

Common Swift – Der Weiterbildungsverbund für digitalen Strukturwandel in KMU

Abschlusspräsentation (Jun 2021 – Jun 2024)

25-Jun-24



Zielsetzung Common Swift:

„Etablieren eines nachhaltigen,
individualisierten, förderfähigen
Weiterbildungsangebots für KMU“

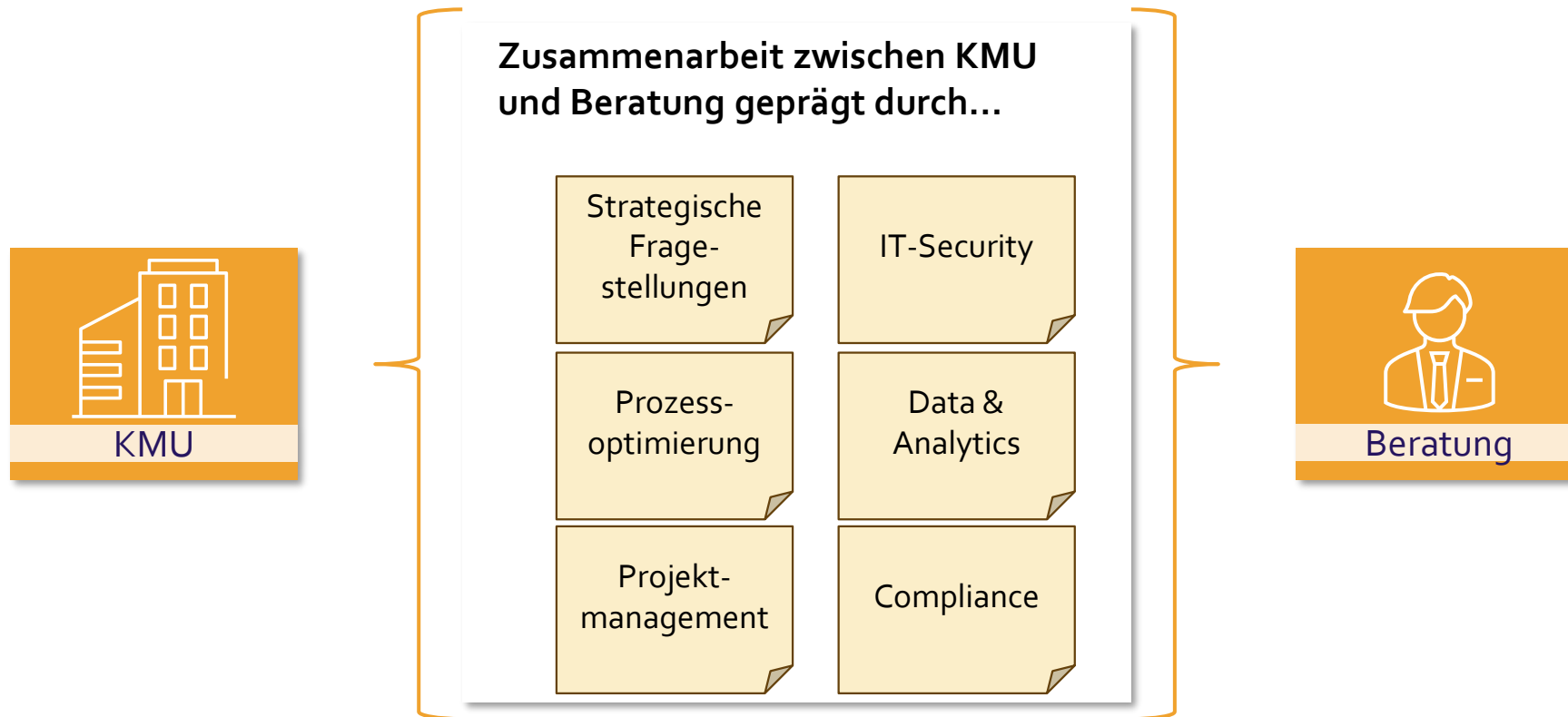
Drei wesentliche Akteure im Rahmen des Common Swift Projekts



- Kleine und mittelständische Unternehmen
 - Häufig mit limitierten Ressourcen – Weiterbildung dadurch hintenangestellt
 - Teilw. fehlendes Wissen über Bildungsangebot bzw. dessen Relevanz für sie
-
- Digitalisierungsberatungen mit Expertise für Prozesse und Systeme
 - Bieten individualisierte Lösung von Projekt zu Projekt
 - Ausreichend Ressourcen vorhanden
-
- Weiterbildungsanbieter:innen und Bildungsexpert:innen
 - Bieten häufig standardisierte Weiterbildungsmaßnahmen zu allgemeinen Themen



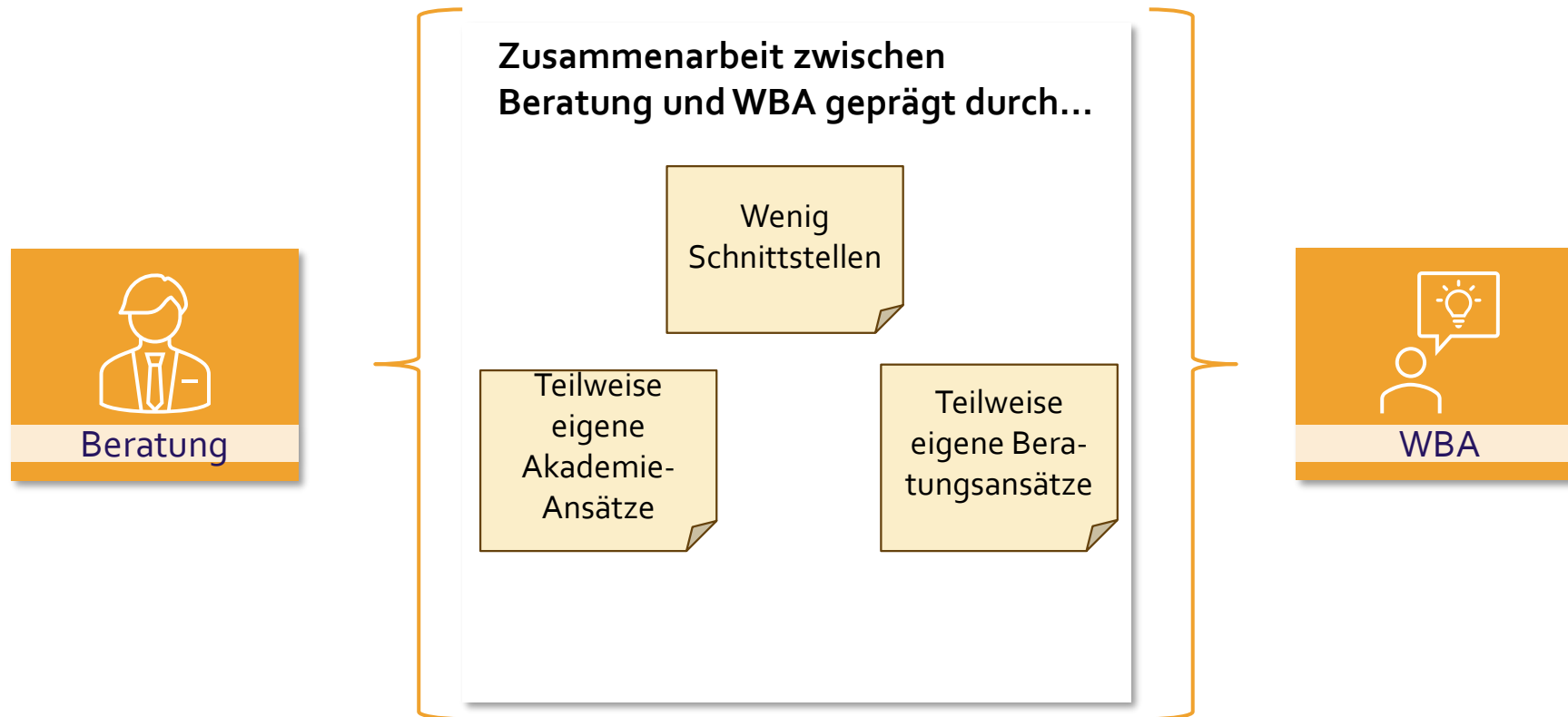
Beratungen und KMU fokussieren sich in Zusammenarbeit häufig auf Business-Themen in klassischen Projekten...



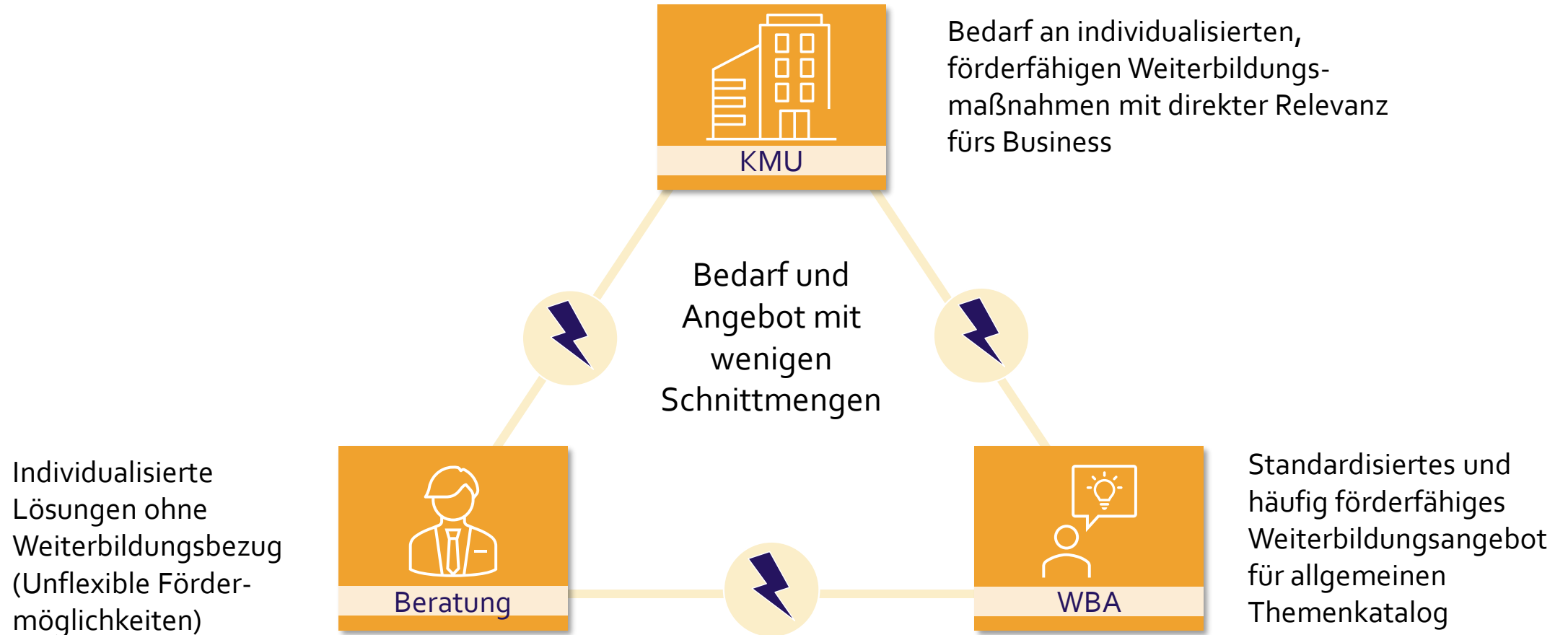
...während Fokus spezialisierter Weiterbildungsanbieter auf klassischer Personalentwicklung ohne Business-Bezug liegt



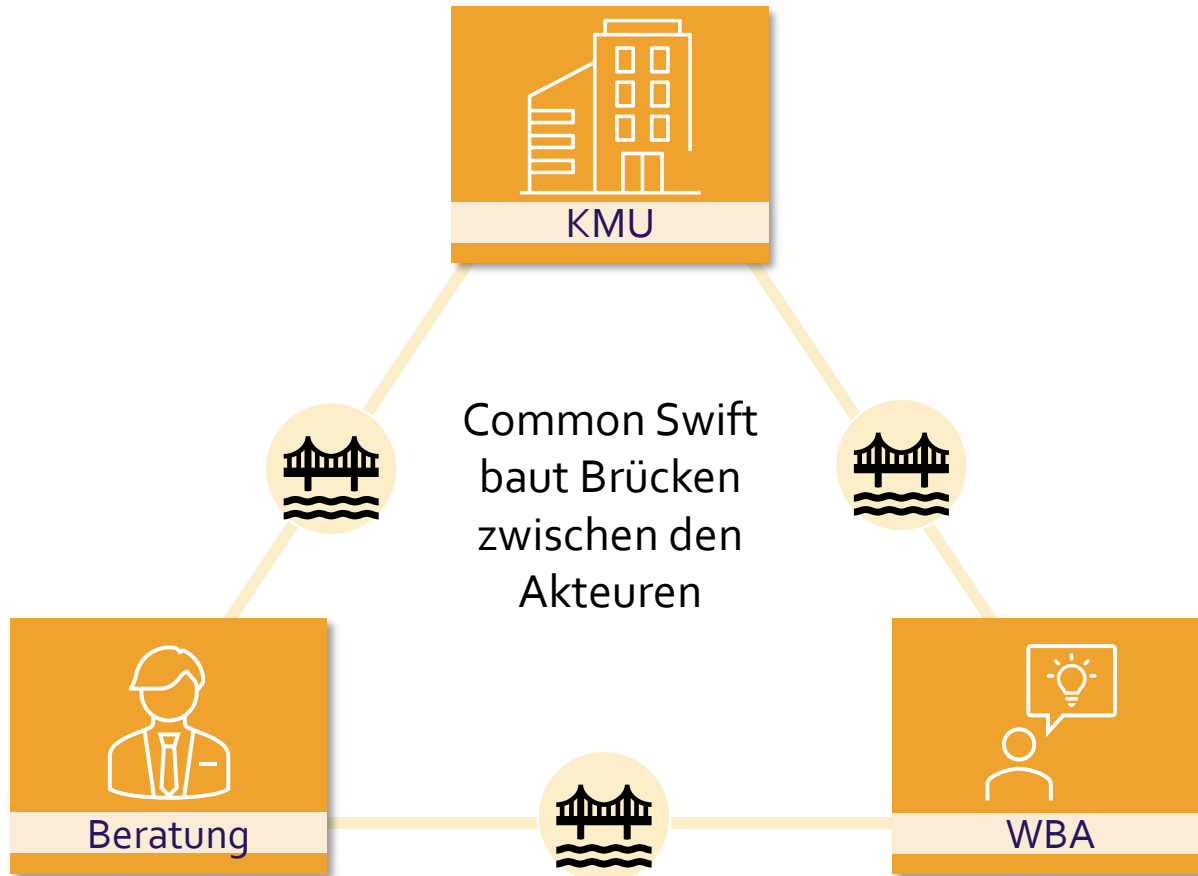
Synergien zwischen Weiterbildungsanbietern und Beratungen kaum vorhanden



Zwischen dem KMU-Bedarf und bisherigen Angeboten von Beratungen und WBA klafft eine Lücke



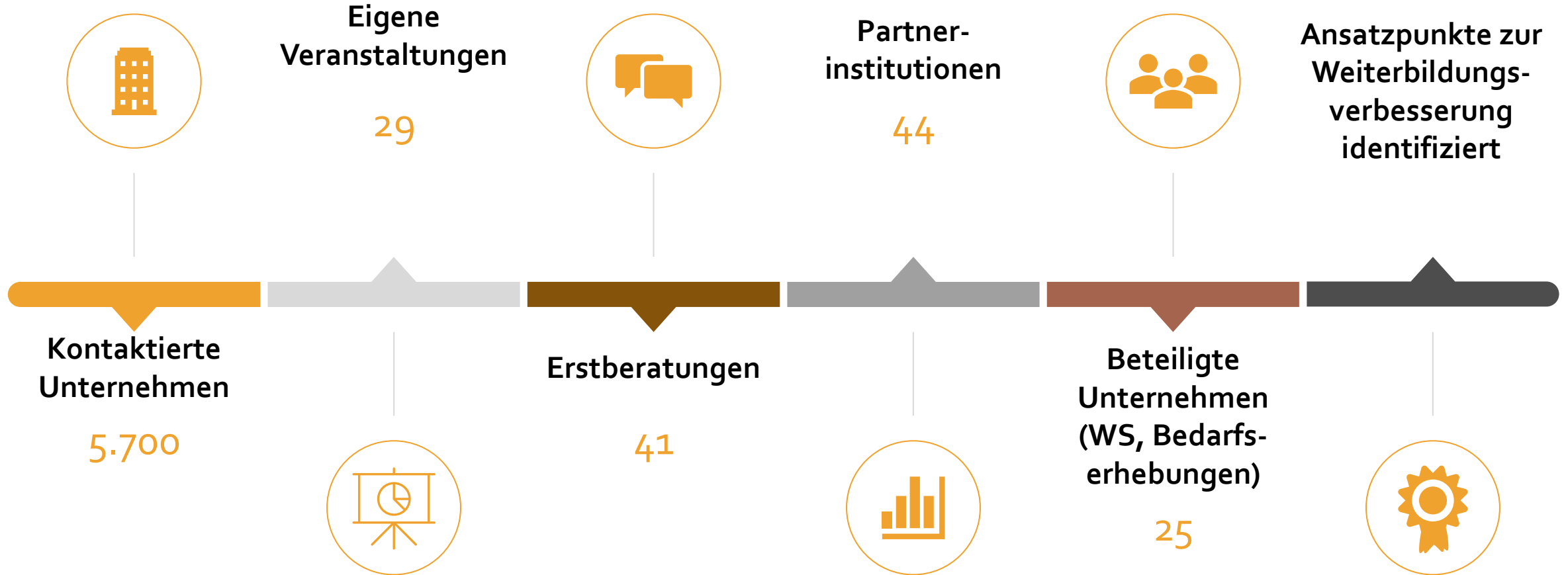
Kooperation zwischen Beratungen und Weiterbildungsanbietern, um Schulungsbedarf in KMU greifbar zu machen



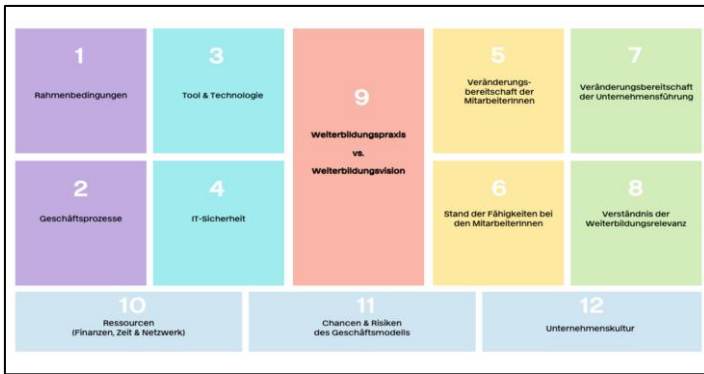
Zielstellung Common Swift

- Erstellen eines nachhaltigen, individualisierten und förderfähigen Weiterbildungsangebots
- Etablieren des Themas Qualifizierung in KMUs durch dieses Angebot
- Genutzte und entwickelte Elemente sollen nach und nach für andere KMU und Bildungsträger:innen verfügbar gemacht werden

Common Swift war sehr aktiv und erfolgreich in dreijähriger Zusammenarbeit



Drei Instrumente bzw. Methoden entwickelt, die für weiterführende Arbeit eingesetzt werden können



Bedarfsanalysetool KMU

- Fragebogen für Mitarbeitende & Führungskräfte entwickelt
- Antworten quantitativ und qualitativ ausgewertet
- Ergebnisse in "Common Swift Canvas" eingeordnet



Kompetenzmodell Mitarbeiter

- Relevante Stellenprofile im Kontext digitaler Kompetenzen entwickelt
- Zehn sog. "Future Skills" entwickelt

Phasen	Ausgangslage (Lieferfeld & Rahmenbedingungen)	Zielbild (Positionierung & Leitbild)	Konzept (Know-how-Analyse & Bedarfs-erhebung)	Umsetzungsbahnung (Initiativen & Prioritäten)	Implementierung & Etablierung
Ablauf	<ul style="list-style-type: none"> Analyse der internen und externen Einflussfaktoren (z.B. Digitalisierung, Wettbewerb, Unternehmenskultur, Strategie) Gemeinsames Verständnis über Auswirkungen und Dringlichkeit der Soll-Situationen Analyse der Lernbereitschaft und Zufriedenheit der Mitarbeitenden (z.B. Zeitinvest, Lernstypen, etc.) Definition relevanter Metriken (z.B. Kompetenzentwicklung, Effizienzsteigerung, etc.) Identifikation und Einordnung von Stakeholdern (Mapping) Benennung eines Projektteams aus Entscheider:innen und Mitarbeitenden 	<ul style="list-style-type: none"> Definition einer lernenden Organisation und Bedeutung für das Projektvorhaben Formulierung eines klaren Leitbildes (Werte, Vision, Mission) als Fokus für die Weiterbildungsstrategie 	<ul style="list-style-type: none"> Aufnahme der aktuellen Weiterbildungsinfrastruktur aus Bedarfsanalyse Identifikation von aktuellen Know-how der Mitarbeitenden (ist) Identifikation des benötigten Know-how der Mitarbeitenden durch Aufnahmes des Arbeitsprozesses inkl. Future Skills, internen (z.B. fachlich, methodisch) und externen (z.B. rechtliche Anforderungen (Soll)) Durchführung einer GAP-Analyse zur Identifikation der Lücken und Ermittlung von Know-how, wie das benötigte Wissen inhaltlich und technisch bereitgestellt werden kann – zur richtigen Zeit am richtigen Ort (z.B. Dokumentation, Arbeitsgruppen, Mentoring, Online Ressourcen, EPSS, etc.) 	<ul style="list-style-type: none"> Kumulierung der Ergebnisse zur Bestandsaufnahme und Bedarfsanalyse (Ermittlungsbasis) Definition und Priorisierung von Initiativen nach ihrem Beitrag zu Leitbild und Wirtschaftlichkeit Abbildung von konkreten Maßnahmen aus den Initiativen Zuweisung von Verantwortlichkeiten Erstellung einer Roadmap (inkl. Zeitplanung, Verfügbarkeiten, Abhängigkeiten) zur Umsetzung der Initiativen und Maßnahmen Fördermittelberatung zur Finanzierung spezifischer WB-Maßnahmen Budgetabgleich 	<ul style="list-style-type: none"> Technische und inhaltliche Bereitstellung Ausführung Change-Management Konzept und Kommunikationsplan Einführung eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses (KVP) Kontinuierliche Überprüfung definierter Metriken Auswahl geeigneter Weiterbildungssträger (sofern möglich)
Formate	<ul style="list-style-type: none"> Digitale Umfrage Workshop 	<ul style="list-style-type: none"> Workshop 	<ul style="list-style-type: none"> Digitale Umfrage Interviews Workshop 	<ul style="list-style-type: none"> Workshop 	<ul style="list-style-type: none"> Tbd
Teilnehmer	<ul style="list-style-type: none"> Management WB Verantwortliche 	<ul style="list-style-type: none"> Management WB Verantwortliche 	<ul style="list-style-type: none"> Digitale Umfrage Interviews Workshop 	<ul style="list-style-type: none"> Mitarbeitende WB Verantwortliche 	<ul style="list-style-type: none"> Tbd

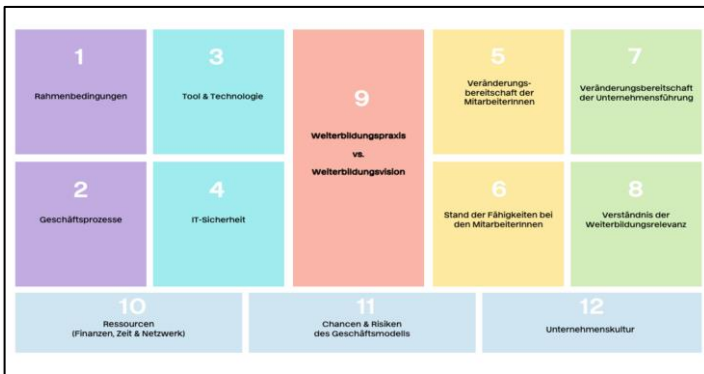
Lernkonzept WBA

- Netzwerk für WBA "Weiterbildung der Zukunft" aufgebaut
- "Learning Steps" als operationalisiertes Weiterbildungs-konzept entwickelt

**Pause bis
17:05 Uhr**



Drei Instrumente bzw. Methoden entwickelt, die für weiterführende Arbeit eingesetzt werden können



Bedarfsanalysetool KMU

- Fragebogen für Mitarbeitende & Führungskräfte entwickelt
- Antworten quantitativ und qualitativ ausgewertet
- Ergebnisse in "Common Swift Canvas" eingeordnet

10 unverzichtbare Kompetenzen im digitalen Zeitalter

Kommunikation Unterschiede zwischen digitaler & analoger Kommunikation Tools & Plattformen Social Media Content Management Datenschutz & Urheberrecht	Kollaboration Zusammenarbeit in Teams Virtuelle Kollaboration Kollaboration mit externen Partnern Flexibilität Veränderungsmanagement Selbstmanagement Kommunikation & Interaktion	Prozesskompetenz Digitale Geschäftsprozesse Prozessanalyse & -optimierung Automatisierung von Prozessen Datenaustausch & Integration Datenschutz & Compliance	Kreativität Kreativitätstechniken Kreativitätsfördernde Umgebungen Kreativität im Team Problemlösung Tools & Methoden Priorisierung & Auswahl Umsetzung & Kontrolle	Agilität Unterschiede zwischen klassischem & modernem Denken Agile Prinzipien & Methoden Agile Planung Agile Werkzeuge & Techniken Agile Skalierung
Technische Kompetenz Verständnis von Technologie & Digitalisierung Computer-Kenntnisse & Software-Anwendung Datenmanagement & Big Data Automatisierung & Robotik	Lernbereitschaft Lernziele & -präferenzen Selbstreguliertes Lernen Lernen im Team Technologien für das Lernen	Analytische Kompetenz Unterschiede zwischen analytischem & kreativem Denken Analyse-Tools & -Methoden Visualisierung & Interpretation Kritisches Denken & Entscheidungsfindung		

Kompetenzmodell Mitarbeiter

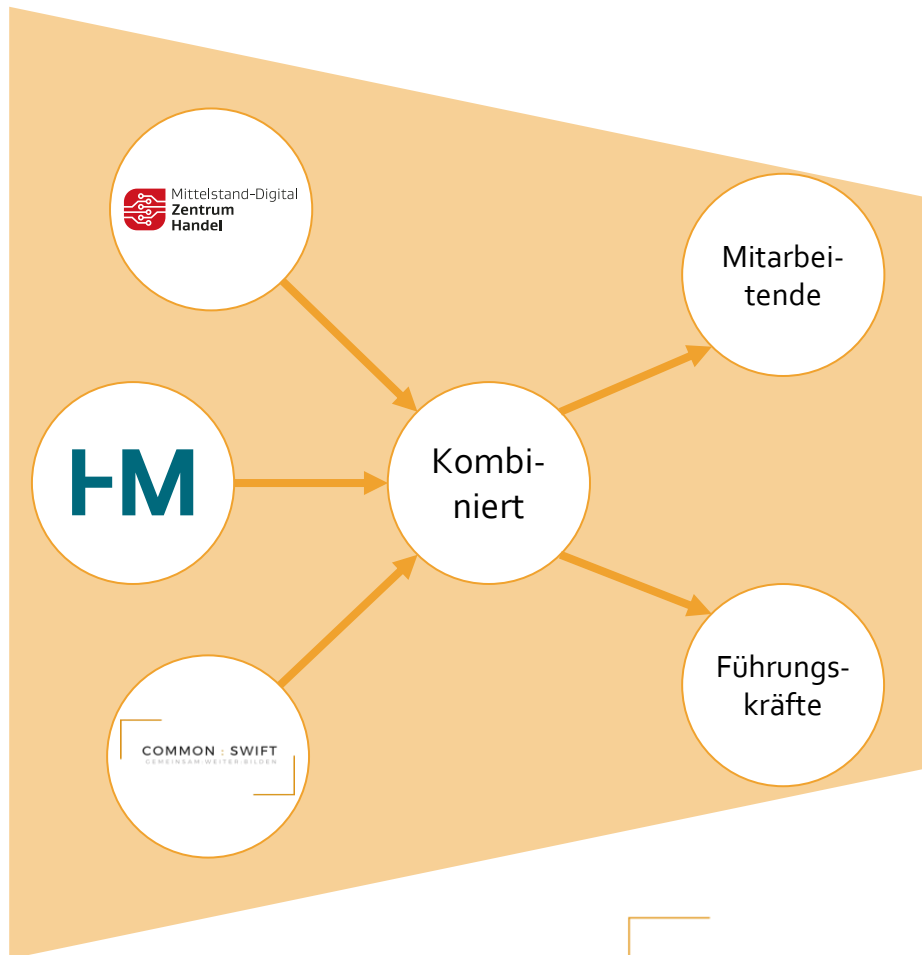
- Relevante Stellenprofile im Kontext digitaler Kompetenzen entwickelt
- Zehn sog. "Future Skills" entwickelt

Phasen	Anspruchsposten (Leistungs- & Rollenbeschreibungen)	Zeitfeld (Problemierung & Lernen)	Format (Micro-Learning & Berufs-erhaltung)	Umsetzungsplanung (Institutionen & Prioritäten)	Implementierung & Evaluation
Ablauf	<ul style="list-style-type: none"> Analyse der internen und externen Einflussfaktoren (z.B. Digitalisierung, Wettbewerb, Unternehmenskultur, Strategie) Gemeinsames Verständnis über Auswirkungen und Dringlichkeit der Weiterbildungsfrage Analyse der Lernbereitschaft und Zufriedenheit der Mitarbeiter (z.B. Zitate, Interviews, Workshops, etc.) Definieren relevanter Merkmale (z.B. Kompetenzbereiche, Effizienzsteigerung, etc.) Identifikation und Einordnung von Stakeholdern (Sponsoring, Benennung eines Projektleiters aus Entscheidungsräumen und Mitarbeitern) 	<ul style="list-style-type: none"> Definieren einer lernenden Organisation und Bestimmung der Projektcharakteristika Festlegung eines klaren Leitbildes (Mission, Vision, Values) als Fundament für die Weiterbildungsfrage Aufnahme der aktuellen Weiterbildungsmaßnahmen aus Unternehmens- und Mitarbeiterperspektive Identifikation von aktuellen Knowledge der Mitarbeiterinnen (z.B. Identifikation des benötigten Knowledge der Mitarbeiterinnen) Definition der Ziele des Arbeitsprozesses mit Future Skills, indem (z.B. Inhaltlich, methodisch) und extern (z.B. rechtliche Anforderungen (Dati)) Durchführung einer GAP-Analyse zur Identifikation der Lücken und Ermittlung von Lösungen, wie das benötigte Wissen inhaltlich und technisch bereitgestellt werden kann - zur richtigen Zeit am richtigen Ort (z.B. Diskussionsrunden, Arbeitsgruppen, Mentoring, Online Ressourcen (MOOC, etc.)) 	<ul style="list-style-type: none"> Kulturierung der Ergebnisse zur Betriebsaufnahme und -sicherstellung Definieren und Priorisierung von Initiativen nach ihrem Beitrag zu Leitbild und Unternehmenskultur Abbildung von konkreten Maßnahmen aus den Initiativen Zerlegung von Verantwortlichkeiten Erstellung einer Roadmap (inkl. Zeitplanung, Verantwortlichkeiten, Anknüpfstellen zur Umsetzung der Initiativen und Maßnahmen) Fördermittelberatung zur Finanzierung spezifischer WB-Maßnahmen Budgetgleich 	<ul style="list-style-type: none"> Technische und inhaltliche Bereitstellung Ausführung Change-Management Konzept und Kommunikationsplan Einführung eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses (KVP) Kontinuierliche Überprüfung definierter Metriken Auswert geeigneter Weiterbildungsbeiträge (systematisch) 	
Formate	<ul style="list-style-type: none"> Digitaler Lehrgang Workshop 	<ul style="list-style-type: none"> Workshop 	<ul style="list-style-type: none"> Digitaler Lehrgang Interview Workshop 	<ul style="list-style-type: none"> Workshop 	<ul style="list-style-type: none"> Teil
Teilnehmer	<ul style="list-style-type: none"> Management WB Verantwortliche 	<ul style="list-style-type: none"> Management WB Verantwortliche 	<ul style="list-style-type: none"> Mitarbeiterinnen WB Verantwortliche 	<ul style="list-style-type: none"> Mitarbeiterinnen WB Verantwortliche 	<ul style="list-style-type: none"> Teil

Lernkonzept WBA

- Netzwerk für WBA "Weiterbildung der Zukunft" aufgebaut
- "Learning Steps" als operationalisiertes Weiterbildungs-konzept entwickelt

Aus mehreren Bedarfsabfragen haben wir eine vollumfängliche Umfrage jeweils für Belegschaft und Führungsebene entwickelt...

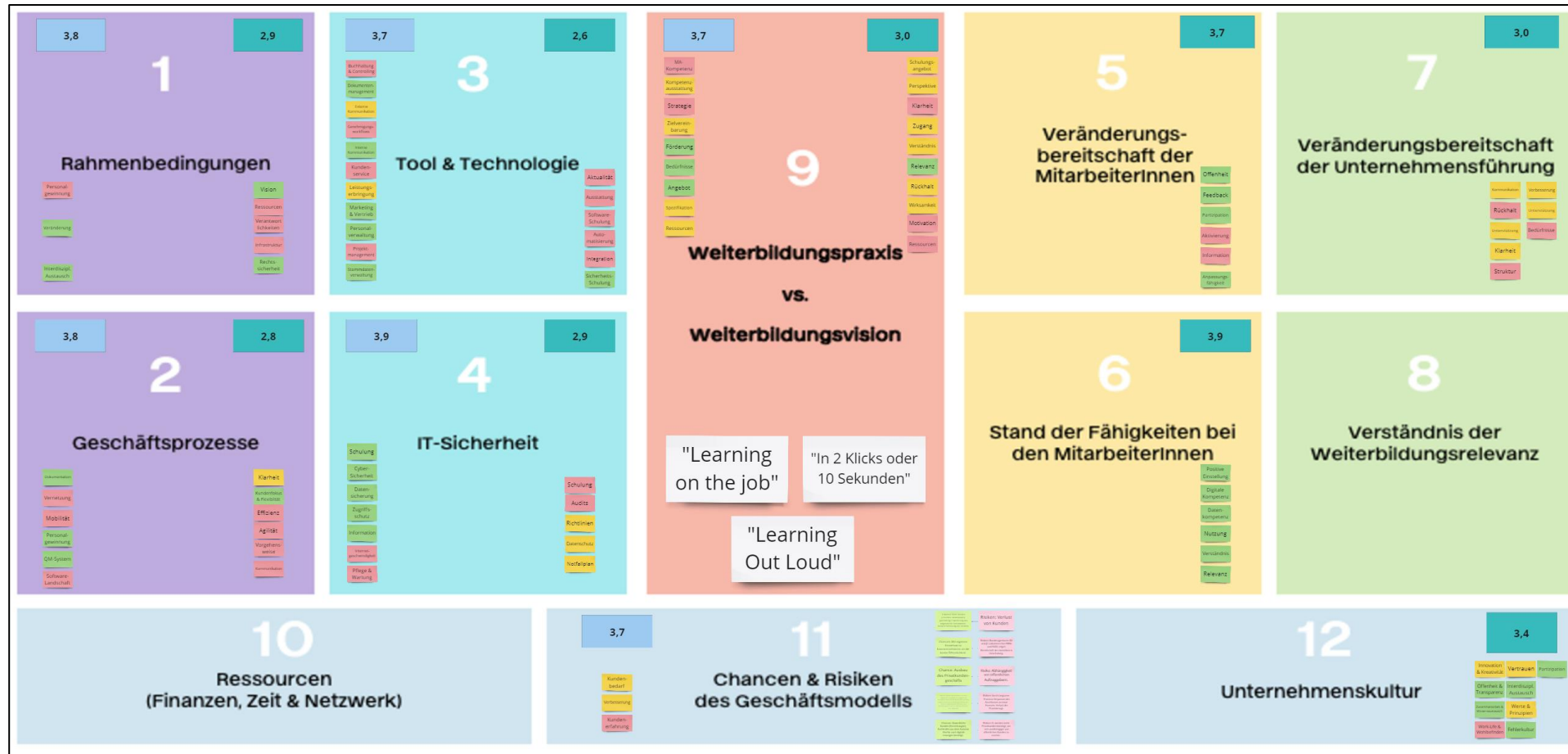


Digitale Kompetenzen

Statement	Trifft nicht zu	Trifft weniger zu	Trifft teilweise zu	Trifft eher zu	Trifft voll zu	Overall
Digitale Werkzeuge und Plattformen erleichtern meine tägliche Arbeit.	1 3.85%	0 0%	4 15.38%	5 19.23%	16 61.54%	26 100%
Ich verfüge über alle erforderlichen digitalen Fähigkeiten und Kenntnisse für meine Rolle.	0 0%	2 7.69%	9 34.62%	10 38.46%	5 19.23%	26 100%
Ich bin in der Lage, Daten effizient zu verarbeiten und zu analysieren.	0 0%	3 11.54%	10 38.46%	6 23.08%	7 26.92%	26 100%
Ich setze digitale Technologien zur Lösung geschäftlicher Herausforderungen ein.	0 0%	3 12%	7 26%	6 24%	9 36%	25 100%
Ich bin in der Lage, digitale Trends und Entwicklungen zu verstehen.	0 0%	0 0%	7 26.92%	8 30.77%	11 42.31%	26 100%
Ich kann die Relevanz digitaler Trends und Entwicklungen für meine tägliche Arbeit bewerten.	0 0%	3 11.54%	4 15.38%	12 46.15%	7 26.92%	26 100%

Frage	Anzahl	Ergebniswert	Trifft nicht zu	Trifft weniger zu	Trifft teilweise zu	Trifft eher zu	Trifft voll zu
Digitale Werkzeuge und Plattformen erleichtern meine tägliche Arbeit.	26	4.35					
Ich verfüge über alle erforderlichen digitalen Fähigkeiten und Kenntnisse für meine Rolle.	26	3.69					
Ich bin in der Lage, Daten effizient zu verarbeiten und zu analysieren.	26	3.65					
Ich setze digitale Technologien zur Lösung geschäftlicher Herausforderungen ein.	25	3.84					
Ich bin in der Lage, digitale Trends und Entwicklungen zu verstehen.	26	4.15					
Ich kann die Relevanz digitaler Trends und Entwicklungen für meine tägliche Arbeit bewerten.	26	3.88					
Durchschnitt		3.93					

...um damit die Grundlage für eine Bestandsaufnahme und die Entwicklung einer Weiterbildungsvision zu schaffen



Platzierung von Weiterbildungen bei KMU am vielversprechendsten als Maßnahme im klassischen Projektvorgehen



Drei Instrumente bzw. Methoden entwickelt, die für weiterführende Arbeit eingesetzt werden können



Bedarfsanalysetool KMU

- Fragebogen für Mitarbeitende & Führungskräfte entwickelt
- Antworten quantitativ und qualitativ ausgewertet
- Ergebnisse in "Common Swift Canvas" eingeordnet



Kompetenzmodell Mitarbeiter

- Relevante Stellenprofile im Kontext digitaler Kompetenzen entwickelt
- Zehn sog. "Future Skills" entwickelt

Phasen	Anspruchsposten (Leistungs- & Rollenbeschreibung)	Zeitfeld (Problemierung & Lernen)	Format (Micro-Learning & Bedarfserhebung)	Umsetzungsplanung (Inhaltliche & Prioritäten)	Implementierung & Evaluation
Ablauf	<ul style="list-style-type: none"> Analyse der internen und externen Einflussfaktoren (z.B. Digitalisierung, Wettbewerb, Unternehmenskultur, Strategie) Gemeinsames Verständnis über Auswirkungen und Dringlichkeit der Weiterbildungsbedarfe Analyse der Lernbereitschaft und Zufriedenheit der Mitarbeiter (z.B. Zeitverfügbarkeit, Lernpräferenzen, etc.) Identifikation und Einordnung von Bedarfen (z.B. Identifizierung von Bedarfen, Benennung eines Projektkontextes zur Einbettung in den Unternehmenskontext) 	<ul style="list-style-type: none"> Definition einer lernenden Organisation und Bestimmung der Projektcharakteristika Festlegung eines klaren Leitbildes (Mission, Vision, Werte) als Fundament für die Weiterbildungsstrategie Definition relevanter Merkmale (z.B. Kompetenzentwicklung, Effizienzsteigerung, etc.) Identifikation und Einordnung von Bedarfen (z.B. Identifizierung von Bedarfen, Benennung eines Projektkontextes zur Einbettung in den Unternehmenskontext) 	<ul style="list-style-type: none"> Aufnahme der aktuellen Weiterbildungsaktivitäten aus Unternehmens- und Mitarbeiterperspektive Identifikation von Bedarfen (z.B. Wissenslücken, Kompetenzdefizite) Identifikation der benötigten Kompetenzen der MitarbeiterInnen durch Analyse des Arbeitsprozesses mit Future Skills (z.B. Soft Skills, methodisch und systemisch) und externen (z.B. rechtliche Anforderungen (DIN), etc.) Darstellung einer GAP-Analyse zur Identifikation der Lücken und der notwendigen Maßnahmen Erstellung von Bedarfen, wie der benötigte Wissen inhaltlich und technisch bereitgestellt werden kann - zur richtigen Zeit am richtigen Ort (z.B. Diskussionsrunden, Arbeitsgruppen, Mentoring, Online Ressourcen (MOOC, etc.)) 	<ul style="list-style-type: none"> Konkretisierung der Ergebnisse zur Bedarfsanalyse und Bedarfsplanung (Strategieentwicklung) Definition und Priorisierung von Initiativen nach ihrem Beitrag zu Leitbild und Unternehmensziele Abbildung von konkreten Maßnahmen aus den Initiativen Zerlegung von Initiativen in umsetzbare, messbare und überprüfbare Maßnahmen Fördermittelplanung zur Finanzierung spezifischer WB-Maßnahmen Budgetabgleich 	<ul style="list-style-type: none"> Technische und inhaltliche Bereitstellung Ausführung Change-Management-Konzepte und Kommunikation Etablierung eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses (KVP) Kontinuierliche Überprüfung definierter Metriken Auswert geeigneter Weiterbildungsbeiträge (z.B. Kosten, etc.)
Formate	<ul style="list-style-type: none"> Digitale Umfrage Workshop 	<ul style="list-style-type: none"> Workshop 	<ul style="list-style-type: none"> Digitale Umfrage Interview Workshop 	<ul style="list-style-type: none"> Workshop 	<ul style="list-style-type: none"> Tool
Teilnehmer	<ul style="list-style-type: none"> Management WB Verantwortliche 	<ul style="list-style-type: none"> Management WB Verantwortliche 	<ul style="list-style-type: none"> Mitarbeiter WB Verantwortliche 	<ul style="list-style-type: none"> Mitarbeiter WB Verantwortliche 	<ul style="list-style-type: none"> Tool

Lernkonzept WBA

- Netzwerk für WBA "Weiterbildung der Zukunft" aufgebaut
- "Learning Steps" als operationalisiertes Weiterbildungs-konzept entwickelt

Entwicklung zukünftiger Stellenprofile, um Weiterbildungsbedarf aufzuzeigen und Mitarbeitende direkt anzusprechen



- Future Skills als Methode, um Weiterbildung im Unternehmen einzuführen
- Durch Wandel der Arbeitswelt in der Zukunft, ergibt sich der Bedarf Fähigkeiten und Kompetenzen zu entwickeln
- KMU muss identifizieren, welche Kompetenzen für ihre Branche relevant sind (Bsp. Technologische Kenntnisse, Datenmanagement, Kollaboration...)
- Grad der Automatisierung ist in verschiedenen Berufen unterschiedlich
- Future Skills sollten mit konkreten Stellenbeschreibungen kombiniert werden

Beispiel

Automatisierbarkeit im Beruf Buchhalter/in



Alle 7 Kerntätigkeiten in diesem Beruf sind – Stand heute – automatisierbar.

ABER: Oft entstehen durch den Einsatz digitaler Technologien auch neue Chancen. Tätigkeitsprofile wandeln sich, nur sehr selten verschwinden Berufe völlig.

Ob Ihr (Wunsch-)Beruf tatsächlich automatisiert wird, ist damit nicht gesagt. Menschliche Arbeit kann zum Beispiel flexibler, wirtschaftlicher oder von besserer Qualität sein.

[Neue Technologien in Ihrem \(Wunsch-\)Beruf](#)

Ableitung eines Digitalisierungs-Kompetenzmodells für Mitarbeitende und KMU als niedrigrschwelliges Einstiegsangebot



Ergebnis

- Future Skills als Einstieg in den Aufbau eines Weiterbildungskonzeptes im Unternehmen
- Kompetenzmodell zur Identifikation entsprechender Future Skills anhand von konkreten Stellen oder Positionen (z.B. Buchhaltung oder HR)
- Aufbau dieser Future Skills durch gezielte Weiterbildungsmaßnahmen
- Future Skills als guter Hebel, um die Dringlichkeit von Weiterbildung im Unternehmen zu verankern

10 unverzichtbare Kompetenzen im digitalen Zeitalter				
Kommunikation Unterschiede zwischen digitaler & analoger Kommunikation Tools & Plattformen Social Media Content Management Datenschutz & Urheberrecht	Kollaboration Zusammenarbeit in Teams Virtuelle Kollaboration Kollaboration mit externen Partnern Flexibilität Veränderungsmanagement Selbstmanagement Kommunikation & Interaktion	Prozesskompetenz Digitale Geschäftsprozesse Prozessanalyse & -optimierung Automatisierung von Prozessen Datenaustausch & Integration Datenschutz & Compliance	Kreativität Kreativitätstechniken Kreativitätsfördernde Umgebungen Kreativität im Team Problemlösung Tools & Methoden Priorisierung & Auswahl Umsetzung & Kontrolle	Agilität Unterschiede zwischen klassischem & modernem Denken Agile Prinzipien & Methoden Agile Führung Agile Werkzeuge & Techniken Agile Skalierung
Technische Kompetenz Verständnis von Technologie & Digitalisierung Computer-Kenntnisse & Software-Anwendung Datenmanagement & Big Data Automatisierung & Robotik		Lernbereitschaft Lernziele & -präferenzen Selbstreguliertes Lernen Lernen im Team Technologien für das Lernen	Analytische Kompetenz Unterschiede zwischen analytischem & kreativem Denken Analyse-Tools & -Methoden Visualisierung & Interpretation Kritisches Denken & Entscheidungsfindung	

Drei Instrumente bzw. Methoden entwickelt, die für weiterführende Arbeit eingesetzt werden können



Phasen	Ausgangslage (Lieferfeld & Rahmenbedingungen)	Zielbild (Positionierung & Leitbild)	Konzept (Know-how-Analyse & Bedarfs-erhebung)	Umsetzungsvorbereitung (Initiativen & Prioritäten)	Implementierung & Etablierung
Ablauf	<ul style="list-style-type: none"> Analyse der internen und externen Einflussfaktoren (z.B. Digitalisierung, Wettbewerb, Unternehmenskultur, Strategie) Gemeinsames Verständnis über Auswirkungen und Dringlichkeit der Soll-Situationen Definition relevanter Metriken (z.B. Kompetenzentwicklung, Effizienzsteigerung, etc.) Identifikation und Einordnung von Stakeholdern (Steering) Benennung eines Projektteams aus Entscheider:innen und Mitarbeiter:innen 	<ul style="list-style-type: none"> Definition einer lernenden Organisation und Bedeutung für das Projektvorhaben Formulierung eines klaren Leitbildes (Werte, Vision, Mission) als Faktum für die Weiterbildungsstrategie Identifikation des benötigten Know-how der Mitarbeiter:innen durch Aufnahme des Arbeitsprozesses inkl. Future Skills, internen (z.B. fachlich, methodisch) und externen (z.B. rechtliche Anforderungen (Soll)) Durchführung einer GAP-Analyse zur Identifikation der Lücken und Ermittlung des WB-Bedarfs Ermittlung von Ansätzen, wie das benötigte Wissen inhaltlich und technisch bereitgestellt werden kann – zur richtigen Zeit am richtigen Ort (z.B. Dokumentation, Arbeitsgruppen, Mentoring, Online Ressourcen, EPSS, etc.) 	<ul style="list-style-type: none"> Aufnahme der aktuellen Weiterbildungsinfrastruktur aus Unternehmens- und Mitarbeiter:innen Identifikation von aktuellen Know-how der Mitarbeiter:innen Identifikation des benötigten Know-how der Mitarbeiter:innen durch Aufnahme des Arbeitsprozesses inkl. Future Skills, internen (z.B. fachlich, methodisch) und externen (z.B. rechtliche Anforderungen (Soll)) Durchführung einer GAP-Analyse zur Identifikation der Lücken und Ermittlung des WB-Bedarfs Ermittlung von Ansätzen, wie das benötigte Wissen inhaltlich und technisch bereitgestellt werden kann – zur richtigen Zeit am richtigen Ort (z.B. Dokumentation, Arbeitsgruppen, Mentoring, Online Ressourcen, EPSS, etc.) 	<ul style="list-style-type: none"> Kumulierung der Ergebnisse zur Bestandsaufnahme und Bedarfsanalyse (Ermittlungsbasis) Definition und Priorisierung von Initiativen nach ihrem Beitrag zu Leitbild und Wirtschaftlichkeit Abbildung von konkreten Maßnahmen aus den Initiativen Zuweisung von Verantwortlichkeiten Erstellung einer Roadmap (inkl. Zeitplanung, Verfügbarkeiten, Abhängigkeiten) zur Umsetzung der Initiativen und Maßnahmen Fördermittelberatung zur Finanzierung spezifischer WB-Maßnahmen Budgetgleich 	<ul style="list-style-type: none"> Technische und inhaltliche Bereitstellung Ausführung Change-Management Konzept und Kommunikationsplan Einführung eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses (KVP) Kontinuierliche Überprüfung definierter Metriken Auswahl geeigneter Weiterbildungssträger (sofern möglich)
Formate	<ul style="list-style-type: none"> Digitale Umrage Workshop 	<ul style="list-style-type: none"> Workshop 	<ul style="list-style-type: none"> Digitale Umrage Interviews Workshop 	<ul style="list-style-type: none"> Workshop 	<ul style="list-style-type: none"> TdI
Teilnehmer	<ul style="list-style-type: none"> Management WB Verantwortliche 	<ul style="list-style-type: none"> Management WB Verantwortliche 	<ul style="list-style-type: none"> Mitarbeiter:innen WB Verantwortliche 	<ul style="list-style-type: none"> Mitarbeiter:innen WB Verantwortliche 	<ul style="list-style-type: none"> TdI

Bedarfsanalysetool KMU

- Fragebogen für Mitarbeitende & Führungskräfte entwickelt
- Antworten quantitativ und qualitativ ausgewertet
- Ergebnisse in "Common Swift Canvas" eingeordnet

Kompetenzmodell Mitarbeiter

- Relevante Stellenprofile im Kontext digitaler Kompetenzen entwickelt
- Zehn sog. "Future Skills" entwickelt

Lernkonzept WBA

- Netzwerk für WBA "Weiterbildung der Zukunft" aufgebaut
- "Learning Steps" als operationalisiertes Weiterbildungskonzept entwickelt

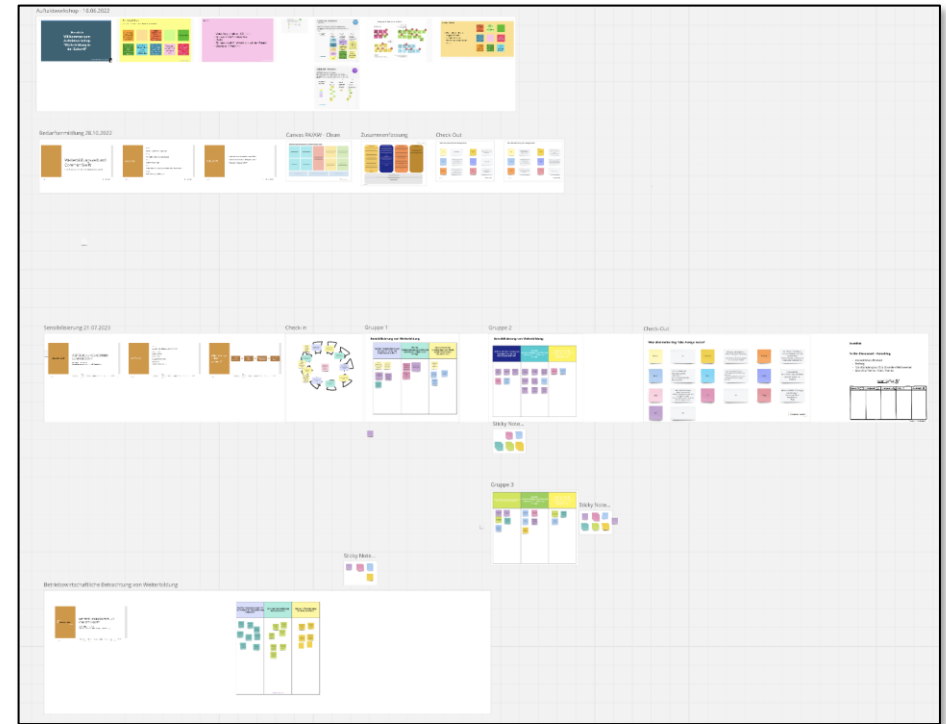
Zusammenarbeit mit WBA zur Weiterentwicklung des bestehenden Angebots und Vernetzung mit Expert:innen



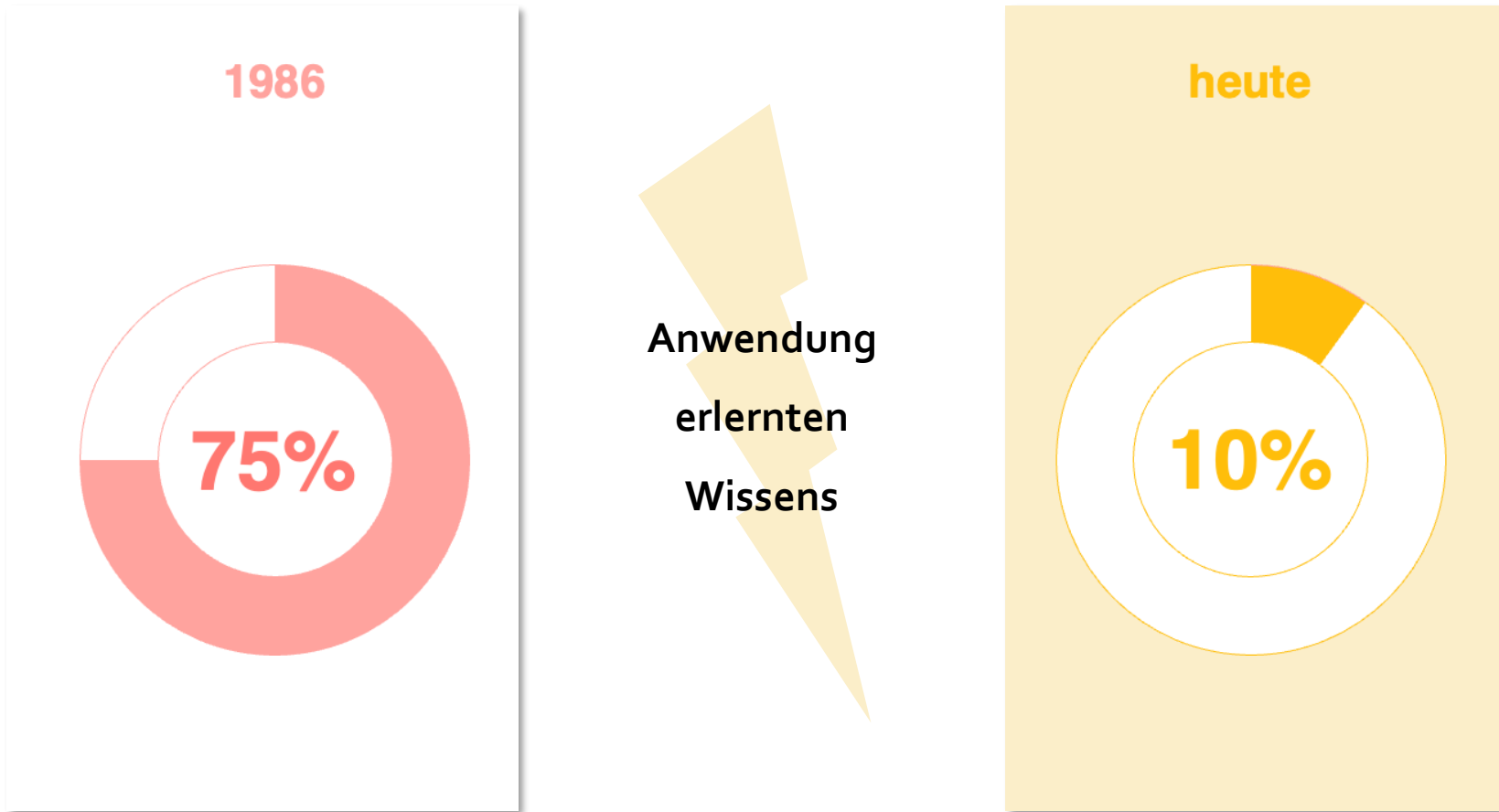
Das Netzwerk "Weiterbildung der Zukunft"

- Über 20 Teilnehmer:innen aus unterschiedlichen Weiterbildungs-unternehmen
- 12 Veranstaltungen
- Gemeinsamer Auftritt beim NORDBEAT 2023
- Unterschiedliche Themenbereiche
 - Bedarfsermittlung
 - Sensibilisierung von Unternehmen für Weiterbildung
 - Future Skills für Mitarbeitende im Kontext "Lebenslanges Lernen"
 - Einsatz von KI
 -

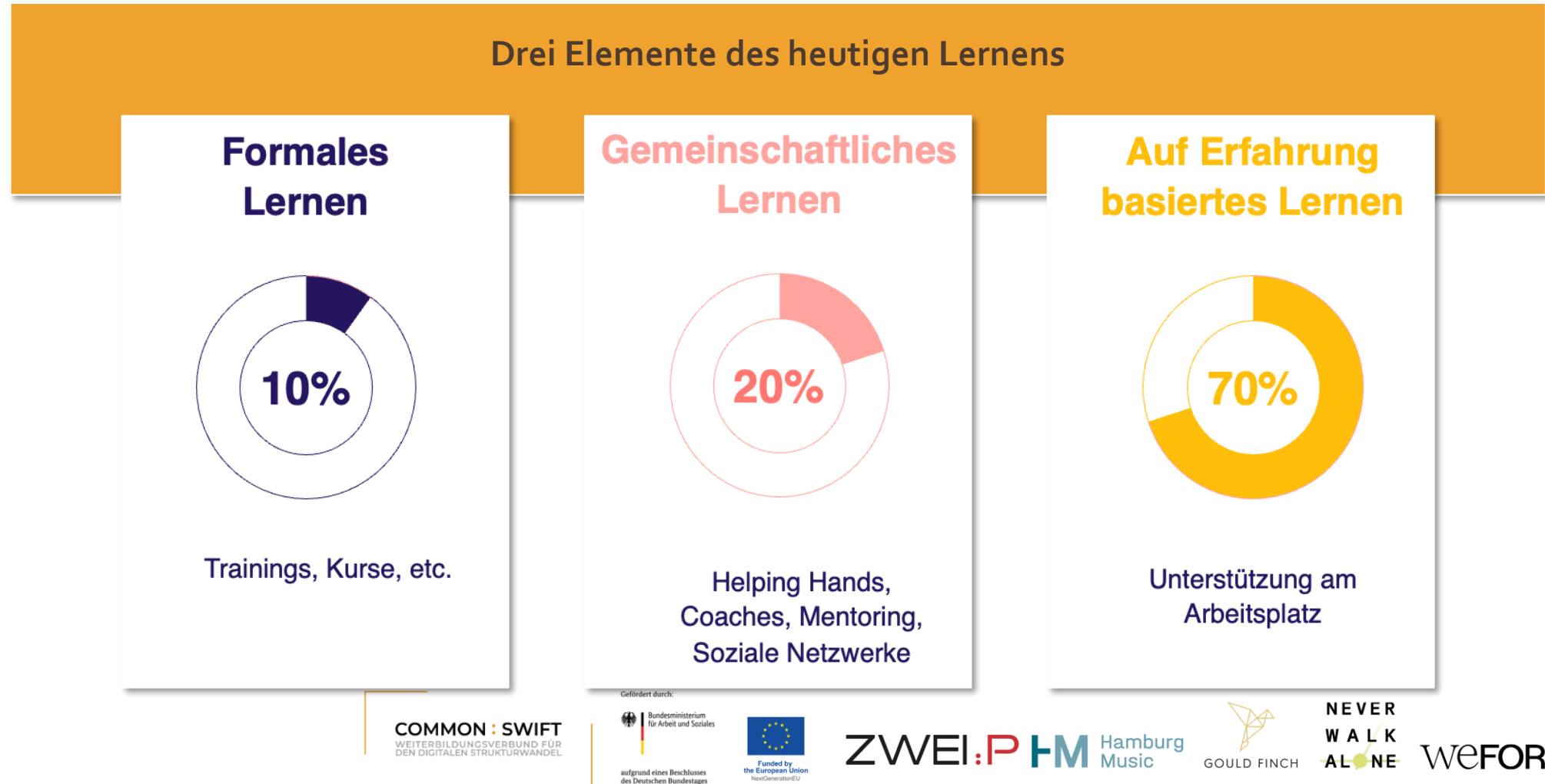
Ergebnis



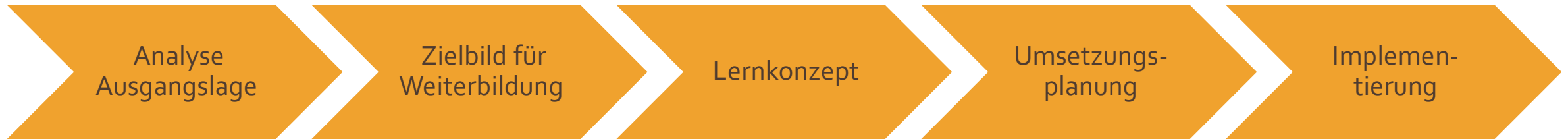
Signifikanter Abfall bei der Anwendung des erlernten Wissens innerhalb von knapp 40 Jahren



Lernen findet heute zu über 2/3 praxisbezogen am Arbeitsplatz statt – Nur noch ein kleiner Teil ist formales Lernen



Modell der Learning Steps ermöglicht WBA neue Angebote flexibel für den Bedarf der KMU zu entwickeln



Rahmenbedingungen

- Lernbereitschaft MA
- Unternehmenskultur
- Stakeholder
- Projektteam

Metriken

- Kompetenzentwicklung
- Effektivität

Lernende

Organisation

- Definition
- Leitbild als Fixpunkt
 - Vision
 - Mission
 - Werte

Status Quo

- Infrastruktur
- Know-How

WB-Bedarf

- Arbeitsprozesse
- GAP Analyse
- Know-How

Bereitstellung Wissen

- Inhaltlich
- Technisch

Definition & Priorisierung

- Maßnahmen/ Initiativen anhand des Leitbilds u. Wirtschaftlichkeit

Roadmap

- Zeit, Budget, Umfang

Fördermittelberatung

- Budgetabgleich

Bereitstellung

- Technisch
- Inhaltlich

Roadmap

- Zeit, Budget, Umfang

Bildungsträger

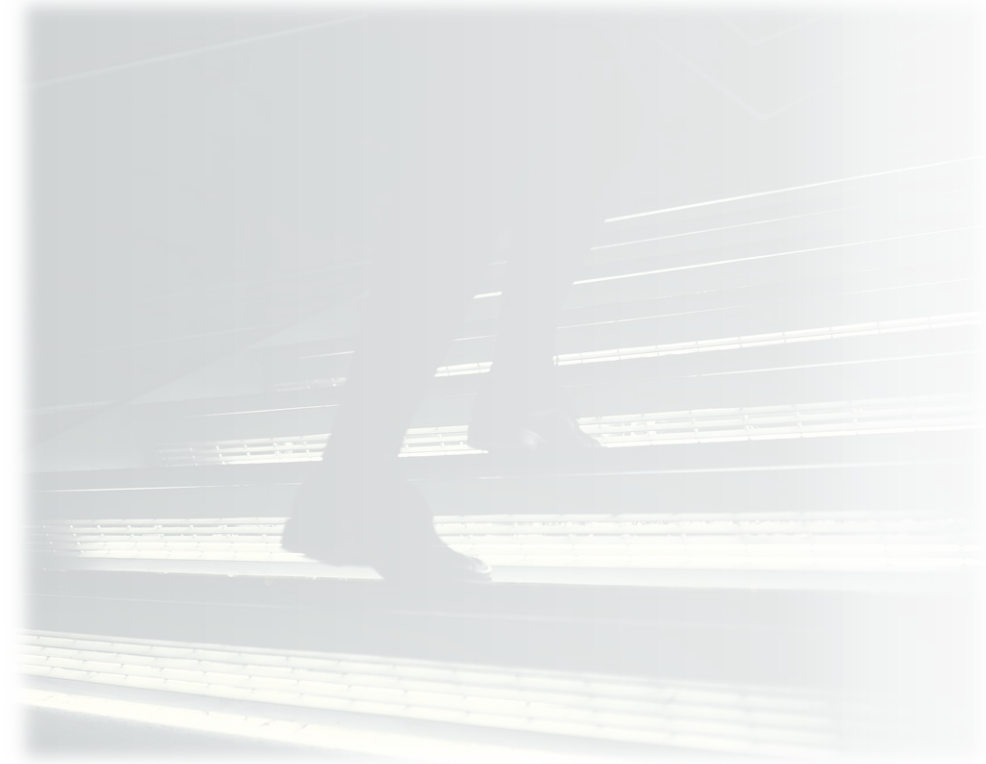
- Ggf. Auswahl

KVP

- Analyse Metriken
- Anpassung

Ausblick

Mögliche Ergebnisverwendung und nächste Schritte



Kooperation hat zusätzliche Ansatzpunkte ans Licht gebracht, deren weitere Bearbeitung empfehlenswert erscheint



Ansatzpunkte aus Sicht der KMU

- Begriff "KMU" sehr weit gefasst – Ein differenziertes Angebot für unterschiedliche Unternehmensgrößen und digitale Reifegrade scheint angebracht
 - KMU teilweise nicht ausreichend digitalisiert, um in diesem Kontext an Weiterbildung zu denken
- Häufig keine klare Zuständigkeit für Weiterbildungen in KMU – Ansprache und Beauftragung erschwert



Ansatzpunkte aus Sicht der WBA

- Großteil des Weiterbildungsangebots nicht passend für die individuellen Digitalisierungsanforderungen von KMU, aufgrund des standardisierten Angebots



Ansatzpunkte aus Sicht der Fördermittel

- Zugang zu Fördermitteln ist für viele KMU nicht transparent genug
- Voraussetzungen für Förderung entsprechend häufig nicht dem Weiterbildungsbedarf, der aus der Digitalisierung heraus besteht (Was kommt nach dem Excel-Kurs?)

Mentimeterumfrage

1. Welchen Stellenwert hat Weiterbildung in Ihrem/eurem Unternehmen?
2. Welcher Zugang zum Thema Weiterbildung ist für Sie/euch der passende Weg?
3. Was sind aus Ihrer/ eurer Sicht die zentralen Gelingensbedingungen für die Teilnahme an einer beruflichen Weiterbildung?



Austausch und Fragen

Vielen Dank für die Gelegenheit zur
Kooperation der letzten drei Jahre!

Für Fragen und zum Austausch stehen wir
gerne zur Verfügung!