

# digital MISFITS Circle Munich

15.04.2020

Zusammenfassung der Gruppenarbeitsergebnisse



Mind- und Skillset in der  
Arbeitswelt der Zukunft



## Frage 1: Was braucht es für ein Mind- und Skillset, um das digitale Zeitalter zu rocken?

### Digitalisierungsbegrifflichkeiten:

- Digitalisation - Technik (geringstes Problem)
- Digitization - Prozesse (müssen angepasst werden)
- Digitale Transformation
  - Der Mensch (“Wie arbeite ich mit diesen Tools?” → Skill- & Mindset)
  - Führungsproblematik
  
- Mit agiler Entwicklung hat sich das “collaborative mindset” entwickelt  
→ Transparenz ist dabei enorm wichtig.
- Eine offene Fehlerkultur & Vertrauen sind die Grundpfeiler für Transformation.
- Scrum mit Rollup-Meetingstruktur zum Ende ist enorm wichtig (checkouts?)

### Mindset:

- Wertschätzung, Vertrauen, Offenheit
- Leuchtturm / Treiber / Role-Model
- Wollen! Machen! Initiative! Einfach ausprobieren und etwas möglich machen, ohne vorher genau zu wissen, wie es geht.
- Neugier! Keine Scheu vor dem Unbekannten. Offenheit, etwas Neues auszuprobieren und erst dann darüber ein Urteil zu fällen.
- Mut! Interesse an etwas/jemandem.
- Andere Ideen / Methoden zulassen. (auch mal vom Standard abweichen)
- Collaboration / Netzwerken
- Vertrauen in langfristigen Invest (z.B. seinem Netzwerk erst geben, ohne etwas direkt zurückzuverlangen)
- Sich Zeit für o.g. Dinge nehmen
- Bewusstsein
- Growth Mindset - Wille zur persönlichen Weiterentwicklung

- Mindset in Organisationen:  
Anbieten von Chancen, Neues auszuprobieren und daran zu Wachsen →  
Vertrauensvorschuss

## Skillset

- Gelassenheit
- Kommunizieren können: Zwischenmenschlich, interkulturell, empathisch
- Reflexionsfähigkeit
- Individualität
- Achtsamkeit (auf sich und andere)
- Selbstwahrnehmung
- Veränderungsbereitschaft
- Mit Unsicherheiten umgehen können
- Fehler-Kultur / Feedback-Kultur
- Kritikfähigkeit
- Methodenkompetenz
- Schnelle Anpassungsfähigkeit



Frage 2: Wie lässt sich ein Wandel des Mind- und Skillsets fördern und auf welche Herausforderungen stößt man? Wie kann man letzteres meistern?

Voraussetzungen für Wandel:

- Klare Ziele
- Priorisierung im Unternehmen
- Zeit und Geduld
- Weiterbildung
- Diversity als Motor für Change - Vielfalt und Rotation in der Belegschaft bringen unterschiedlichen Denkansätze und die Fähigkeit sich anzupassen mit.

Förderung / Rahmenbedingungen:

- Vertrauensvorschuss
- Wertschätzung
- Vorleben / Role-Models
- Nicht zwingen
- Augenhöhe
- Gemeinsame Experimentierräume
- Scheitern erlauben oder sogar fördern
- Psychologische Sicherheit

Herausforderungen für den Wandel:

- Alteingesessene Unternehmen:
  - Lang etabliertes Mind-/Skillset → der Wandel ist die Herausforderung
  - Vergleich: Ein Startup kann bei Null anfangen und gestalten
- Änderung des Menschenbildes: "Arbeitskraft" → "Mensch"
- Verwaltungsstrukturen
- Klischées
- Diversität (nicht nur erkennen, sondern auch leben und verstehen)

- Alles soll messbar sein :-)
- Kein “one fits all” - man muss individuell agieren (Authentizität)
- Methoden-Marketing (“die nächste Sau durch’s Dorf treiben”) → Ernsthaftigkeit
- Verantwortung übernehmen (“ich muss auch dafür gerade stehen”) → damit auch Hierarchie obsolet
- Es hängt nicht nur an den Tools, sondern an den Menschen:
  - Sich darauf einlassen
  - “Aktiv daran arbeiten” / Engagement / Durchhaltevermögen
- Jeder Mensch ist an einem unterschiedlichen Startpunkten in seinem Leben. Der Wandel des Skill- und Mindset ist somit individuell zu vollziehen.
- Jeder Mensch hat unterschiedliche Motivationsfaktoren und Interessen.
- Menschen versuchen Veränderungen und zusätzlichen Aufwand zu vermeiden.

#### Handlungsvorschläge:

- Freiraum für Mitarbeiter muss geschaffen werden um Probleme anzusprechen! Auch für die Führung.
- Regelmäßige Positionswechsel.
- Wir müssen uns trennen davon, führen zu wollen, sondern Aufgaben und Probleme in Kollaboration zu lösen.
- Holokratie.
- Wandel erfordert den Umgang mit ANGST! Angst vor:
  - Ungewissheit
  - Gruppenzugehörigkeitsverlust
  - Fehler zu machen mit den neuen Tools
- Betroffene zu Beteiligten machen!
- Gemeinsame Experimentierräume
- Die Veränderungskurve durch das “Tal\_der\_Trääänen”



### Frage 3: Wie lässt sich der Wandel des Mind- und Skillsets messen?

- “Nix KPIs.wualla!”
- Gibt es überhaupt ein Ziel?
- Was wollen wir messen?
- Einen Grad der Digitalisierung messen: Slack / Salesforce / zusammen zu arbeiten / digital collaborieren / DSGVO
- Man kann Zufriedenheitsumfragen machen, aber Vertrauen ist nötig.
- Fluktuation.
- Glücksmessung:  
Glücksindikator (z.B. wie schaffe ich es, dass jeder Mitarbeiter auf einer Skala von 5 auf 7 kommt) => Man muss es über Inhalte ermöglichen
- Über den “Sinn” arbeiten
- Fragenkataloge und die Veränderung der Ergebnisse messen -> Nutzen von Scoring-Modellen.
- Ausnutzen von Fortbildungsbudgets - Anzahl an freiwilligen Trainings
- Wie sehr entwickeln sich die bestehenden Mitarbeiter weiter? Wie sehr wird durch neue Mitarbeiter neues Blut reingebracht?
- Wie sehr klettern Menschen nicht nur eine Leiter nach oben, sondern wechseln die Leitern (Perspektiven) innerhalb des Unternehmens.
- Vielfalt messen und untersuchen, ob dies Auswirkungen auf positive Entwicklungen für Mind- und Skillset hat.
- Messen von Arbeitskultur und die damit verbundenen positiven Veränderungen im Unternehmen.
- Fuckup-Budgets um zu sehen, ob aus Fehlern auch Learnings entstanden sind.

Vielen Dank und bis zum nächsten Mal...

digital  
**MISFITS**  
Circle Munich

.. und übernächsten :)

digital  
**MISFITS**  
Circle Munich

