

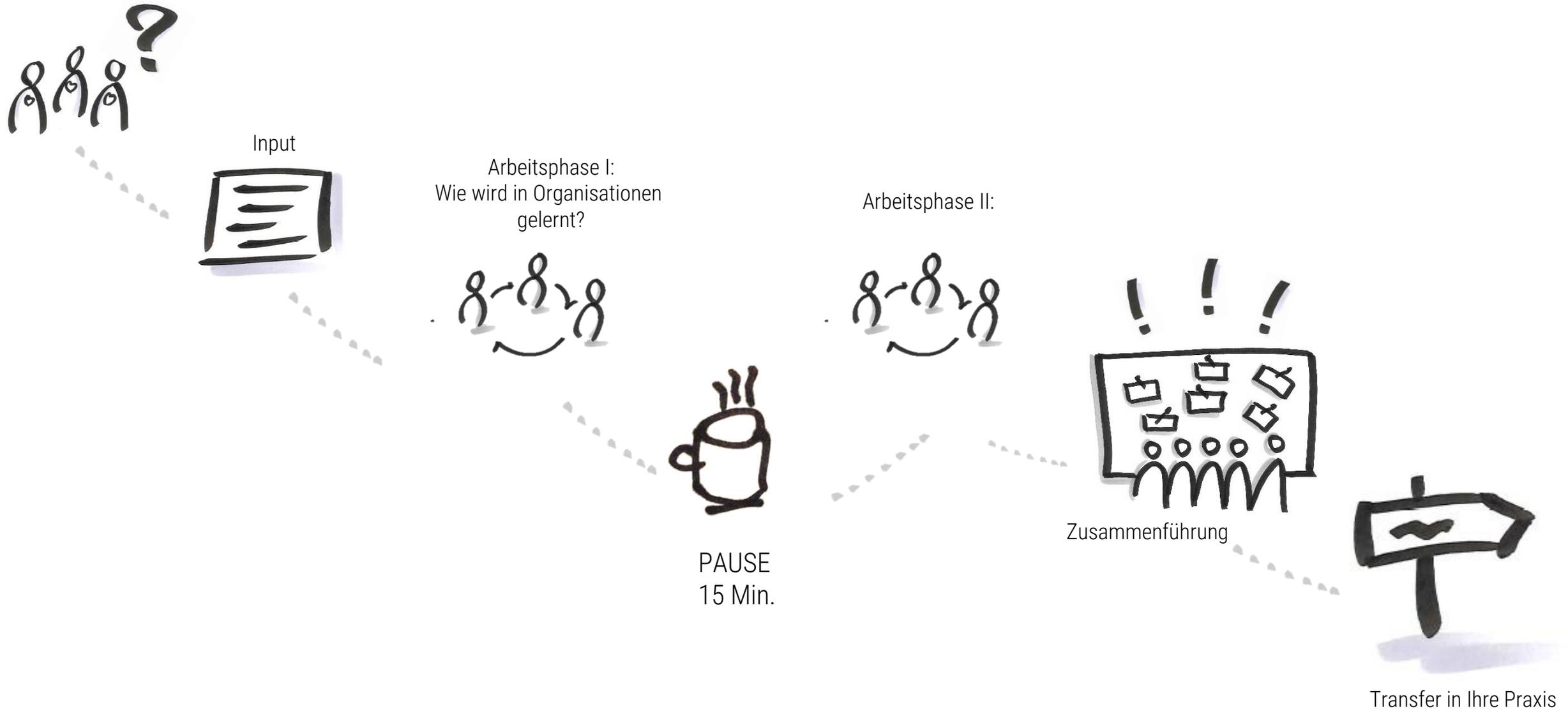


Workshop: Digitale Strategie

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

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

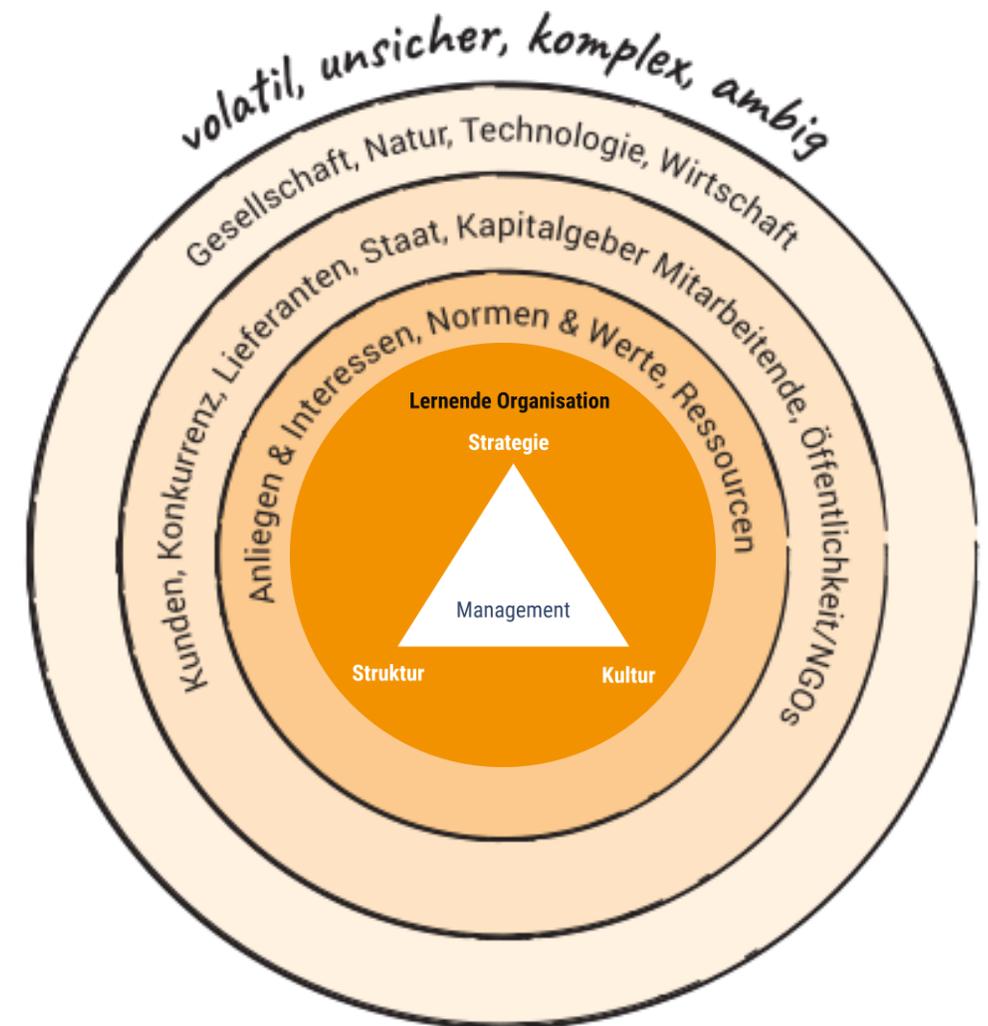
Ablauf



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...

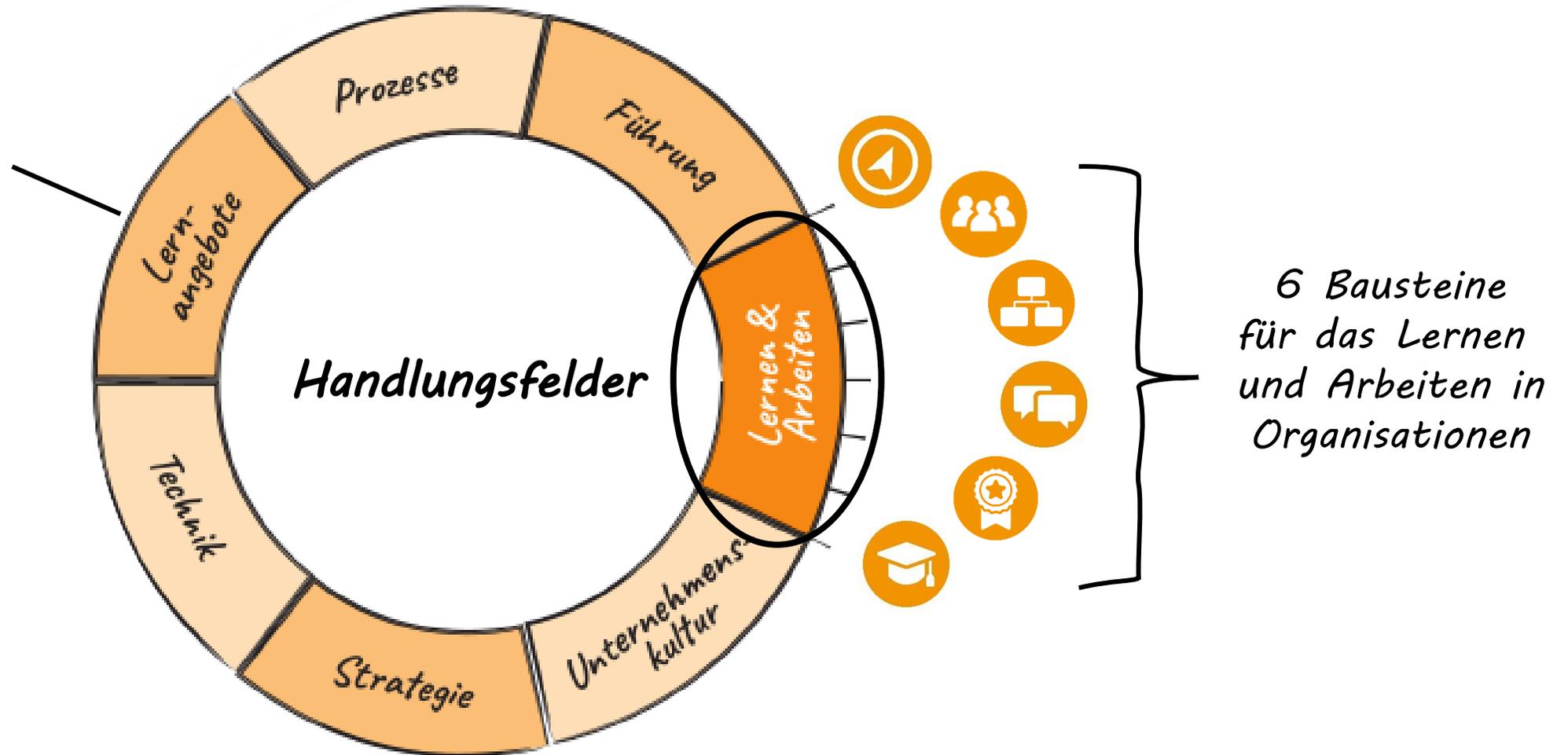
- Lernen und Arbeiten als gemeinsamen Prozesse verstehen.
- eine Führungskultur etablieren, die Mitarbeitenden Freiräume lässt, Verantwortung überträgt, wechselnde Rollen vorsieht, auf Vertrauen basiert.
- digitale und Medienkompetenz aller Beschäftigten fördern.
- agile Arbeitsverfahren nutzen.
- kollaboratives, 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?

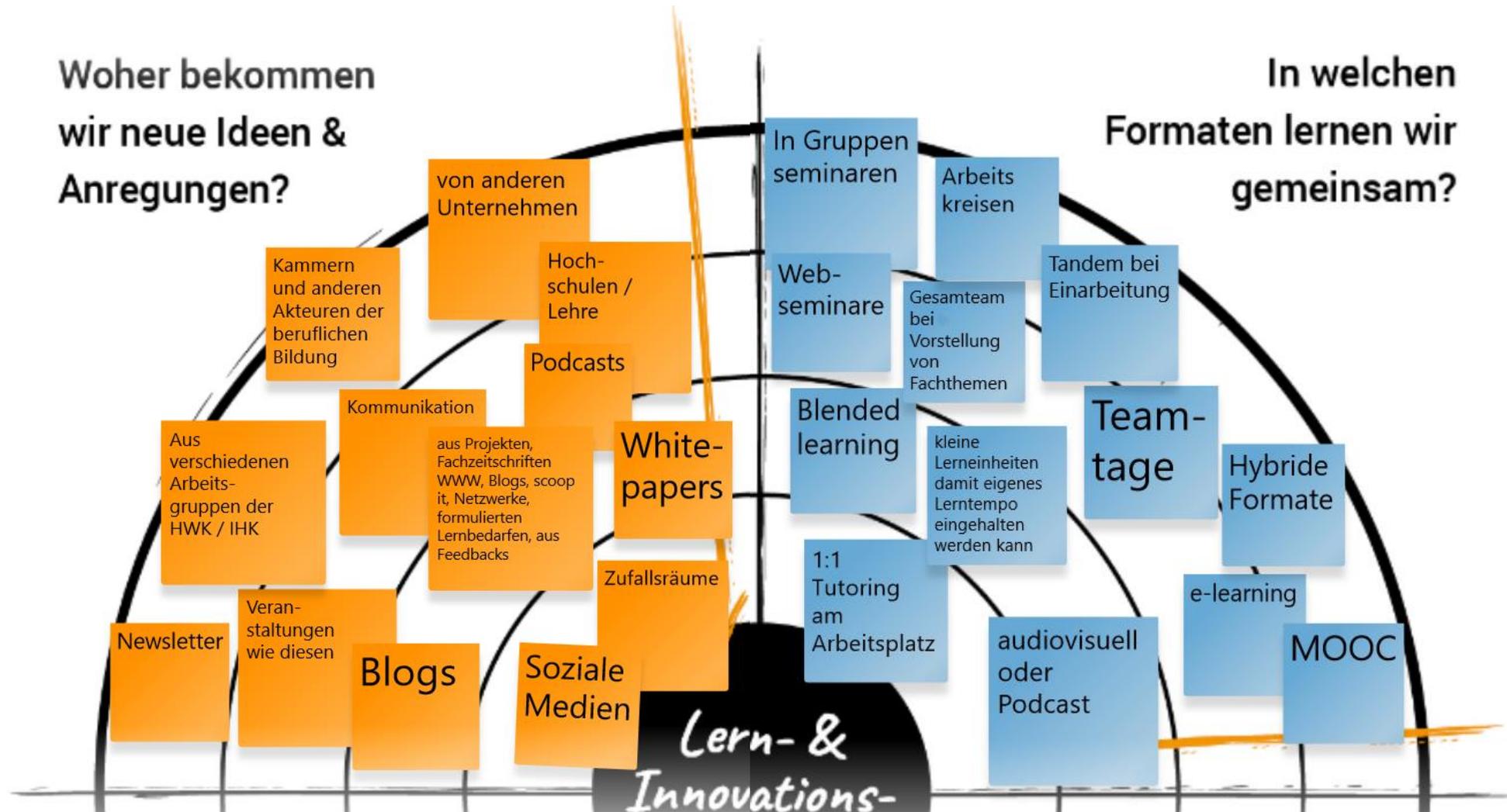
Zusammenarbeit und Austausch in vier Kleingruppen

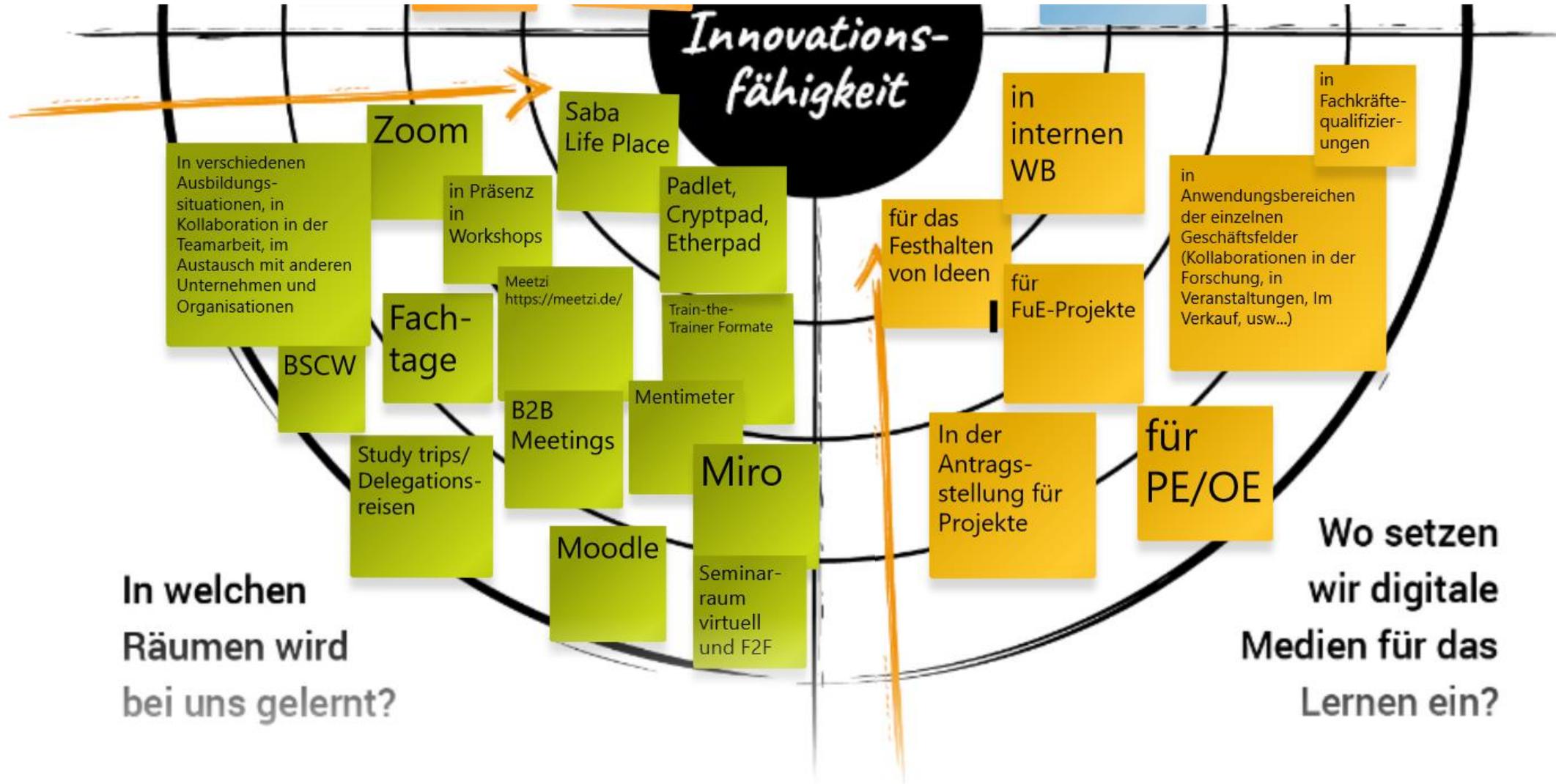
Sammeln Sie in Ihren Gruppen auf dem Collaboard zu den vier Fragen Punkte, die es bei Ihnen schon gibt. Für jede Frage haben Sie ca. 5 Minuten Zeiten. Wechseln Sie danach.



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

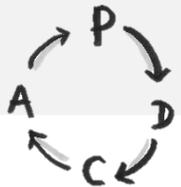




Wie beginnen?

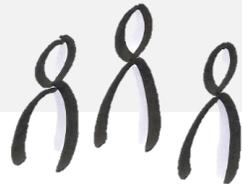
Strategieprozess definieren

- 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

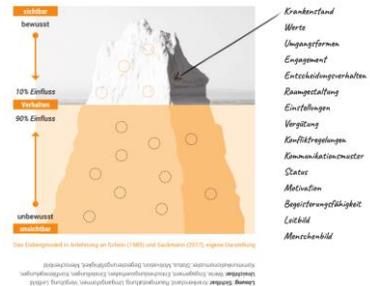
Workbook: Digitale Strategie

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



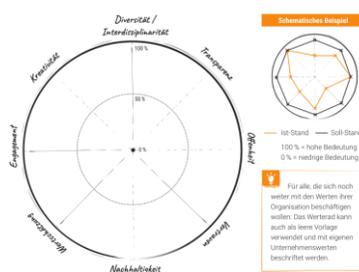
Das Eisbergmodell

Ordnen Sie die verschiedenen Elemente der Unternehmenskultur entweder dem sichtbaren oder dem unsichtbaren Bereich zu, indem Sie Verbindungslinien vom 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 für alle Werte und mit der zweiten Farbe für alle Themen und verbinden Sie die Kreuze wieder.



Identifikation relevanter Bereiche für die Zukunft

Auf dieser Seite finden Sie ein berufsbildendes 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:



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.