenden digitalen Kompetenzen

- **Gesetze und Verordnungen** werden zwar vom obersten Management umgesetzt, jedoch in der breiten organisationalen Masse nicht konsequent umgesetzt, da:
 - Fehlende Anwendung der digitalen Kompetenz (u.a. Angst, Blockade)
 - Fehlendes Verständnis für Digitalisierung im Unternehmen und für Anwendung der digitalen Produkte
= höhere Bearbeitungszeiten, weniger Umsatz, schlechte (digitale) Dokumentation
 - hohe Sanktionen für fehlende Nachweise, höhere Bearbeitungskosten, weniger Einnahmen
- **Wettbewerbsfähigkeit** sinkt drastisch: Mitbewerber im Vergleich schneller, kompetenter und besserer Qualität langsam und in geringer Qualität
- **Abwanderung Talents:** unflexible Strukturen und schwergängige, analoge Prozesse; Digitalisierung träge ins Unternehmen vorgebracht; niedriges und sinkendes Commitment zum Unternehmen
- **Wissenskapital** sinkt stetig: Talente bleiben ungenutzt, Unzufriedenheit entsteht, Fluktuation steigt
- Vom **State of the Art** abgehängt: AI, Roboter und cloudbasierte Anwendungen bleiben aufgrund fehlender Kompetenzen ungenutzt, AG-Attraktivität sinkt
- **Skill-Portfolio** des Unternehmens sinkt

Die Lernstrategie – to be or not to be “digital”

in Anlehnung an Deloitte Development LLC, 2017

Legende
✓ vorhanden
? nicht vorhanden



Digital

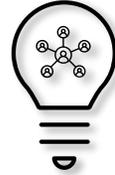
- **Formaler Wissensaufbau** nach individuellen Präferenzen und unter Berücksichtigung der beruflichen Belastung durch E-Learning-Module
- **Soziale Netzwerke** für kollektiven Austausch und Vernetzung nutzen (u.a. Foren, Blogs, Gruppen) sowie informeller, kollaborativer Wissensaufbau
- Digitale **Wissensspeicherung** durch Wikis
- Synchron und asynchrone Lernphasen

Blended

- **Übergang** zwischen digitalen und Präsenzveranstaltungen
> Aufbau von emotionalem Commitment
- **Kick-Off** als
 - Motivationsschub oder
 - Anregung vor einer digitalen Arbeitsphase
 - Persönliche Bekundung eines Zwischenstands
 - Treffpunkt zur Vernetzung und Vertiefung von Wissen und Wissensträger*innen

Präsenz

- **Anwendung** des Gelernten durch Übungen, Trainings, Rollenspiele in formaler, kollaborativer Umgebung
- **Informeller Austausch** führt zu Wissensaustausch, vor allem über das Berufliche hinaus
> Sympathien entstehen
- **Kennenlernen** von Gesichtern, mit denen bereits telefoniert oder digital zusammengearbeitet wurde > emotionale Ebene



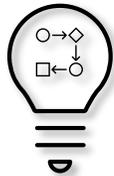
Expert*in (expert)

- Digitale Kompetenz auf High-Level, Aktualisierung des bestehenden Digital-Wissens durch **iterative Lernformate**
- Prozessuales Denken auf „Digital“ ausgerichtet > wirkt als Förder*in, Multiplikator*in und „digitale Wächter*in“



Spezialist*in (proficient)

- Ausbau der fundierten Digitalkompetenzen über **Expertenmodule** (u.a. Gesetze und Reformen der Branche, KI-gestützte Prozesse in der Branche, Best-Practices)
- Digitale Kompetenz beeinflusst eigene Arbeit (u.a. Digitalisierung von analogen Prozessen)
- Strategische, projektbezogene Arbeit fördert digitale Kompetenz durch vernetzendes, kollaboratives Lernen



Fortgeschritten (advanced)

- Ausbau der bestehenden digitalen Kompetenzen durch individuelle Lernreisen über **Grundlagenmodule** (u.a. Projekt- / Prozessmanagement)
- Ausbau digitale kollaborative Zusammenarbeit (u.a. digitale Whiteboards) und Förderung zur unternehmensweiten Vernetzung mithilfe sozialer Netzwerke



Einsteiger*in (explorer)

- Verständnis und Kenntnisse über **Pflichtkursbausteine** aufbauen sowie Sensibilisierung für das Thema „Digitalisierung“ (u.a. Datenschutz, Informationssicherheit)
- Digitale Kompetenz entdecken und aufbauen (u.a. Förderung der Anwendung von Programmen und Technologie: Outlook, Word und Excel, Zoom, Grundkenntnisse Orbis)

Zusammenfassung und Ausblick

- Fehlen von digitalen Kompetenzen aufdecken bzw. Reifegrad bestimmen
> Kompetenzbarometer mit KPIs, um qualitative Variable „quantitativ sichtbar“ zu machen?
- Zielgruppen im Auge behalten, um strategische Konzepte auf praxisnah und nachhaltig im Tagesgeschäft umsetzen lassen zu können (= Befähigung)
- Digitale Kompetenz bedeutet mehr als nur Befähigung
 - Steigerung Effektivität und Effizienz (u.a. Produktverwendung, Prozessumsetzung & -verbesserung)
 - Steigerung Qualität und Verringerung finanzielle Sanktionen
 - Steigerung Motivation und Arbeitgeberinnenattraktivität
 - Digitaler Wettbewerbsvorteil sichert „Pole Position“ in der Branche, da Lernkultur in der gesamten Organisation verändert wurde (= Agilität, Flexibilität)





Meine Kontaktdaten

E-Mail: kontakt@erfahrungsCOACH.eu

Telefon: +49 171 79 76 361

www.erfahrungsCOACH.eu

[Hier klicken für Terminbuchung](#)