

# Wissen teilen | DIGITALE TRANSFORMATION



## DIGI-BOOSTER FÜR DIGITALE TRANSFORMATIONSPROZESSE

Minimale Interventionen mit maximaler Wirkung  
...damit es wirklich läuft!

**CONTRACT**  
*menschlich wirksam*



## DAS GROSSE UND GANZE UND ALL DIE VIELEN KLEINIGKEITEN, DIE DAZU GEHÖREN...

Oft sind es die Kleinigkeiten, an denen großgedachte Projekte scheitern. Die Unterlegscheibe für 10 Cent, die einen Formel 1-Rennwagen zum Schleudern bringt, die eine vergessene Einladung, die eine ganze Hochzeitsparty zum familiären Fiasko macht oder die fehlerhafte Umrechnung von Metern in Inches, die den Start eines Space Shuttle verhindert.

Auch bei der digitalen Transformation geht es um das **Große und Ganze**, um „DIE **Digitalisierungsstrategie**“, die den zukünftigen Weg der Organisation beschreibt. Erfolgsentscheidend ist dabei aber, dass die **Kleinigkeiten** innerhalb der Organisation auf diesem großen Weg sauber und richtig geklärt sowie gut durchdacht ausgestaltet werden.

Auf den folgenden Seiten stellen wir basierend auf unseren Beratungserfahrungen, **minimale Interventionen, Hilfsmittel und Arbeitstechniken** dar, sogenannte „**Digi-Booster**“, die in digitalen Transformationsprozessen eine **maximale Wirkung** entfalten. Diese Digi-Booster unterstützen Sie und euch dabei, den Weg der digitalen Transformation handwerklich professionell zu gestalten - im Großen und Ganzen und vor allem aber auch im Kleinen, damit es auch wirklich läuft!

Für das gesamte CONTRACT-Team

Handwritten signature in black ink, reading "Dorothee Abrell & Gerd Kullmann". The signature is written in a cursive, flowing style.

Dorothee Abrell und Gerd Kullmann

## INHALT

Interdisziplinäre Anforderungskklärung im Dialog .....	05
Bildung crossfunktionaler Teams .....	10
Digital-Fitness-Check .....	13
Strategieumsetzende Personalentwicklung .....	16
Kreativitätsmethoden und Design Thinking .....	18
Learning-By-Doing-Workshops für digitale Kollaboration .....	21

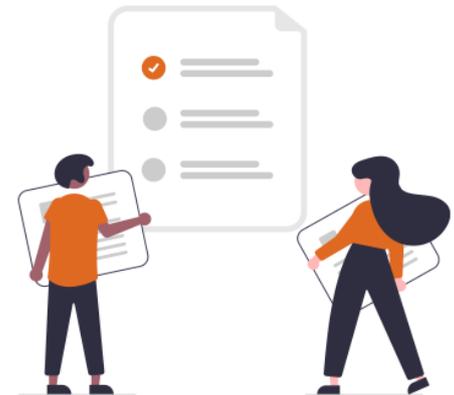
# INTERDISZIPLINÄRE ANFORDERUNGSKLÄRUNG IM DIALOG

## Ausgangssituation

Ein wohlbekannter und vielgebrauchter Spruch in der IT- Welt lautet: „Der Nutzer weiß erst, was er braucht, wenn er sieht, was er bekommt“.

Und das ist kein Witz, sondern leider oft die Wahrheit.

Im Rahmen der digitalen Transformation müssen Prozesse, Arbeitsvorgänge und Hilfsmittel neu gedacht und beschrieben werden – und zwar von allen, die damit arbeiten oder an der Umsetzung dieser neuen Werkzeuge beteiligt sind. Dies kann in der Praxis bedeuten, dass vier oder fünf verschiedene Fachabteilungen und Professionalitäten an der Beschreibung der Anforderungen beteiligt sind. Eine gemeinsame Sprache zu finden und ein gemeinsames Bild für die zu bearbeitenden Themen zu entwerfen, ist nicht immer leicht.

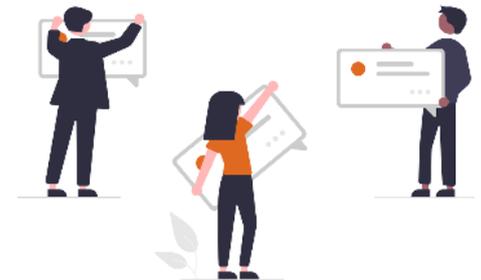


## Der Digi-Booster: Interdisziplinäre Anforderungskklärung im Dialog

An dieser Stelle braucht es die bewusste Gestaltung und effiziente Moderation von Prozessen zur gemeinsamen Anforderungsermittlung. Und zwar an die technischen Systeme, aber vor allem an die neuen Abläufe und Arbeitsinhalte. Es geht um zukünftige Kompetenzen, Aufwände und Verantwortung.

Alle Beteiligten müssen ihre Ansprüche adäquat äußern können. Im Rahmen eines interdisziplinären Anforderungsworkshops muss zwischen verschiedenen professionellen Sichtweisen und Sprachen dialogisch vermittelt werden. Aus unserer Praxis-Erfahrung ist es dabei wichtig, dafür innovative Methoden einzusetzen wie All-Hand-Meetings, Future Press Releases, fiktionale Debatten aber auch klassische Methoden und Vorgehensweisen wie Dialoggespräche und brown-paper Workshops.

Damit sind wir oftmals etwas näher an der Realität und dem IST-Zustand, liefern aber klar strukturierte und nutzbare Qualitätskriterien mit dem Fokus auf praktische Umsetzung.



## Praxisbeispiel

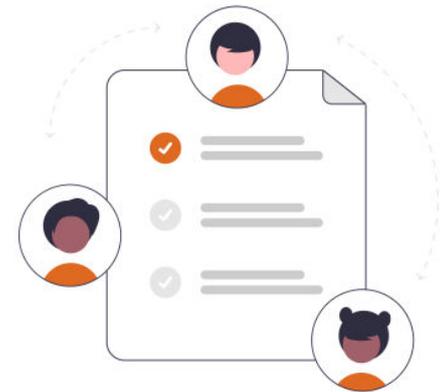
Bei der Ermittlung der Anforderungen der Produktionsabteilung an ein neues unterstützendes IT-System sind wir in folgenden fünf Schritten vorgegangen:

### Schritt 1: Ermittlung aller einzubeziehenden Fachabteilungen und Mitarbeiter\*innen

Entgegen der ersten Vermutung des Kunden („Da setzen sich die Meister und die IT mal zusammen“) waren letztendlich doch fünf Abteilungen und vier weitere Spezialisten notwendig (z.B. Instandhaltung, QS, Planung, Bau, Vertrieb auf der einen Seite und die IT auf der anderen Seite. Und selbst innerhalb der IT-Abteilung wurden unterschiedliche Experten benötigt: Anwendungsentwickler, Netzwerkspezialisten, Hardwarebetreuer und Sicherheitsverantwortliche, etc.). In großen Organisationen ist natürlich auch zu klären, wer über was entscheidet oder wer welche Rolle innehat.

### Schritt 2: Gemeinsamer Vertrag aller Beteiligten über die notwendigen Inhalte einer Anforderungsbeschreibung und über die weitere Zusammenarbeit

Wie detailliert, wie ausführlich und zu welchen Fragen muss eine Anforderungsbeschreibung angefertigt werden? Diese Frage wird aus Sicht der verschiedenen Fachabteilungen und Spezialisten oft sehr unterschiedlich beantwortet. Ein gemeinsames Bild der Darstellungsform und der Detailierung ist in dieser Phase zu erarbeiten.



## INTERDISZIPLINÄRE ANFORDERUNGSKLÄRUNG IM DIALOG

### Schritt 3: Beschreibung der Anforderungen aus der Perspektive der jeweiligen Experten

Die jeweiligen Experten werden dabei begleitet, ihre Anforderungen aus ihrer fachlichen Sicht für alle Beteiligten verständlich zu beschreiben.

### Schritt 4: Zusammenführen der verschiedenen fachlichen Sichtweisen

Die separat beschriebenen Anforderungen werden zusammengeführt, verglichen und auf Verständlichkeit geprüft. Es wird noch nicht geprüft, ob diese Anforderung realisierbar ist oder mit welchen Mitteln dies der Fall sein wird. Hier geht es erst einmal um das Verständnis: Was will der Nutzer/Anwender, was braucht er und wodurch fühlt er sich unterstützt?

### Schritt 5: Endredaktion

Zum Abschluss haben wir dieses interdisziplinäre Team noch in einem Prüfprozess begleitet. Die abschließenden Dokumente wurden dabei noch einmal von allen zur Kenntnis genommen und wechselseitig erläutert (d.h. die Planung erläutert die Anforderungen der Instandhaltung, die sie verstanden haben, die IT die der Produktion usw.).



## Nutzen

Erst nach diesem Prozess war es für die Mitarbeiter des Kunden realistisch möglich, den potentiellen Nutzen verschiedener technischer Lösungen (natürlich auch mit unterschiedlichem Aufwand) seriös zu bewerten, da erst jetzt der Nutzen von allen gleich verstanden wurde. Und in der Regel werden nach einer Kosten-Nutzen-Analyse nicht alle Anforderungen umgesetzt. Aber diese Entscheidung beruht nun auf besser geteilten Daten und hat somit eine höhere Akzeptanz aller wichtigen Akteure. Nur auf dieser Basis können leistungsfähige und nutzergerechte Lösungen entstehen.

## ANSPRECHPARTNER\*IN



**DOROTHEE ABRELL**

[dorothee.abrell@world-of-contract.com](mailto:dorothee.abrell@world-of-contract.com)



**GERD KULLMANN**

[gerd.kullmann@world-of-contract.com](mailto:gerd.kullmann@world-of-contract.com)

# BILDUNG CROSSFUNKTIONALER TEAMS

## Ausgangssituation

Die Struktur einer Organisation ist mitunter der Grund ihres bisherigen Erfolges. Aufgaben wurden nach bestem Wissen und Gewissen in zuständige Fachabteilungen verortet und dort erfolgreich bearbeitet.

Durch die digitale Transformation und die mehr und mehr prozessorientierte Ausrichtung von Organisationen werden nun aber immer mehr Schnittstellen sichtbar. Damit die Chancen und Möglichkeiten der digitalen Transformation und des Einsatzes von neuen digitalen Werkzeugen optimal genutzt werden können, braucht es eine andere Art der Zusammenarbeit.

## Die Lösung

Der Königsweg in dieser Situation ist oft der prozessorientierte Neu-Zuschnitt von Abteilungen und Bereichen. Die Umsetzung solcher tiefgreifender Veränderungen ist aber aufwändig, benötigt Zeit und lenkt einen erheblichen Teil der Energie in das System. Darüber hinaus ist sie nicht immer sinnvoll umsetzbar. Daher kann es sinnvoll sein, mit multidisziplinären, crossfunktionalen Teams und neuen Zusammenarbeits- und Führungsmodellen die Prozessorientierung abzubilden ohne die bewährten Strukturen zu zerschlagen.



## Der Digi-Booster: Crossfunktionale Teams

Für die Bildung und Initialisierung von crossfunktionalen Teams im Rahmen der digitalen Transformation sind aus unserer Erfahrung drei Schritten nötig. Die neuen Arbeitsaufgaben und neuen Zuständigkeiten, die Form der Zusammenarbeit und die wesentlichen Erfolgskriterien arbeiten wir mit den zuständigen Führungskräften und dem Team gemeinsam aus. So sorgen wir mit Ihnen **im ersten Schritt** für ein von allen geteiltes Verständnis der gemeinsamen Teamaufgabe als Kern der Zusammenarbeit.

**Im zweiten Schritt** arbeiten wir mit den einzelnen Teammitgliedern an Strategien und Formaten zur Bearbeitung der definierten Aufgaben und Anforderungen. Was bedeutet es für mich als Person und wie komme ich mit meinen persönlichen und fachlichen Ansprüchen in diesem neuen Team vor? Wie bleibe ich fachlich in der Tiefe am Ball, wenn ich hier im Team doch eher in die Breite arbeite? Solche und ähnliche Fragen und Befürchtungen werden produktiv aufgenommen und verarbeitet. Parallel dazu werden mit den Führungskräften Grundprinzipien der lateralen Führung und der Führung von fach- und bereichsübergreifenden Teams entwickelt und praxisingerecht und passgenau definiert. Eine besondere Rolle spielt hierbei die Vereinbarung zwischen den Führungskräften von festen Regeln im Umgang mit multifunktionalen Teams. Denn es gilt neben der spezifischen Bereichskultur, die weiterhin bestehen bleibt, eine gemeinsame neue Team- und Führungskultur zu etablieren.

**Im dritten Schritt** geht es darum, die Vereinbarungen in die Praxis umzusetzen und zu leben, die Weiterentwicklung des Teams voranzutreiben durch Reflexion, Anpassung und daraus entstehende Lernschleifen und nicht zuletzt durch regelmäßiges (Team-)Coaching.



### In drei Schritten zum Erfolg

1. Gemeinsames Verständnis von Arbeitsaufgaben, Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten.
2. Formulierung und Vereinbarung von Formen, Strategien und Kultur der Zusammenarbeit
3. Umsetzung der Vereinbarungen, Weiterentwicklung durch Reflexion und Lernschleifen, (Team-)Coaching

## Praxisbeispiel

Bei der Installation eines integrierten, crossfunktionalen Instandhaltungsteams sind wir in folgenden Schritten vorgegangen:

- **Geteilte Vision aller Stakeholder**

Alle Führungskräfte und Mitarbeiter\*innen der betroffenen Bereiche erarbeiteten gemeinsam ihre Anforderungen an ein neues integriertes Instandhaltungsteam.

- **Leitplanken Workshop**

Es wurde ein Workshop geplant und durchgeführt, in dem geklärt wurde: Was geben wir als Führungskräfte zur Gestaltung durch das Team frei? Was geben wir vor? Warum?

- **Teambildung und Ableitung der konkreten Arbeitsaufgaben**

Im Rahmen eines Teambuilding-Workshops wurde vereinbart: Wie arbeiten wir zusammen? Wie planen wir unsere Arbeit? Wer sind wir als Team innerhalb der Gesamtorganisation? Woran werden wir gemessen?

- **Persönliche Veränderung**

Alle Beteiligten wurden unterstützt, sich über folgende Fragen klar zu werden: Welche Erwartungen werden an mich gerichtet? Wie kann ich diese erfüllen? Welche kann und will ich nicht erfüllen (persönlich oder als Teil meiner professionellen Standards)?

- **Teamvertrag**

Schließlich wurde ein Teamvertrag im Team und mit den Führungskräften geschlossen.

- **Coaching und Begleitung**

## ANSPRECHPARTNER\*IN



**DOROTHEE ABRELL**

[dorothee.abrell@world-of-contract.com](mailto:dorothee.abrell@world-of-contract.com)



**GERD KULLMANN**

[gerd.kullmann@world-of-contract.com](mailto:gerd.kullmann@world-of-contract.com)

# DIGITAL-FITNESS-CHECK

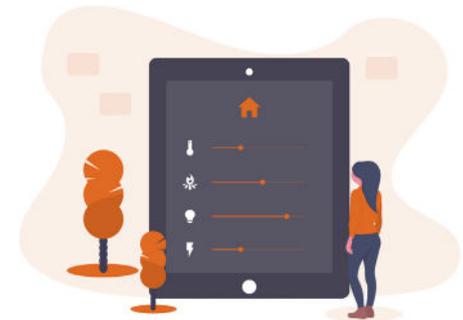
## Ausgangssituation

Wie fit ist mein Team für die Herausforderungen der digitalen Transformation? Wo stehe ich mit meiner Organisation und was sind die nächsten Schritte im komplexen Projekt Digitale Transformation?

Natürlich startet heutzutage keine Organisationen mehr bei Null bezüglich der umsetzungsrelevanten und jeweils geschäftserfolgs-bedingenden Themen der digitalen Transformation. Organisationen befinden sich mitten drin im Prozess der Digitalisierung, manche mehr manche weniger. Das hat zur Folge, dass es nicht immer eindeutig ist: Wo stehen wir gerade und wo genau müssen wir als nächstes ansetzen, um den Weg des „Digitaler-Werdens“ weiterhin erfolgreich zu gehen? Welches Potential, welche Kompetenzen haben wir, diesen Weg zu gestalten und was brauchen wir noch?

Um auf diesem großen Weg mehr Orientierung zu erlangen, hat es sich bewährt, einen Digital-Fitness-Check durchzuführen.

Unter digitaler Fitness bezogen auf ein Unternehmen, eine Abteilung oder ein Team verstehen wir das Vermögen dieser Einheiten, sich mit den jeweils relevanten Themen der digitalen Transformation zu befassen, den daraus resultierenden Herausforderungen standzuhalten und sich leistungsfähig und zielgerichtet weiter zu entwickeln.



## Der Digi-Booster: Digital-Fitness-Check

Auf der Grundlage einer Vielzahl von Beratungsprojekten in den letzten Jahren haben wir einen Digital-Fitness-Check entwickelt und immer weiter angepasst, mit dessen Hilfe genauer betrachtet werden kann, wo Stärken und Handlungsbedarfe in Bezug auf die (notwendige oder gewünschte) digitale Transformation einer Organisation liegen.

Grundlage und Kern unserer Arbeit bei der Begleitung digitaler Transformationsprozessen ist es, Unternehmensstrategie, Organisationsstruktur und -kultur aufeinander abzustimmen. Eingebettet in dieses Dreieck ergeben sich Führungsaufgaben in Bezug auf die digitale Transformation, die wir beschreiben und im Rahmen unserer Arbeit unterstützen. So ist unser Digital-Fitness-Check genau auf diese vier Bereiche (Strategie, Struktur, Kultur, Führung) ausgerichtet.

Mit dem Check wird ein Grundverständnis bezüglich der digitalen Fitness der eigenen Organisation, bzw. der Abteilung oder des Teams gefördert. Er ersetzt natürlich weder die strategische Planung noch die Evaluation der bisherigen Digitalisierungsschritte. Im Prozess der Digitalen Transformation, angefangen von strategischen Überlegungen bis hin zur Umsetzung und Evaluation, stellt der Digital-Fitness-Check aber einen entscheidenden Schritt dar, denn er bestimmt Standort, vorhandenes Potential und den Bedarf an strategischen, strukturellen, kulturellen und führungsbezogenen Weiterentwicklungen.



## Praxisbeispiel

Beim Einsatz des Digital-Fitness-Checks bei unseren Kunden hat sich folgendes Vorgehen bewährt:

- **Definition der Einsatzebene für den Digital-Fitness-Check**

Auf welcher Ebene wird der Digital-Fitness-Check eingesetzt (gesamte Organisation, einzelnes Team, ...)? Der Fokus des Checks wird jeweils auf die Ebene (und die Zielgruppe) abgestimmt.

- **Maßanfertigung des Digital-Fitness-Checks**

Wir passen (in Abstimmung mit Ihnen als Kunden) den Digital-Fitness-Check und den Prozess zur Durchführung sorgfältig an die Anforderungen und Gegebenheiten des jeweiligen Einsatzgebiets an.

- **Einbettung in die Digitalisierungsstrategie oder in laufende Transformationsprojekte**

Wichtig ist, den Digital-Fitness-Check nicht losgelöst von anderen Projekten oder der Gesamtstrategie zu denken, sondern ihn darin einzubetten und ihn passend darauf abzustimmen.

- **Auswertungsbericht und Empfehlungen für nächste Schritte**

Auf Wunsch erstellen wir nicht nur einen Auswertungsbericht, sondern geben Empfehlungen für sinnvolle und wirkungsvolle nächste Entwicklungsschritte.



## ANSPRECHPARTNER\*IN



**DOROTHEE ABRELL**

dorothee.abrell@world-of-contract.com



**GERD KULLMANN**

gerd.kullmann@world-of-contract.com

# STRATEGIEUMSETZENDE PERSONALENTWICKLUNG

## Ausgangssituation

Die digitale Transformation führt zu einer erheblichen Veränderung vieler Arbeitsaufgaben. In der Fertigung und Montage beispielsweise treten manuelle und handwerkliche Fähigkeiten eher in den Hintergrund, dafür erlangt das Verständnis der Funktionsweise von digital vernetzten Maschinen und Anlagen eine immer größere Bedeutung. Ein weiteres Beispiel: Kundenberatungsgespräche und -betreuungsprozesse, die vor einiger Zeit noch in Präsenzform stattgefunden haben, werden jetzt mit dem Einsatz unterschiedlicher digitaler Tools und Plattformen der Zusammenarbeit durchgeführt. Dadurch entstehen einerseits völlig neue Möglichkeiten der gemeinsamen vernetzten Arbeit, aber andererseits auch neue Anforderungen an Standardisierung und Abstimmung.

Das Verständnis der neuen Abläufe und Prozesse und letztendlich auch der Tätigkeiten stellt für die Mitarbeiter\*innen eine ganz neue Anforderung dar.

In der Praxis bedeutet das, dass die Mitarbeiter\*innen nur durch punktuelle Qualifizierungsmaßnahmen an die neuen oder veränderten Arbeitsaufgaben herangeführt werden können. Es braucht eine strukturierte, kontinuierliche und gut geplante Weiterentwicklung der Kenntnisse und Fähigkeiten der Mitarbeiter. Die Qualifizierung der Mitarbeiter muss sich aus der strategischen Planung des digitalen Transformationsprozesses im jeweiligen Bereich ableiten und mit ihr eng verzahnt sein.



## Der Digi-Booster: Strategieumsetzende Personalentwicklung

Es geht also darum, einen Personalentwicklung strategisch und ganzheitlich zu denken. Der Qualifizierungsbedarf ist nicht mehr mit klassischen Methoden (Anlernen, Block-Seminare, Trainings) zu decken, weil eine ganz andere Art von Arbeit benötigt wird. Es gilt, das Erfahrungswissen zu halten ebenso wie darum, das tiefe Prozessverständnis zu nutzen. Entscheidend ist, dass Unternehmen und Organisationen für die Weiterentwicklung ihrer Mitarbeiter agile Lernkonzepte und Kompetenzaufbau-Modelle auf alle Ebenen der Hierarchie entwickeln und einsetzen.

### Praxisbeispiel

Aus unserer Erfahrung hat sich für das folgende Vorgehen bewährt:

- Ermittlung und Beschreibung der Kompetenzanforderungen in der neuen digitalisierten Arbeitsumgebung
- Potentialanalyse / „Digitaler-Fitness-Check“ der jeweiligen Mitarbeiter
- Beschreibung geeigneter Lernwege und Lernmethoden, Wahl der Lernformate
- Erarbeitung von individuellen Entwicklungsplänen für Mitarbeiter oder Mitarbeitergruppen
- Praxisbegleitung des agilen Lernzyklus
- Integration der agilen Lernformen in das Tagesgeschäft



## ANSPRECHPARTNER\*IN



**NELE FREUDENBERG**

nele.freudenberg@world-of-contract.com



**GERD KULLMANN**

gerd.kullmann@world-of-contract.com

# KREATIVITÄTSMETHODEN UND DESIGN THINKING

## Ausgangssituation

Innovationsfähigkeit und die schnelle Reaktion auf sich ändernde Markt- und Rahmenbedingungen werden ein immer wichtigerer Wettbewerbsvorteil. Ein zentrales Element dabei ist das Arbeiten mit Prototypen, also mit Musterbauteilen, -produkten, -dienstleistungen, die in iterativen Schleifen weiterentwickelt und optimiert werden. Die Basis für die jeweiligen Weiterentwicklungen bietet auf dem Kunden- oder Nutzerfeedback, das regelmäßig eingeholt wird. Durch dieses „Rapid Prototyping“, können schnell Änderungen in den Anforderungen in das Produkt oder die Dienstleistung eingearbeitet und der Markterfolg gesichert werden.

Wichtig für den Erfolg einer Organisation ist aus unserer Sicht nicht nur das Erlernen und Einsetzen konkreter Methodiken, wie bspw. des Design Thinking Prozesses, sondern die Entwicklung und Förderung eines „Permanent Beta“-Mindsets bei den Mitarbeitenden und Führungskräften. Es bedarf also der Entwicklung einer gemeinsamen Grundannahme, dass Entwicklungs- und Veränderungsprozesse in den seltensten Fällen als abgeschlossen und „fertig“ betrachtet werden können, sondern dass (vor allem im Kontext der Digitalisierung) eine kontinuierliche Überprüfung und Anpassung des Status Quo geschehen muss. Auf diese Weise entsteht eine Dynamik der kontinuierlichen Verbesserung und Weiterentwicklung.



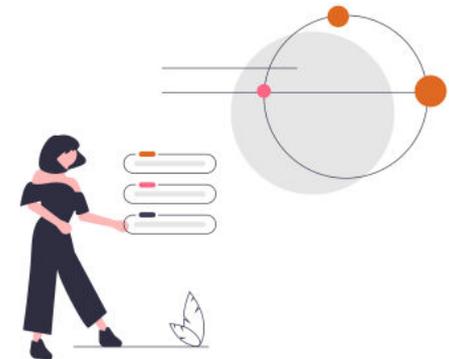
## Der Digi-Booster: Kreativitätsmethoden und Design Thinking

Auch wenn das Ziel nicht die Entwicklung einer konkreten Idee ist, sondern Teilnehmer möglichst viele unterschiedliche Kreativitätstechniken für verschiedene Anwendungsfelder kennenlernen und ausprobieren sollen, bietet es sich an, mit einer konkreten Fragestellung oder einem definierten Fall zu arbeiten.

Wichtig ist es nicht nur, die Methoden in der Theorie zu verstehen, sondern durch direktes Ausprobieren eine konkrete Vorstellung von ihrer Wirkung und ihren Anwendungsmöglichkeiten zu entwickeln.

Wenn der Wunsch oder Bedarf besteht, zu einer konkreten Fragestellung einen Prototypen zu entwickeln, bietet sich häufig das Design Thinking an. Die zu erarbeitende Fragestellung wird vorab entwickelt und passende Methoden für die einzelnen Phasen des Prozesses ausgewählt. In der Regel sollten für die Erarbeitung entlang eines kompletten Design Thinking Prozess zwei bis drei Tage eingeplant werden, die idealerweise direkt aufeinander folgen, ... und natürlich kann man das auch anders gestalten.

Wir unterstützen auch bei der Auswahl der Teilnehmergruppe - hilfreich ist es, wenn diese besonders divers bezogen auf die zu erarbeitende Fragestellung ausfällt.

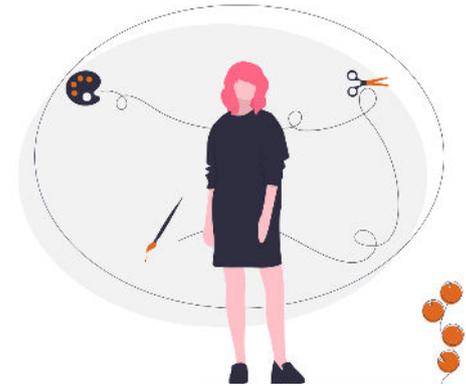


## Vorgehen

Um in den Prozess des kreativen Denkens zu kommen, braucht es erfahrungsgemäß ausreichend Zeit, Raum für Kreativität und vor allem die Bereitschaft, sich einzulassen. Jedes Vorgehen mit Kreativitätsmethoden beinhaltet neben kreativen Phasen auch solche, in denen die Akteure Informationen sammeln oder Feedback bei nicht anwesenden Personen zu einer Idee einholen müssen und dazu ausreichend Zeit benötigen. Dies gilt insbesondere für die Methode des Design Thinkings.

Es bietet sich ein interaktives Workshopformat an, dessen Umfang von der zu bearbeiteten Fragestellung abhängt. Die Methoden werden jeweils kurz vorgestellt, um dann direkt am konkreten Fall bzw. Fragestellung angewendet zu werden.

Bei Design Thinking Workshops werden die Akteur\*innen mit der Methode und den einzelnen Phasen vertraut gemacht und arbeiten dann gemeinsam am Problemverständnis sowie an der Entwicklung von konkreten Lösungs- oder Entwicklungsideen. Nach der Erarbeitung eines Prototypen, wird dieser dann in einem Test-Setting verprobt und auf Basis der Rückmeldungen erneut überarbeitet.



## ANSPRECHPARTNERINNEN



**BIRGIT NAWRATH**

[birgit.nawrath@world-of-contract.com](mailto:birgit.nawrath@world-of-contract.com)



**ANNA BIDOWETZ**

[anna.bidowetz@world-of-contract.com](mailto:anna.bidowetz@world-of-contract.com)

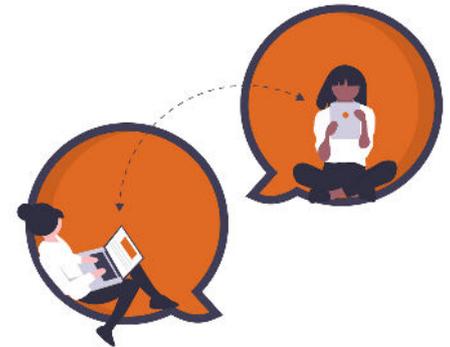
# LEARNING-BY-DOING-WORKHOPS FÜR DIGITALE KOLLABORATION

## Ausgangssituation

Immer neuere Kommunikationsmittel treten in unser tägliches Leben: E-Mails, WhatsApp, Slack, Microsoft Teams, Zoom, Trello, usw. Wie findet ein Unternehmen, ein Team und auch jede\*r einzelne Mitarbeiter\*in einen passenden Mix aus diesen Tools? Wie können gemeinsam getragene Standards definiert werden? Und das Entscheidende: Wie gelingt es, dass alle Mitarbeiter\*innen die nötigen Tools im ausreichenden Umfang beherrschen? Um effektiv arbeiten zu können ist es nicht nur wichtig, die Möglichkeiten der verschiedenen Tools zu kennen, sondern auch die richtigen Einsatzmöglichkeiten und Umgangsformen miteinander zu kennen, um ein kollaboratives, verbindliches und produktiveres Miteinander zu leben.

## Der Digi-Booster: Learning-By-Doing-Workshops für digitale Kollaboration

Aus unserer Erfahrung beherrschen Mitarbeiter\*innen den Umgang mit digitalen Tools erst dann so richtig, wenn sie „ins Tun“ kommen, also selbst ausprobieren und routinemäßig damit arbeiten. Workshops und Trainings in digitalen Kollaborationstools und -techniken sind daher vor allem dann wirksam, wenn sie unmittelbar am Arbeitsplatz und am eigentlichen Tagesgeschäft der Mitarbeiter ansetzen. Die Mitarbeiter\*innen lernen dann „On-the-Job“ den Einsatz und die Verwendung von digitalen Kollaborationstools und haben Ansprechpartner oder Coaches, die sie punktuell und flexibel hinzuziehen und um Unterstützung bitten können.



## Praxisbeispiel

- Wir haben hybride Lernformate entwickelt, in denen digitale Lernprogramm-Einheiten mit virtuellen Gruppen Sessions und Unterstützung durch Coaches Hand in Hand gehen.
- In den Lernprogramm-Einheiten lernen die Teilnehmer\*innen die inhaltlichen und theoretischen Grundlagen kennen, und erhalten praktische Tipps & Tricks für den Umgang mit den aktuell in der jeweiligen Organisation eingesetzten Kommunikationstools.
- In den Gruppen Sessions und Coaching-Runden können aktuelle Fragestellungen bearbeitet und Best-Practices mit den anderen Lernenden ausgetauscht werden.

## ANSPRECHPARTNER



**CHRISTOPHER WÜRTH**

christopher.wuerth@world-of-contract.com



**DR. SIMON PFERSDORF**

simon.pfersdorf@world-of-contract.com

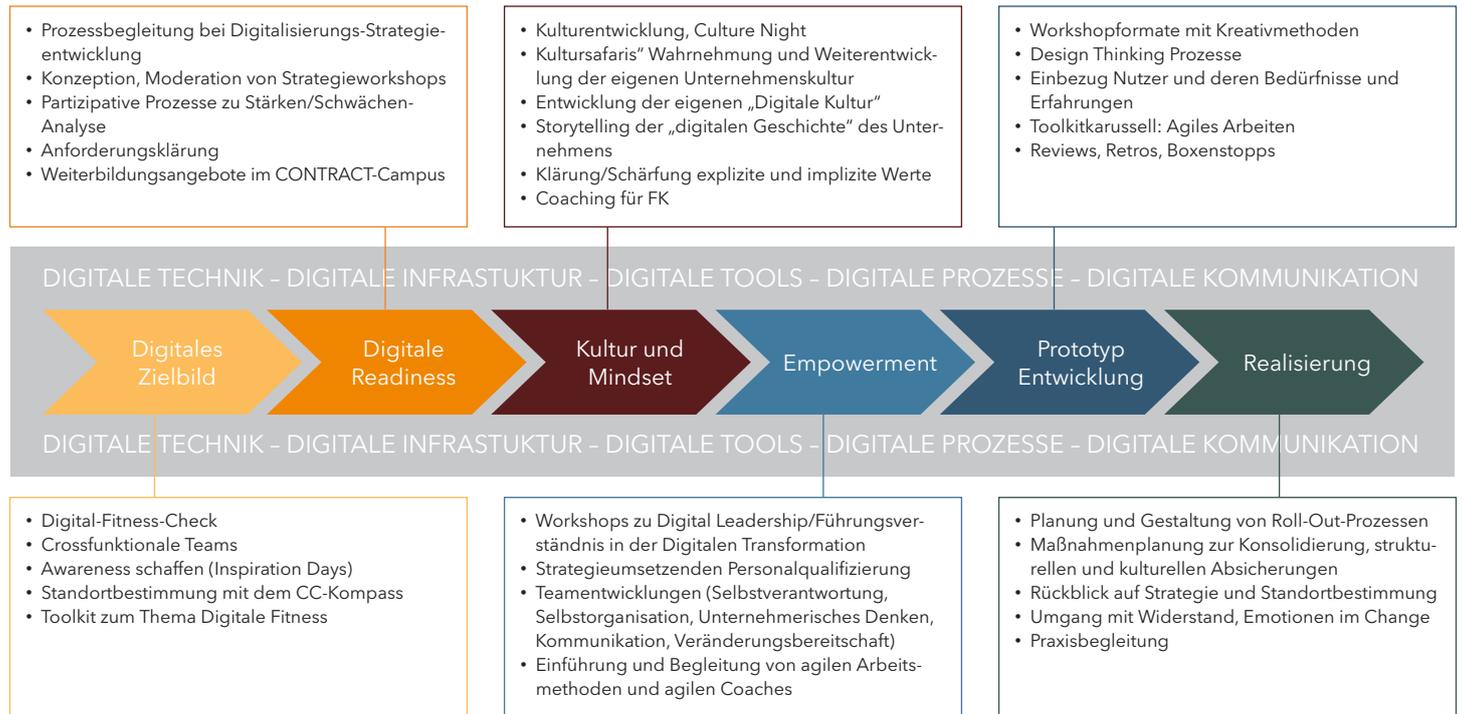
### Das beste aus zwei Welten



### Beispiel-Ablauf



# WEITERE UNTERSTÜTZENDE INTERVENTIONEN FÜR IHREN DIGITALEN TRANSFORMATIONSPROZESS



# Wissen teilen | DIGITALE TRANSFORMATION

**TOP**  
CONSULTANT

top-consultant.de

**2021**

**CONTRACT**  
BERATUNGSGESELLSCHAFT  
FÜR ORGANISATIONS- UND  
PERSONALENTWICKLUNG  
MBH

[www.world-of-contract.com](http://www.world-of-contract.com)

## BÜRO KARLSRUHE

Erbprinzenstraße 4-12  
D-76133 Karlsruhe  
Fon +49 721 92067-0  
Fax +49 721 92067-11

[karlsruhe@world-of-contract.com](mailto:karlsruhe@world-of-contract.com)

## BÜRO KÖLN

Kranhaus1 | Im Zollhafen 18  
D-50678 Köln  
Fon +49 221 968194-0  
Fax +49 221 968194-11

[koeln@world-of-contract.com](mailto:koeln@world-of-contract.com)

## BÜRO KAPSTADT

26 Chiappini Street  
De Waterkant  
Cape Town 8001  
Fon +27 21 4182102

[info@contract-sa-group.co.za](mailto:info@contract-sa-group.co.za)