



Impulsreferat

Digital kompetent – Sind wir bereit für Kompetenzentwicklung im Zeitalter der digitalen Transformation?

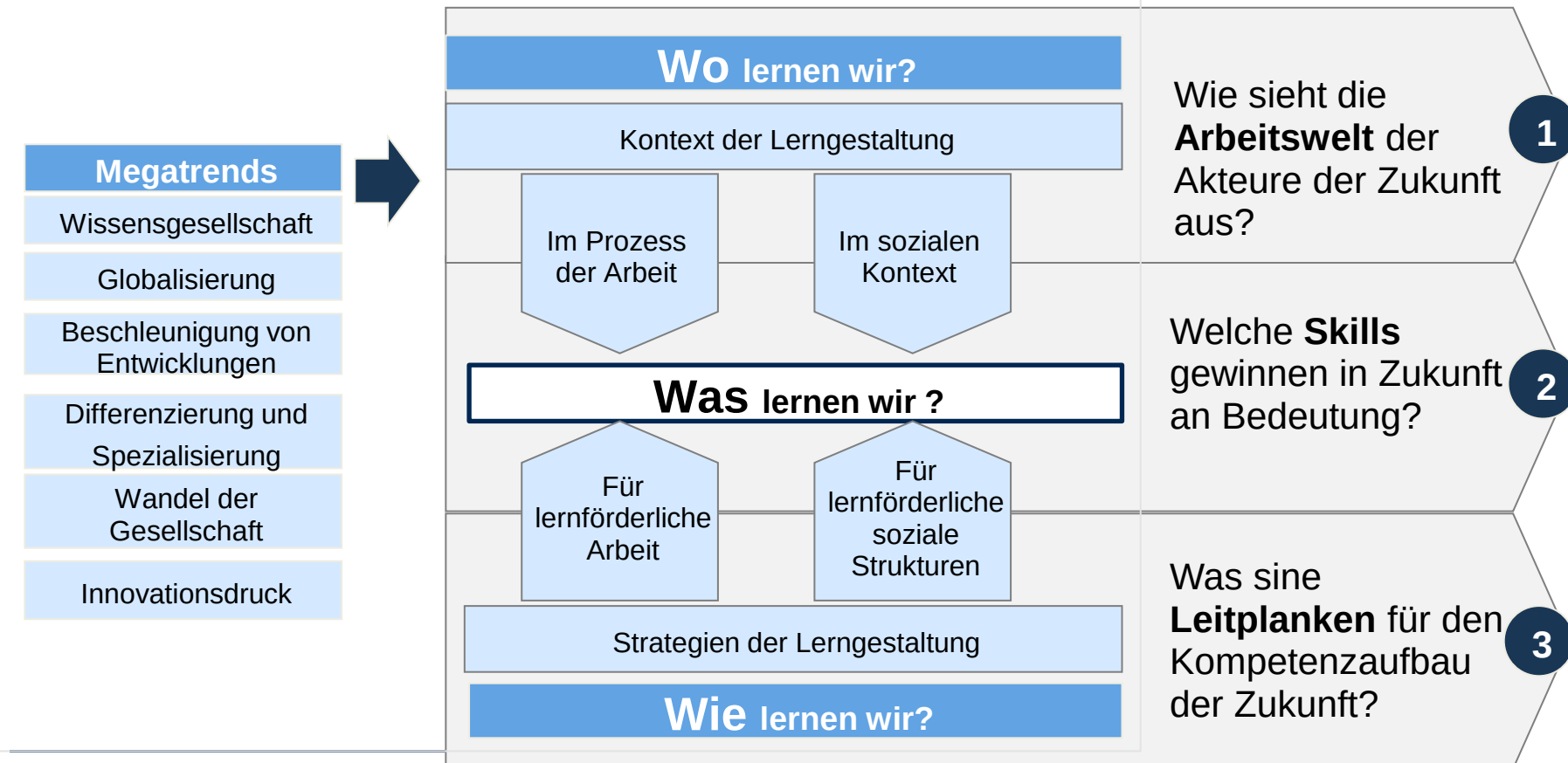
Dr. Kai Reinhardt

ABWF - Innovationskreis Lernen im Wandel, Berlin 10. Juli 2014

Ankopplung an Zukunftsstrategie des ABWF

Kontext des Lernens (u.a. Humanisierung der Arbeit, Wissensmanagement etc.)

Fragen zur zukünftigen Arbeitswelt:



Sozioökonomische Trends transformieren die Arbeitswelt, wie wir sie heute kennen.

Veränderungen der inneren und äusseren Umwelt

... führen zu ganzheitlichen Veränderungen in mikroökonomischen Organisationsstrukturen, z.B.



Chancen & Risiken

Chancen & Risiken



Quelle: Reinhardt: „Organisationen zwischen Disruption und Kontinuität“, 2014

Megatrend Globalisierung: Grenzenlose humane Interaktion

Wie wirkt Globalisierung?

- «Amalgamierung» von Ideen, Sprachen und Kultur
- Entgrenzung von Mitarbeitern
- Always-on Mentalität, Interkonnektivität
- Explosion globaler Finanzströme

Folgen für die neue Arbeitswelt



Offene Kommunikation

Was ist der individuelle Wertbeitrag?

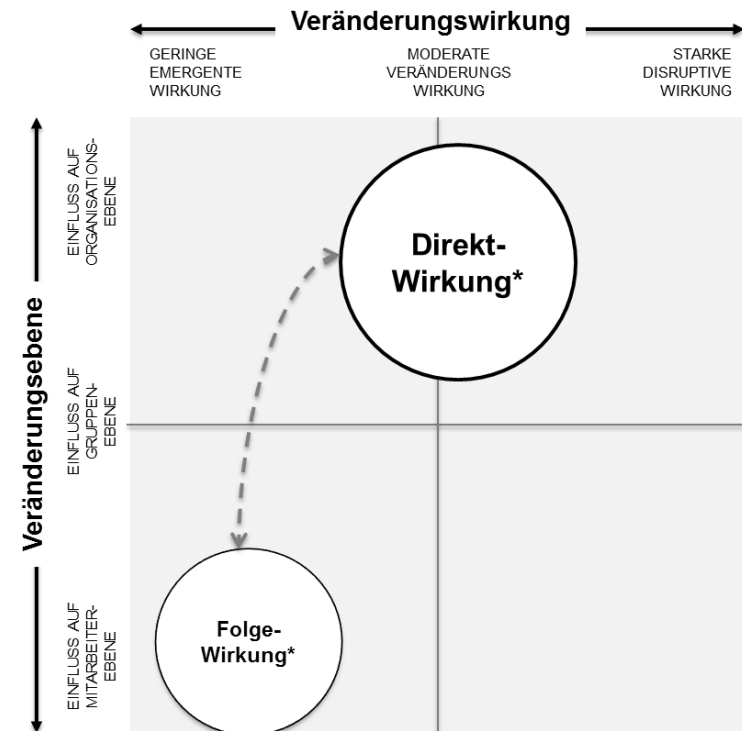
Balance zwischen geschäftlichem Erfolg und sozialen Verpflichtungen

Neue Rolle der Stakeholder

Individuelle Produktivität

Ergebnisse der Transformations-Forschung

Globalisierung beeinflusst primär die wertnomierenden Strukturen der Gesamtorganisation und in Folge das Verhalten der Mitarbeiter.



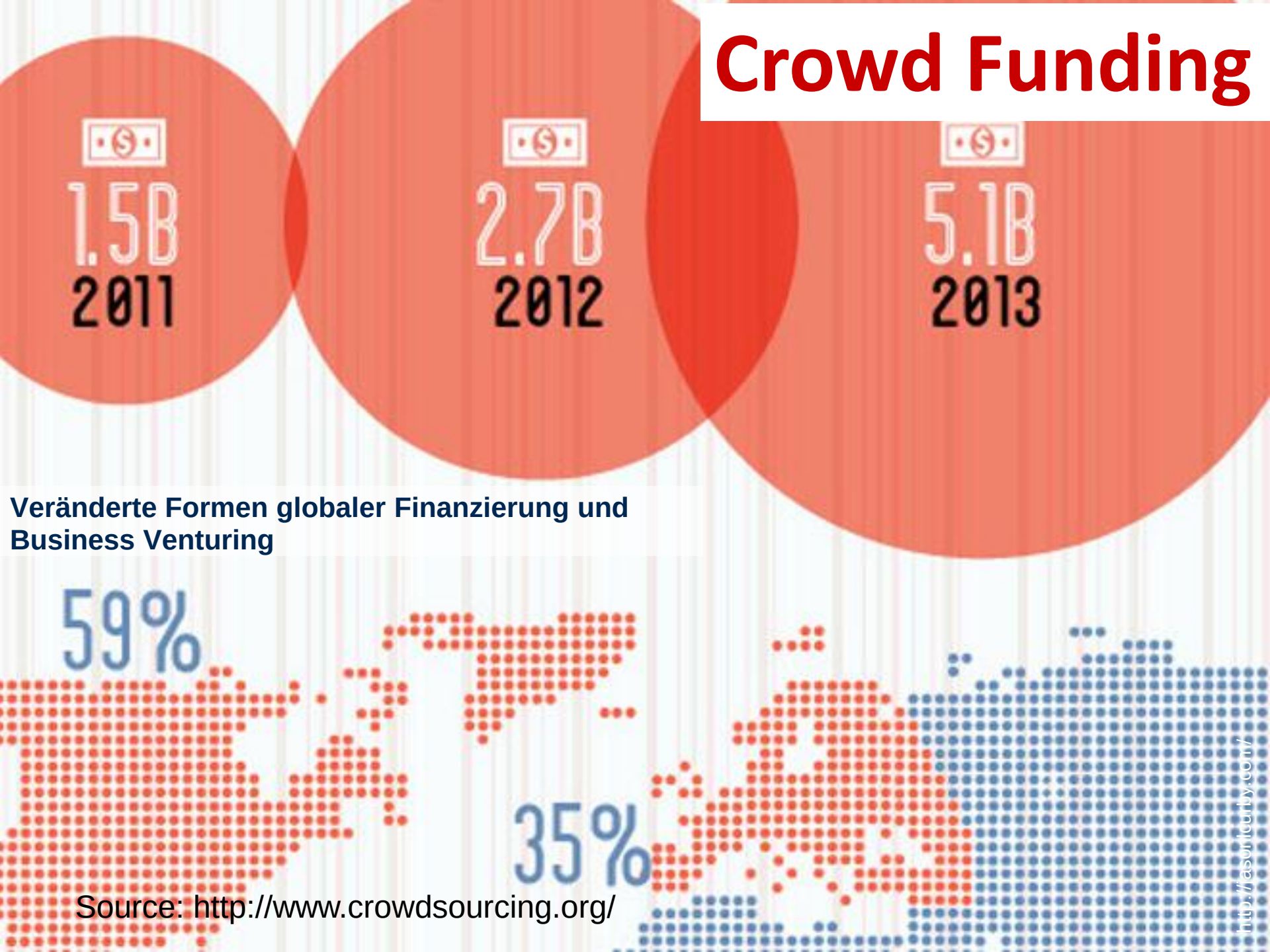
Quelle: Reinhardt: „Organisationen zwischen Disruption und Kontinuität“, 2014

Internet of Things

Änderung der zukünftigen Wertschöpfung in der Produktion



Crowd Funding



1.5B
2011

2.7B
2012

5.1B
2013

Veränderte Formen globaler Finanzierung und
Business Venturing

59%

35%

Source: <http://www.crowdsourcing.org/>

Megatrend Demographie: Ein neues „Workforce Mashup“

Wir wirkt demographischer Wandel?

- Generell alternde und abnehmende Arbeitnehmerschaft
- Menschen leben generell länger
- «Zweite» Karrieren auch in hohem Alter
- Junge Arbeitnehmer sind Digital Natives

Folgen für die neue Arbeitswelt



Größere Diversität durch Alter, Gender & Ethnien

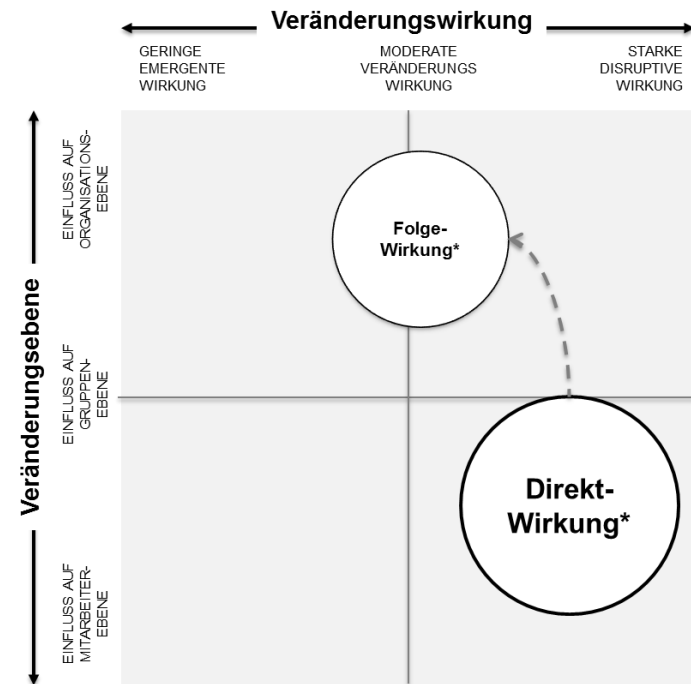
Mix zwischen digitalen und analogen Kohorten

Generationen definieren sich stärker über Technologie-Erfahrungen

Transition von Quantität zu Lebensqualität

Ergebnisse der Transformations-Forschung

Demographischer Wandel beeinflusst primär die strukturellen Subsysteme der Organisation und hat insbesondere auf die Arbeitnehmerschaft einen disruptiven Einfluss.



Quelle: Reinhardt: „Organisationen zwischen Disruption und Kontinuität“, 2014

A photograph of Mark Zuckerberg speaking on a stage. He is wearing a dark grey t-shirt and holding a microphone in his right hand, with his left hand open in a gesturing motion. The background is a large screen displaying the words "PEOPLE FIRST" in white, bold, sans-serif capital letters against a blue and green gradient.

PEOPLE FIRST

Entrepreneurship

Neue Führungskultur, Expertentum und
Mentalitäten verändern die Wirtschaft



Technology Worker

Durchschnittsalter:

I.B.M (38 years old)

Oracle (38)

Nokia (36)

Dell (37)

Sony (36)

Facebook (28)

Zynga (28)

Google (29)

Monster.com (30)

Quelle:

<http://bits.blogs.nytimes.com/>

Megatrend Technologie: Jeder wird zum Networker

Wir wirkt Technologie?

- Exponentielle Zunahme mobiler Devices
- Web 2.0 Networking Technologien als Mainstream
- Videotelefonie ersetzt Geschäftsreisen
- Facebook ist das drittgrößte Land der Erde

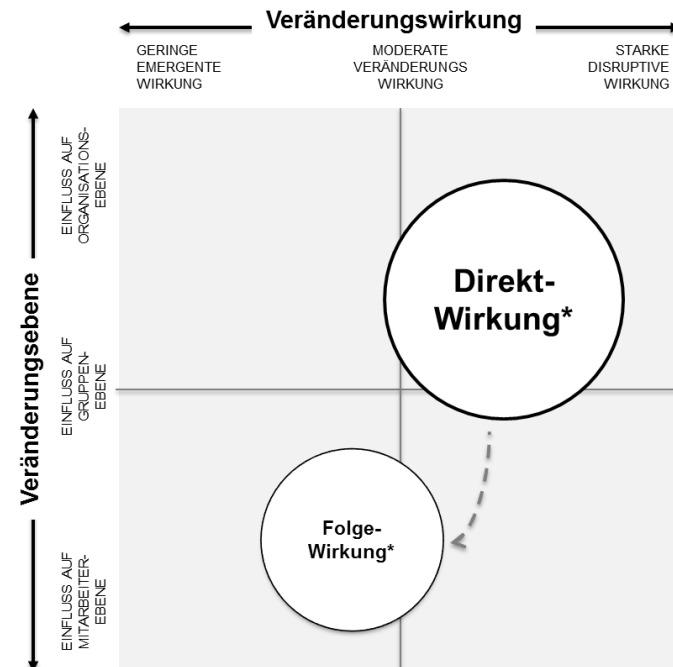
Folgen für die neue Arbeitswelt



- Tools und Technik verändert Arbeit
- Mobilisierung der Arbeit
- Umfassende Informiertheit
- Konversationen enden nicht
- Auflösung der Trennung zwischen privatem und beruflichem Leben
- Neue Geschäftsformen (Co-Creation)

Ergebnisse der Transformations-Forschung

Zunahme der Schnelligkeit von Innovationszyklen und zugleich höherer Unsicherheit auf der Akteursebene



Quelle: Reinhardt: „Organisationen zwischen Disruption und Kontinuität“, 2014

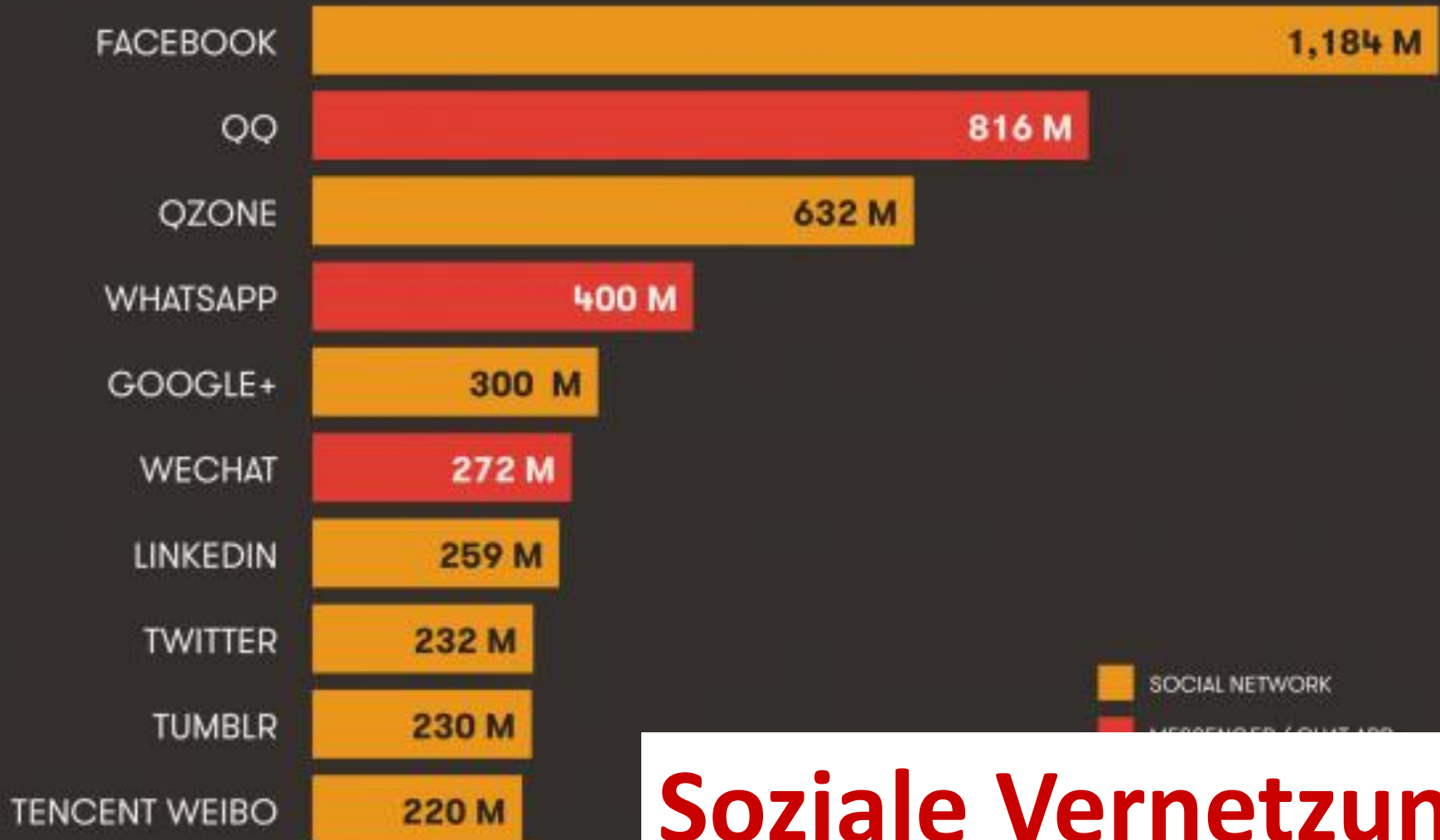
Information Mashup

Source: <http://smartmobilefactory.com>



JAN
2014

ACTIVE USERS BY SOCIAL PLATFORM



Soziale Vernetzung

Daraus entstehen Diskrepanzen zwischen der Lebenswelt qualifizierter Arbeitnehmer und der Realität der Arbeitgeber.

Traditionelle Arbeitswelt

Kontrolle & Hierarchie

Prestige, Status

Qualifikation

Work-Life-Balance

Geschäftseinheiten, Abteilungen

Neue Lebenswirklichkeit

Flexibilität & Autonomie

Selbstverwirklichung

Potenzial maximieren

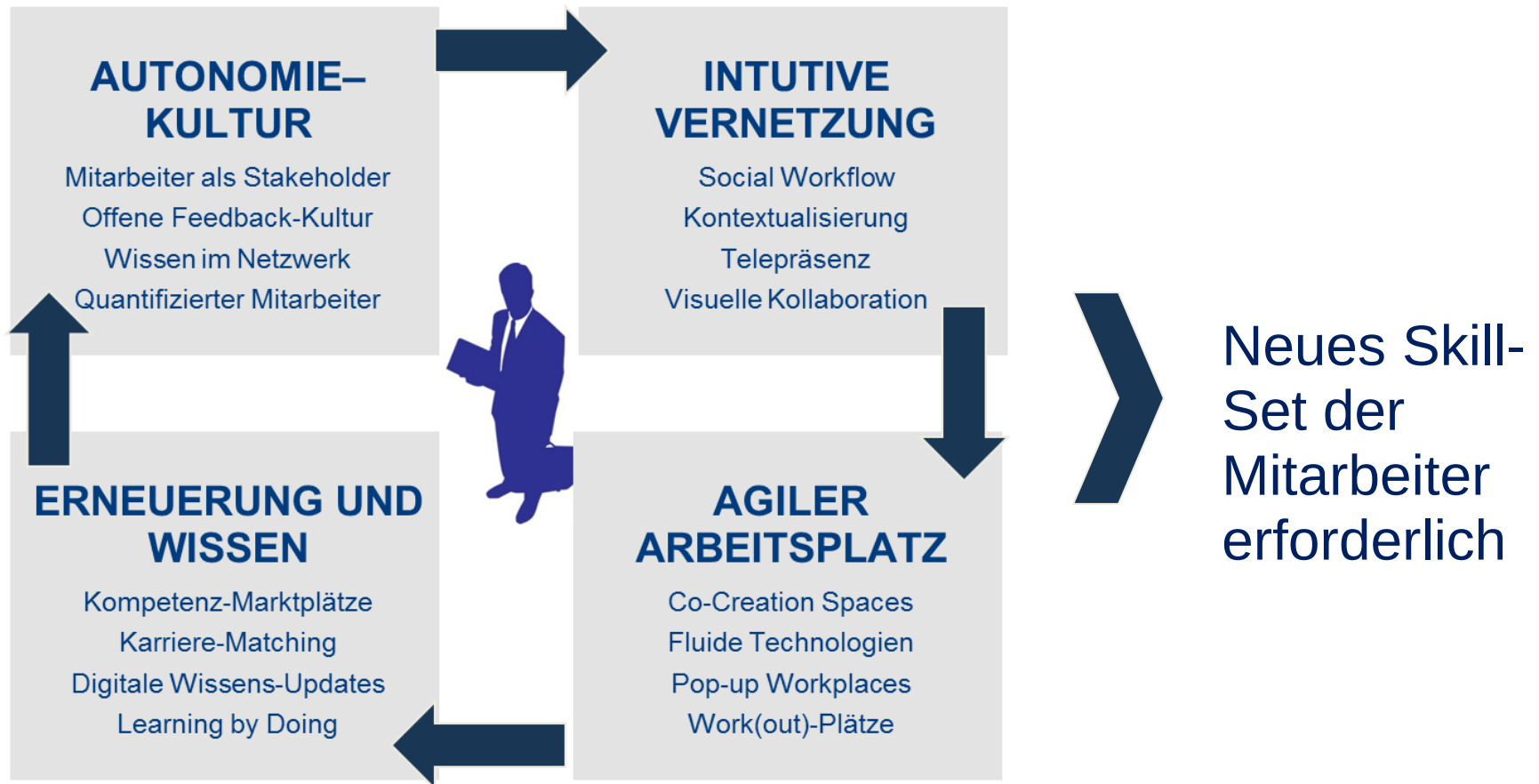
Work-Life-Integration

Wissensgemeinschaften, Netzwerke

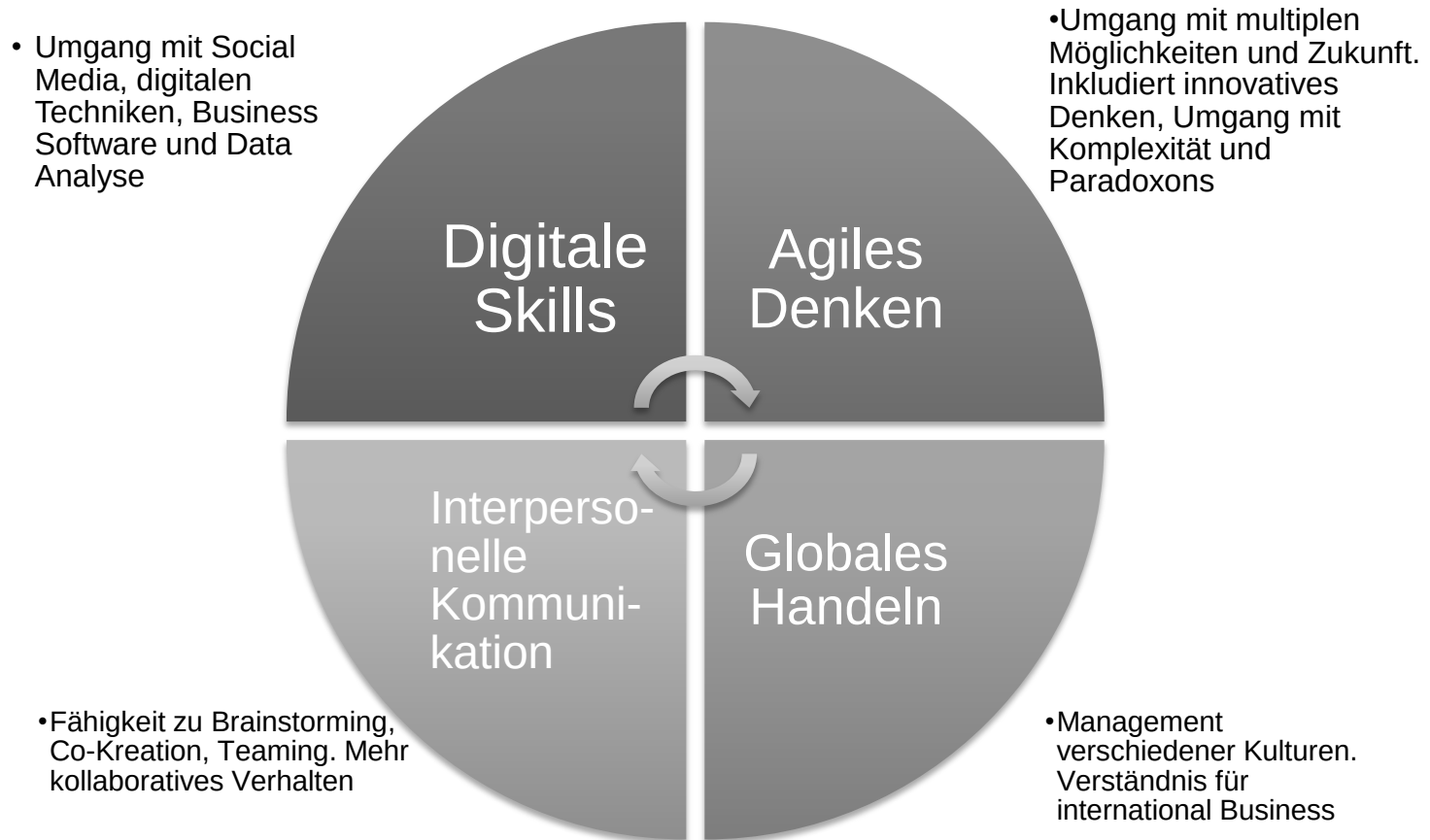
Transformation der Arbeitsformen und Arbeitsumgebungen

Quelle: Beispiele aus Studie „Transition to Workforce 2020“, Cisco 2011, S. 16

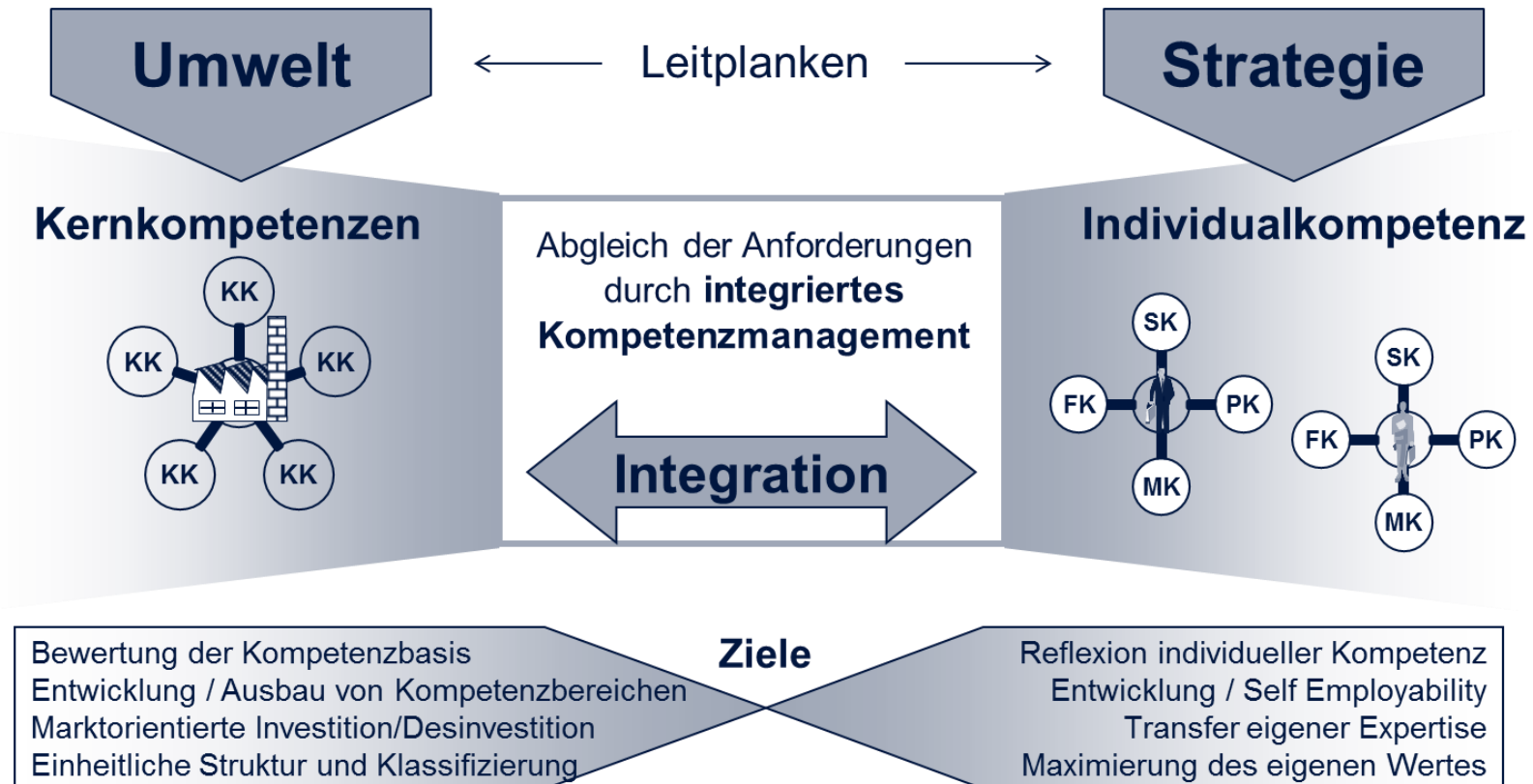
Unternehmen sind gefordert neue Rahmenbedingungen zu schaffen innerhalb derer Mitarbeiter kompetent agieren können.



Auf einer Metaebene ergibt sich folgendes Skill-Set für die nächste Dekade.



Zusammenführung über ein agiles Kompetenzmanagement durch Abgleich zwischen Umwelt und Kompetenzstrukturen im Unternehmen.



Zur Diskussion

Die folgenden Fragen sollten im Kontext der Überführung der Feststellungen in einen Anwendungskontext diskutiert werden:

- Wie wirken sich die Veränderungen auf die betriebliche Kompetenzentwicklung aus?
- Wie lassen sich mit einem Kompetenzmodell diese Entwicklungen antizipieren?
- Inwieweit verändern die Entwicklungen die Art und Weise zu lernen?
- Was sind die individuellen Folgen für die Wissensarbeiter?

Kontakt

Dr. Kai Reinhardt

E-Mail: kai.reinhardt@gmail.com

Twitter: @KaiReinhardt

www.kompetenzen-managen.de



Organisationen zwischen Disruption und Kontinuität (Reinhardt 2014)

Analysen und Erfolgsmodelle zur Verbesserung der Erneuerungsfähigkeit von Organisationen durch Kompetenzmanagement



Kompetenzmanagement in der Praxis (North, Reinhardt 2012)

Mitarbeiterkompetenzen
Systematisch Identifizieren,
Nutzen Und Entwickeln
2. Auflage Springer Verlag,
2012



Wissen verlagern (Peters, Reinhardt, Seidel 2006)

Risiken und Potenziale
von Standort-
verlagerungen

Gabler-Verlag, 2006