

MoLeWa – Mobilität Leipzig im Wandel



MO
LE
WA
Mobilität
Leipzig im
Wandel

Cluster
Informations-
technologie
it-mitteldeutschland.de



20. April 2023
Workshop IT

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Gruppenarbeit zu digitalen Kompetenzen in der zukünftigen Arbeitswelt

egamaster

EINGRENZUNG
→ AUTOMOBIL-
ZULIEFERINDUSTRIE

KOMMUNIKATIONS-/
FEEDBACK-
FÄHIGKEITEN

QUALIFICATIONS-
TOOL FÜR
BEDARF

KOMPETENZ-
ANGEBOT
DER MA
[ANALOG + IXC]

AUFNAHME DIGITALER
KOMPETENZ IN DEN
QUALIFIZIERUNGS-
BEDARF

DATEIPOOL
AUSWERTEN

VERBESSERUNG-
POTENZIALE DURCH
DIGITALISIERUNG
→ TOOL

VERSTÄNDNIS FÜR
KOMPETENZ-
ERWEITERUNG

ZIELGRUPPEN
ERKENNEN
[WELCHE MA WOFÜR?]

VORAUSSCHAUENDE
SICHT AUF
ENTWICKLUNG U.
BEDARF

DIFFERENZIERUNG
DER DIGITALEN
KOMPETENZEN

AUSWERTUNG
VON TEST +
NEUERUNGEN

QUALIFIZIERUNG ENTWICK-
LUNG WERTSCHÖPFUNGSKETTE
FÜR INNOVATION/IDEEN

DEN MEHRWERT
VON DATEN/DATEI-
POOLS ERKENNEN

ZUKUNFTSVISION
MIT DATEN UNTER-
STÜTZEN

AUSWERTUNG VON
DATEN ZU STRATEGI-
SCHEN ZWECKEN

Leitfragen (Auswahl)

- Welche digitalen Kompetenzen benötigen Beschäftigte in unseren regionalen Betrieben innerhalb der nächsten 5 Jahre?
- Müssen alle Kompetenzen beim Auftraggeber sein?
- Mit welchen Maßnahmen können wir regional dafür sorgen, dass Beschäftigte diese Kompetenzen räumlich deckend erhalten?
- Welche Qualifizierungsmaßnahmen sind aus Ihrer Sicht dazu notwendig bzw. ratsam?
- Sind wir im Bereich der Aus- und Weiterbildung für IT / Softwareberufe derzeit in der Region a) Sicht gut aufgestellt?
- Welche neuen Wertschöpfungspotentiale in der Region können wir durch die Etablierung neuer Dienstleistungen/Softwarekompetenzen erreichen und was müssen wir dafür tun?

Leitfragen (Auswahl)

- Welche digitalen Kompetenzen benötigen Beschäftigte in unseren regionalen Betrieben innerhalb der nächsten 5 Jahre?
- Müssen alle Kompetenzen beim Auftraggeber sein?
- Mit welchen Maßnahmen können wir regional dafür sorgen, dass Beschäftigte diese Kompetenzen räumlich deckend erhalten?
- Welche Qualifizierungsmaßnahmen sind aus Ihrer Sicht dazu notwendig bzw. ratsam?
- Sind wir im Bereich der Aus- und Weiterbildung für IT / Softwareberufe derzeit in der Region a) Sicht gut aufgestellt?
- Welche neuen Wertschöpfungspotentiale in der Region können wir durch die Etablierung neuer Dienstleistungen/Softwarekompetenzen erreichen und was müssen wir dafür tun?

WIE MA
MITNEHMEN?
⇒ MOTIVATION

Faktor ZEIT

KOMMUNIKATION

Zeit für Qualifizierung zu schaffen, bringt Mehrwert

Lernen ist Kommunikation

Kommunikation zum Lernthema machen

• mit den MA arbeiten, die da sind

• angemessene Inhalte

• realistische Ziele

• Perspektiven bieten

• Lernnuggets - Inhalte in kleinen Portionen

• Mensch als emotionales Wesen - Mensch im Mittelpunkt

Sichere Räume (innen + außen) für Weiterbildung

Feedbackkultur im Unternehmen - Offenheit & Ehrlichkeit

• Nudging

• Sharing

• Gruppeneffekt

Erfassen informeller erworbenes Know-how von MA

Betroffene zu Beteiligten machen!

Verbindliche Vereinbarungen zum Lernen "on the job / during working hours"

harte + weiche Inhalte kombinieren

Inhalte zur Entfaltung der Persönlichkeit, Kommunikation

MA übernehmen mehr Verantwortung & Initiative

Unternehmenserfolg sichern

Mitarbeiterbindung

Sicherheit für Beschäftigte & Unternehmen

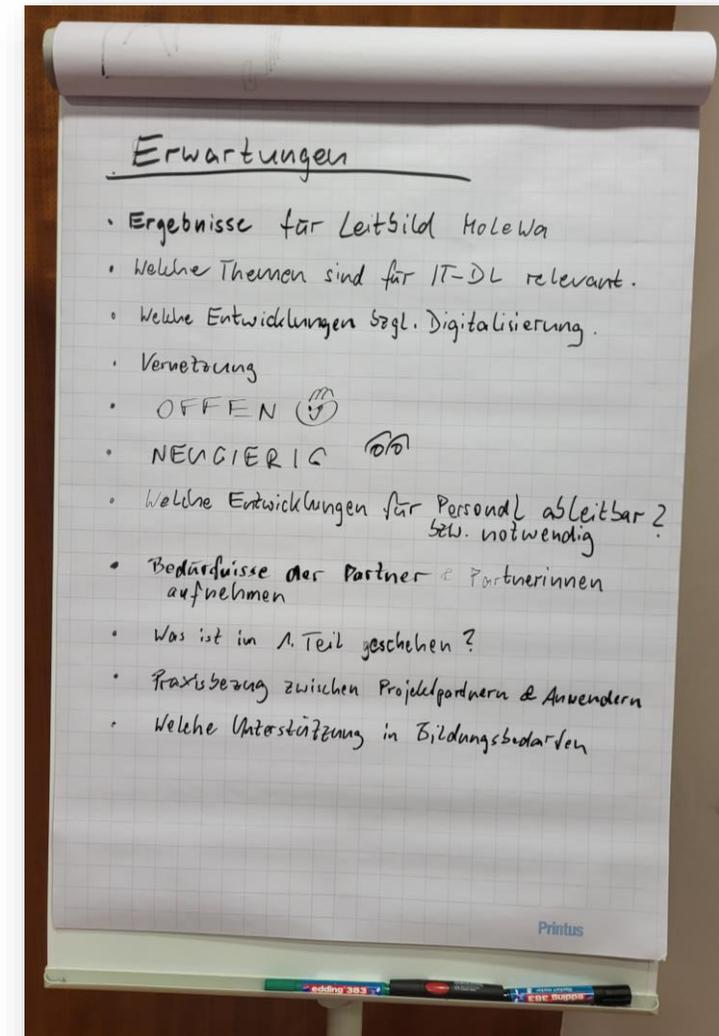
NEUGIER wecken
→ Spielereiisch lernen?

NEUGIER fördern
→ Interessen - geleitet?

Weg:
E-learning
Social Media
Trainer
KI
Foren
Chats
⇒ Offen

Erwartungen

- Was sind Ihre Erwartungen an zukünftige Workshops im Rahmen des MoLeWa Projektes?
- Was benötigen Sie zukünftig?
- Was würde Sie als positiv und was als negativ an den erlebten Workshopformaten beschreiben?



Workshop IT – strategische Personalplanung

3 Thesen der Personalplanung

Die Belegschaft ist die DNA eines Unternehmens. Denken Sie deshalb voraus und nutzen Sie eine strategische Personalplanung.

Durch eine Soll-Ist-Analyse können Sie künftige Lücken im Personal schließen und Kompetenzbedarfe ermitteln.

Ein Fünf-Schritte-Verfahren hilft insbesondere KMU, die strategische Personalplanung richtig anzugehen und umzusetzen.



Quelle: <https://www.inqa.de/DE/wissen/fuehrung/fuehrungskultur/strategische-personalplanung.html>



strategische Personalplanung am Beispiel von PYTHIA

- PYTHIA entstand auf Grund einer Studie die durch das Institut für Beschäftigung und Employability IBE zum Thema Strategische Personalplanung durchgeführt wurde, diese geht auf den Auftrag der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) zurück
- PYTHIA bietet mehrere Produkte im Sinne eines Werkzeugkastens an, der kleine und mittelgroße Unternehmen dabei unterstützt, eine langfristig ausgerichtete Planung durchzuführen.
- Die einzelnen Instrumente bauen logisch aufeinander auf und bieten praktische Handlungshilfen zur Umsetzung der eigenen Ziele.
- PYTHIA gibt es in verschiedenen Versionen, unter anderem als Basisversion und als Version für Betriebe der Automotive Branche

Quelle: <https://www.personal-pythia.de/starter-set>



Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Initiiert durch:



Erstellt durch:



strategische Personalplanung am Beispiel von PYTHIA

Berücksichtigung der Unternehmensstrategie

- PYTHIA hilft Ihnen dabei, Ihre strategische Personalplanung auf der Basis Ihrer individuellen Unternehmensstrategie durchzuführen.

Berücksichtigung von Kompetenzen der Mitarbeiter*innen

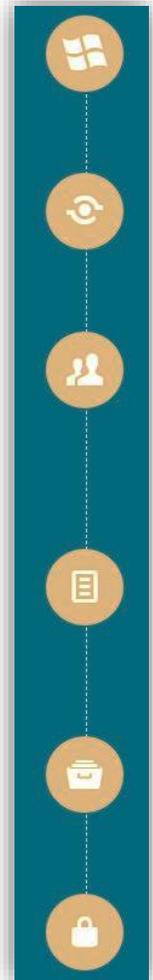
- Mithilfe von PYTHIA können Sie Ihre strategische Personalplanung nicht nur in rein quantitativer Hinsicht durchführen. Zahlreiche Zusatzfunktionen ermöglichen es, auch die Mitarbeiterkompetenzen – insbesondere vor dem Hintergrund der Digitalisierung – in die Planung mit einzubeziehen.

Erstellung eines individuellen Ergebnisberichts

- Nachdem Sie den Planungsprozess durchlaufen haben, erstellt PYTHIA auf Wunsch einen individuellen Ergebnisbericht im Microsoft® PowerPoint®- und/oder PDF-Format. Diesen können Sie zum Beispiel für Präsentationszwecke oder als Gesprächsgrundlage nutzen.

Volle Souveränität über Ihre vertraulichen Daten

- Ihre vertraulichen Daten verbleiben zu jeder Zeit und ausschließlich auf Ihren Geräten und können nicht an uns oder Dritte weitergegeben werden.



Fragen zu den folgenden Workshops?



Team MoLeWa (bfw / IG Metall)

Dr. Michael Schmiedel (Projektleiter)
Mobil: 0175 / 9704377
Mail: schmiedel.michael@bfw.de

Philipp Zänker
Mobil: 0151 / 152 709 74
Mail: zaenker.philipp@bfw.de

Cluster IT Mitteldeutschland

Gerd Neudert (Geschäftsführer)
Mobil: 0157 / 87135317
Mail: gerd.neudert@it-mitteldeutschland.de

Netzwerk Logistik Mitteldeutschland

Tobias Grützner (Netzwerkmanager)
Mobil: 0151 / 20234142
Mail: tobias.gruetzner@acod.de

