

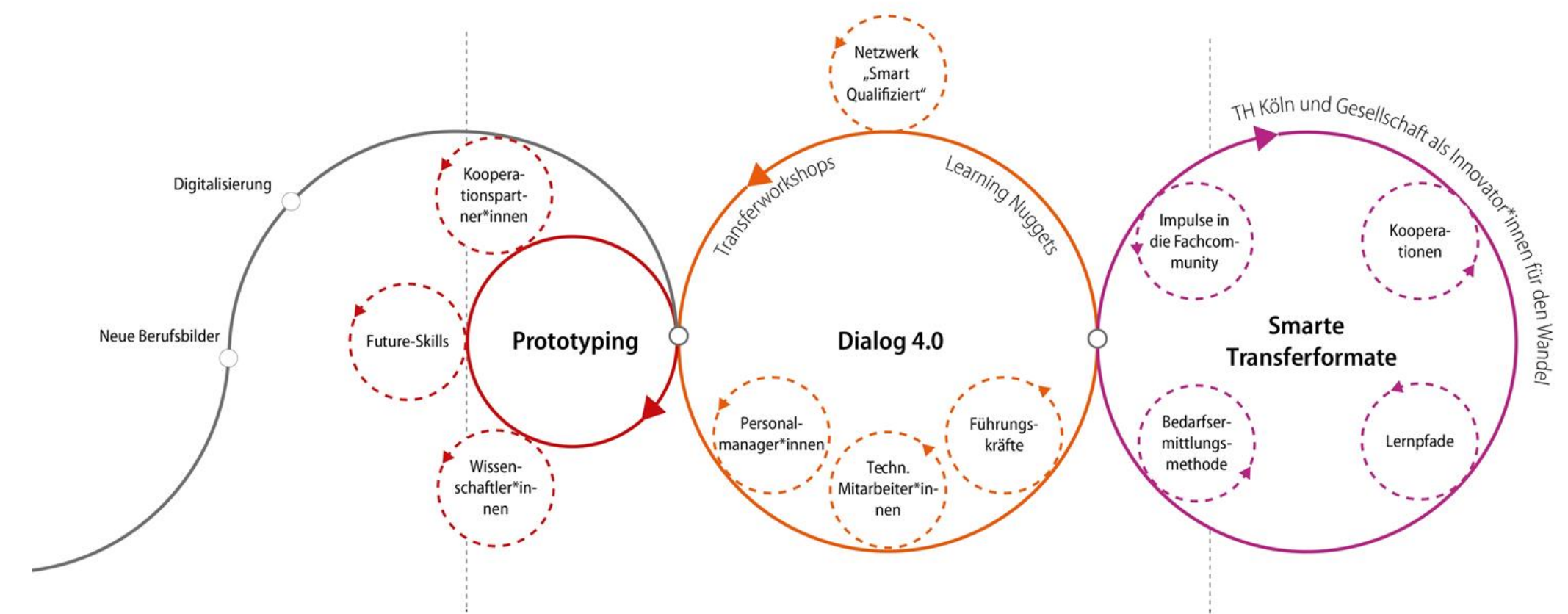
# Kund\*innenorientierte Co-Creation in der Entwicklung von Weiterbildungen

## Ausgangslage

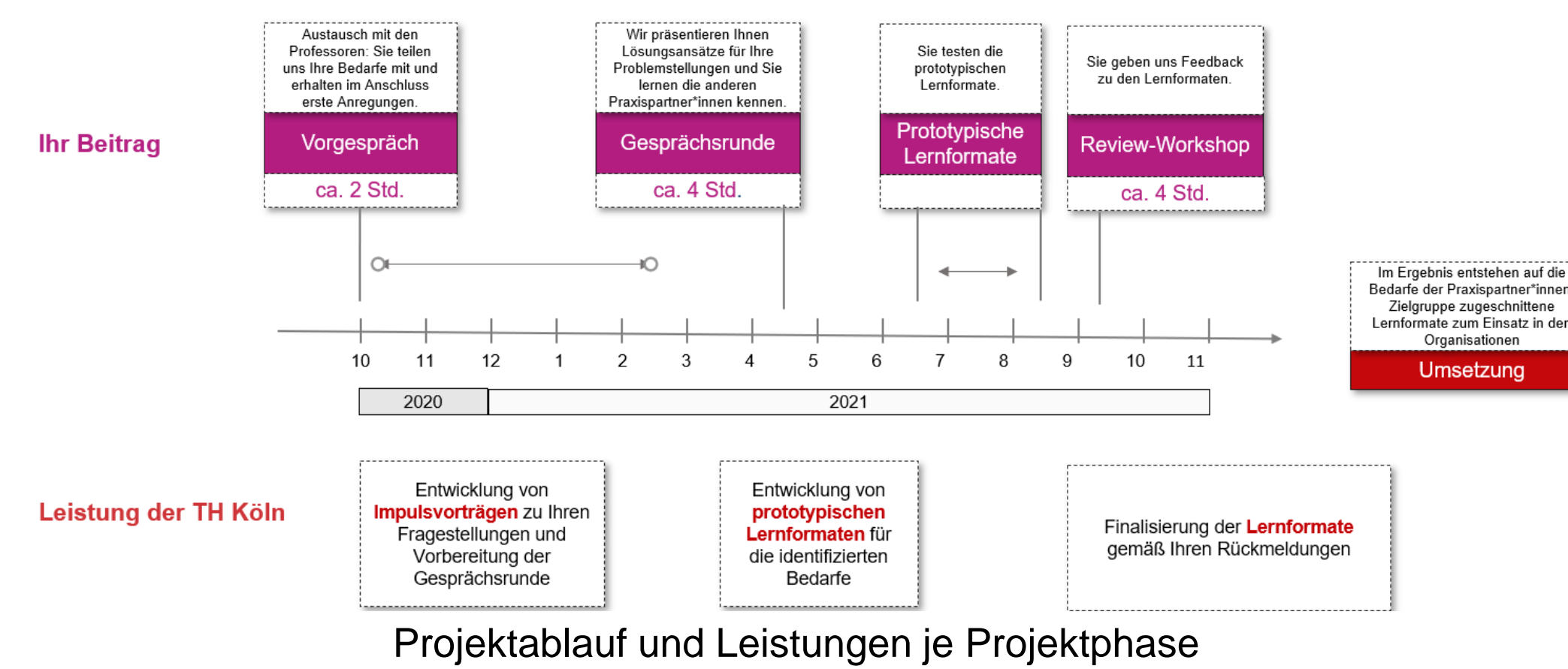
Hochschulische Weiterbildungsanbieter stehen vor der Herausforderung bei der Entwicklung offener Weiterbildungsangebote die fachliche Expertise und Forschungsergebnisse der eigenen Professor\*innen mit den Bedarfen des Arbeitsmarktes bestmöglich und frühzeitig aufeinander abzustimmen.

## Vorgehen

Gegenstand des 1-jährigen Projekts „Change 4.0 Structure – Dialogorientiertes Prototyping für eine smarte Weiterqualifizierung“ ist die Entwicklung einer Methode, mit Hilfe derer bedarfsgerechte und zukunftsgerichtete Weiterbildungsangebote in einem wechselseitigen, dialogorientierten Erschließungsverhältnis zwischen Hochschul- und Wirtschaftsvertreter\*innen prototypisch konzipiert und erprobt werden. Die Methode ist in unterschiedliche Phasen gegliedert, die mehrwertorientiert gestaltet sind und in denen (1) Bedarfe der Praxis mittels strukturierter Interviews erhoben und mit wissenschaftlichen (Forschungs-)Erkenntnissen gegenübergestellt werden, (2) die Bedarfe im Austausch mit dem\*der Professor\*in konkretisiert sowie ggf. „zukunftsorientiert“ angereichert werden, (3) die Bedarfe in die Entwicklung eines prototypischen Lernformats überführt werden, das (4) von Praxispartner\*innen erprobt und evaluiert wird, um ein marktbedarfsgerechtes Weiterbildungsangebot aufzusetzen. Für das Projekt wurden Lernformate zu digitalen Kompetenzen für Führungskräfte und Personaler\*innen entwickelt, die sie auf die „Arbeitswelt von morgen“ vorbereiten.

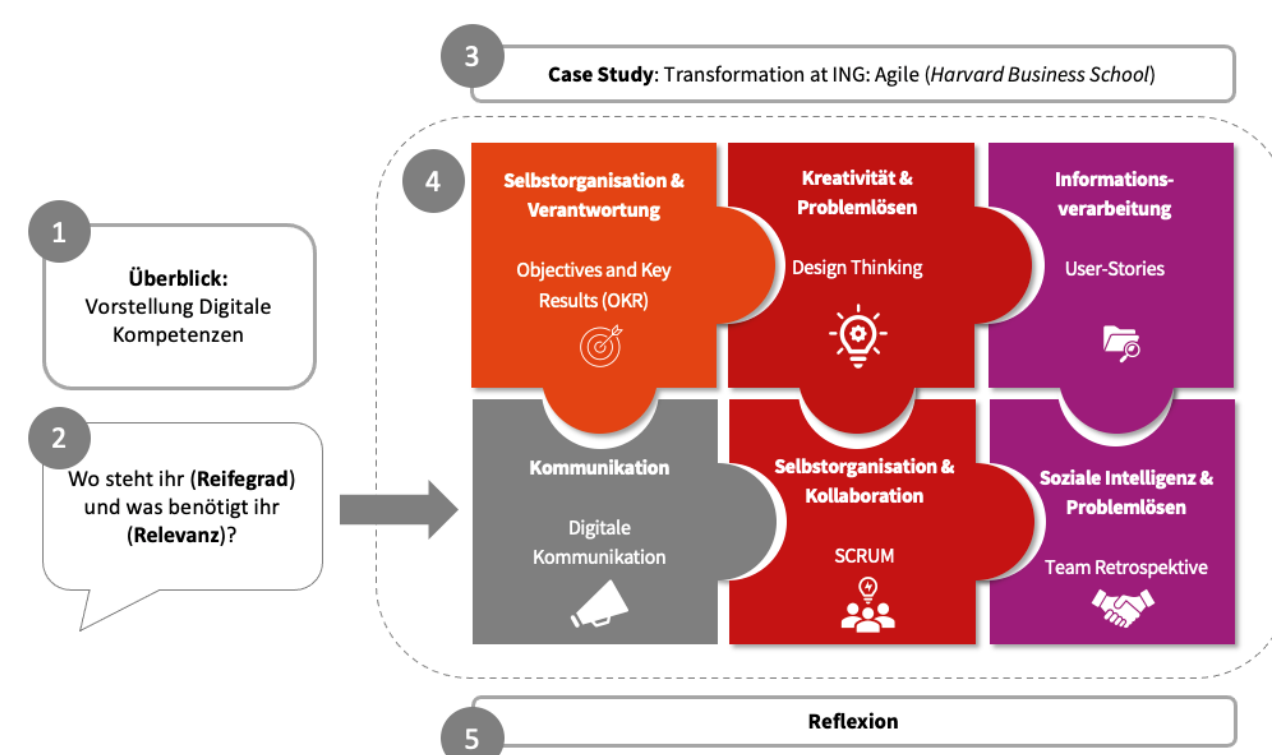


Entwicklung einer dialogorientierten Methode zur Erhebung von Qualifizierungsbedarfen



## Lernformat Führungskräfte

„New Work in a nutshell“ lässt Führungskräfte Teilhabe, Selbstorganisation und Sinnorientierung unter Einsatz von Methodiken wie OKR, Design Thinking, User Stories, Scrum und Retrospektive erleben, um bestehende Digitalisierungs-/New Work-Initiativen kritisch hinterfragen und dadurch eigene Weiterbildungsbedarfe für sich und Mitarbeiter\*innen identifizieren zu können.



Das Lernformat „New Work in a nutshell“

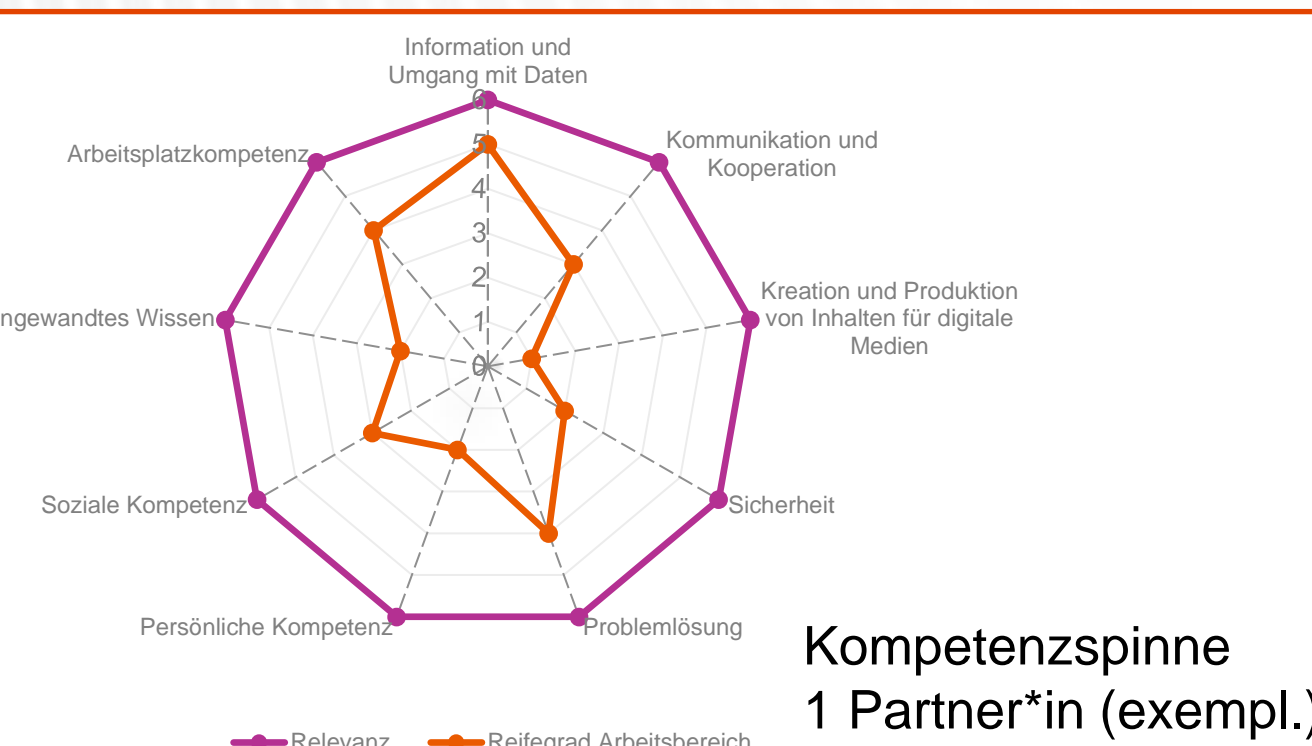
## Lernformat Personaler\*innen

„Digitales HRM erfolgreich gestalten“ befähigt Personaler\*innen digitale Tools und Methoden hinsichtlich des (betriebswirtschaftlichen) Nutzens für den eigenen Arbeitsbereich sowie die Organisation insgesamt zu bewerten, einen Anforderungskatalog für die Einführung eines ausgewählten Tools oder einer Methode zu erstellen und eine Strategie für die Implementierung unter fachlicher Begleitung auf- und umzusetzen.

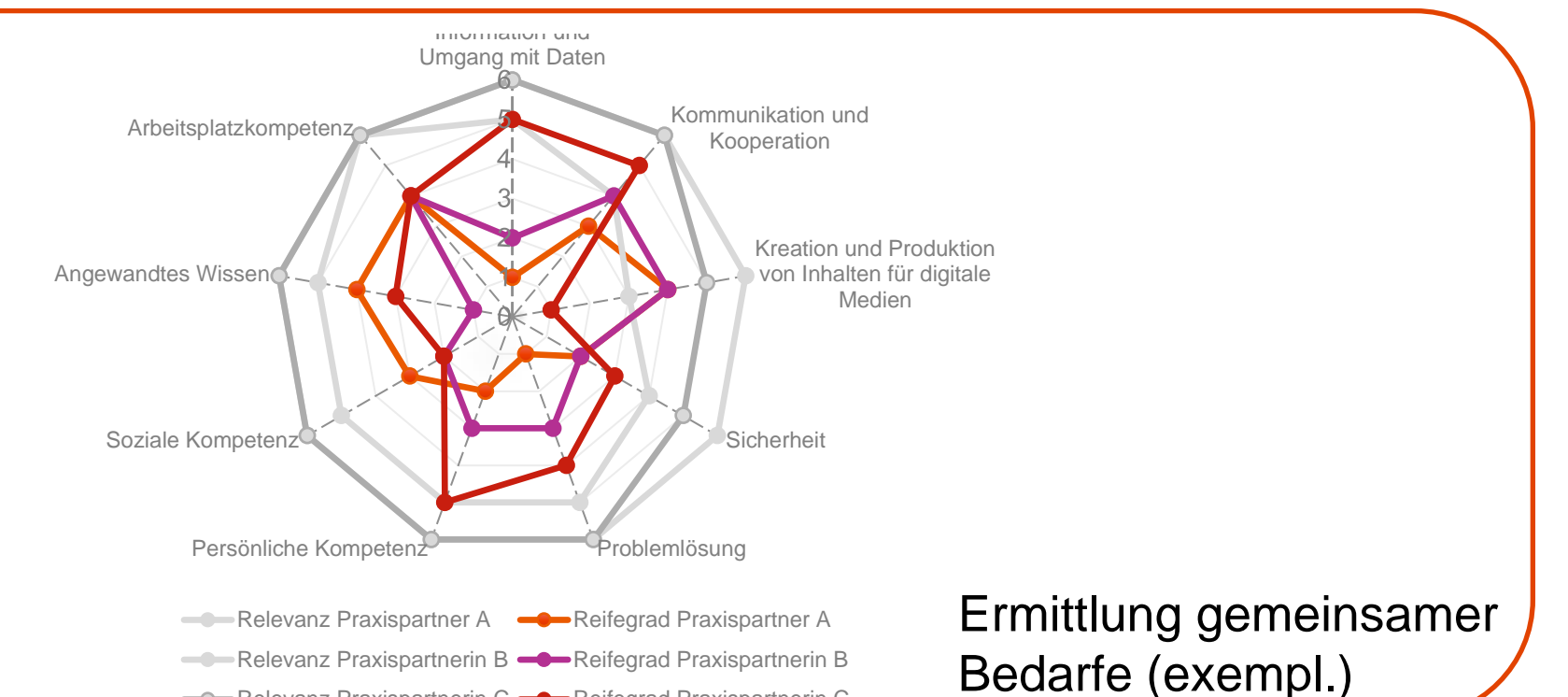


Das Lernformat „Digitales HRM erfolgreich gestalten“

Für die Entwicklung beider Lernformate wurden Praxispartner\*innen zum digitalen Reifegrad ihres Arbeitsbereichs und dem daraus resultierenden Weiterbildungsbedarfs befragt. Die Ergebnisse wurden in individuellen Kompetenzspinnen dargestellt, die übereinandergelegt Partner\*innen mit ähnlichen Qualifizierungsbedarfen identifiziert und miteinander vernetzt haben. Die prototypischen Lernformate adressieren das jew. „Delta“ des erhobenen Bedarfs. Sie wurden von den Partner\*innen mitentwickelt, prototypisch durchlaufen, evaluiert und (durch ihre Impulse) finalisiert.



Kompetenzspinnendiagramm 1 Partner\*in (exempl.)



Ermittlung gemeinsamer Bedarfe (exempl.)

## Lessons Learned | Gelingensbedingungen

- Professor\*in ist offen für Perspektiv- und Bedarfsvielfalt der Praxis und kann diese auch im Kontext von (eigenen) Forschungserkenntnissen bewerten
- Professor\*in kann aufgrund (eigener) Forschungserkenntnisse Entwicklungsperspektiven sowie daraus resultierende Qualifizierungsbedarfe der Praxis aufzeigen
- Mehrwerte pro Phase und Partner\*in sind definiert
- In jeder Phase wird ein Bezug zu konkreten Praxisbedarfen hergestellt
- Pool an Praxispartner\*innen ist groß genug, um sie in unterschiedlichen Rollen adressieren zu können („Endkund\*in“ vs. „Expertisegeber\*in“)
- Praxispartner\*innen repräsentieren unterschiedliche Sektoren (z. B. Privatwirtschaft, Öffentlicher Dienst) und Organisationsgrößen
- Praxispartner\*innen ist verständlich, in welcher Rolle sie in welcher Phase adressiert und eingebunden werden (kann von Phase zu Phase variieren)
- Praxispartner\*innen haben Raum, sich mit anderen Partner\*innen zu vernetzen und auszutauschen

## Projektteam

**Prof. Dr. Carsten Knaut**  
Professur für Personal & Digitale Arbeitswelt

**Ilona Arcaro**  
Leiterin  
Wissenschaftliche Weiterbildung

**Viktoria Börner**  
Wissenschaftliche Mitarbeiterin  
Wissenschaftliche Weiterbildung

**Manuel Sohr**  
Wissenschaftliche Hilfskraft

## Praxispartner\*innen (Auswahl)

Bergischer Abfallwirtschaftsverband, Gebäudewirtschaft der Stadt Köln, Gigaset, Landschaftsverband Rheinland, Lanxess, Pfeifer & Langen, Rhein-Erft-Verkehrsgesellschaft, Stadtwerke Düsseldorf, Storck, TAG Immobilien, Quarzwerke und Zentis.

Das Projekt „Change 4.0 Structure“ ist gefördert durch



Daimler Fonds



Hier geht's zur Webseite des Projekts