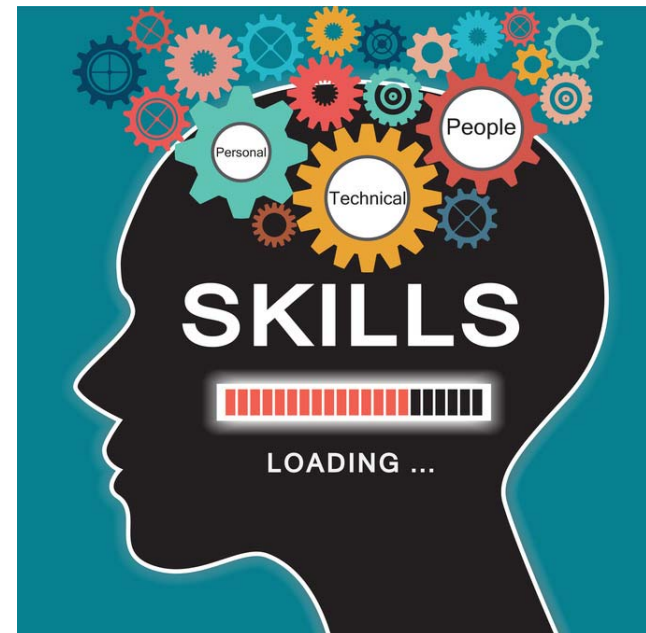
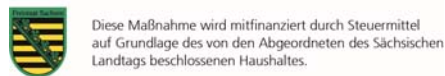


# Ergebnisse des World Café

## Kompetenzen 4.0

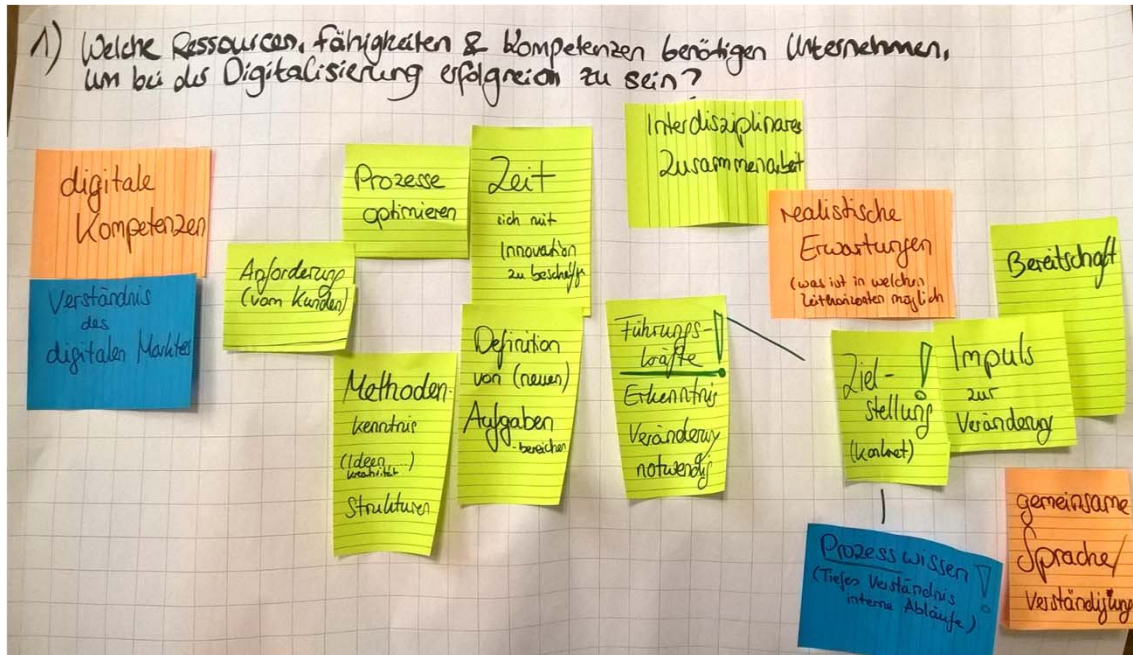
5.11.2018

Sarah Neuschl, Sonja Ries



Bildquelle: <https://mein.berlin.de/text/chapters/257/>

# Ressourcen, Fähigkeiten und Kompetenzen

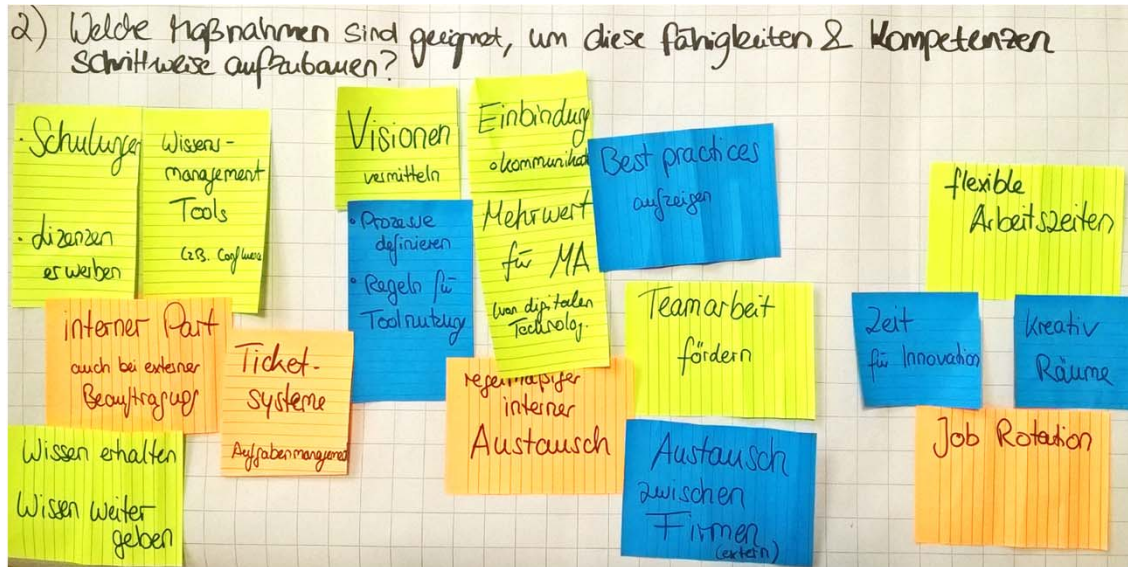


## Kernergebnisse:

- **Impulse zur Veränderung bzw. zur Reflexion** bestehender Ressourcen/Fähigkeiten/Kompetenzen durch externen Push, z. B. neue Technologien oder Kundenanforderungen
- **Digitale Kompetenzen** und **Verständnis des digitalen Marktes** erforderlich für gesamte Belegschaft
- **Tiefgreifendes Prozesswissen/Verständnis interner Abläufe** als Grundlage für jegliche digitale Transformation
- **Notwendige organisationale Fähigkeiten:** Definition neuer Aufgabenbereiche, Optimierung von Unternehmensprozessen → Ziel: Raum für Innovationen schaffen (Ressource Zeit), Methodenkenntnisse fördern (z. B. Ideenentwicklung, Kreativitätstechniken), interdisziplinäre Zusammenarbeit
- **Rolle der Führungspersonen:** von großer Bedeutung für digitale Transformation von Unternehmen (individuelle und organisationale Ebene), Notwendigkeit zur Veränderung muss top down weitergegeben und gelebt werden → visionäre Führung und Förderung von Bereitschaft zur Veränderung, Kommunikation/ Vermittlung realistischer Erwartungen und Planungshorizonte, Reflektion und Anpassung der unternehmerischen Zielstellung, Förderung und Entwicklung einer gemeinsamen Sprache zur Verständigung



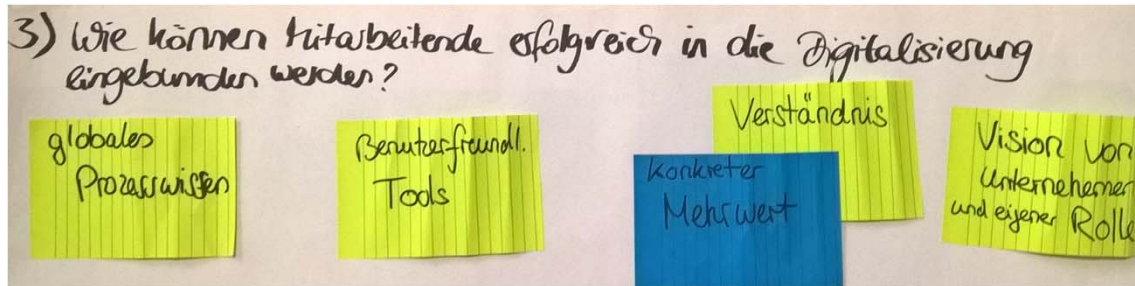
# Auf- und Ausbau notwendiger Digitalkompetenzen



## Kernergebnisse:

- **Kontinuierliche Veränderungsbereitschaft entwickeln und Akzeptanz für digitale Transformation fördern:** Visionen vermitteln, Mitarbeitende konsequent einbeziehen (Transparenz und Kommunikation), „interne Kundenorientierung“ (Nutzen/Mehrwert von neuen Technologien herausstellen) → Best Practices nutzen
- **Methodenkenntnisse (z. B. Ideenentwicklung, Kreativitätstechniken) und interdisziplinäre Zusammenarbeit fördern:** regelmäßigen internen Austausch institutionalisieren, Teamarbeit zur Aufgaben-/Projektbearbeitung fördern, externen Austausch zwischen Unternehmen anregen, frei nutzbare Zeit- und Kreativräume für Innovationen abseits üblicher Arbeitsplätze schaffen, flexible Arbeitszeiten und Job-Rotation ermöglichen → (Neu-) Gestaltung von Unternehmensprozessen notwendig
- **Bestehendes Prozess- und Erfahrungswissen erhalten und weitergeben/Wissensmanagement für digitale Transformation betreiben:** Wissensmanagement-Tools (z. B. Confluence) einsetzen → implizites (Prozess-)Wissen explizieren und breiten Zugriff gewähren, Schulungen durchführen (Handhabung neuer Tools und Technologien) → Ziel: Vorteil des Prozesswissens interner Mitarbeitenden auch im Kontext der Digitalisierung nutzbar machen und stärken, bei externer Beauftragung internen Partner bestimmen → Wissen auch innerhalb des Unternehmens aufbauen

# Einbindung der Mitarbeitenden in die Digitalisierung



## Kernergebnisse:

- **Verständnis für Veränderungen im Unternehmen auf Individualebene:** bei allen Mitarbeitenden nötig
- **Zeitgemäße Vision des Unternehmens auf Organisationsebene:** Rolle im Wertschöpfungssystem, Rolle einzelner Funktionen/Abteilungen/Teams etc. innerhalb des Unternehmens
- **Digitalisierung ist kein Selbstzweck:** wo reale Prozessoptimierungen erreicht werden können, sollen neue digitale Tools im Arbeitsalltag der Mitarbeitenden eingesetzt werden → Wichtig: **Tools müssen benutzerfreundlich** sein und den Mitarbeitenden einen **konkreten Mehrwert** bieten
- **Globales Prozesswissen aller Mitarbeitenden:** Wissen, welches deutlich über den bisherigen eigenen Aufgabenbereich hinausgeht