

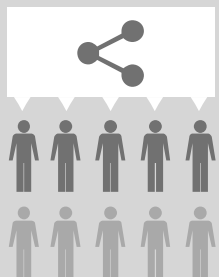
Kompetenzen für die digitale Welt

Thomas Leubner | 18.11.2015

**„Die digitale Revolution ist weit bedeutender
als die Erfindung der Schrift oder selbst des
Drucks.“**

Douglas Engelbart, Computer- und Internet-Pionier, 1925 – 2013

Digitalisierung wirkt sich auf Human Resources aus



5 von 10

Arbeitsuchende nutzen soziale Medien bei ihrer Stellensuche



2 Personen

registrieren sich jede Sekunde bei LinkedIn



1.065.000

Nachrichten, Kommentare und „Likes“ im Siemens Social Network



47%

der Millennials geben an, dass die Online-Reputation eines zukünftigen Arbeitgebers genauso viel zählt wie das Stellenangebot¹

¹ Laut einer Umfrage von Spherion Staffing

Die „Next Gen“ stellt klare Erwartungen an zukünftige Arbeitgeber

"Generation Y" – "Gen Y" – "Millennials"

Aufgewachsen mit dem Internet und Digitaltechnologien
Erlebnisfreude – Spaß – Abneigung gegen Routine –
Flexibilität – Familienzentrierung
Streben nach klaren Karriereperspektiven



1980

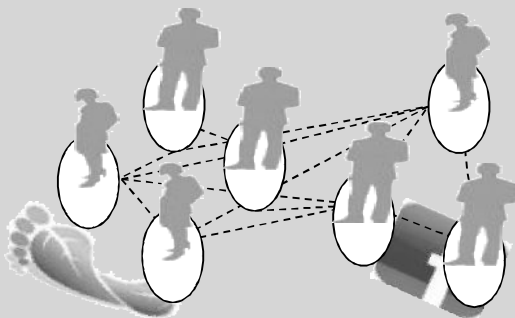
1990

2000

2010

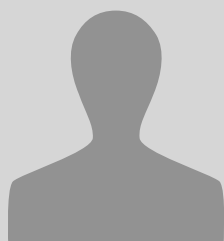
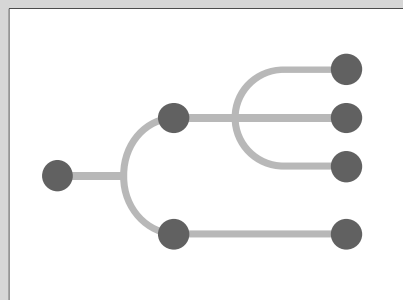
"Generation Z" – "Gen Z" – "Digital Natives"

Hineingeboren in eine digitalisierte Welt
Weltweite Kontakte, Vernetzung,
ständige Verfügbarkeit von Informationen
Soziales und ökologisches Verantwortungsbewusstsein

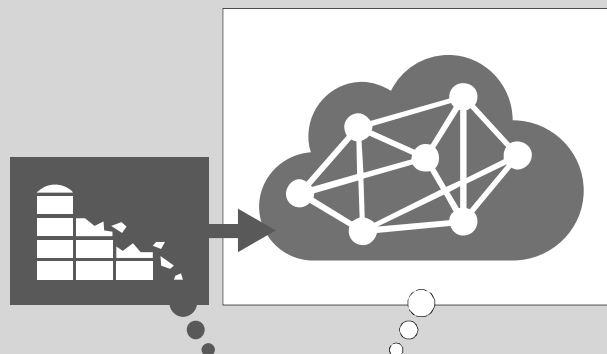


Digitale Kompetenzen und Kulturwandel sind unabdingbar für die digitale Transformation

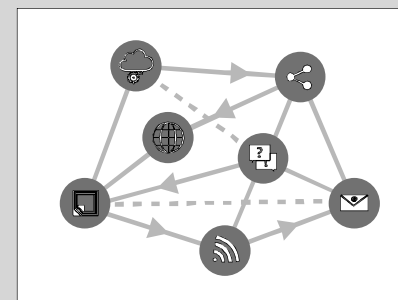
Entwicklung von Fähigkeiten



Abbau von Silos



Experimentelles Denken



Folgen der Digitalisierung für den Arbeitsplatz

**Digitale Fähigkeiten sind
Standardanforderungen wie
Analytik und Problemlösung**

**Analytik dominiert
Entscheidungsprozesse**

**Innovation wird zur
Aufgabe eines jeden**

**Manuelle Arbeit und Routineauf-
gaben verlieren an Bedeutung**

**Geburt der „Human
Cloud“ und Gilden**



Digitalisierung ermöglicht mehr Flexibilität am Arbeitsplatz

**Neue Definition der
Mitarbeiterführung**

**Alternative beruf-
liche Laufbahnen**

**Flexibilität
in Bezug auf
den Arbeitsort**



**Größere Vielseitigkeit und
Komplexität der Aufgaben**

**Flexibilität
bei der Arbeitszeit**

**Neue
Arbeitsweisen**

Ein digitales Unternehmen nutzt soziale Medien als routinemäßigen Kommunikationskanal



Das Siemens Social Network

- Direkter Zugang zu relevanten Informationen, Experten und Know-how
- Kommunikation und Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen aus allen Siemens-Bereichen
- Zugänglich für alle Siemens-Mitarbeiter weltweit (heute 160.000 aktive Nutzer)
- Zahl der Nutzer steigt rasant: +51% in den letzten 12 Monaten

Ein digitales Unternehmen braucht eine neue Führungskultur

Unsere Führungsprinzipien basieren auf der Eigentümerkultur:



- ✓ Entscheidungsprozesse beschleunigen
- ✓ Vorbild sein, Mitarbeiter vertrauen und befähigen
- ✓ Flexibilität im Führungsstil
- ✓ lebenslanges Lernen
- ✓ Fehler zulassen
- ✓ Potenziale fördern
- ✓ offene Kommunikation und Vertrauen
- ✓ Chancen ergreifen / Risikobereitschaft zeigen

Neue Lernformen in der digitalen Welt Beispiel Hackathon

- ✓ Cross-funktionales Team: Softwarearchitekten, Softwareentwickler, Hardwareentwickler, Elektronik und Mechanik



- ✓ Aufgabe: Entwicklung eines cyber-physischen Prototypen an einem Tag
- ✓ Lernerfolg: Durch schnellen Austausch von know-how und konkreter Anwendung entsteht ein funktionsfähiges System in kürzester Zeit

Industrie 4.0@Ausbildung - Das Projekt zeigt den Bedarf, die Kompetenzen unserer Nachwuchskräfte anzupassen

TOP 25 von Industrie 4.0 betroffene Kompetenzen

Informationstechnik

- Cloud Computing
- Datenbanken
- Infrastruktur- und Verbindungstechnik
- IS/DS und Security
- Server- und Speichertechnologien
- Netzwerkprotokolle/ IP-Adressierung
- Netzwerktechnik
- Virtualisierung
- Softwareentwicklung
- Anwendungsentwicklung

Überfachliches

- Lean Management
- Medienkompetenz
- Projektmanagement
- Prozessmanagement
- Selbstgesteuertes Lernen
- Selbstmanagement
- Systemisches Denken
- Wissensmanagement

Elektronik / Mechatronik

- Embedded System
- Identifikationssysteme
- Sensorik/Aktorik
- Robotik

Betriebswirtschaft

- Data Analytics
- Geschäftsmodellentwicklung und -planung

Maschinenbau

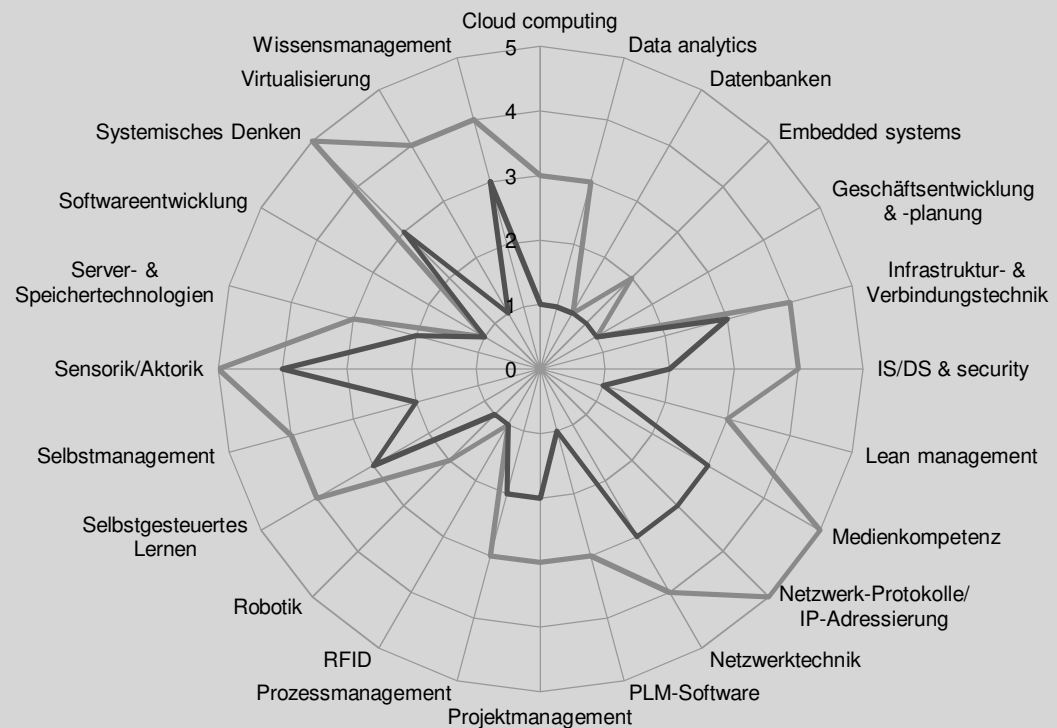
- PLM Software

Kompetenzverschiebung identifizierter Rollen

Basierend auf 25 Anwendungsfällen können sich je Rolle Verschiebungen von Industrie 4.0 relevanten Kompetenzfeldern ergeben

Diese Vorgehensweise stellt folgendes sicher:

- ✓ Keine Annahmen
- ✓ Hoher Realitätsbezug
- ✓ Hoher Praxisbezug
- ✓ Repräsentative Erhebung



Beispiel: **Service-Techniker**

— Heute/IST — Morgen/SOLL

Auswirkungen der Digitalisierung auf berufliche Ausbildung, Weiterbildung und embedded learning

- ✓ Die grundständige Ausbildung bleibt in den meisten Aspekten wichtig
- ✓ Konsequente Anpassung aller Berufe auf Digitalisierung ist notwendig
- ✓ Spezifische Weiterbildungsangebote für alle Mitarbeiter werden immer wichtiger
- ✓ Embedded learning am Arbeitsplatz ermöglicht schnelle Bereitstellung von Kompetenzen
- ✓ Digitale Lernplattformen werden immer wichtiger, z.B. Videoplattformen, e-learning-Anwendungen
- ✓ die „time to competence“ verkürzt sich

