



Dokumentation Workshops

HR Innovation Day 2024

10. April 2024

Duales Studium: Von Recruiting bis Beschäftigung

6 Learnings aus Interviews mit Studierenden

1. Studierende benötigen einen festen Ansprechpartner.
2. Der Ausbildungsplan sollte eingehalten werden.
3. Feedbackgespräche sind das A&O.
4. PA und BA Themen sollten aus der Praxis (vom Unternehmen kommen).
5. Potenzielle Zielpositionen sollten zu Beginn des Studiums kommuniziert werden.
6. Übernahmegespräche sollte ca. 9 Monate vor Beendigung des Studiums geführt werden.

1

- Qualifikationen festlegen
- Transparent über Inhalte
- Ausbildungsmärkte festlegen
- Trennung Orga- und Fachbereich

2

- Aktualisierung
- Ausbildungsplan an die Zielposition anpassen
- Lernfortschritte festhalten → Ampelsystem
- Theorie - Praxis Transfer + Transparenz
- DHBW vorlagen
- (Selbst) Kontrolle Interaktive Gestaltung (Excel) (Sharepoint)
- Ablaufreflexionsbericht

3

- Statusgespräche
- Feedback nach Praxisphase / Abteilungswechsel
- gegenseitiges Feedback 360°
- Evaluation kürzer + häufiger
- Feedback zum Feedback
- Feedback mit Mehrwert

4

- intranet / Sharepoint für Ergebnisse
- Themen aus Fachbereichen → Eigenständige Anfrage
- Präsentationstag vor Führungskräften
- Brainstorming aller Fachbereiche

5

- Mobilität
- Flexibilität
- Leistung / Potential

6

- Einarbeitung in die neue Position → letzte Praxisphase

New Work: Von Prinzipien bis Teamdynamik

New Word: "Arbeit, die wir wirklich, wirklich wollen und eine Kultur, die uns stärkt"
 (Fritthjof Bergmann)

Wo stehen wir?



Wie sieht unsere Organisation aus, wenn wir bei 10* wären?

Welche Chancen und Risiken sehen wir darin, vom Status Quo auf „10“ zu kommen?

Was sehen wir bereits um und was läuft gut?

*Herausforderung: Abgrenzung & der anderen
 *Interdisziplinäre Arbeit / mehr Interdisziplinär

- Kommunikation von Team / kleine Teams
 - Arbeitsumfeld verbessern (Rückmeldung) - besser
 - Workload managen / besser umsetzen. Es hat
 Arbeitsplätze & Mitarbeiterzufriedenheit

Ordnungsabhängige „Arbeiten“ in „Prozessen“
 Vollständige Transparenz
 Kultur der Verantwortung
 Bekannte Rollenrollen & Verantwortlichkeiten
 Verantwortlichkeiten & Verantwortlichkeiten & Verantwortlichkeiten
 der Arbeit?

- Ende von „Kommunikation“ - unterschiedlicher Aspekte
 - Zeit
 - Bezahlung
 - Benefits
 - Kommunikation & Grundhaltung
 - Transparenz
 - Förderung von Kompetenz (HR, Qualitätsmanagement)

- „neue Arbeitsplätze“ (neue Aufgaben des Arbeitsumfeldes)
 - Räume für kreatives Arbeiten
 - Implementierung neuer Konzepte wie Selbstführung etc.
 - Aufbrechen des traditionellen Kulturs

Anpassung der Arbeitsplätze
 Flexibilität / Selbstbestimmung
 Selbstbestimmung / Kommunikation

Chancen: Mitarbeiter sind
 motivierter - weniger
 Abwesenheiten /
 Disziplin: MA können eher Chef der
 Warte runter - zu viel Mitarbeiter

• „Das haben wir schon immer so gemacht“ -> Change Management
 • geringere Produktivität
 • höhere Kosten
 • Abwanderung d. Arbeitskräfte
 • höhere Produktivität
 • langfristige Mitarbeiterbindung
 • Wissenstausch

Risiken
 - höhere Kosten -> Dauerhaftigkeit
 - Verlust der Mitarbeiter -> Dauerhaftigkeit
 - 2 Klassen: Geschicklichkeit -> Büro vs. Produktion

Chancen
 - Förderung von Innovationen
 - Bekämpfung des Stillstands
 - Mitarbeiterbindung - Loyalität
 - Förderung von Weiterbildung

Bereitschaft für Veränderung
 - Ausgeglichenheit
 • mehr Flexibilität bei Arbeitsgestaltung

Agilität
 • flache Hierarchie / Rollenklarheit
 • mehr Transparenz
 • mehr Flexibilität

Erste Schritte in Richtung
 Förderung digitaler Kompetenzen

Chancen
 + Flexibilität
 + Kommunikation & Bindung

Risiken
 - Vertrauen
 - Disziplin
 - Kommunikation

Eine Maßnahme, die wir aus dem Tag mitnehmen:

New Work: Arbeit, die wir wirklich, wirklich wollen und eine Kultur, die uns stark macht!

(Fritthjof Bergmann)

Wo stehen wir?

Scale: 2 — 3 — 4 — 5 — 6 — 7 — 8 — 9 — 10

Sticky Notes:

- Blue:**
 - Alle Vertriebskanäle
 - Verknüpf!
 - VM - Pro 2023
 - Wie sieht unsere Organisation aus, wenn wir bei „10“ wären?
 - Shared Desk
 - Agile / flache
 - Sei 37% Bezahl
 - Casual 2-3 Mon. statt Urlaub
 - Projektarbeiten auch über den eigenen Verantwortungs- / Kompetenzbereich hinaus → Lernprojekte / Innovationen / Kreativität fördern
 - Flexiblen Arbeitszeitgestaltung
 - Kreativer Brainstormingbereich
 - Network Bereich für alle MA
 - Arbeitsumgebung unterschiedliche Bereiche für unterschiedliche Tätigkeiten z.B. Ruhezone, Kollaborationsbereiche, Besprechungsraum, Sportstätte etc.
 - Verknüpfung von ...
 - shared Office
 - HO-Ausstattung
 - Arbeitsanpassung (flexibel)
 - Arbeitszeiten / d. Fläche anpassen, nicht mehr so striktiv eingeschränkt, durchsichtigerer Arbeitsraum
 - Online / off-line
 - Verknüpf!
 - Work-life Blending / Balance
- Yellow:**
 - Was sehen wir bereits um und was läuft gut?
 - After Work Sportgruppe
 - Flexibilität bei Arbeitszeitmodellen und immer mehr auch bei ausgelagerten HO-Löslichkeiten
 - Digitale Kompetenzentwicklung
 - Büro schreibt (endlich) voran
 - Hobiles Arbeiten
 - Gleitzeit
 - Verantwortung im Aufgabenbereich
 - MA dort Abholen wo sie sind
 - Vertrauen
 - Home office / off-line
 - Remote
 - Home office
 - paperlos
 - MS365 → gemeinsames Arbeiten an Dateien
- Pink:**
 - Welche Chancen und Risiken sehen wir darin, vom Status Quo auf „10“ zu kommen?
 - Chancen & Risiken
 - MA 00
 - MA zufrieden
 - mehr Umsatz
 - mehr Qualität MA
 - UN kann wachsen
 - Weiterentwicklung des UNs
 - Chancen immer vom MA ab
 - MA unzufrieden, da nicht jeder gleicher Umsatz bringt / Kontrakte fehlt
 - gleiche Lohn
 - weniger Arbeitszeit auf lange Sicht
 - Walden geht voran
 - Stabilität für MA
 - Digitale Kompetenzen entwickeln sich stetig
 - motiviertere MA
 - Zufriedenheit des MA
 - Motivation
 - Freizeitspende / Zeitspenden
 - Bindung zum Unternehmen
 - Chance: Produktivitätssteigerung bei maximierter MA-Zufriedenheit
 - Work-Life-Balance
 - es braucht andere Führung / an anderer Wertschöpfungskette vor allem bei F&E und GFS
 - Mitarbeiterzufriedenheit
 - wenige Fluktuation
 - Arbeitsgeberaktivität
 - Arbeitsklima
 - moderne Unternehmenskultur
 - Investitionsbereich in Arbeitsumgebung und Mitarbeiter ist teuer

... die wir aus dem Workshop mitnehmen:

Neu Wort: „Arbeit, die wir wirklich, wirklich wollen und eine Kultur, die uns stark“
 (Fritthjof Bergmann)

Wo stehen wir?



Wie sieht unsere Organisation aus, wenn wir bei „10“ wären?

Welche Chancen und Risiken sehen wir darin, vom Status Quo auf „10“ zu kommen?

Was sehen wir bereits um und was läuft gut?

- Sabbatjahr
- Führungskräfte-Entwicklungsprogramme (Mentor)
- offene Räume mit Koffern / Möbeln / Pflanzen / Kunst (Pausenbereiche)
- starke Hierarchie für Entscheidungswege
- Gesundheit / flexible Arbeit / Ausgleichsmaßnahmen
- moderne Büro-Ausstattung (z.B. Telefonat, Chat auf mobile Geräte)
- Flexibilität (z.B. Homeoffice)
- Kultur: Mensch im Mittelpunkt
- eigene Weiterbildung

- Arbeiten im Flow in Verbindung mit dem, was auch immer dafür nötig ist

- Flexibilität open spaces / desk sharing / modernes offenes Ambiente

Life long Learning flexible Arbeitszeiten Verantwortungen Mensch im Fokus, Teambuilding

Teamworkshops Gesundheitsmanagement Arbeitstage Benefits

Handel in der Arbeitskultur - verändertes Führungsverständnis - „kreative“ Arbeitszeiten - „Smartness“ / „Regelung“

Flexibilität und Freiheit work life balance

Vereinbarkeit von Familie + Beruf

STRATEGIE MUSS JEDEN BEKANNT SEIN

Freiheit + VERTRAUEN

+ Attraktivität / Bindung & Motivation

Ich verliere Veränderungswillige MA auf dem Weg zur 10

Chancen: Volles Engagement und langfristige Bindung aus dem

Mitarbeiter verlieren (Attraktivität, Demotivation)

Mitarbeiterbindung - Mitarbeiterbindung als große Chance Risiko: Identität d. UN

Chance: Attraktiver Arbeitgeber werden - MA haben diese MA gewinnen

Risiko: MA verlassen - UN-Bild durch den Blick verlieren

CHANCE: - Produktivitätssteigerung - Fluktuationen senken - Attraktive Arbeitgeber, glückliche

CHANCE: - Kommunikation - Transparenz - Gegenseitige Hilfe für Unternehmen als Mitarbeiter

Chance: - Attraktiver Arbeitgeber werden - MA haben diese MA gewinnen

Talzeit auf Führungsebene

Flexiblere Arbeitszeiten

Firmenevents (Soko Meetings, Frühstück)

Kreative Gestaltung von Büroräumen

Raumkonzept (offen, teilbar, bar)

Gesundheitsmanagement

Fitnessstudio

Whop midweek

Arbeit als Qualifikation - Koordination / Absprachen auf dem Weg zum Ziel - mobile Work / Work - mehr Social space, Auslastung im Büro

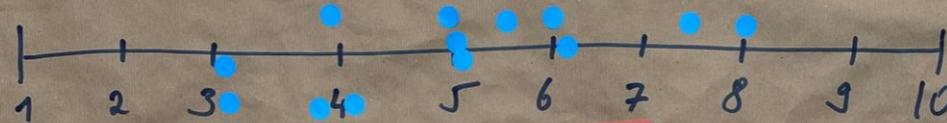
CHANCE: - Attraktiver Arbeitgeber werden - MA haben diese MA gewinnen

CHANCE: - Attraktiver Arbeitgeber werden - MA haben diese MA gewinnen

CHANCE: - Attraktiver Arbeitgeber werden - MA haben diese MA gewinnen

New Work: "Arbeit, die wir wirklich, wirklich wollen und eine Kultur, die uns stärkt"
 (Frithjof Bergmann)

Wo stehen wir?



Wie sieht unsere Organisation aus, wenn wir bei "10" wären?

Welche Chancen und Risiken sehen wir darin, am Status Quo auf "10" zu kommen?

Was sehen wir bereits um und was läuft gut?

Arbeitsort / -ortel noch stärker ausweiten (für höheren Anteil der Mitarbeiter:innen)
 Spannungsfeld Individualität - Kooperation
 Führungsverständnis / Führungskultur / Vertrauenskultur

- Flexiblere Aufteilung Homeoffice / Präsenz vor Ort
 - Flexiblere Regelung Mehrarbeitsstunden

- Digitalisierung d. Prozess
 - Möglichkeiten für HO schaffen
 - new Work Kultur wandeln durch Führung
 - Freundliche Räume gestalten

Mitarbeiter gehen auf dem Weg verloren
 nicht die passende Führungskraft an der jeweiligen Stelle
 Angst vor Veränderung

wohles Arbeiten ist im gesteckten Rahmen möglich
 - Gleitzeitarbeit & Homeoffice
 - technische Ausstattung
 - Miteinander Umgang
 - MA-Benefits
 - Kommunikation mit der GF

Flexibilität in der Gestaltung des Arbeitsalltags: Grenzen, Art des Arbeit, Personen, zeitlich
 Feste Räume schaffen
 Ruhe-Räume schaffen

Arbeits- und Büroausstattung attraktiver machen
 Co-Work-Spaces, Sofas in Besprechungsräumen
 Homeoffice Möglichkeit für duale Studenten

Mehr Homeoffice können wir durch flexible HO-Ort Regelung überbrücken

Führungskultur neue Ideen / Kreativität als Chance

- Der Anfang ist gemacht
 ansprechende räumliche Voraussetzungen für verschiedene Arbeiten (Austausch, Konzentration, Kreativität)
 größtmögliche Flexibilität (zeitlich + räumlich)

Mittlere Führungsebene besser/mehr befähigen. Die Richtige, an der geeigneten Stelle
 Arbeitsunterstützende Systeme (Digitalisierung) deutlich ausbauen

- Mitarbeiter, die Strecke bleiben dürfen
 - Chancen: Einsparpotenzial nutzen

Chance Attraktivität des Arbeitsplatzes
 - ist gerade um ab!

• Flexibilität Anpassung
 • bei Firma, kollektive Events
 • besserer Rahmen

Eine Maßnahme, die wir umsetzen:

Risiko: keine / weniger Kontrolle d. Eigenleistung
 Einzelarbeiten geht verloren
 Chancen:
 - Steigerung d. Arbeitgeber-Attraktivität
 - Steigerung d. Work-Life-Balance

Zielverständnis vs. Kommunikation
 "Macht jeder, was er will, wenn er will"
 "Kreativität, neue Wege, deren Herausforderungen"

Future Skills: Von Erkennung bis Umsetzung

Future Skills

Welche Future Skills sind für Ihr Unternehmen in den nächsten 5 Jahren wichtig?

Weiterbildungsbedarf

Wo sehen Sie den größten Weiterbildungsbedarf in Ihrem Unternehmen?

Weiterbildungsstrategien

Welche Weiterbildungsstrategien waren in Ihrem Umfeld besonders erfolgreich?

- Analytisches Denken
- Kreatives Denken
- Motivation und Selbstbewusstsein
- Technologische Alphabetisierung
- Empathie und aktives Zuhören
- Neugier und lebenslanges Lernen
- Führung und sozialer Einfluss
- Zuverlässigkeit und Detailgenauigkeit
- Kritische Flexibilität und Agilität

neue Software anwenden
IT Security
neue Tätigkeitsfelder (z.B. Führung in Vorkursen)
Nachwissen zur Prozessentwicklung
→ Dokumentation & Fortschritt
→ Prozesse für Arbeit
→ Vorwissen (Praxis Arbeit)

Neuere neuer Technologien (z.B. ChatGPT)
New Leadership
Resilient Umgang mit Veränderungen

Change Management
→ Wandel gestalten & begleiten
(inkl. FK's)

Mitarbeitende in der Kundenberatung
→ Digitalisierung
Teils zur Beratung

Jegliche Art von Systemen
→ Weg von EXCEL
Automatisierung Ja, unpersonifiziert
→ Unternehmenskultur
KI in jeder Form

Neues Führungsverständnis
→ FK in der Zukunft
"GenZ"

Führungsbereite
→ Künstliche Intelligenz

grundlegende Kenntnisse
(z.B. Schlüsseltechnologien)
inkl. Alphabetisierung

Unternehmenskultur
→ Offenheit & Barrierefreiheit

Mitarbeiter
→ Selbstmanagement
→ Technologie Alphabetisierung

Future Skills

Welche Future Skills sind für Ihr Unternehmen in den nächsten 5 Jahren wichtig?

- Zuverlässigkeit und Detailgenauigkeit**
Die Eigenmacht, Konsistenz und Vertrauen zu arbeiten und auf Fehler, wichtige Details zu achten
- Führung und sozialer Einfluss**
Die Fähigkeit andere zu motivieren, zu unterstützen und abzuwickeln sowie Dynamiken zu steuern
- Empathie und aktives Zuhören**
Die Fähigkeit sich in andere hineinzuversetzen und ihnen aufzuhearschen und verständnisvoll zuzuhören
- Kreatives Denken**
Die Fähigkeit neue Ideen zu entwickeln und diese in innovative oder bahnbrechende Lösungen zu verwandeln
- Technologische Alphabetisierung**
Verständnis und Kompetenz im Umgang mit digitalen Werkzeugen und Plattformen
- Neugier und lebenslanges Lernen**
Häufige Bereitschaft und Freude daran, Neues zu entdecken und zu erlernen
- Motivation und Selbstbewusstsein**
Häufige Bereitschaft, sich bei Fehlern und in anderen Situationen zu engagieren, Anstrengung und Disziplin
- Analytisches Denken**
Fähigkeit, komplexe Probleme systematisch zu analysieren und Lösungen zu entwickeln
- Resilienz, Flexibilität und Agilität**
Die Fähigkeit, sich schnell an Veränderungen anzupassen und Rückfälle zu überwinden

Weiterbildungsbedarf

Wo sehen Sie den größten Weiterbildungsbedarf in Ihrem Unternehmen?

- Digitalisierung & Modernisierung
- Kommunikationskompetenz
- Team-Building
- Mitarbeiterschulungen & -weiterbildung
- Modernes „Führen“
- Sprachkurse
- Digitalisierung/Umgang mit digitalen Plattformen
- IT Skills, Basic + Advanced
- Führungshilfebildung
- Fachwissen: Skills, Logistik, Arbeitsentwicklung (Personal Management)
- „Out of the Box“ Denken
- Organisationsentwicklung + Change Management
- Fundamentales betriebswirtschaftl. Verständnis
- Gesprächskompetenz / Verhandlungskompetenz
- Teamarbeit - auch Task force
- „Zukunftsfähigkeit“
- Teambuilding „Foot of the box“
- Techn. Wissen, weiter geben -> Transfer
- Motivationstraining
- Digitalisierung
- Fachbezogene Schulungen
- Führung hybrider Teams
- Feedback + Werkzeuge
- Kooperative Führung
- Kreativitätstechniken
- Out of the Box - Thinking
- Change - + Projektmanagement
- Nutzung neuer / digitaler Technologien
- Kultur & Qualitätsmanagement
- Unternehmenskultur bzw. Führungs- themen: New work, new leadership
- für alle relevant, openness für neue Ideen, lebenslanges Lernen, Resilienz
- wie gehen wir empathisch und wachsend miteinander um?

Weiterbildungsstrategien

Welche Weiterbildungsstrategien waren in Ihrem Umfeld besonders erfolgreich?

- Task force
- Lernen von Key User
- Lernen von anderen am Arbeitsplatz -> Mentoring
- 5-Minuten-Micro E-Learnings
- interaktive Workshops
- Lernung-Nuggets
- Entwicklungspläne / Entwicklung
- Netzwerk-Treffen
- Mentoring Programme
- Weiterbildungsbudgets mit Weiterbildungsbudget
- LMS im Bereich Cyber Security
- Task Force Azubi 4 Azubi
- Praxisseminare zu Business Skills
- „Teambuilding“
- „Young Power“
- Azubitreffen für Austausch und Teambuilding
- Verantwortung übertragen
- „Kreise“ z.B. Young Potential
- Mentoring
- Budget für Trainings
- Individuelle Seminarbausteine -> Seminar-Katalog
- Azubi-Compos
- gut funktioniert im Rahmen von konkreten Projekten, bei denen MA merken, dass sie einen Mehrwert Sinn liefern, Kompetenzen weiterentwickeln bzw. als Projektleitung

Selbstorganisation

Fachkompetenz

Future Skills

Welche Future Skills sind für Ihr Unternehmen in den nächsten 5 Jahren wichtig?

Weiterbildungsbedarf

Wo sehen Sie den größten Weiterbildungsbedarf in Ihrem Unternehmen?

Weiterbildungsstrategien

Welche Weiterbildungsstrategien waren in Ihrem Umfeld besonders erfolgreich?

- Analytisches Denken
- Kreatives Denken
- Motivation und Selbstbewusstsein
- Technologische Alphabetisierung
- Empathie und aktives Zuhören
- Resilienz und lebenslanges Lernen
- Führung und sozialer Einfluss
- Zuverlässigkeit und Detailgenauigkeit
- Resilienz, Flexibilität und Agilität

- Zusammenarbeit unterschiedlicher Generationen
- Anpassung / Einstellung gegenüber Veränderungen
- Führung
- Anpassungsfähigkeit
- Tätigungsaustausch (nicht nur auf Feld & dort betriebsf.)

- Individuelle Seminare / Seminarbaukasten
- internes Entwicklungsprogramm "Headlights" & "light up"
- Learning Kurse / Tech Learning
- allg. Lehrgänge / Schulungen
- Ustausch
- Digitales Tool "Click up" → E-Learning
- Interpret Lernwelt → MA
- Job shadowing
- Projekt: Azubi erlert + beibringt iLearn MA (Tablet-App)

MA:
→ Individuell mitnehmen
→ Verständnis f. Technik "wecken" bzw. stärken
→ W. Schnellkurs/akt. erlernen

Fähigkeit:
→ MA mitnehmen → Assistentin
→ An. Lern#/ang. v. Vorwissen
→ Inspiration

ETUDIEN IN GRUPE

Info über Whats App Gruppe

- Komplexität vereinfachen
- Richtige Ansprache / Umgang mit allen Zielgruppen IMT
- Nutzung innovativer Möglichkeiten (KI etc.)
- Personliche (Weiter-)Entw. Digitalisierung

FK: Empathie
→ wenn mehr individueller wird, müssen wir sich entsprechend anpassen, können
→ Kommunikation & Lernen lernen

- Kollaboratives Lernen
- Tausch
- Hybride Lern-Formate / blended learning
- Coomunity-App
- Reverse-Mentoring
- Lernen von Experten