

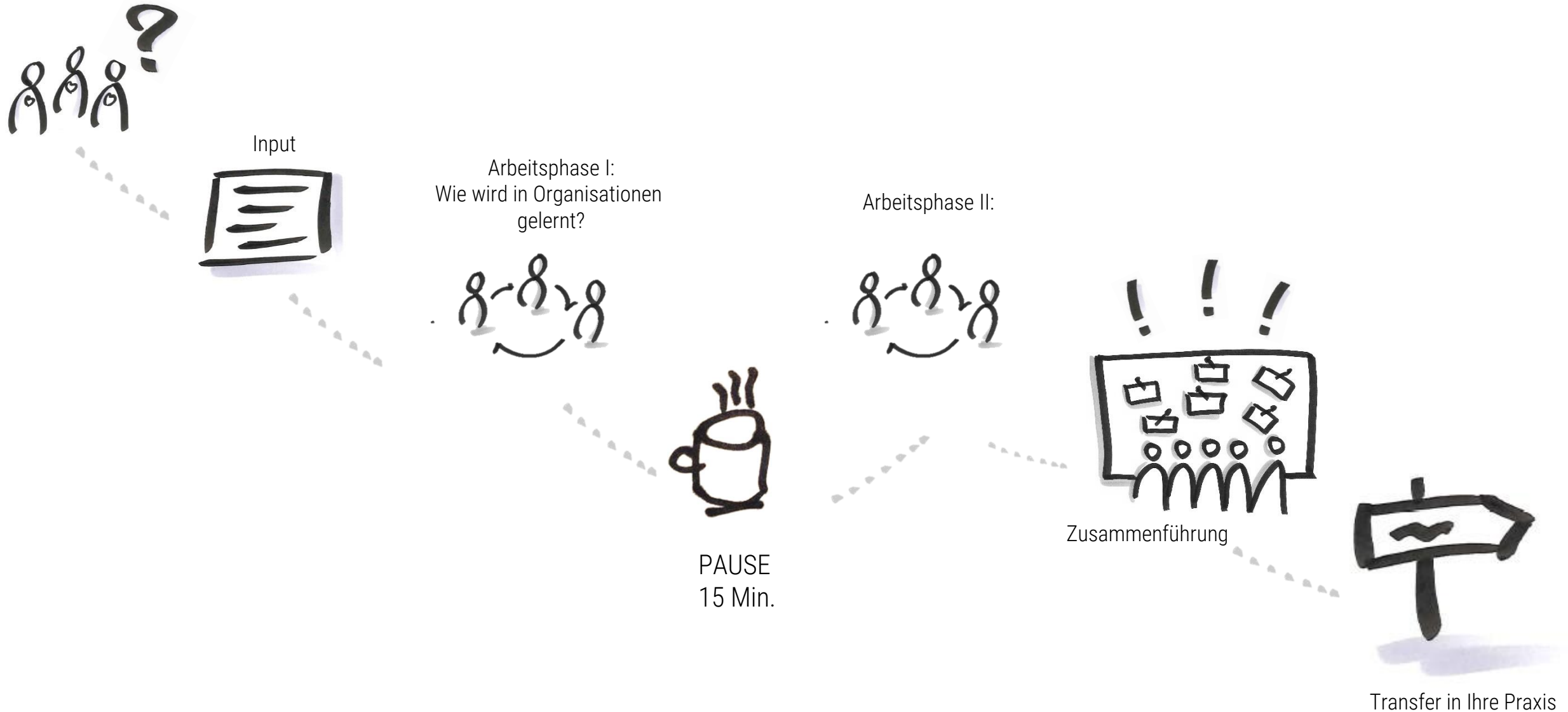


Workshop: Digitale Strategie

Fachtagung: Die Zukunft des betrieblichen Lernens – digital, kollaborativ und vernetzt

Sophie Keindorf | Lisa Kammerer | k.o.s GmbH

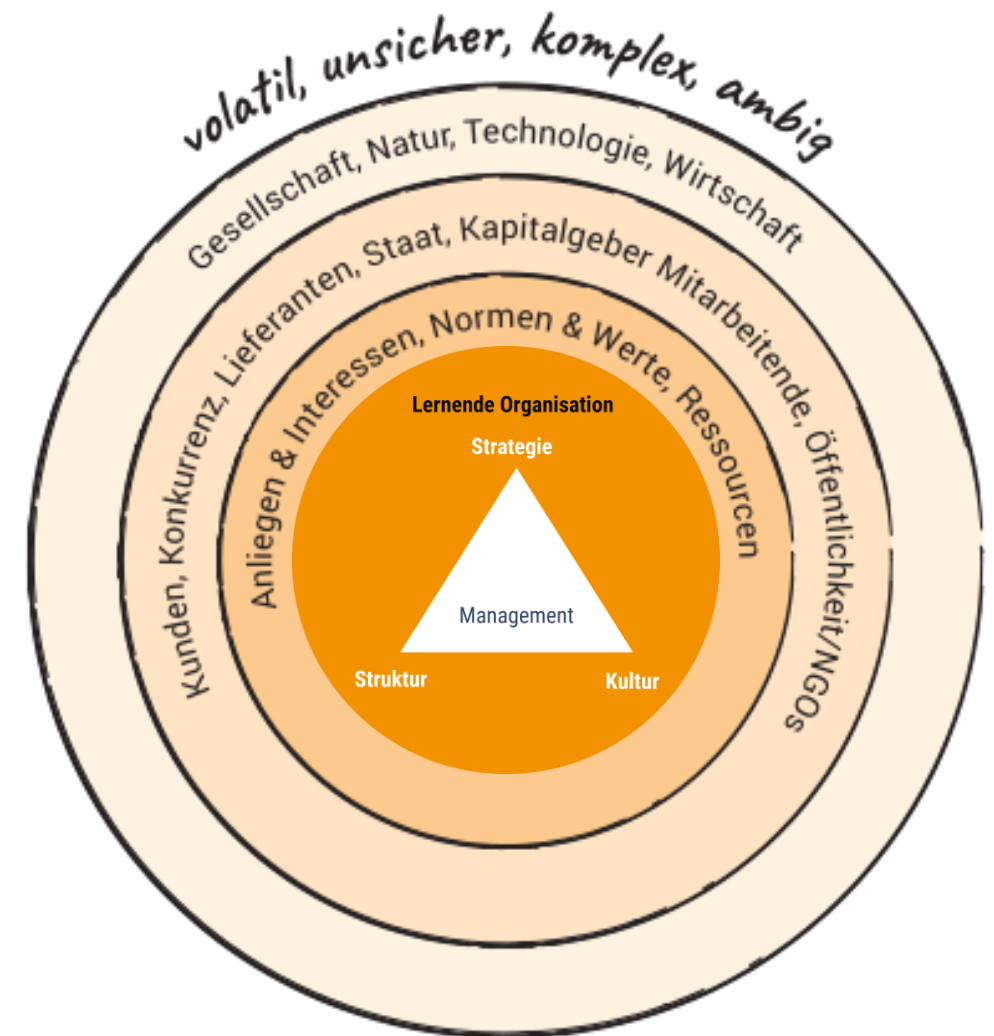
Ablauf



Welche Anforderungen stellen sich Organisationen?

Organisationen sind gefordert...

- in **kurzen Innovationszyklen** auf veränderte, komplexe Umweltbedingungen zu reagieren.
- **Entscheidungen heute für Entwicklungen von morgen** zu treffen, die noch nicht vorhersehbar (weil ggf. noch nicht entwickelt) sind.
- **neue Technologien** und **digitale Medien** in verschiedensten Geschäftsbereichen zu nutzen.
- sich als **lernende Organisation** zu begreifen und so zu handeln.



Keine Organisationsentwicklung ohne Unternehmenskultur

culture eats strategy for breakfast

(Peter Drucker, zitiert aus: Sackmann 2017, S. 1)

- **Unternehmenskultur:** Gemeinsame Sinnhorizont der geteilten Grundüberzeugungen
- Unternehmenskultur beeinflusst das gesamte organisationale Handeln
- **Lernkultur** als Teil der Unternehmenskultur entscheidet über Erfolg oder Misserfolg von Veränderungsprozessen
- **Ziel:** die eigene Organisation in die Lage zu versetzen, sich **kontinuierlich weiterzuentwickeln** und **Innovationsfähigkeit** zu ermöglichen.



Digitale Strategie sollte daher...

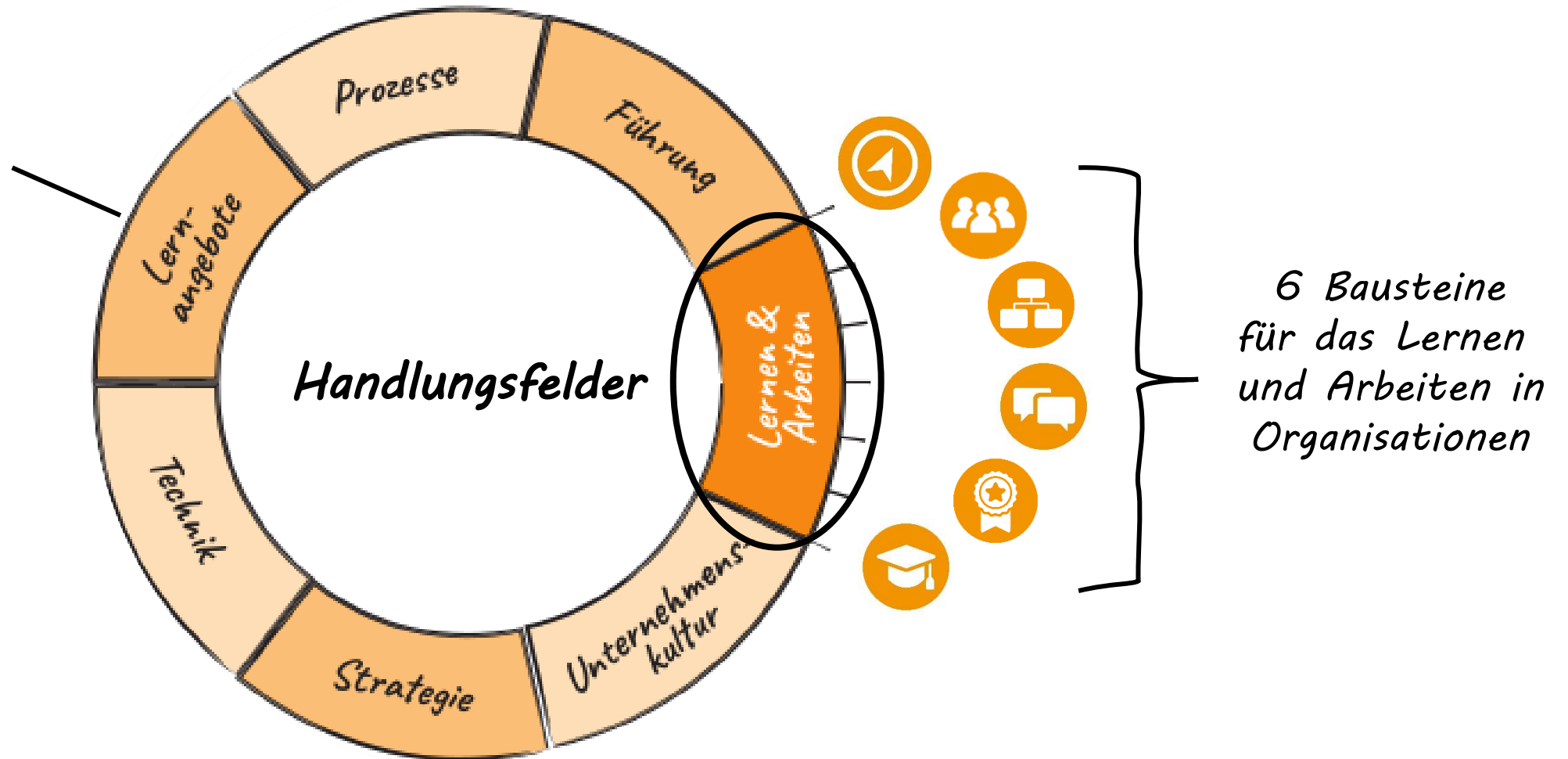
- Lernen und Arbeiten als gemeinsamen Prozesse verstehen.
- eine Führungskultur etablieren, die Mitarbeitenden Freiräume lässt, Verantwortung überträgt, wechselnde Rollen vorsieht, auf Vertrauen basiert.
- digitale und Medienkompetenz aller Beschäftigten fördern.
- agile Arbeitsverfahren nutzen.
- kollaboratives, interdisziplinäres Arbeiten in Teams und Netzwerken fördern.
- eine neue Lern-, Arbeitskultur zulassen.



Digitale Strategie: Handlungsfelder und Bausteine



www.weitergelernt.de



Bausteine im Handlungsfeld „Lernen & Arbeiten“



Strategie

Vision • Leitbild • Umsetzungsplan • Innovation
Kundenanforderung • Externe Kommunikation



Kommunikation

Wissensmanagement • Information • Transparenz
Feedback • (Digitale) Kommunikationsmedien



Lern- und Arbeitskultur

Führung • Verständnis von Lernen & Arbeiten
Fehlerkultur • Lernerfolg



Digitale Kompetenzen

Qualifikationsstand, -bedarf •
Entwicklungsmöglichkeiten



Struktur & Organisation

Arbeitsorganisation • Personalentwicklung • Lernmedien
Arbeits- und Lernprozesse • Lernformate, -ort



Betriebliches Bildungspersonal

Kompetenzen • Rollenbild
Lehr-Lernmethoden • Digitale Medien

Und jetzt sind Sie gefragt!



Wie wird in Ihrer Organisation gelernt?

Zusammenarbeit und Austausch in vier Kleingruppen

Sammeln Sie in Ihren Gruppen auf dem Collaboard zu den vier Fragen Punkte, die es bei Ihnen schon gibt. Für jede Frage haben Sie ca. 5 Minuten Zeiten. Wechseln Sie danach.



Infos zu Collaboard <https://www.collaboard.app/de/>
DSGVO konformes Whiteboard. Explizit für die Anwendung in
Bildungskontexten. Weitere Infos hier:
<https://www.collaboard.app/de/collaboard-edu>

Arbeitsergebnisse: Wie wird in Ihrer Organisation gelernt?

Wie wird in Ihrer Organisation gelernt?

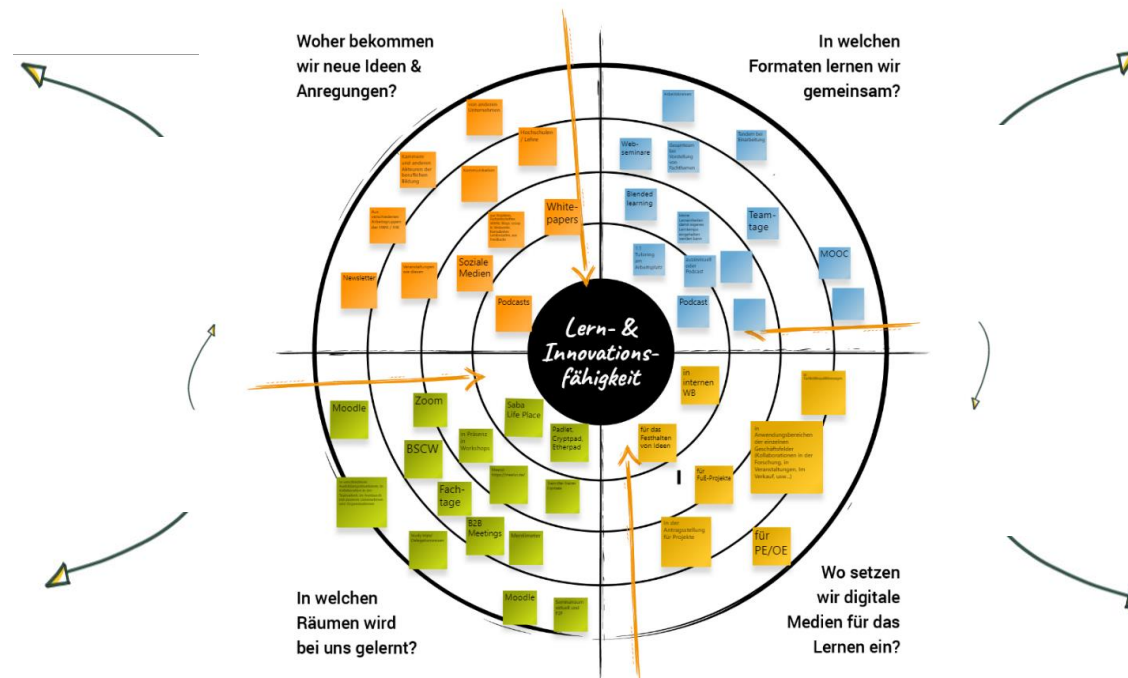
Bitte beantworten Sie in Ihrer Kleingruppe pro Arbeitsphase 2 dieser Fragen.
Starten Sie mit einer und gehen Sie bitte nach 5 Minuten im Uhrzeigersinn zur nächsten Frage.
Nach der Pause gibt es eine weitere Arbeitsphase, die der Sie Zeit für die anderen 2 Fragen haben werden.

Woher bekommen wir neue Ideen & Anregungen?

In welchen Formaten lernen wir gemeinsam?

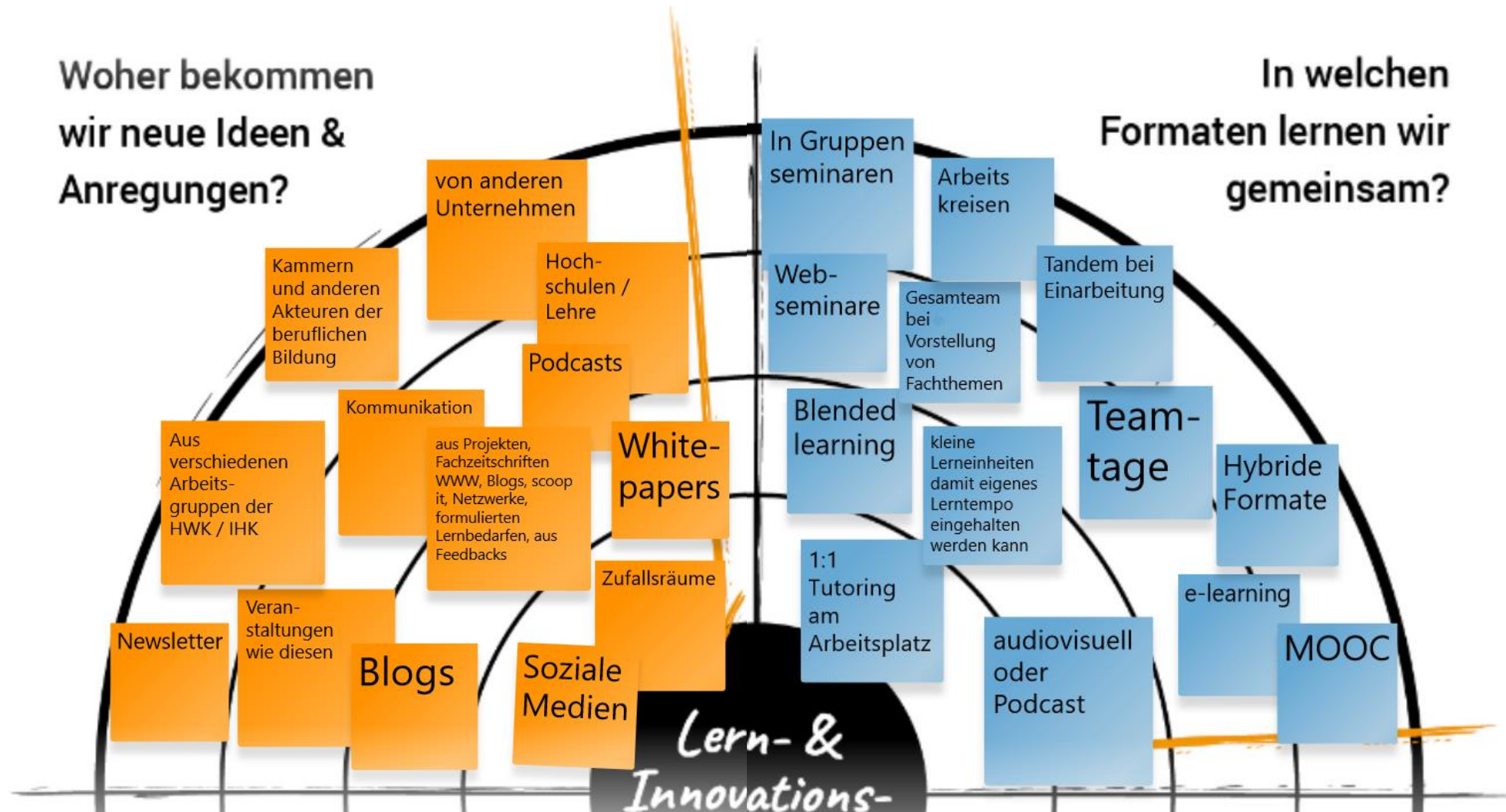
In welchen Räumen wird bei uns gelernt?

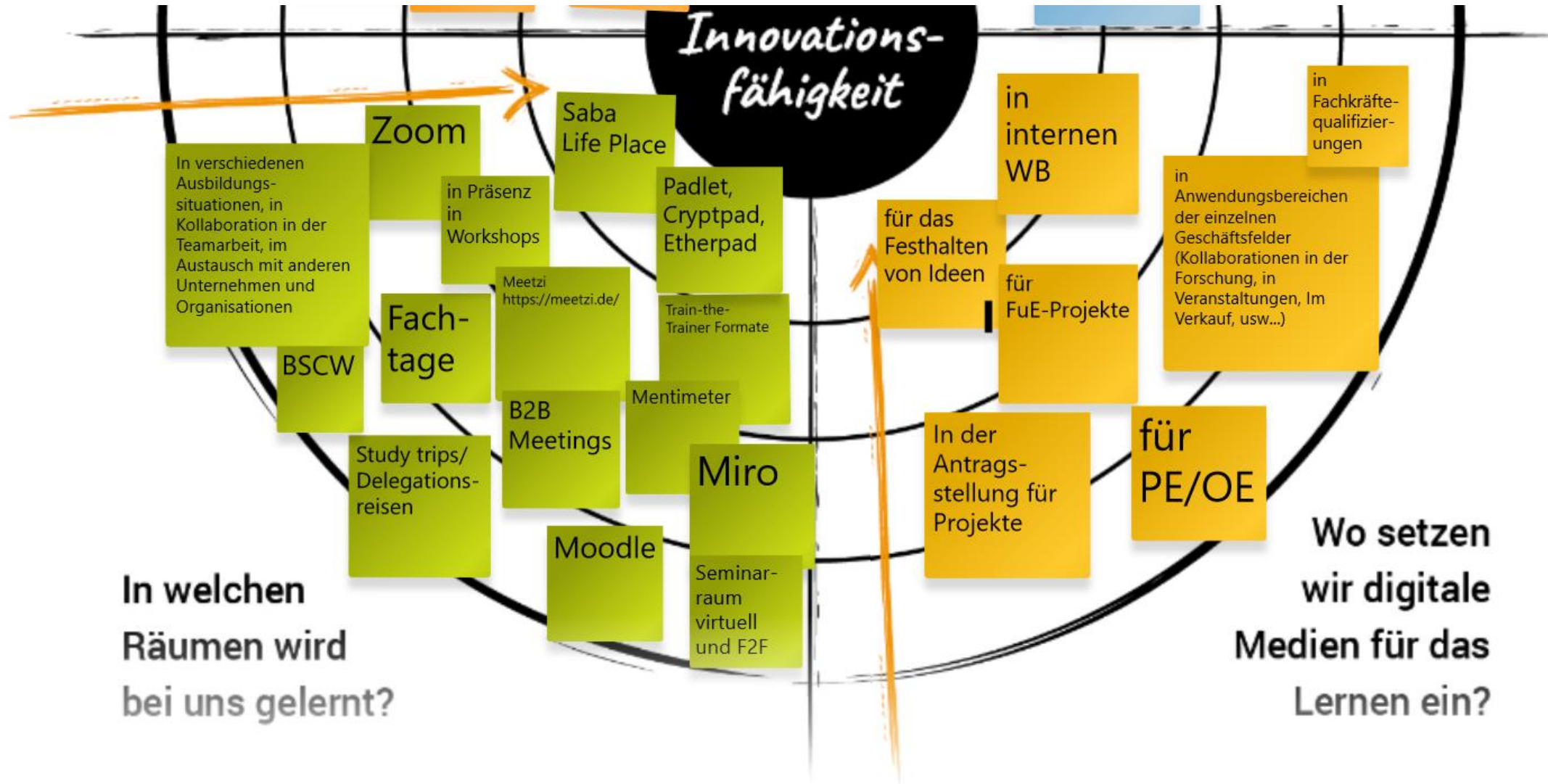
Wo setzen wir digitale Medien für das Lernen ein?



→ Lern- & Innovationsfähigkeit verbessern

Arbeitsergebnisse

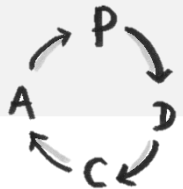




Wie beginnen?

Strategieprozess definieren

- Klarheit über das Ziel
- Status quo bestimmen
- Soll festlegen
- Grundgerüst festlegen
- Ressourcen freigeben
- Prinzip: kontinuierliche Verbesserung



Empowerment fördern

- Strategie = Führungsaufgabe
- Führungskräfte haben zentrale Vorbildfunktion
- Top down & bottom up verbinden
- Transparenz herstellen



Prioritäten setzen

- Handlungsfeld + Bausteine auswählen (Wo sehen wir die größten Handlungsbedarfe?)
- Rahmen festlegen
- In kleinen Schritten Erfolge sichtbar machen



Unterstützung nutzen

- Workshops, Beratungsangebote, Arbeitshilfen z. B. CoLearnET
- Austausch mit anderen (Spaces)
- learning community



LOSLEGEN!

Den Transfer gestalten: Kontinuierlich Lernen mit #lernbooster

#lernbooster:

Beschreibung:

Ziel

Notizen zu den Lernfortschritten

Fazit

- Grundgedanke: kontinuierliches Lernen in Arbeitsprozess integrieren
- Ziel: Lernen, Arbeitsergebnisse und Zusammenarbeit verbessern.
- #lernbooster: leicht umzusetzen, verstehen sich als Experiment.

Anleitung

- Team überlegt, welche kleine, minimalinvasive Methode ihre tägliche Arbeit verbessern könnte.
- Beispiele: Daily Scrum, 3-1-All, WebBasedWednesday ...

← Vorlage nutzen und befüllen

- Nach ca. 6 Wochen #lernbooster überprüfen:
 - Wenn hilfreich → beibehalten – ggf. auf andere Teams übertragen
 - Wenn nicht hilfreich → modifizieren? → abschaffen

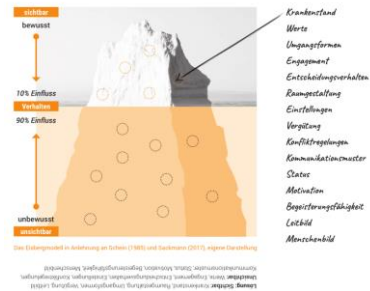
Workbook: Digitale Strategie

- Begleitet Strategieprozess
- Zusammenstellung ausgewählter Übungen & Anregungen
- Als analoge Arbeitshilfe konzipiert
- Richtet sich an Interessierte, die Loslegen wollen
- Wird am besten im Team bearbeitet



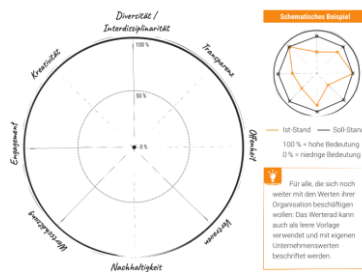
Das Eisbergmodell

Ordnen Sie die verschiedenen Elemente der Unternehmenskultur entweder dem sichtbaren oder dem unsichtbaren Bereich zu, indem Sie Verbindungslinien von dem Begriff zum jeweiligen Bereich ziehen. Die Auflösung findet sich unten.



Werterad der Arbeitskultur

Wir schätzen Sie die Bedeutung der folgenden Themen für Ihre Organisation ein? Bitte nehmen Sie sich **zwei Farben** zur Hand und markieren Sie mit der ersten Farbe den **Ist-Stand**. Wenn Sie den **Ist-Stand** für alle Werte festgelegt haben, verbinden Sie alle Kreuze.



Identifikation relevanter Bereiche für die Zukunft

Auf dieser Seite finden Sie ein berufsbereichsübergreifendes Kompetenzmodell (Pöhrig et al. 2018), welches die zentralen Anforderungen für das „Arbeiten 4.0“ zusammenfasst. Stellen Sie sich nun auch die Zukunft Ihres Unternehmens oder besser die Zukunft einer ganz bestimmten Tätigkeit / Position in Ihrem Unternehmen vor. Highlighten Sie nun alle Aspekte im Grundmodell digitaler Kompetenzen, bei denen Sie denken, dass diese in Zukunft für Sie an Relevanz gewinnen. Beantworten Sie dabei auch die nebenstehenden Fragen.



Kostenfreier Bezug über das Projekt oder E-Mail an: info@kos-qualitaet.de

Vielen Dank für die Aufmerksamkeit!

Sophie Keindorf | s.keindorf@kos-qualitaet.de

Lisa Kammerer | l.kammerer@kos-qualitaet.de



k.o.s GmbH
Am Sudhaus 2
12053 Berlin

Tel. +49 30-2887 565-10
info@kos-qualitaet.de

www.kos-qualitaet.de
www.colearnet.de

Partner:innen im Verbundprojekt:



Unternehmen für Bildung.



Beratung
+Bildung



Hochschule für Technik
und Wirtschaft Berlin
University of Applied Sciences

Literatur- und Linkempfehlungen



Argyris, C./Schön, D. A. (1999): Die lernende Organisation: Grundlagen, Methoden, Praxis. Stuttgart: Klett-Cotta.

Erpenbeck, J./Sauter, W. (2013): So werden wir Lernen! Kompetenzentwicklung in einer Welt fühlender Computer, kluger Wolken und sinnsuchender Netze. Heidelberg, Berlin: Springer Gabler Verlag.

Keindorf, S./Kammerer, L./Kessel, Y./Kochseder, K. (2019): Smartboards sind keine digitale Strategie – Wie Bildungseinrichtungen den digitalen Wandel gestalten können. Berlin: k.o.s GmbH. URL: https://weitergelernt.de/wp-content/uploads/2019/11/Handreichung_DigitaleStrategie_fuer_Bildungsorganisationen.pdf (Stand: 04.10.2021)

Keindorf, S./Kammerer, L./Kochseder, K. (2021): Workbook Digitale Strategie. Berlin: k.o.s GmbH. URL: <https://web.colearnet.de/file/file/download?guid=539890a8-81b6-402c-9dfc-c7c25b97cfa7> (Stand: 04.10.2021)

Rüegg-Stürm, J./Grand, S. (2018): Das St. Galler Management-Modell: Wissenschaftliche Grundlagen und Praxisbeispiele. Bern: Haupt Verlag.

Sackmann, S. (2017): Unternehmenskultur: Erkennen – Entwickeln – Verändern. Erfolgreich durch kulturbewusstes Management. Berlin: Springer Gabler Verlag.