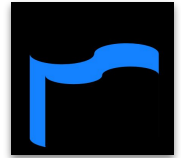


Organisationsentwicklung in einer sich rasant verändernden Welt

Wie uns kollektive Intelligenz dabei hilft,
krisenfest zu werden

Dr. Anja C. Wagner | 11. Juni 2023



FROLLEINFLOW

Dr. Anja C. Wagner

Diplom-**Sozialwissenschaftlerin**

Fortbildung zur **Multimedia-Designerin**

Dissertation: User Experience in
benutzergenerierten, digitalen
Lernumgebungen => **UEBERflow**

Digitale Bildung seit 1995

FROLLEINFLOW

Institut für kreative Flaneure



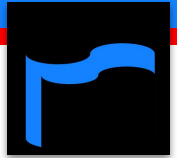
FROLLEINFLOW



*Talent gewinnt Spiele, aber Teamwork
und Intelligenz gewinnt Turniere.*

-Michael Jordan

Die Macht der Crowd



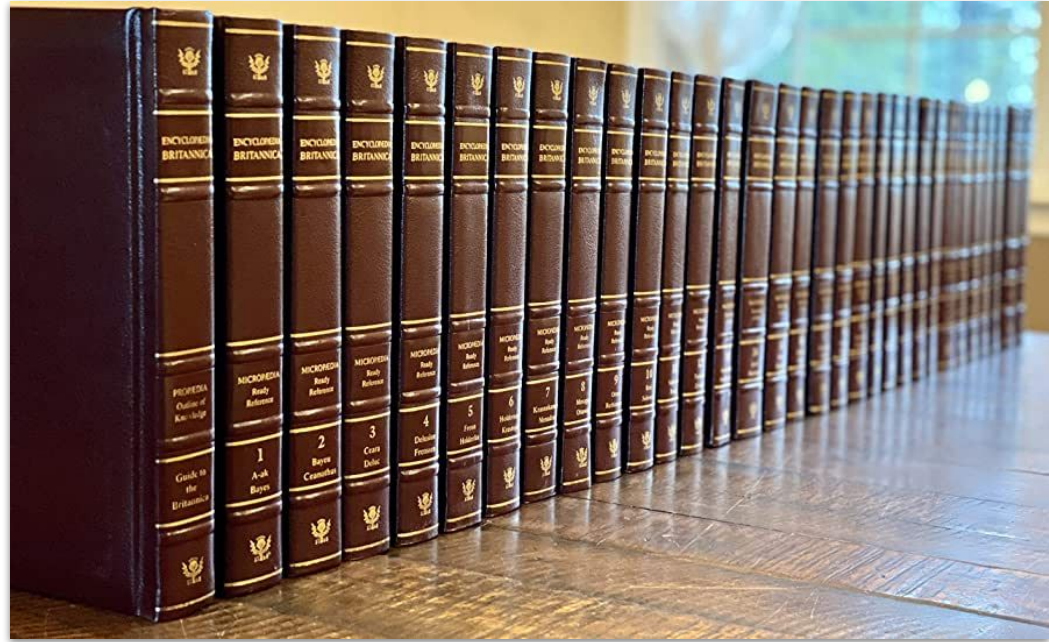
FROLLEINFLOW



Die Encyclopaedia Britannica

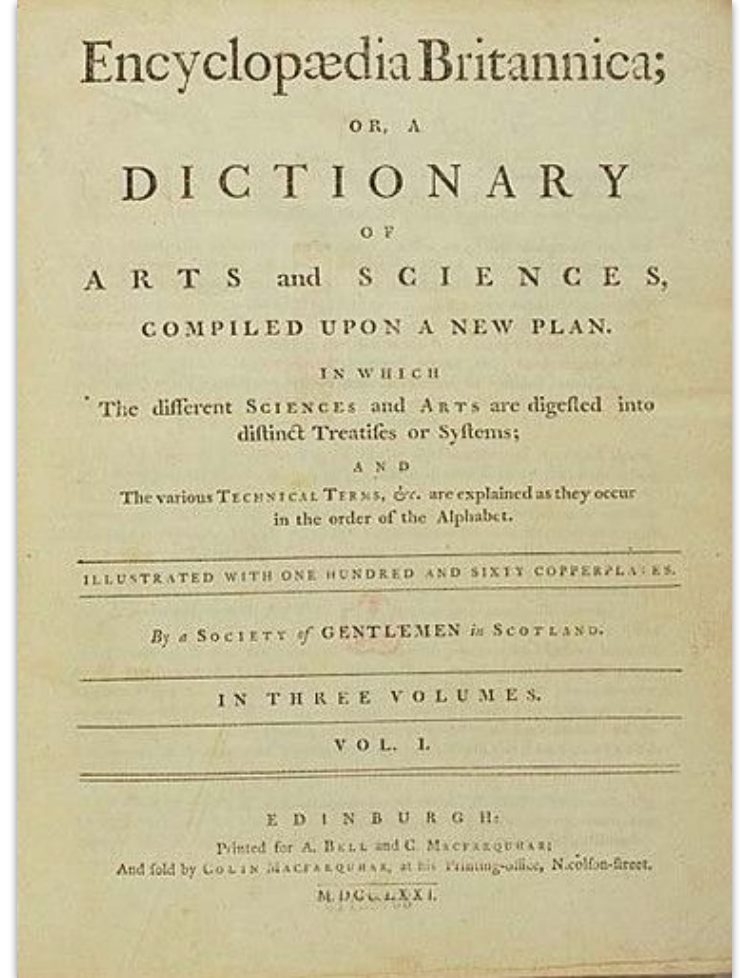
Im Jahr 1990 verkaufte die **Encyclopaedia Britannica** 117.000 Buchsets und erzielte 650 Millionen Dollar Umsatz. Bis 1996 war diese Zahl auf weniger als 3.000 gesunken.

—
Ein Twitter-Thread von
@gonsanchezs



Die **erste** Encyclopaedia Britannica wurde **vor 250 Jahren** veröffentlicht, aber das Unternehmen erkannte in den **1980er** Jahren die Gelegenheit, sich auf den Markt der "Haushalte" zu stürzen.

Sie bauten einen **Haus-zu-Haus-Vertrieb** auf und fanden sofort Anklang. Bis 1990 hatten sie 7.500 Verkäufer und erzielten einen Umsatz von **600 Millionen Dollar**.



Das **Wertversprechen** für Britannica war ein zweifaches:

① die **Schuldgefühle der Eltern** in Bezug auf die Bildung ihrer Kinder zu **lindern**

② zu **signalisieren**: "Ich kümmere mich um meine Kinder und habe genug Geld, um 2.000 Dollar für eine Reihe von Büchern auszugeben".

Die Haus-Verkaufserfahrung maximierte beides.



Encyclopedia Werbung von 1988

Aber während die Führungskräfte von Britannica nach einem Auto suchten, das sagte: "Ich bin ein Intellektueller mit Geld", braute sich in Seattle etwas zusammen:

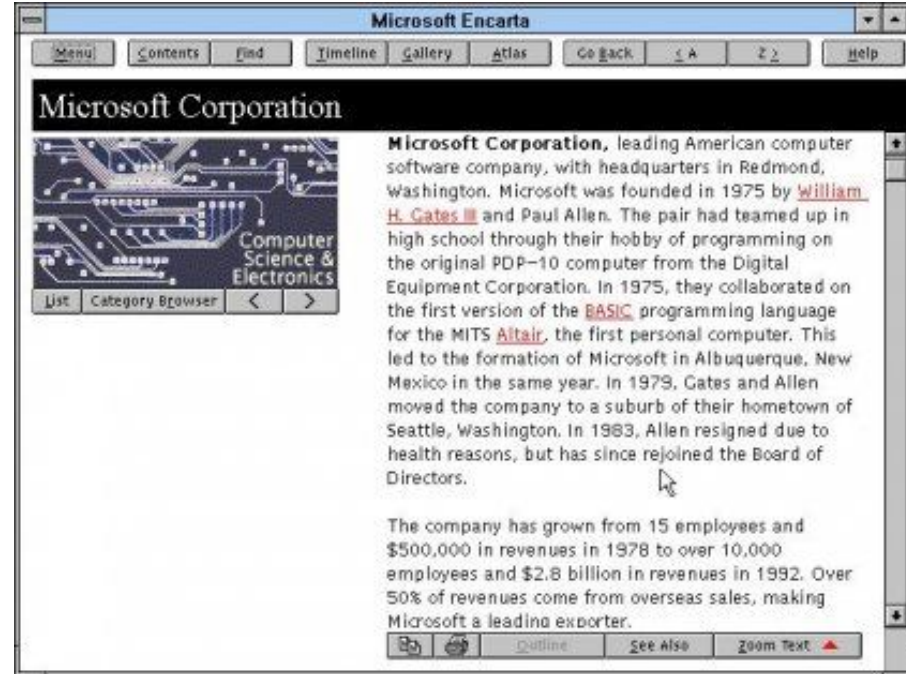
Bill Gates wollte eine Enzyklopädie.

Microsoft versuchte, Britannica zu lizenzieren, aber die Geschäftsführung lehnte ab. Sie waren **zuversichtlich**, dass sie den Markt beherrschen würden.



Microsoft

Schließlich fand Microsoft in Funk & Wagnalls einen Lizenzgeber und brachte **Encarta 1993 als CD-ROM-Enzyklopädie für 395 Dollar** auf den Markt.



Encarta und Britannica konkurrierten:

- Preis
- Zugänglichkeit
- Signalisierung
- Reputation des Inhalts
- Qualität des Inhalts
- Multimedialität
- Aktualisierungsgeschwindigkeit

Die Zugänglichkeit, der multimediale Inhalt und die Möglichkeit, Artikel zu verlinken, zogen einige Kunden an, aber die **Resonanz war mäßig**.



FROLLEINFLOW

Das war nicht genug. **Dann senkte Microsoft den Preis** und die Hölle brach los.

Die **99 Dollar** teure Encarta war ein durchschlagender Erfolg:

In kürzester Zeit wurden **350.000 Exemplare** verkauft, was sie **bis Ende 1993** zur **meistverkauften** CD-ROM-Enzyklopädie machte.

Im darauf folgenden Jahr überschritt der Absatz die **Millionengrenze**.



Britannica erkannte die Bedrohung, aber es war zu wenig und zu spät.

Sie entwickelten eine **800-Dollar-CD-ROM**, die jedoch nur Text enthielt, da der Inhalt der Britannica zu umfangreich war, um auf eine einzige CD zu passen.

In der Zwischenzeit lieferte **Microsoft Encarta zusammen mit Computern** aus und positionierte sie als "Arbeits- und Lernwerkzeug".



Der Absatz der Britannica begann zu sinken:

110.000 im Jahr 1990

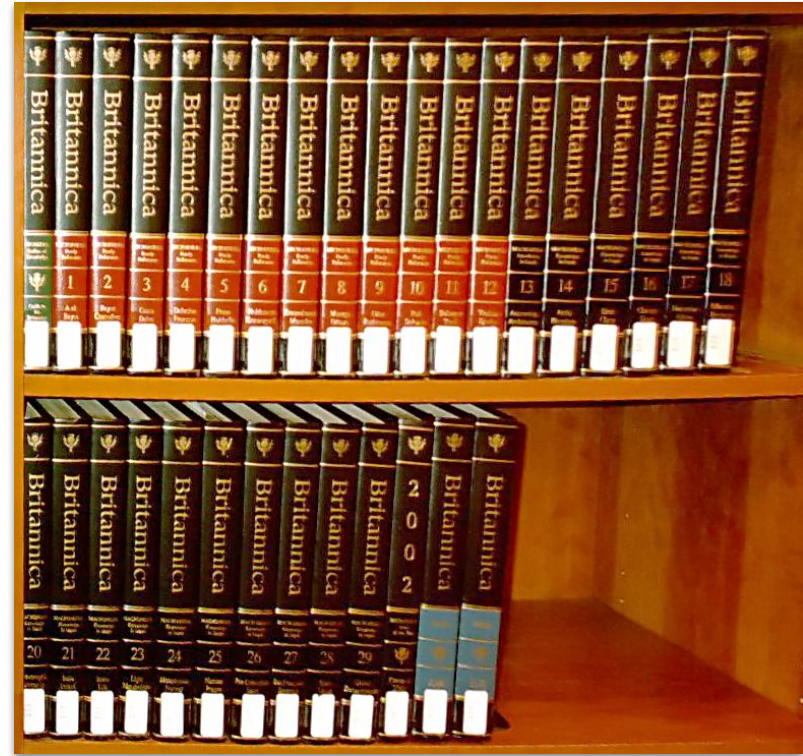


51.000 im Jahr 1994



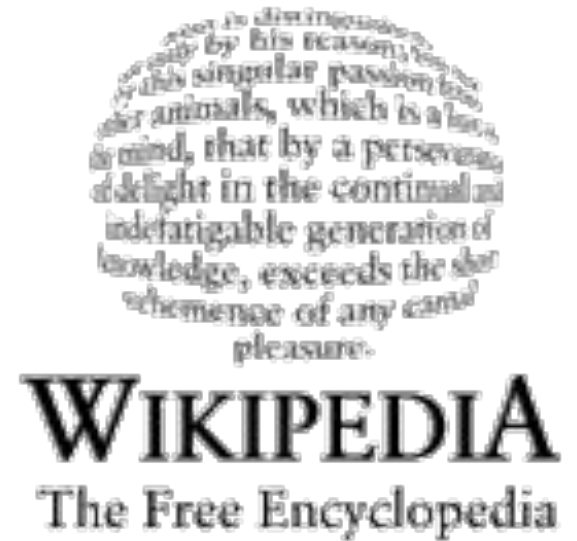
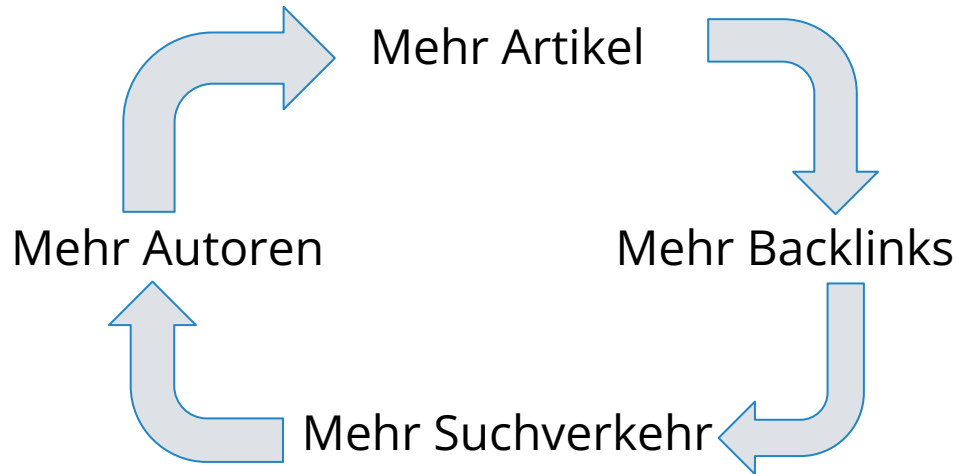
3.000 im Jahr 1996

1996 kontrollierte Encarta 44 % des Marktes, und Britannica wurde unter finanziellem Druck für 135 Millionen Dollar verkauft, einem Bruchteil seines Buchwerts.



Aber die Geschichte hat noch mehr zu bieten.

Im Jahr **2001** wurde **Wikipedia** ins Leben gerufen. Nach einer **Erwähnung auf Slashdot** im Juli begann sich das Schwungrad zu drehen.



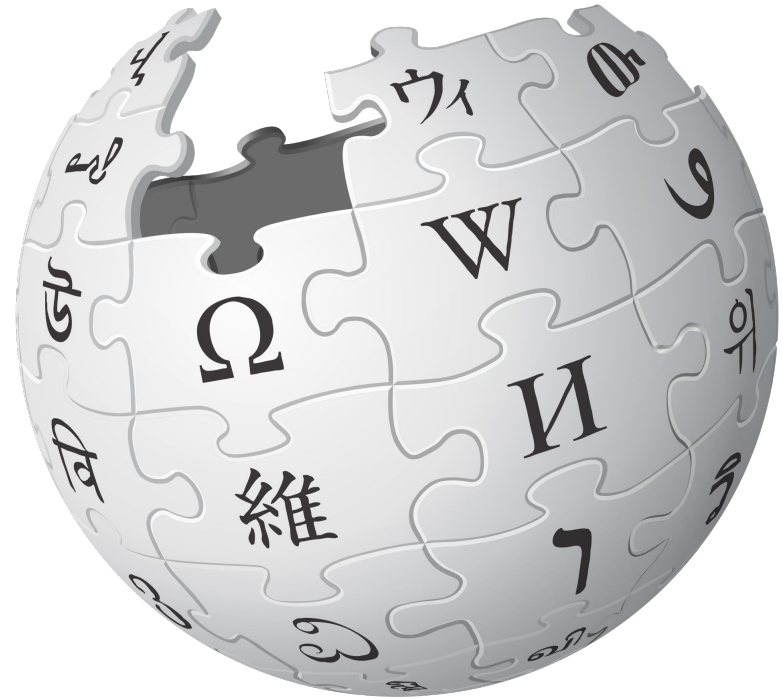
Vom Gelächter über den Versuch, eine
"**Open-Source-Enzyklopädie**" zu erstellen,
bis hin zum irrsinnigen Wachstum:

Februar 2001: 1.000 Artikel.

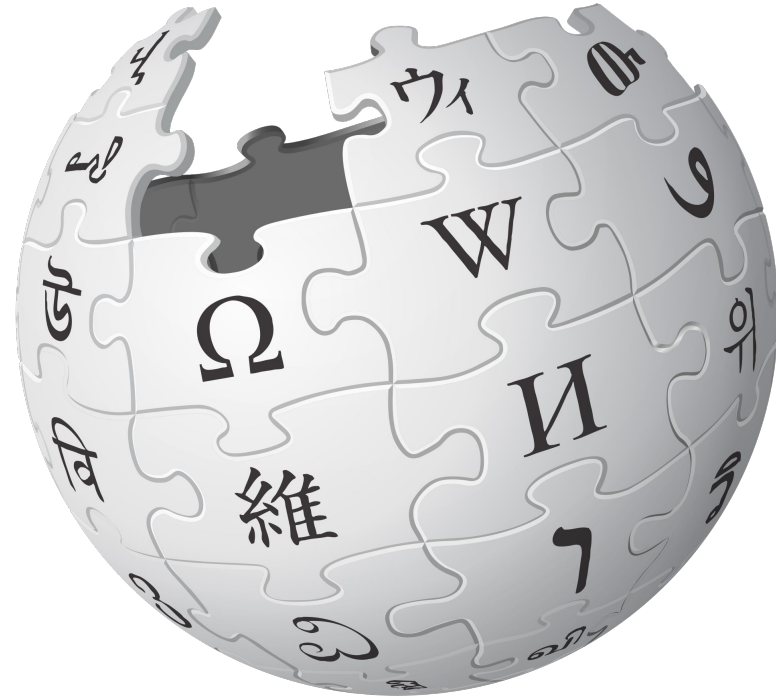
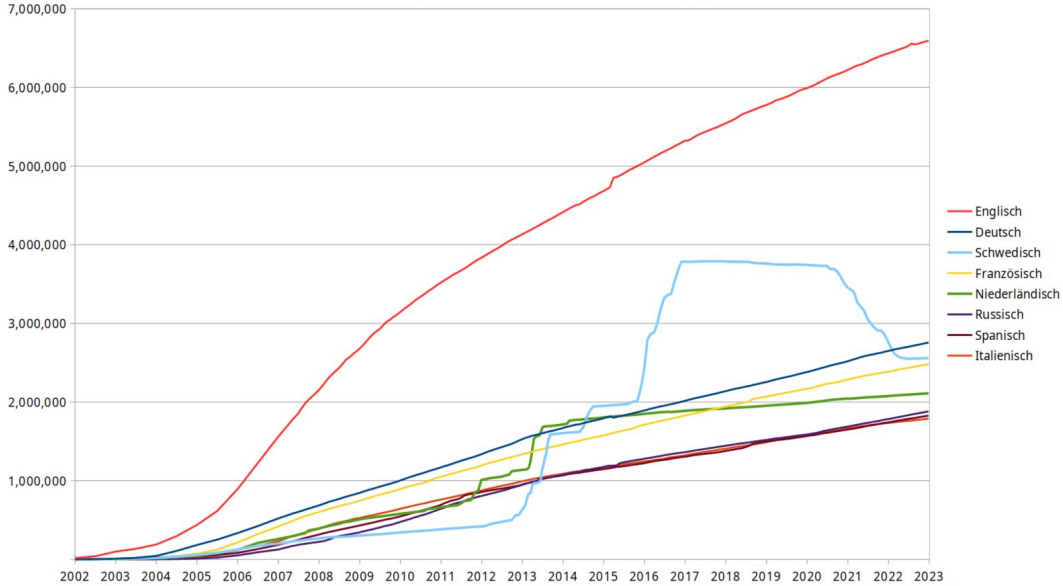
September 2001: 10.000 Artikel.

Dezember 2001: 20.000 Artikel.

August 2002: 40.000 Artikel.



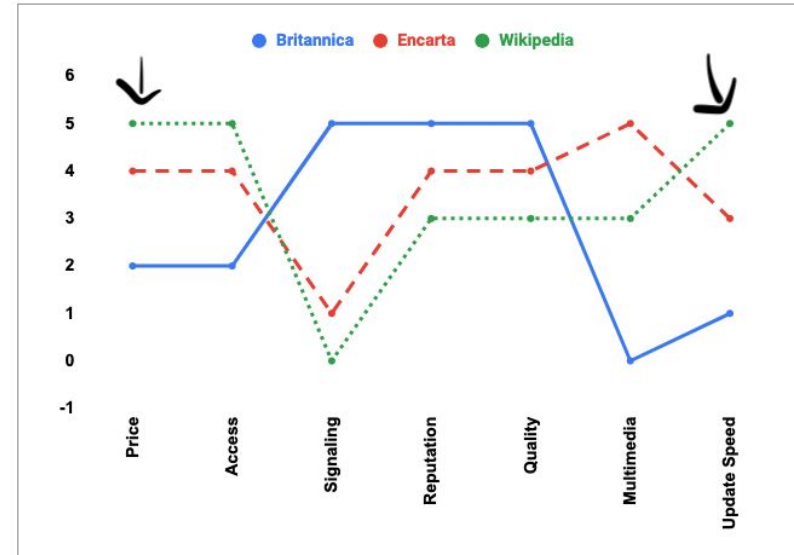
Entwicklung der Artikelanzahlen der acht größten Wikipedias
(Nur Wikipedias mit mehr als 300 aktiven Benutzern)



Dank der **Macht des Internets** konkurrierte Wikipedia mit Encarta in ganz anderen Dimensionen:

- Zugänglichkeit → Überall
- Preis → Kostenlos
- Geschwindigkeit der Aktualisierungen → Unmittelbar

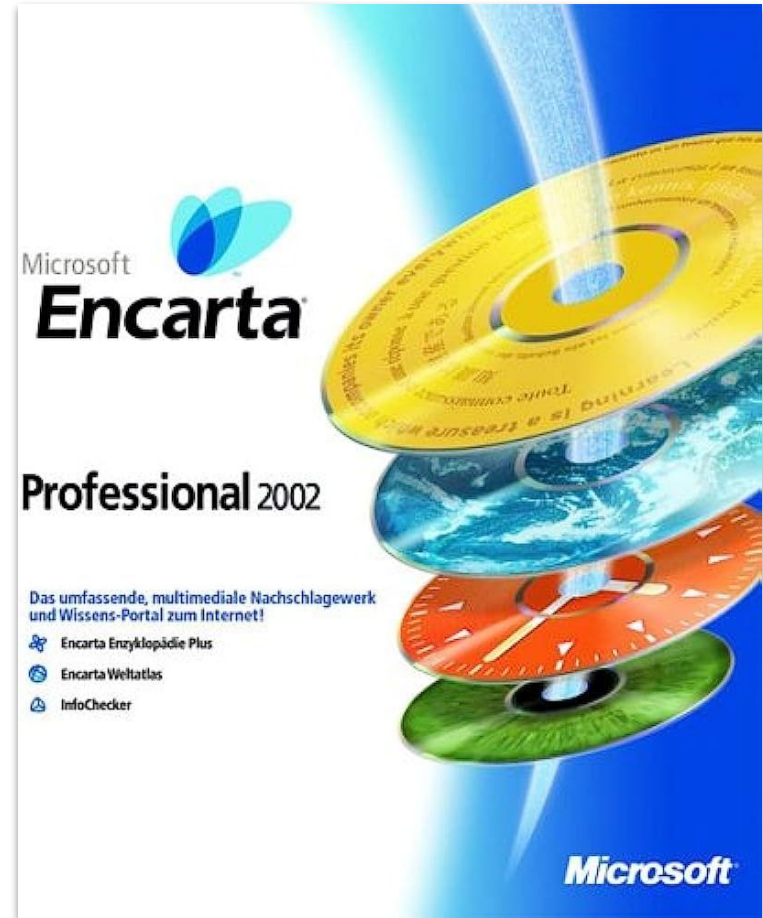
Niedliche Zeichnungen und Ansehen waren irrelevant.



Microsoft erkannte das und senkte den Preis auf 22,95 \$, aber das half nicht viel.

Wikipedia griff Encarta aus einem Winkel an, den Microsoft nicht verteidigen konnte.

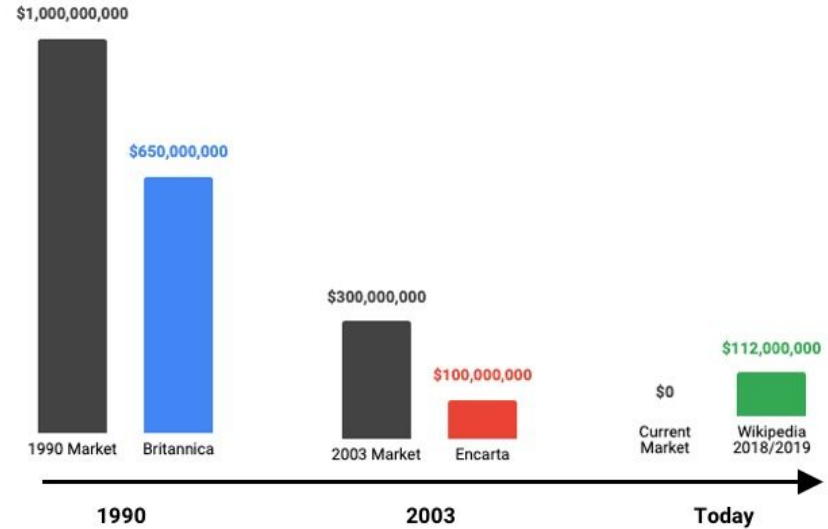
Im Jahr **2009** beschloss Microsoft, die **Encarta-Abteilung zu schließen**.



Diese Geschichte ist eine **Lektion über die Disruption etablierter Unternehmen** und die Macht des Internets, aber hier ist mein Favorit:

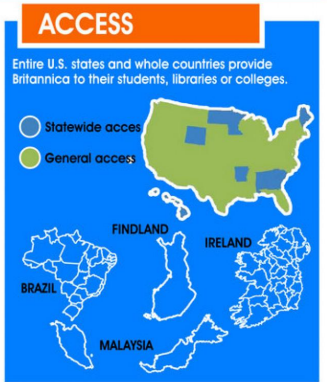
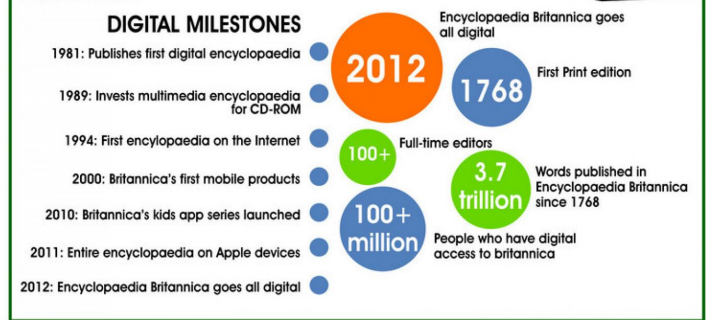
Die **Schrumpfung eines Marktes** durch die **Umwälzung von Preismodellen** ist eine große **Chance zur Wertschöpfung** (*wenn man es schafft*).

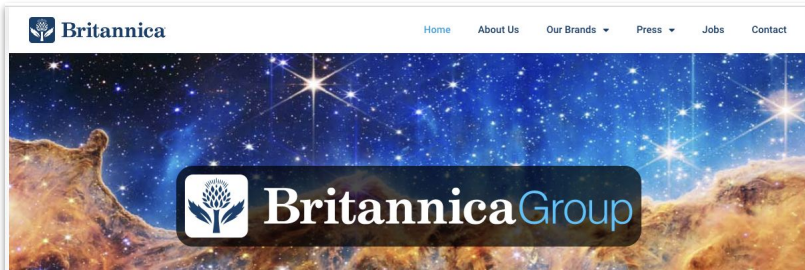
- 1 Milliarde Dollar (Britannica)
- 100 Millionen Dollar (Encarta)
- 0 Dollar (Wikipedia)



Aber wie ging es
weiter bei der
**Encyclopedia
Brittanica?**

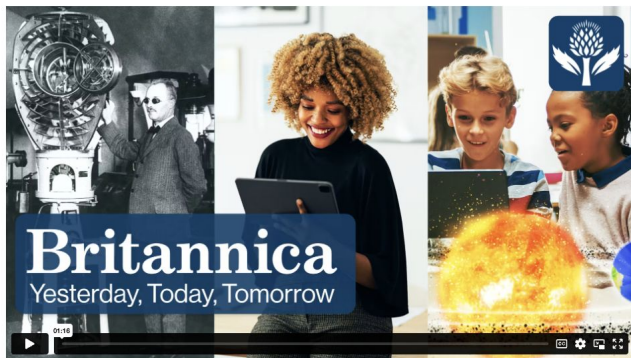
- 1996 wurde der **Haustürverkauf eingestellt**.
- 2012 die **gedruckte Fassung eingestellt**.
- Folglich konzentrierte man sich voll auf die **Online-Version der Enzyklopädie**.
- Das **Abo** kostet umgerechnet rund 8 Euro im Monat oder 70 Euro im Jahr.
- Im Jahr 2020 veröffentlichte die Encyclopædia Britannica, Inc. die *Britannica All New Children's Encyclopedia: What We Know and What We Don't*, eine Enzyklopädie, die sich vor allem an jüngere Leser richtet und die wichtigsten Themen behandelt. **In Print**.





For more than 250 years, Britannica has kindled the spark of curiosity with stories of discoveries, people and events that changed the world.

Wait till you see what we do in the next 250 years.

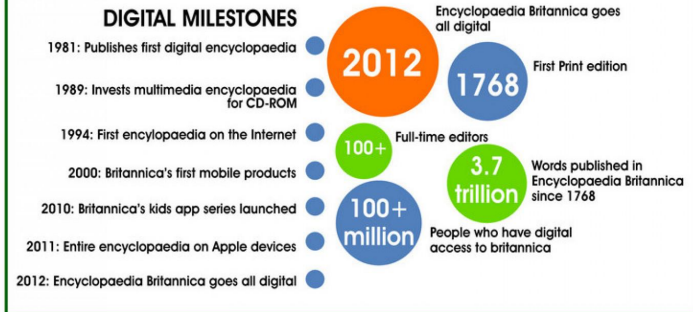


Get to Know Our Brands



Encyclopaedia Britannica is a global educational publisher with products that promote knowledge and Learning. We provide timely, relevant, and trustworthy information and instructional products used in schools, universities, homes, libraries and workplaces throughout the world.

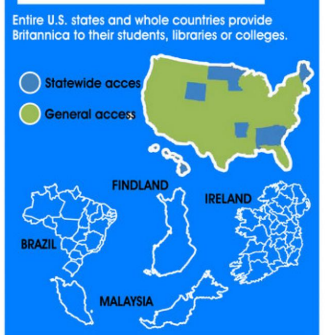
HISTORY



CONTRIBUTORS

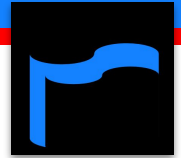


ACCESS



FROLLEINFLOW

Das (digitale) Ehrenamt



FROLLEINFLOW

Gemeinwohl im digitalen Zeitalter.

Engagement und Ehrenamt zukunftsfähig gestalten

Tim Vallée, Anne Lammers

gefördert durch



DEUTSCHE STIFTUNG
FÜR ENGAGEMENT
UND EHRENAMT



Foto Credits: Christoph Löffler | chloephoto.de



Anne Lammers: Gemeinwohl im digitalen Zeitalter - was braucht es dafür?

Schwerpunkt: Transformatives Lernen im ländlichen Raum

podigee

▶ Play episode 48:44

Subscribe Share ...

Gemeinwohl im digitalen Zeitalter.

Engagement und Ehrenamt zukunftsfähig gestalten

Tim Vallée, Anne Lammers

gefördert durch

WAS IST **DIGITALISIERUNG**?

WELCHE AUSWIRKUNGEN HAT SIE?

- Technologische **Vernetzung**
- Veränderte Kommunikation in einem neuen gesellschaftlichen **Diskursraum**
- Bereitstellung und Abruf von **Informationen** hat sich verändert
- **Alltag und Konsum** sind durch das Internet und soziale Medien geprägt
- **Wirtschaft und (Zusammen-)Arbeit** haben sich gewandelt

Gemeinwohl im digitalen Zeitalter.

Engagement und Ehrenamt zukunftsfähig gestalten

Tim Vallée, Anne Lammers

gefördert durch



DEUTSCHE STIFTUNG
FÜR ENGAGEMENT
UND EHRENAMT

WAS IST **DIGITALISIERUNG**?

WELCHE AUSWIRKUNGEN HAT SIE?

- Technologische **Vernetzung**
- Veränderte Kommunikation in einem neuen gesellschaftlichen **Diskursraum**
- Bereitstellung und Abruf von **Informationen** hat sich verändert
- **Alltag und Konsum** sind durch das Internet und soziale Medien geprägt
- **Wirtschaft und (Zusammen-)Arbeit** haben sich gewandelt

>> Neue Werkzeuge, Medien und ein neuer Kulturraum.

Gemeinwohl im digitalen Zeitalter.

Engagement und Ehrenamt zukunftsfähig gestalten

Tim Vallée, Anne Lammers

gefördert durch



DEUTSCHE STIFTUNG
FÜR ENGAGEMENT
UND EHRENAMT

Neue Handlungsmöglichkeiten für Engagement und Zivilgesellschaft

- Veränderte **Selbstorganisation** und Binnenkommunikation
- **Dezentrales** Engagement nimmt zu
- Neue **Außenkommunikation** und Diskursteilnahme möglich
- Erweiterte Möglichkeiten des **Agendasettings** und der Kampagnenarbeit
- Neue Finanzierungs- und **Unterstützungsmöglichkeiten**
- Neue Formen politischer Teilhabe und **Transparenz**

Gemeinwohl im digitalen Zeitalter.

Engagement und Ehrenamt zukunftsfähig gestalten

Tim Vallée, Anne Lammers

gefördert durch

Neue **Voraussetzungen** für Engagement

- **Zugang** zu digitaler Infrastruktur und digitalen Anwendungen
- Digitale **Kompetenzen**
- **Haltung** (!)
- **Ressourcen**, Ausstattung und personelle Kontinuität

Gemeinwohl im digitalen Zeitalter.

Engagement und Ehrenamt zukunftsfähig gestalten

Tim Vallée, Anne Lammers

gefördert durch

Neue **Voraussetzungen** für Engagement

- **Zugang** zu digitaler Infrastruktur und digitalen Anwendungen
- Digitale **Kompetenzen**
- **Haltung** (!)
- **Ressourcen**, Ausstattung und personelle Kontinuität

„Es gibt keinen grundsätzlichen Unterschied zwischen digitalem und analogem Gemeinwohl. Es bleibt die Aufgabe, langfristige Entscheidungen zum Wohle aller zu treffen.“

-Henriette Litta, Geschäftsführerin der Open Knowledge Foundation

Gemeinwohl im digitalen Zeitalter.

Engagement und Ehrenamt zukunftsfähig gestalten

Tim Vallée, Anne Lammers

gefördert durch

Vorschläge der Studie

- **Gemeinwohlkonvente** auf regionaler Ebene abzuhalten,
- **Netzwerke** zwischen verschiedenen Organisationen zu fördern,
- **Strukturförderung** zu etablieren,
- die **juristischen Strukturen** des Ehrenamts zu überdenken,
- die Funktionen des Ehrenamts zu **erweitern**,
- informell organisierte ehrenamtliche Tätigkeiten zu **unterstützen**.



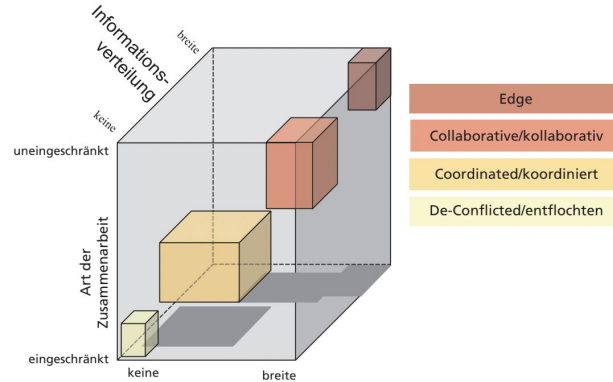
**Bedeutet für die Führung
u.a. von Spontanhelfenden**



Andreas H. Karsten

Einbindung von Spontanhelfenden in die Gefahrenabwehr

Kohlhammer



Phillip S. E. Farell
The Challenge of Command and Control
Vortrag/CXCE Seminar
19.03.2013, Bratislava, Slowakei

Verteilung des Rechts auf Entscheidung im Kollektiv

Bild 6: Kategorisierung von Führungssystemen entsprechend Alberts/Hayes 2003 (Grafische Darstellung entsprechend Farell)

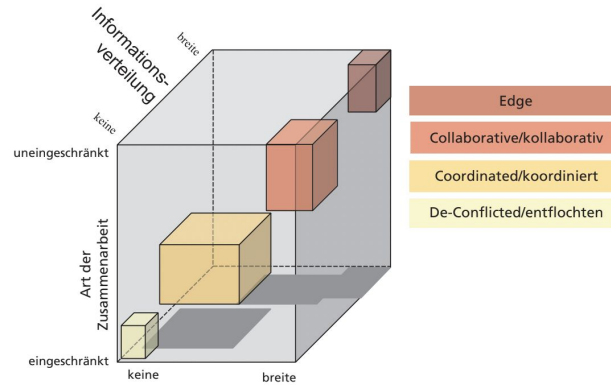
Edge-Führung bei einer Großschadenlage empfohlen
 = die weitestgehende Delegation der Entscheidungsbefugnis und Eigenständigkeit der agierenden Entitäten (BOS-Einheiten, Spontanhelfende, Unternehmen etc.)



Andreas H. Karsten

Einbindung von Spontanhelfenden in die Gefahrenabwehr

Kohlhammer



Verteilung des Rechts auf Entscheidung im Kollektiv

Phillip S. E. Farell
The Challenge of Command and Control
Vortrag/COE Seminar
19.03.2013, Bratislava, Slowakei

Bild 6: Kategorisierung von Führungssystemen entsprechend Alberts/Hayes 2003 (Grafische Darstellung entsprechend Farell)

Edge-Führung bei einer Großschadenlage empfohlen

= die weitestgehende Delegation der Entscheidungsbefugnis und Eigenständigkeit der agierenden Entitäten (BOS-Einheiten, Spontanhelfende, Unternehmen etc.)

=> **AGILES FÜHRUNGSSYSTEM**

FROLLEINFLOW



*Als Regel ist festzuhalten, dass die Disposition [Befehl] alles das, aber auch **nur** das enthalten muss, was der Untergebene zur Erreichung eines bestimmten Zweckes nicht selbständig bestimmen kann.*

-Helmuth von Moltke

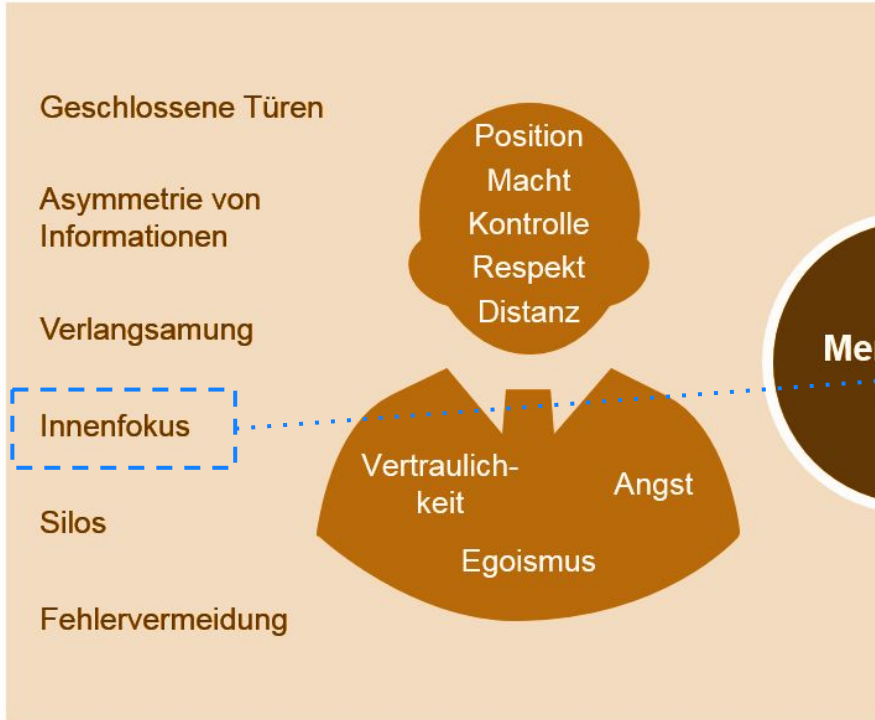
HIERARCHISCHE ORGANISATIONEN



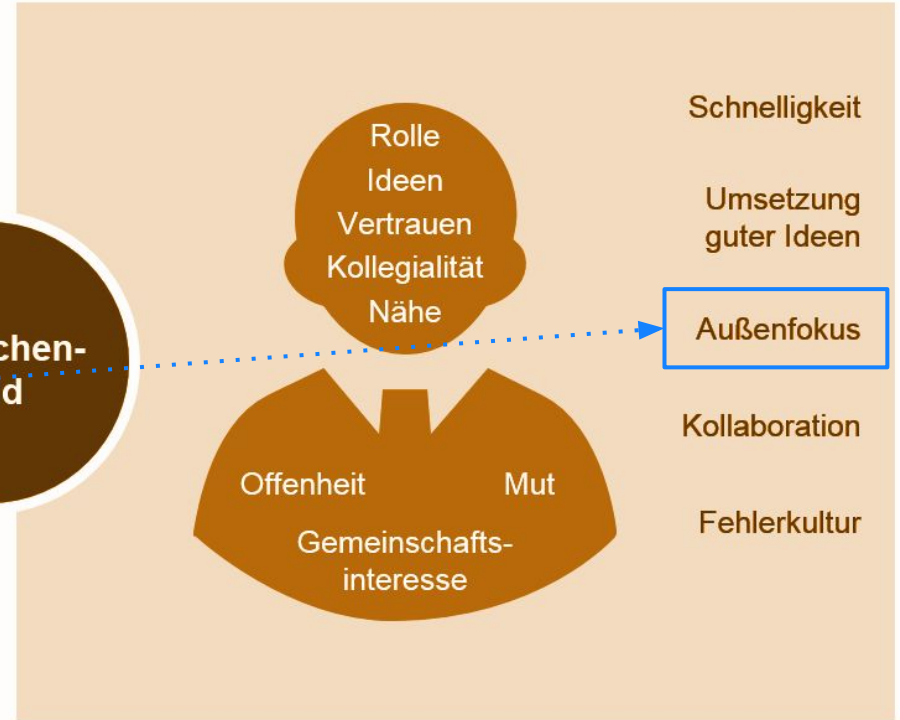
AGILE ORGANISATIONEN



HIERARCHISCHE ORGANISATIONEN



AGILE ORGANISATIONEN



CONVERSATION PRISM 5.0

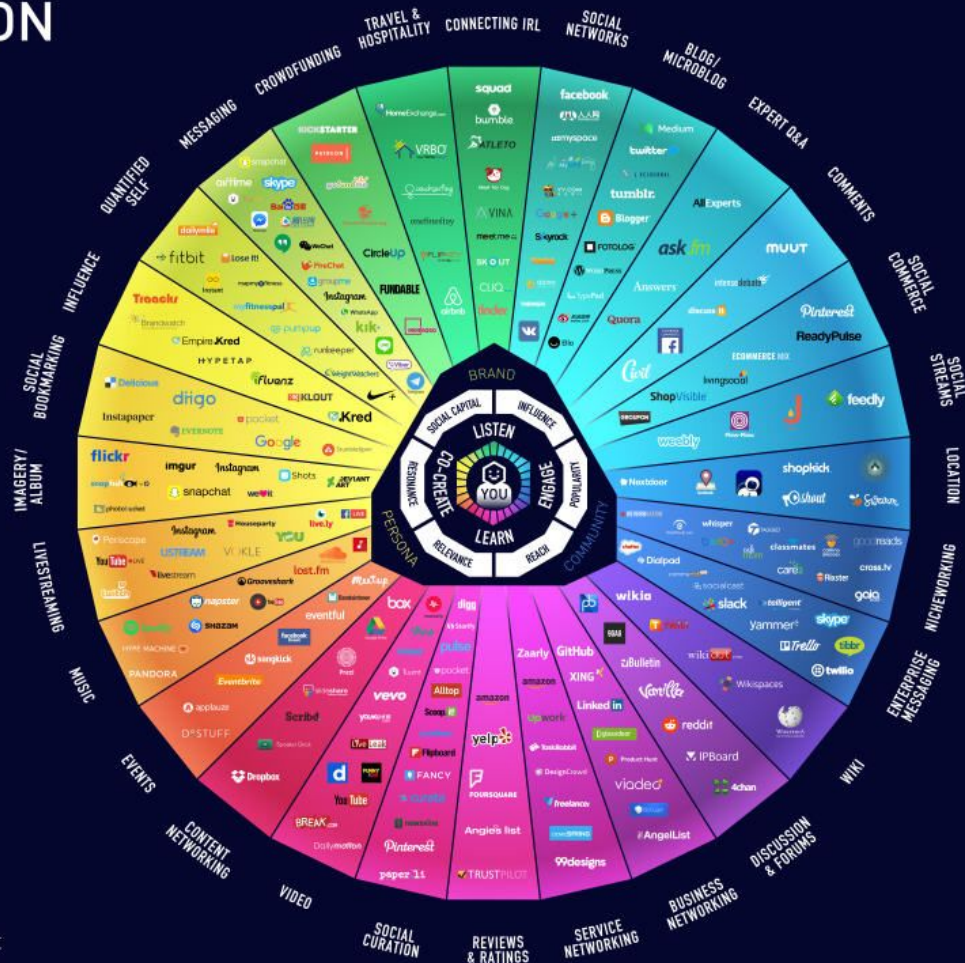
Brought to you by
Brian Solis & JESS3

Social Media Gave Everyone a Voice

The Conversation Prism debuted in 2008 as social media was exploding online. Social media would change everything about how we communicate, learn and share. It forever democratized information and reset the balance for influence.

The Conversation Prism was designed as a visual map of the conversational networks that continue to reshape everything. Its purpose is to help you understand and appreciate the statusphere so that you can play a productive and defining role in the conversations shaping our future.

For more information check out
conversationprism.com



- Deutungshoheit erlangen
- »Virtual Operations Support Teams« (VOST) führen
- Vorbereitung der Spontanhelpenden und Unternehmen auf Krisensituationen als Teil der behördlichen Gefahrenabwehr

FROLLEINFLOW

CONVERSATION PRISM 5.0

Brought to you by
Brian Solis & JESS3

SE
Th
as
So
ab
sh
inf
fo
Th
as
ne
ev
de
st
pr
co

Neue Werkzeuge, neue Medien und ein neuer Kulturraum.



For more information check out
conversationprism.com

- Deutungshoheit erlangen
- »Virtual Operations Support Teams« (VOST) führen
- Vorbereitung der Spontanhelpenden und Unternehmen auf Krisensituationen als Teil der behördlichen Gefahrenabwehr

FROLLEINFLOW



Home > Mitmachen

#bistdudabei

Engagiere dich in der DLRG!



www.dlrg.de/bistdudabei



seit 1913 im Einsatz fürs Leben

Gemeinsam stark in der Wasserrettung



Moderatorenhandbuch und Leitfaden Social Media

<https://newsletter.dlrg.de/2022/ausgabe-09/2022/moderatorenhandbuch-und-leitfaden-social-media/>

RICHTLINIEN DER DLRG FÜR DIE SOZIALEN MEDIEN

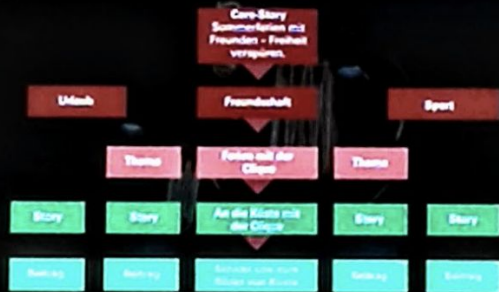
Die Sozialen Medien sind für zunehmend mehr Menschen ein fester Bestandteil des täglichen Lebens. Nutzer teilen weltweit bei Facebook, Twitter, Instagram und auf anderen Kanälen ihre Erfahrungen und Gedanken mit anderen und tauschen Meinungen aus.

Auch die **Deutsche Lebens-Rettungs-Gesellschaft** ist Teil der Kommunikation im Netz. Viele unserer deutschlandweit rund 2.000 Gliederungen informieren auf verschiedenen Plattformen über ihr ehrenamtliches Wirken und sprechen damit gezielt auch Menschen außerhalb unserer Organisation an. Unsere Mitglieder diskutieren zudem auch privat über die DLRG und Themen, die uns Wasserretter bewegen.

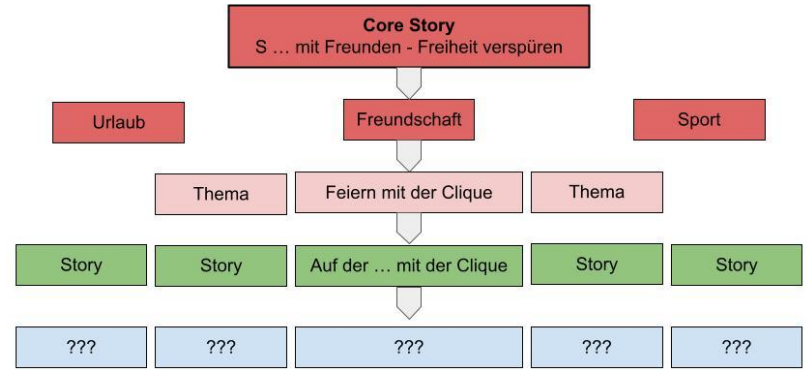
Du tauschst dich in Sozialen Medien gern über die DLRG aus? Dann bitten wir dich, dabei ein paar Richtlinien zu beachten:

https://www.dlrg.de/fileadmin/user_upload/DLRG.de/Ak-Layout2013/Verbandskommunikation/CD_CI/richtlinien_der_DLRG_fuer_die_Sozialen_Medien.pdf

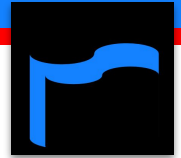
Themenfindung



Themenfindung



Die Netzwerkgesellschaft



FROLLEINFLOW

V



**VOLATILITY /
UNSTETIGKEIT**

- Hohe Geschwindigkeit, Intensität und Instabilität von Prozessen.
- Viele dynamische Aspekte sind betroffen.
- Schwankungsbreiten können sehr groß werden.
- Große Veränderungen der Variablen möglich.

U



**UNCERTAINTY /
UNSICHERHEIT**

- Unbekanntheit und Unvorhersagbarkeit zukünftiger Ereignisse.
- Neues entsteht scheinbar aus dem Nichts.
- Viele Szenarien sind möglich, die Effekte des eigenen Handelns sind unklar.

C



**COMPLEXITY /
KOMPLEXITÄT**

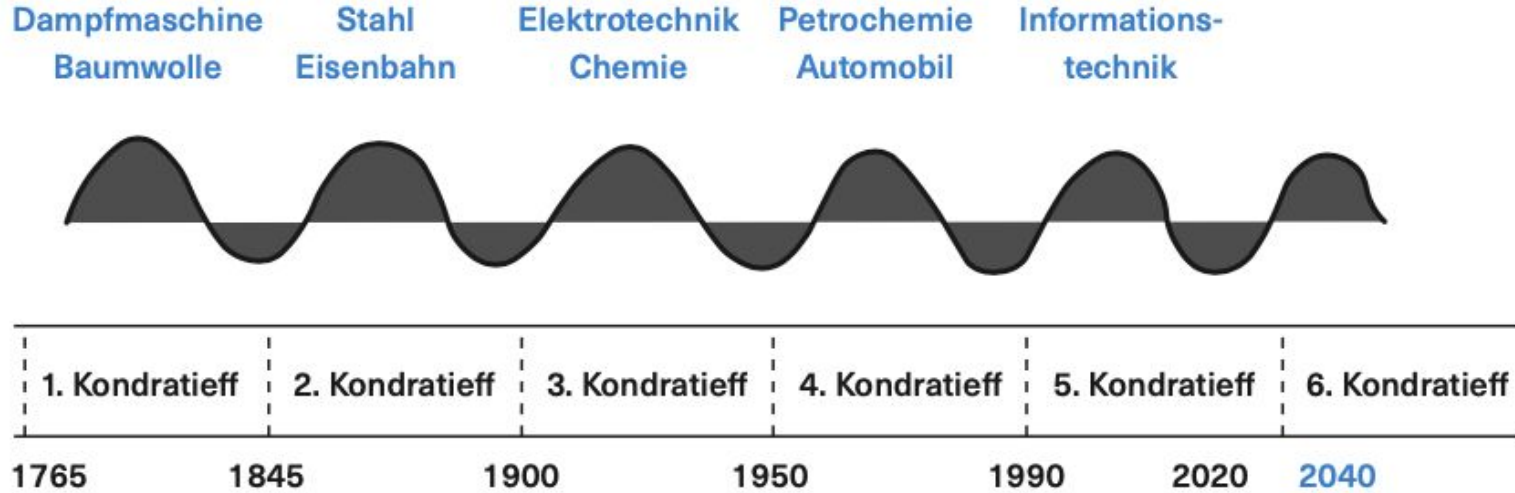
- Viele und verschiedene Arten von Systemen.
- Es gibt unzählige Aspekte, Elemente und Ebenen.
- Elemente sind hochgradig vernetzt.
- Abgrenzungen kaum noch möglich, Ursache und Wirkung nicht eindeutig.

A



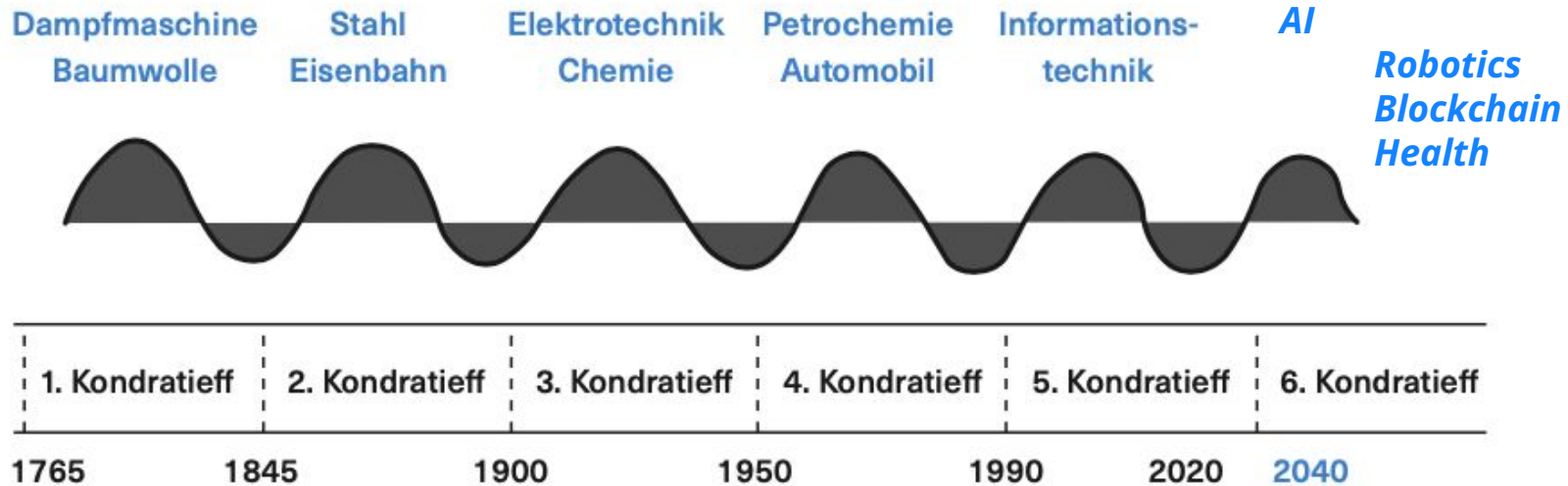
**AMBIGUITY /
MEHRDEUTIGKEIT**

- Situationen können unterschiedlich bewertet und beschrieben werden.
- Keine einfachen Erklärungen mehr möglich.
- Unterschiedliche Beobachter beschreiben die Situation deutlich unterschiedlich.



Die langen Wellen der Konjunktur und ihre Basisinnovationen⁷³

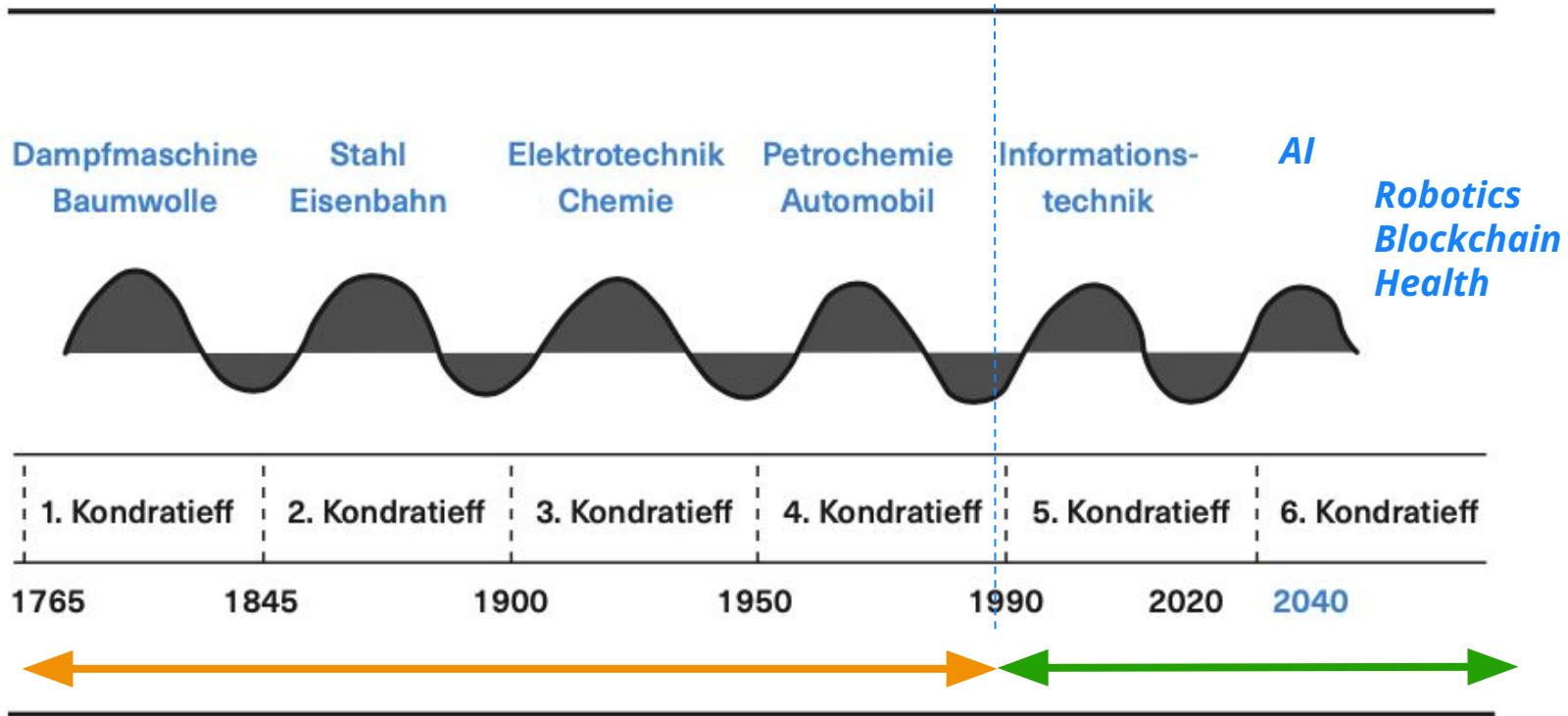
➤ Das Problem im 21. Jahrhundert: K-Wellen werden schneller



Die langen Wellen der Konjunktur und ihre Basisinnovationen⁷³

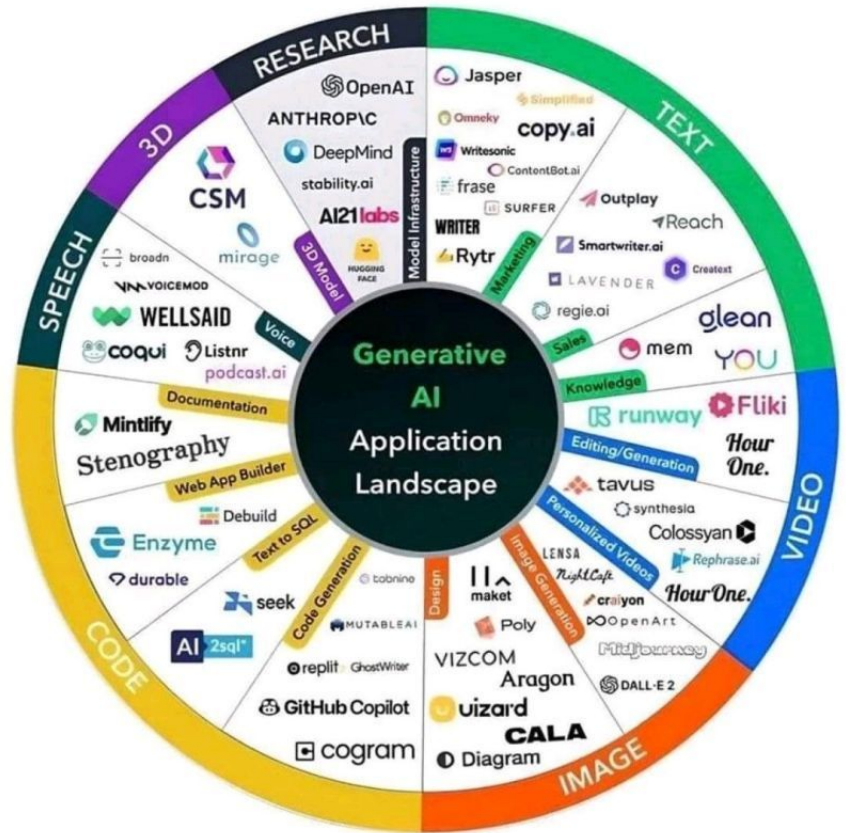
➤ Das Problem im 21. Jahrhundert: K-Wellen werden schneller

FROLLEINFLOW



Die langen Wellen der Konjunktur und ihre Basisinnovationen⁷³

➤ Das Problem im 21. Jahrhundert: K-Wellen werden schneller

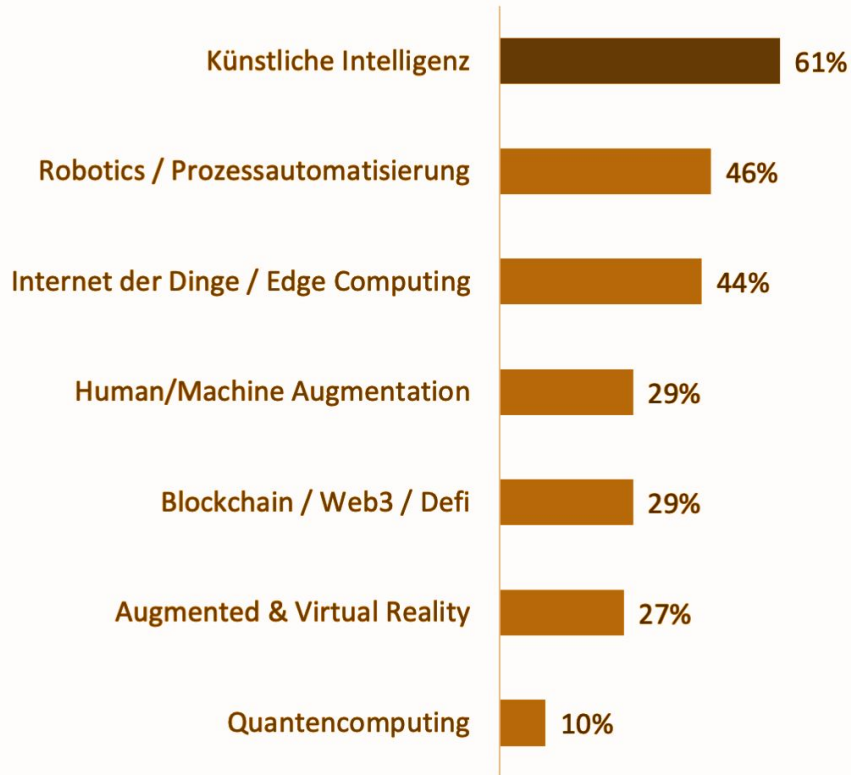


	PRE - 2020	2020	2022	2023?	2025?	2030?
TEXT	Spam detection Translation Basic Q&A	Basic copy writing First drafts	Longer form Second drafts	Vertical fine tuning gets good (scientific papers, etc)	Final drafts better than the human average	Final drafts better than professional writers
CODE	1-line auto-complete	Multi-line generation	Longer form Better accuracy	More languages More verticals	Text to product (draft)	Text to product (final), better than full-time developers
IMAGES			Art Logos Photography	Mock-ups (product design, architecture, etc.)	Final drafts (product design, architecture, etc.)	Final drafts better than professional artists, designers, photographers)
VIDEO / 3D / GAMING			First attempts at 3D/video models	Basic / first draft videos and 3D files	Second drafts	AI Roblox Video games and movies are personalized dreams

Large model availability: ● First attempts ● Almost there ● Ready for prime time

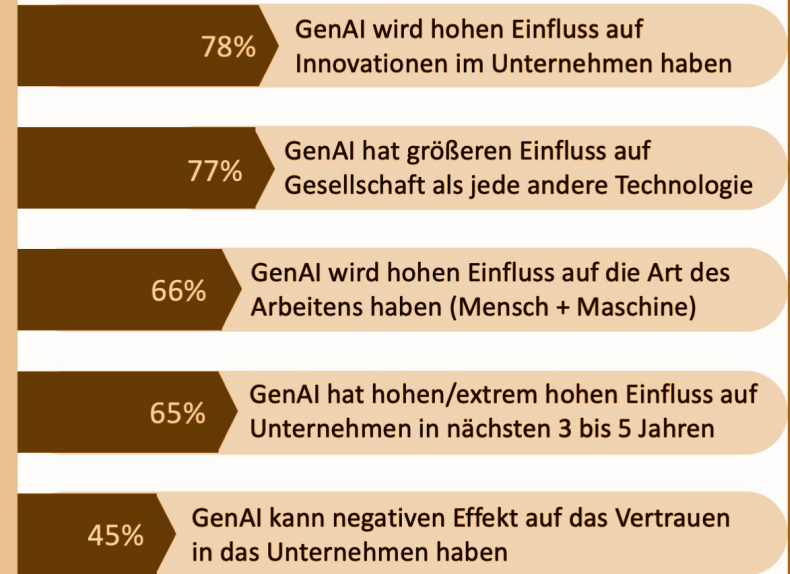
Tech-Investitionen großer Unternehmen 2023

Umfrage unter 1023 globalen Unternehmen



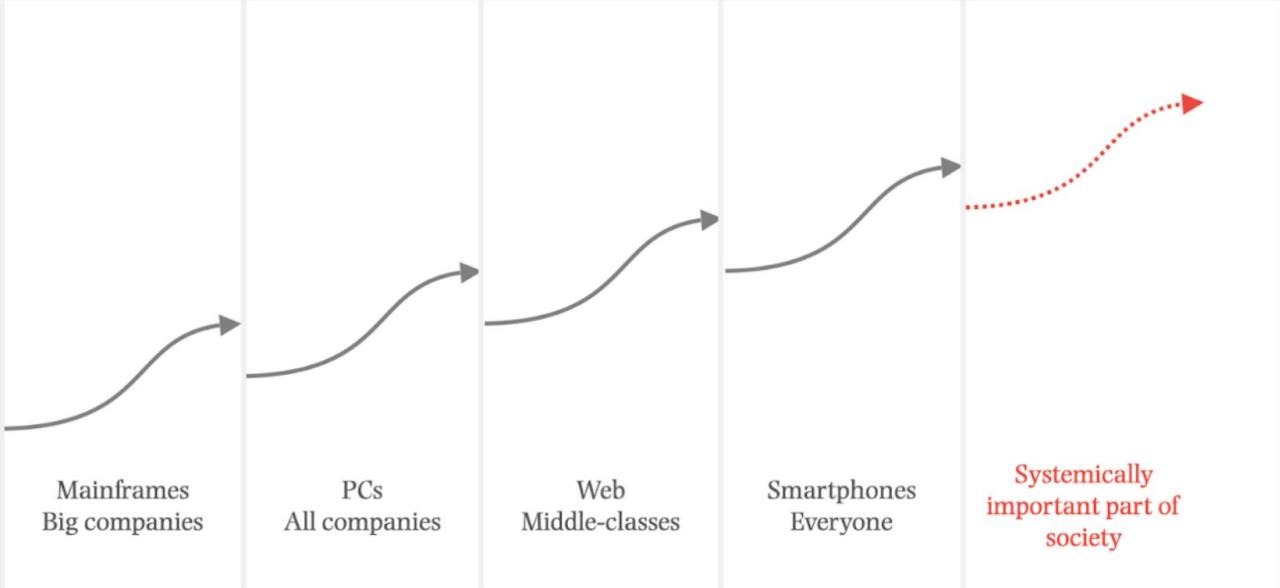
Erwartungen der Entscheider an GenAI

Umfrage unter 300 Top-Entscheidern im März 2023



First 50 years, second 50 years

Tech used to sell accounting tools to big companies - now it's part of our life



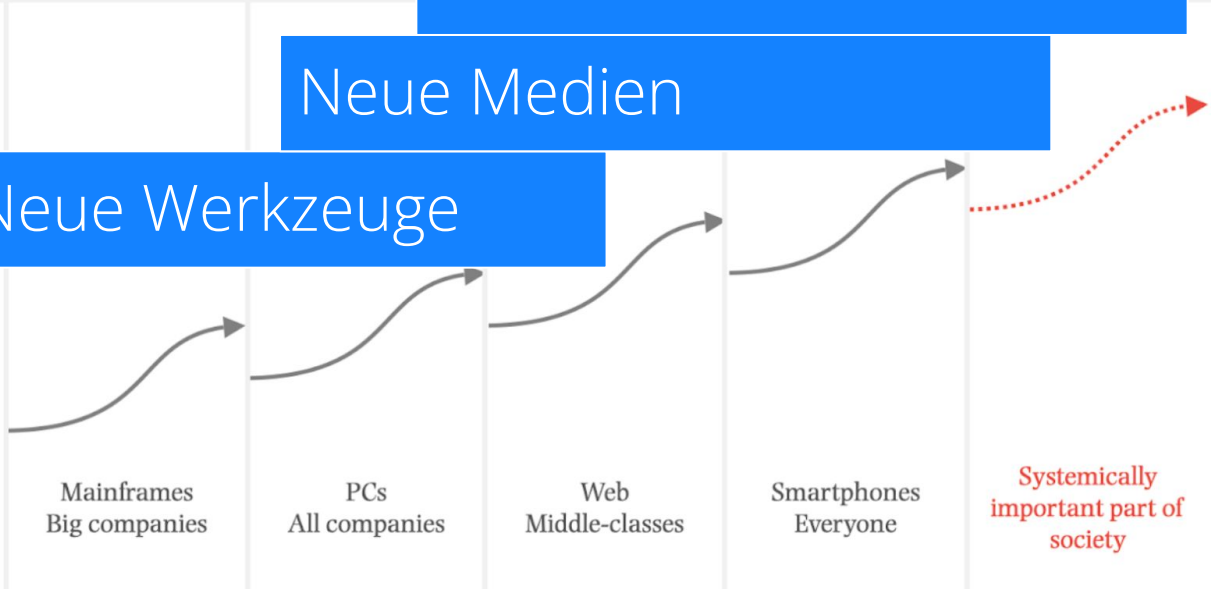
First 50 years, second 50 years

Tech used to sell accounting tools to big co

Neuer Kulturraum

Neue Medien

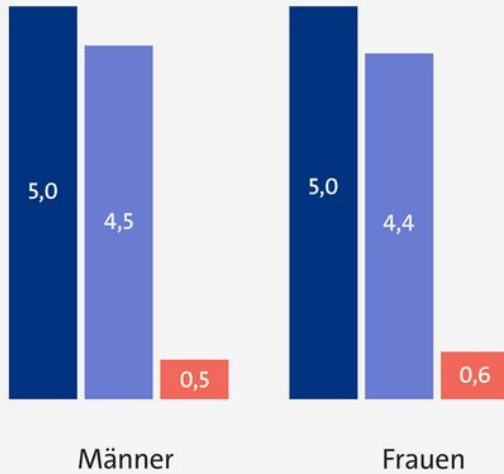
Neue Werkzeuge



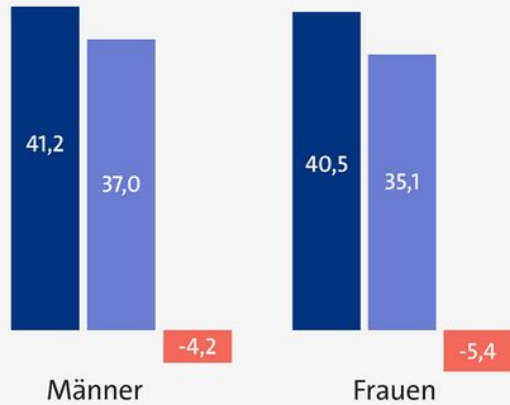
4-Tage-Woche

Tatsächliche und gewünschte Wochenarbeitszeit

Durchschnittliche Arbeitstage pro Woche bei Vollzeit (35,0 – 48,0h)



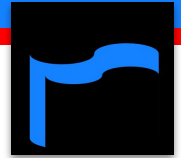
Durchschnittliche Stundenanzahl



Quelle: BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021



Auf dem Weg ...



FROLLEINFLOW

Eigentliches Problem: Es besteht eine Anpassungslücke zwischen Mensch und Organisation

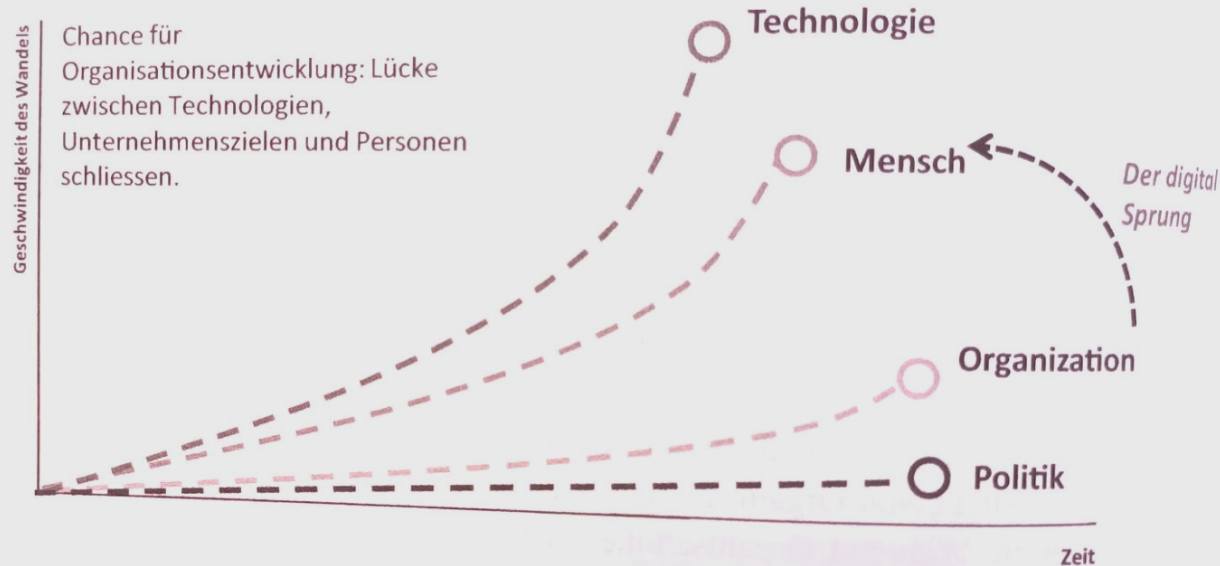
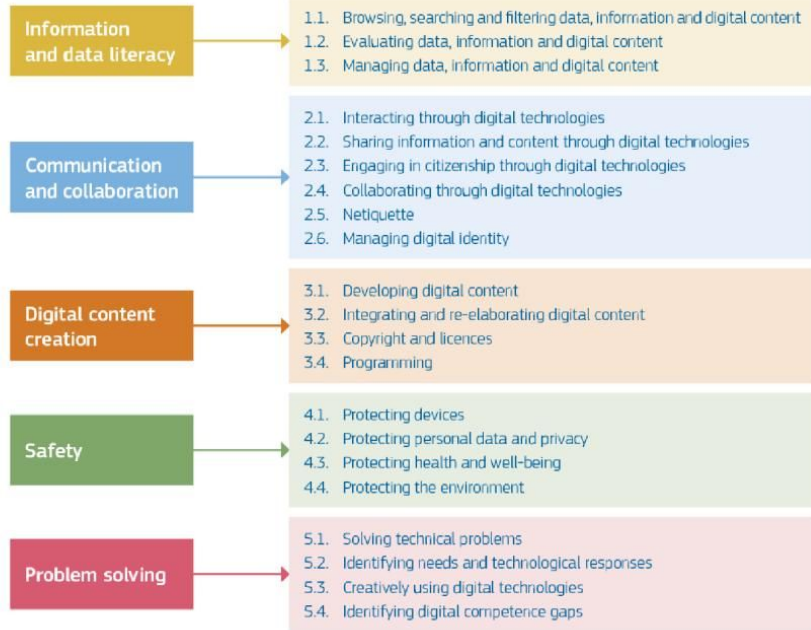
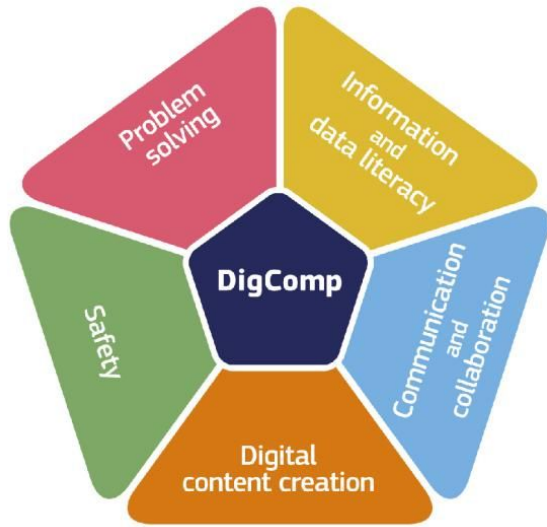


Abb. 6.2 Perspektiven der Anpassungslücke an den technologischen Wandel. (Auf Grundlage von Quelle: Global, Deloitte, Capital, Human und Deloitte Consulting: Rewriting the rules for the digital age, 2017, S. 3)

Digitale Transformation der Organisation

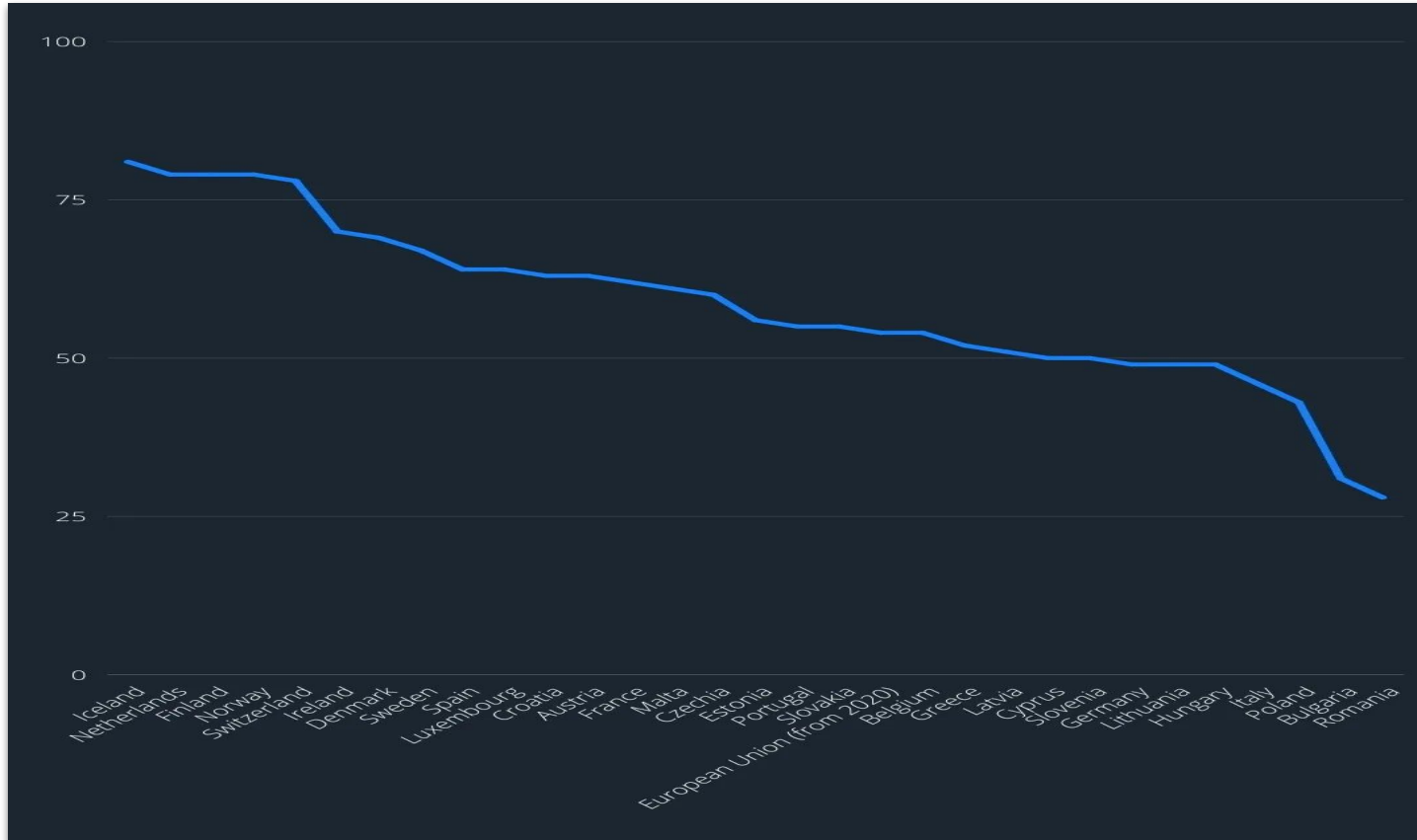
Grundlagen, Praktiken und Praxisbeispiele der digitalen Unternehmensentwicklung

DIGITALER EU-KOMPETENZ- RAHMEN



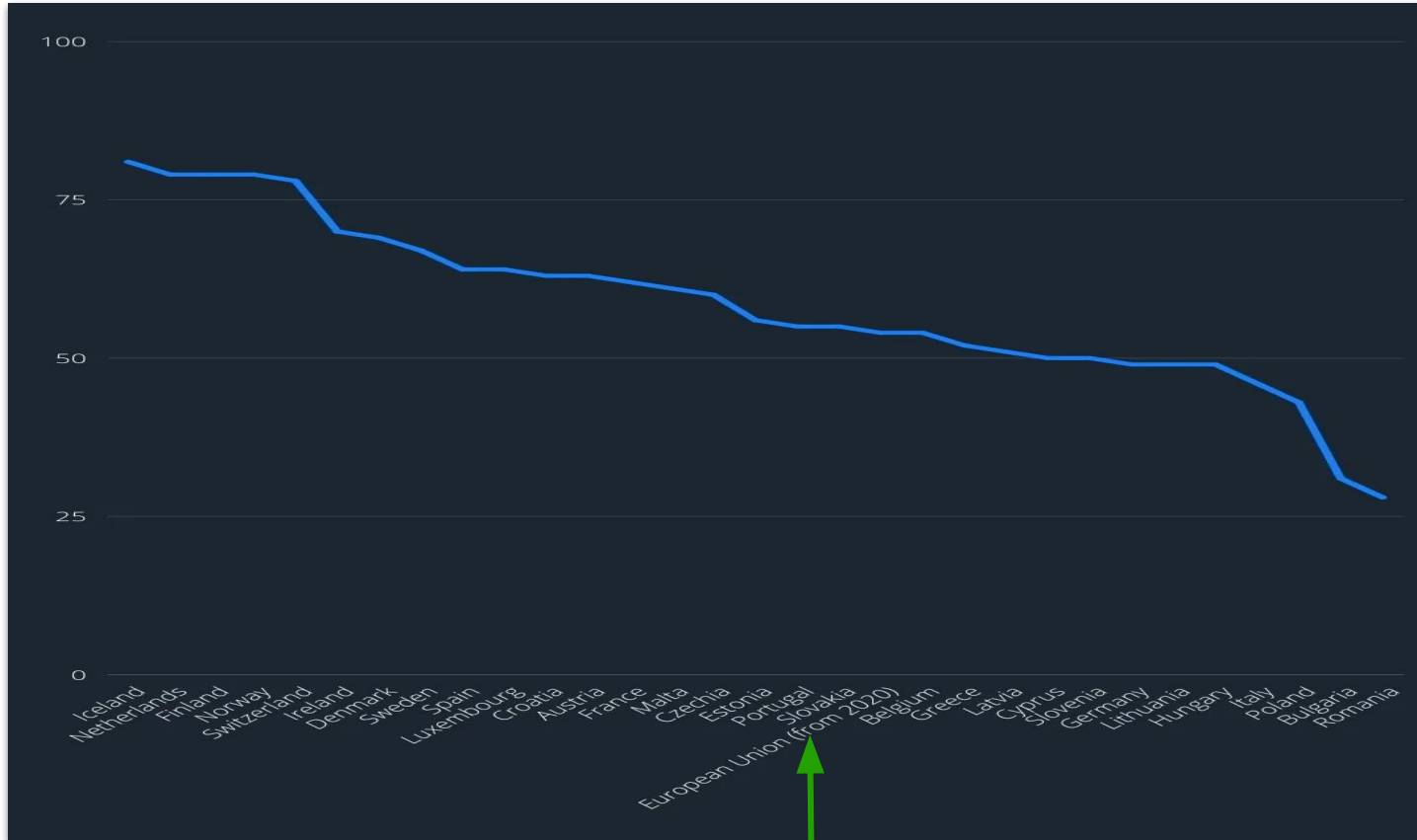
Bis 2030: 80% aller EU-BürgerInnen sollen über grundlegende Digitalkompetenz verfügen

Digitale Kompetenz der Menschen zwischen 16 - 74 Jahren



Grundlegende digitale Fähigkeiten in Europa (Eurostats 2021)

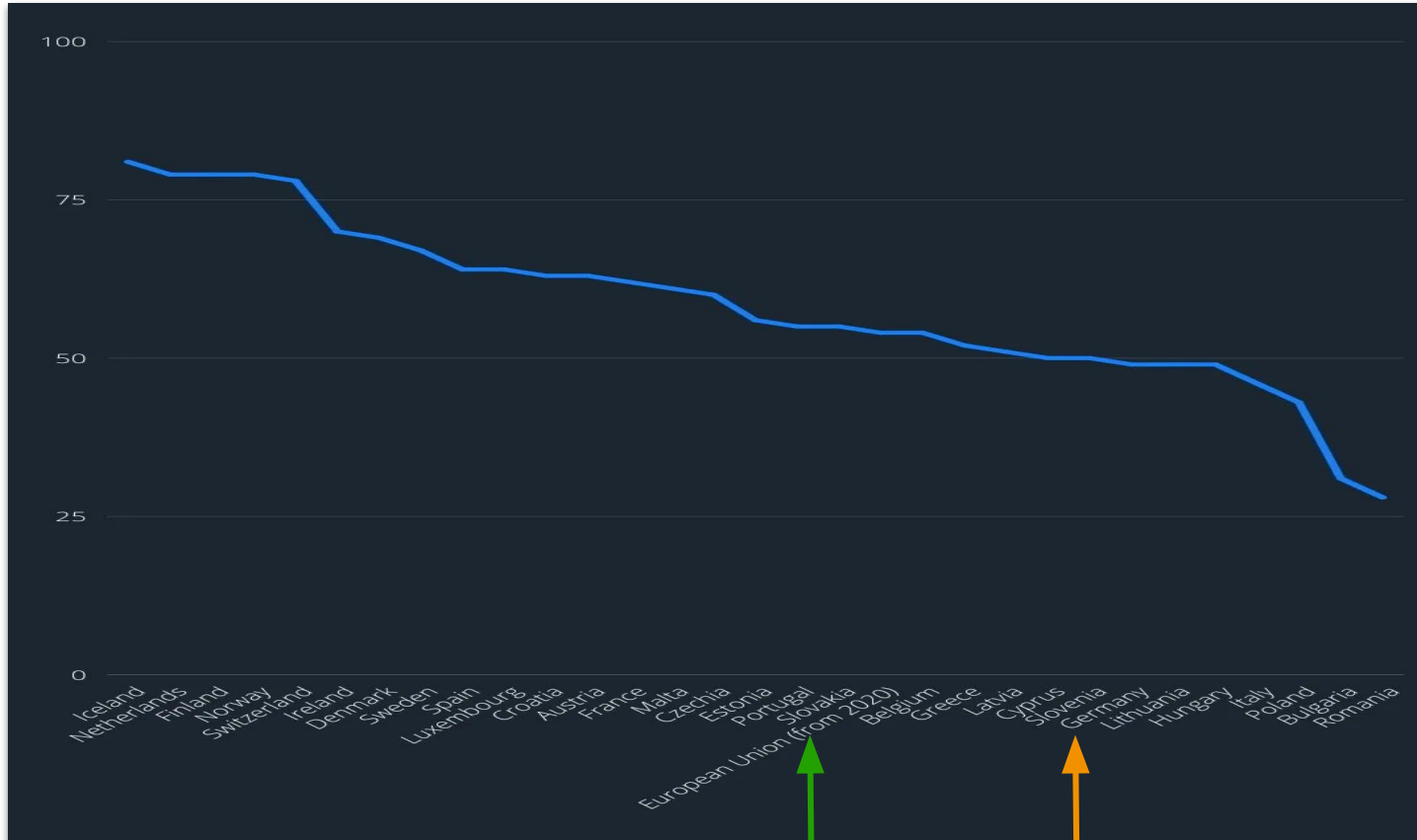
Digitale Kompetenz der Menschen zwischen 16 - 74 Jahren



Grundlegende digitale Fähigkeiten in Europa (Eurostats 2021)

FROLLEINFLOW

Digitale Kompetenz der Menschen zwischen 16 - 74 Jahren



Grundlegende digitale Fähigkeiten in Europa (Eurostats 2021)

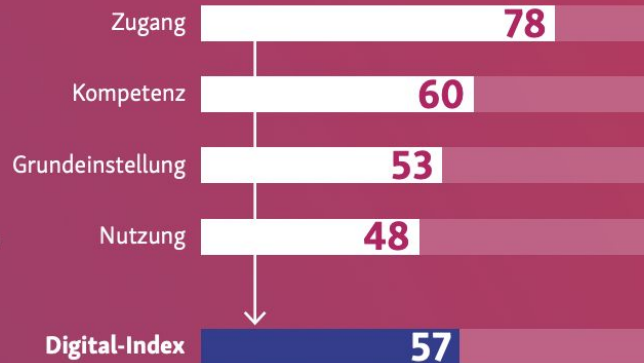
FROLLEINFLOW

Zentrale Ergebnisse

Digital-Index und Digitale Gesellschaft

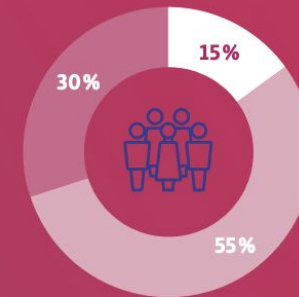
↳ Seite 12

Der Digital-Index gibt an, inwiefern die Menschen die Digitalisierung bereits in ihr Leben integriert haben, und liegt zwischen 0 und 100 Punkten. Mit 57 Punkten liegt die Bevölkerung damit im Mittelfeld.



3 Hauptgruppen der Digitalen Gesellschaft

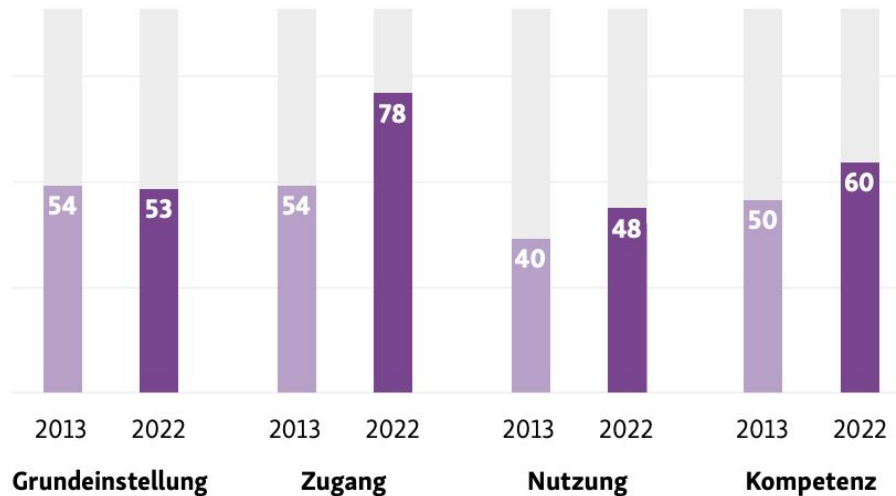
- Digitale Vermeider*innen
- Digitale Mitte
- Digitale Profis



D21-Digital-Index 2022/2023

→
Abb. 026
Die 4 Säulen des
Digital-Index in der
Langzeitbetrachtung

Basis: Bevölkerung ab
14 Jahren (n = 6.087);
Angabe in Index-Punkten
von 0 bis 100



D21-Digital-Index 2022/2023

→
Abb. 026
Die 4 Säulen des Digital-Index in der Langzeitbetrachtung

Basis: Bevölkerung ab 14 Jahren (n = 6.087);
Angabe in Index-Punkten von 0 bis 100

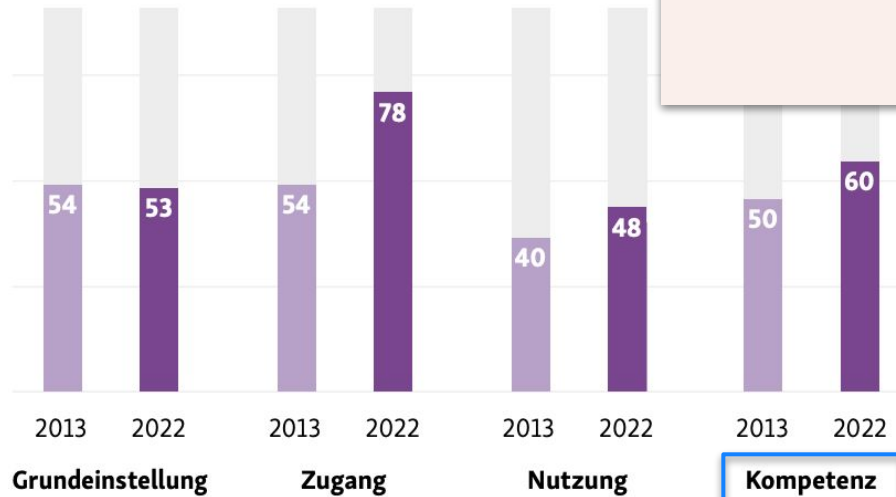
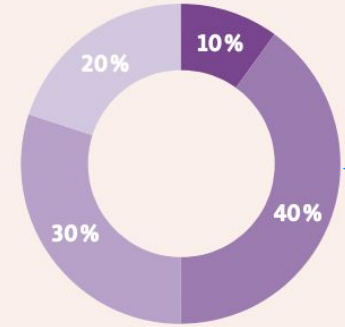


Abb. 006 →
Gewichtung der Index-Säulen

Zugang
Kompetenz
GrundEinstellung
Nutzung



D21-Digital-Index 2022/2023



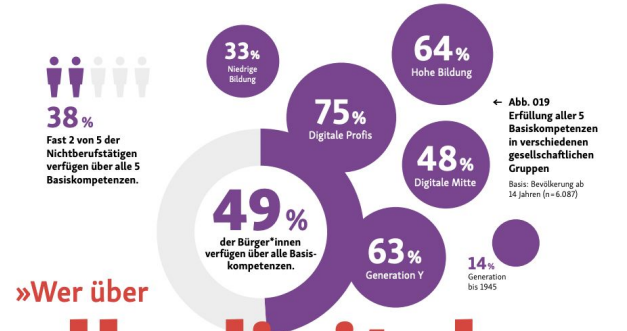
D21-Digital-Index 2022/2023

Abb. 051 →
Vogel-Strauß-Effekt

Basis: Berufstätige
(n = 3.611)



Top3 (Ganz bestimmt/Sehr wahrscheinlich/Eher wahrscheinlich)



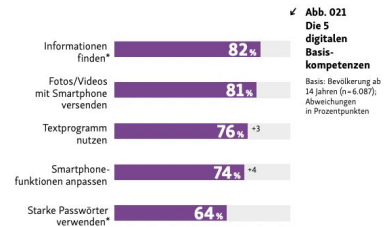
»Wer über

alle digitalen Basiskompetenzen

verfügt, zählt auch häufiger zu den resilienten Individuen.«



Abb. 020
Resilienzindikator der Menschen mit allen Basiskompetenzen
Basis: Bevölkerung ab 14 Jahren (n = 6.087)



Top2 (Summe voll und ganz zu/Stimme eher zu); * modifizierte Abfrage ggü. 2021

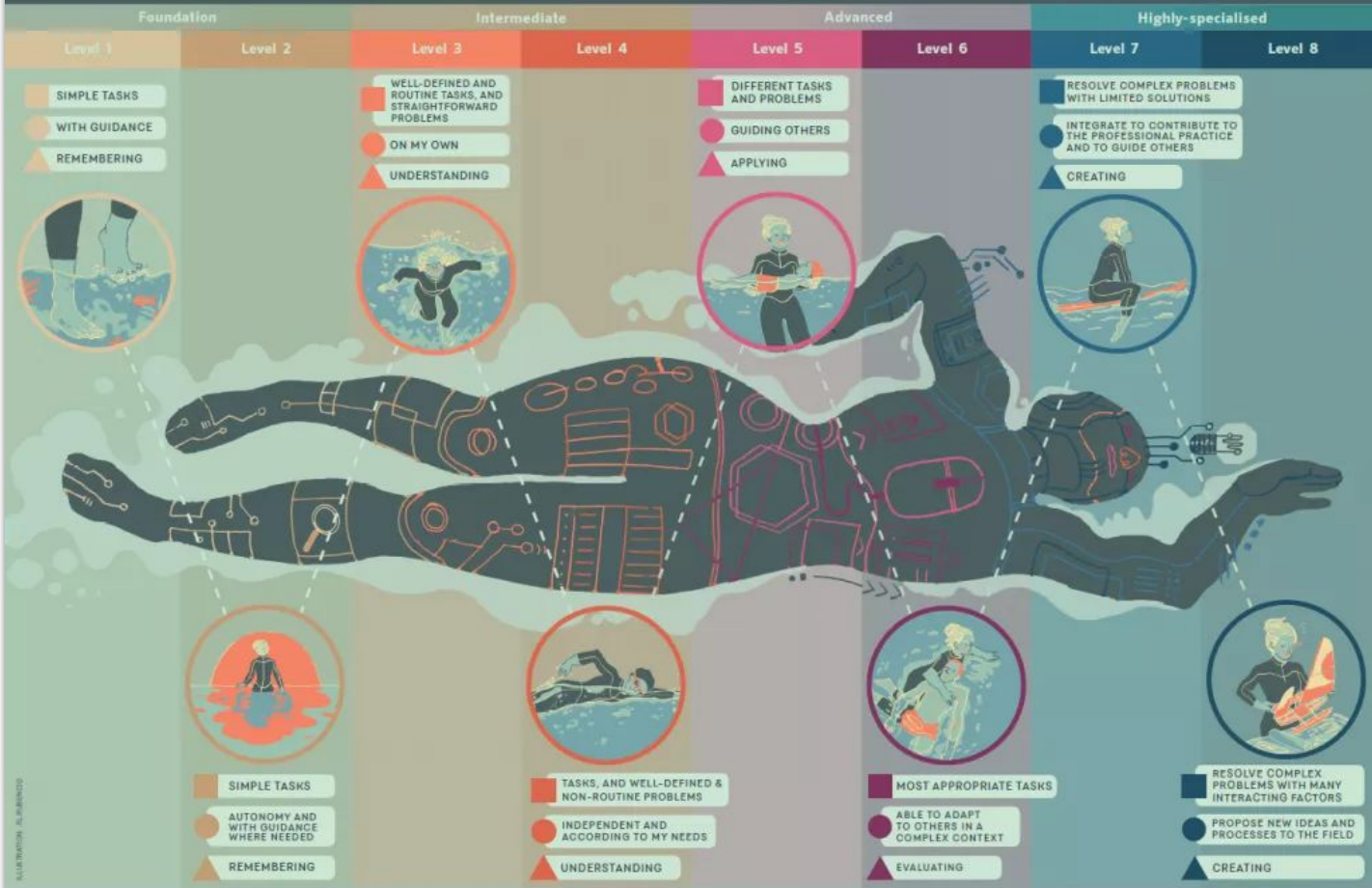


ILLUSTRATION: M. BIANCHI

■ COMPLEXITY OF TASKS ● AUTONOMY ▲ COGNITIVE DOMAIN

DigComp 2.1 is a collaboration between the Joint Research Centre and DG Employment, Social Affairs and Inclusion



DIGITALER EU-KOMPETENZ- RAHMFAMEN

FROLLEINFLOW

Wie es heute oft noch ist ...

Klassischer Kompetenzaufbau à la carte

- Übertragung von explizitem Wissen auf individueller Ebene
- Wenig Berücksichtigung der strategischen Erfordernisse
- Standardisierte Prozesse und begrenztes Lerninstrumentarium



... wie es in Zukunft sein sollte

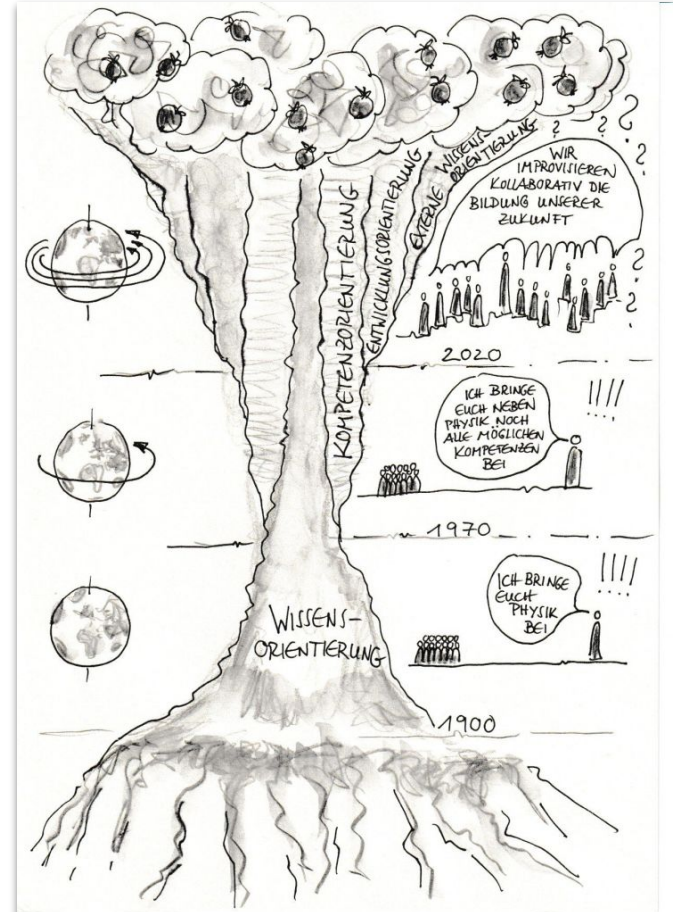
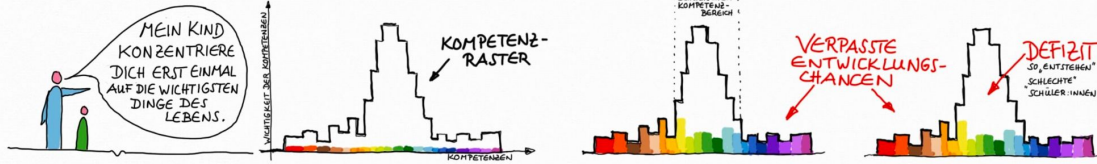
Digitaler Kompetenzaufbau durch Selbststeuerung

- Intuitive und nicht-standardisierte Kompetenzentwicklung
- „Spotify for Learning“
- Berücksichtigung des persönlichen Anspruchs
- Berücksichtigung der Strategie

Abb. 9.3 Evolution in der Kompetenzvermittlung



KOMPETENZRASTER ALS ENTWICKLUNGSPFLICHTRAHMEN



gemeinsam.
lernen.

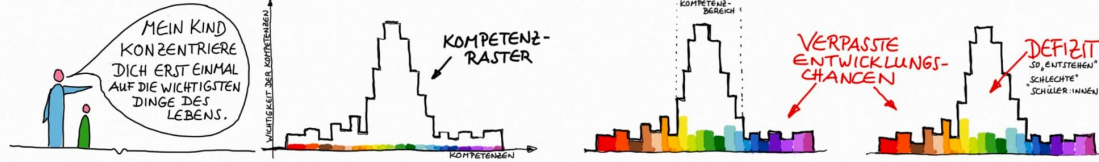
hochschule • hfab

▼ MEHR WISSEN

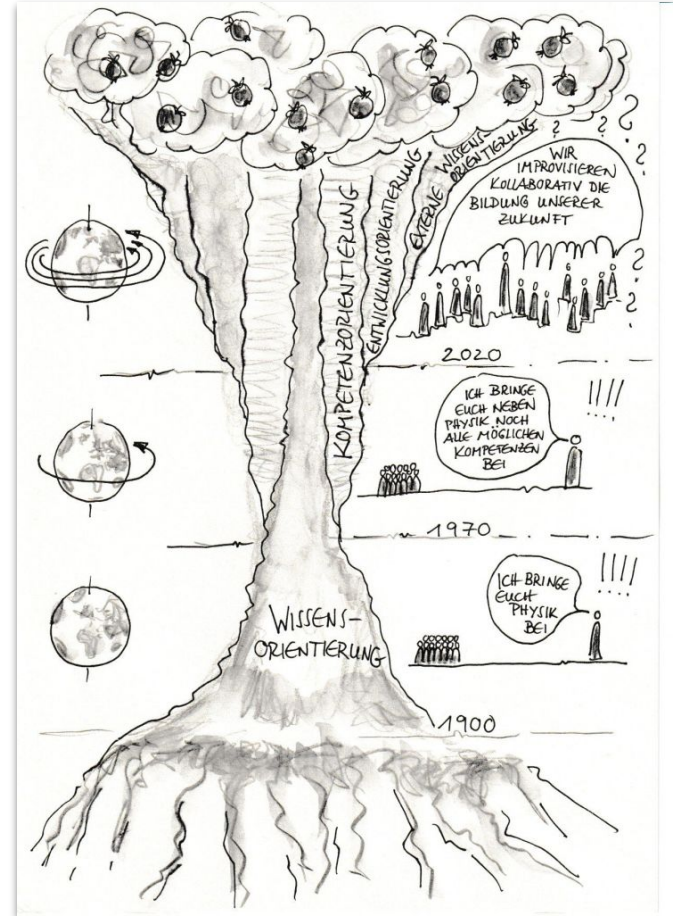
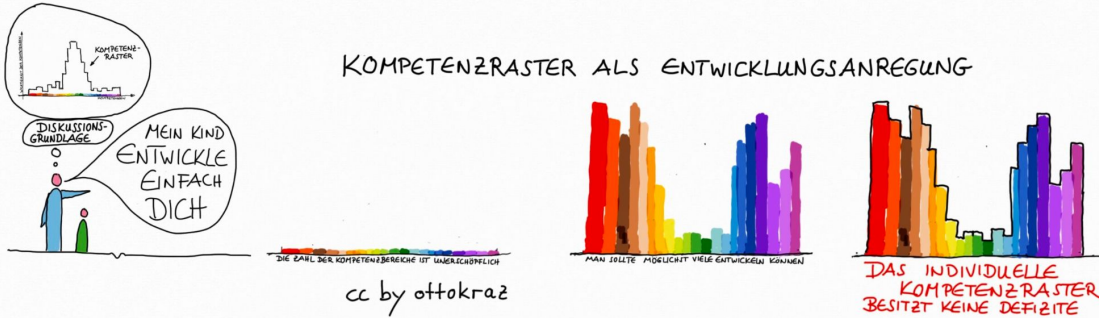
<https://frolleinflow.com/themen/ich-entwicklung/>

FROLLEINFLOW

KOMPETENZRASTER ALS ENTWICKLUNGSPFLICHTRAHMEN



KOMPETENZRASTER ALS ENTWICKLUNGSANREGUNG



FÜHRUNGSKRÄFTE- ENTWICKLUNG

Loevinger	9 Levels	Typ nach Torbert/Rooke	Handlungslogik	Zentrale Motivation	%
E3 selbstorganisiert		Opportunist	Möchte gewinnen, gerne manipulativ	Hilfreich in schwierigen Situationen & im Sales	5
E4 gemeinschaftsbestimmt		Diplomat	Strebt nach Anpassung, folgt Regeln	oft verbindendes Glied fachlicher Unterstützer	12
E5 rationalistisch		Experte	Führt mit Logik und Erfahrung	Fachlicher Mitarbeiter Experte, Einzelkämpfer	38
E6 selbstbestimmt		Manager Achiever	Erreicht strategische Ziele	Manager, aktions- und handlungsorientiert	30
E7 relativierend		Individualist	Verbindet persönliche & organisationale Handlungslogiken	Gut in projektbezogenen & beratenden Positionen	10
E8 systemisch		Strategie	Entwickelt organisationale & persönliche Transformationen	Transformationaler Führer & Mentor für Wandel	4
E9 integriert		Alchemist	Entwickelt soziale Transformation	Treibt gesellschaftlichen Wandel voran	1



<https://sl-organisationsentwicklung.de/ich-entwicklung/>

FÜHRUNGSKRÄFTE- ENTWICKLUNG



3. Selbstorientierte Führung

Eigener Vorteil im Vordergrund
Feedback wird zurückgewiesen
Externe Schuldzuweisungen, kurzfristig,
Hire-and-Fire



4. Gemeinschaftsbestimmte Führung

Regeln und Normen sind wichtig, Vorschriften, Loyalität
entweder-oder Kategorien, feste Stellenprofile
Gesichtswahren und Schuld



5. Rationalistische Führung

Kontrolldenken, ständige Prozessoptimierung,
feste Vorstellungen, Effizienz als Priorität
Beginnende Selbstwahrnehmung
rationales Denken, kausale Erklärungen



6. Eigenbestimmte Führung

Entwickelte eigene Werte und Ziele durch die Führung
Respekt vor individuellen Unterschieden
Förderung der Eigenmotivation, innovativ
eigener Schatten oft noch unbekannt



7. Relativierende Führung

Hinterfragen der eigenen Sichtweisen
Größere Bewusstheit gegenüber Konflikten
individuelle, persönliche Art
empathischer Umgang



8. Systemische Führung

Ausgebildete Multiperspektivität
systemisches Erfassen von Beziehungen
Hohe Motivation zur eigenen persönlichen Weiterentwicklung
Kenntnis seiner selbst und seiner Rolle



9. Integrierte Führung

Undogmatisch, selbstaktualisierend
Hohe Bewusstheit gegenüber
eigenem Aufmerksamkeitsfokus
Die Werte führen, agile Führung

FÜHRUNGSKULTUR- ENTWICKLUNG

nach dem Entwicklungsstufenansatz der Ich-Entwicklung
von Jane Loevinger, Robert Kegan, Dr. Thomas Binder

SHORT CUTS 2016

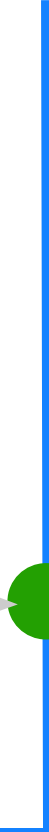
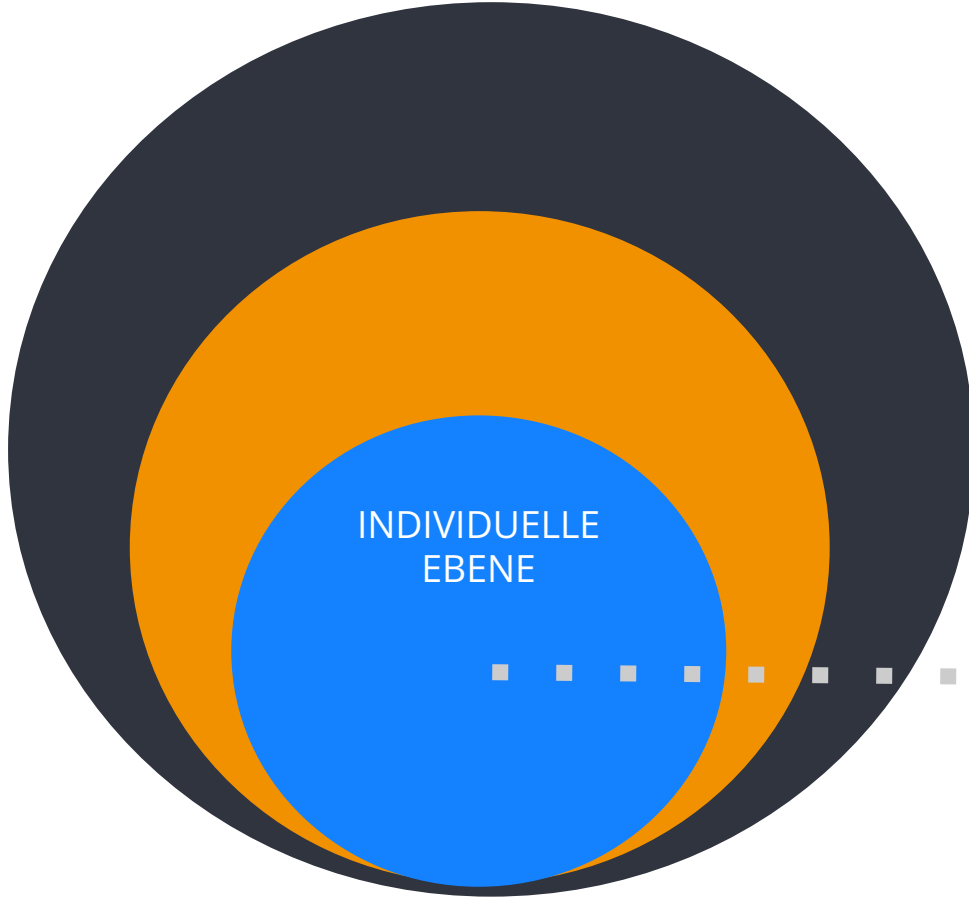
<https://die-werteentwicklung.de/blog/artikel/persoенliche-reife-als-entscheidende-staerke-fuer-fuehrungskraefte/>

FROLLEINFLOW



**Jetzt einfach nur eine
Weiterbildung buchen?**

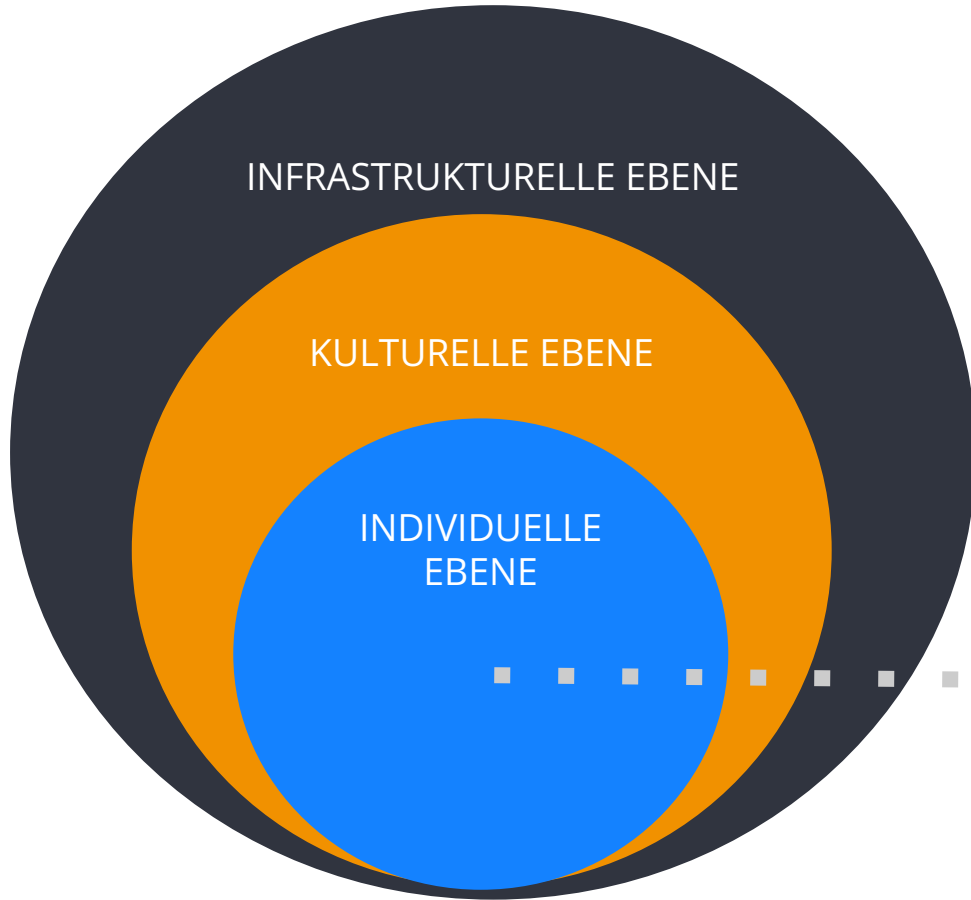
Das alte Bildungssystem ist kaum in der Lage,
mit den Anforderungen der Digitalisierung
Schritt zu halten.
Das hat Gründe.



KOMPETENZ

FROLLEINFLOW

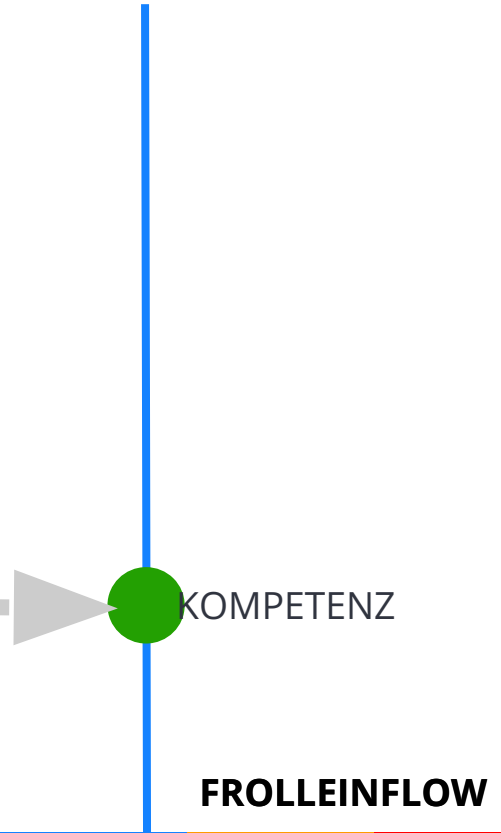
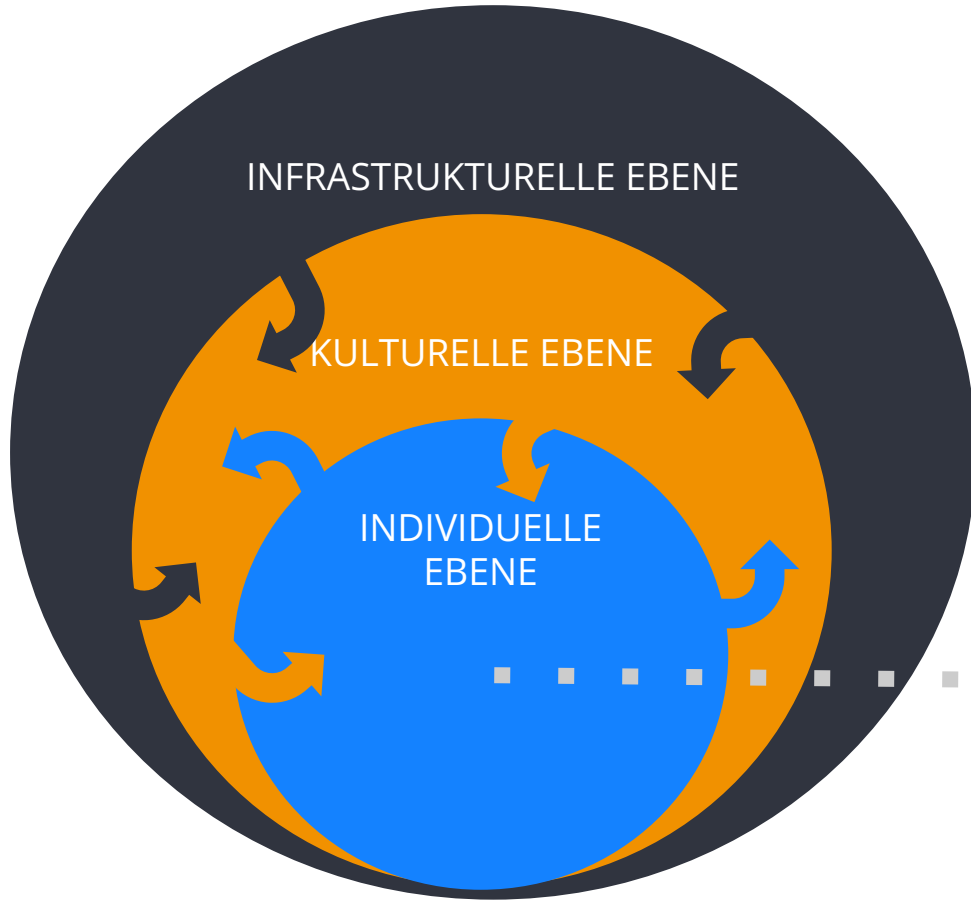




KOMPETENZ

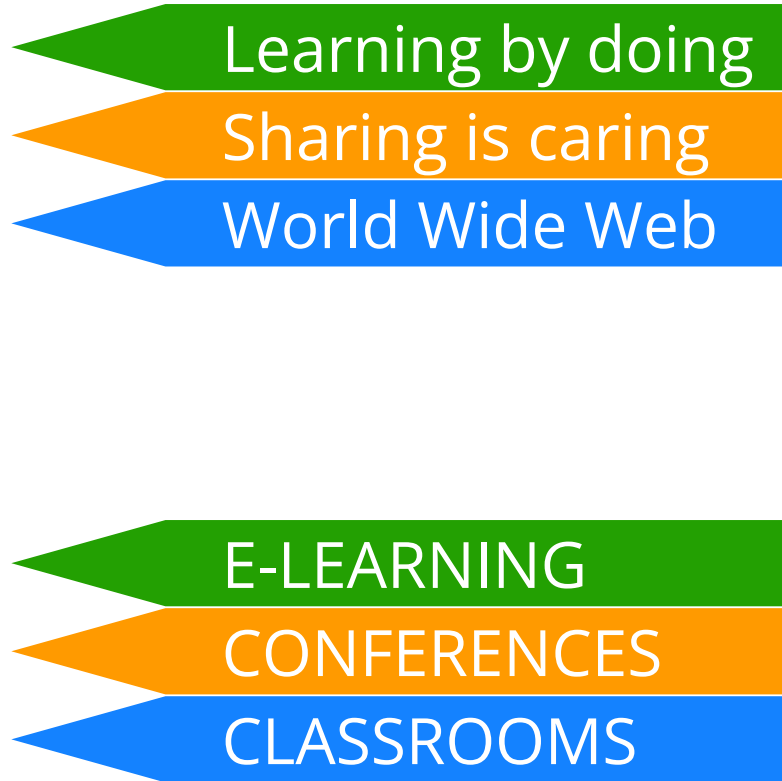
FROLLEINFLOW

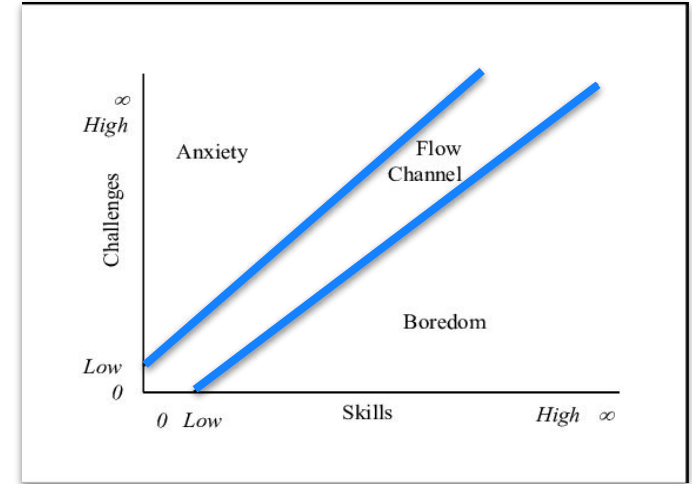
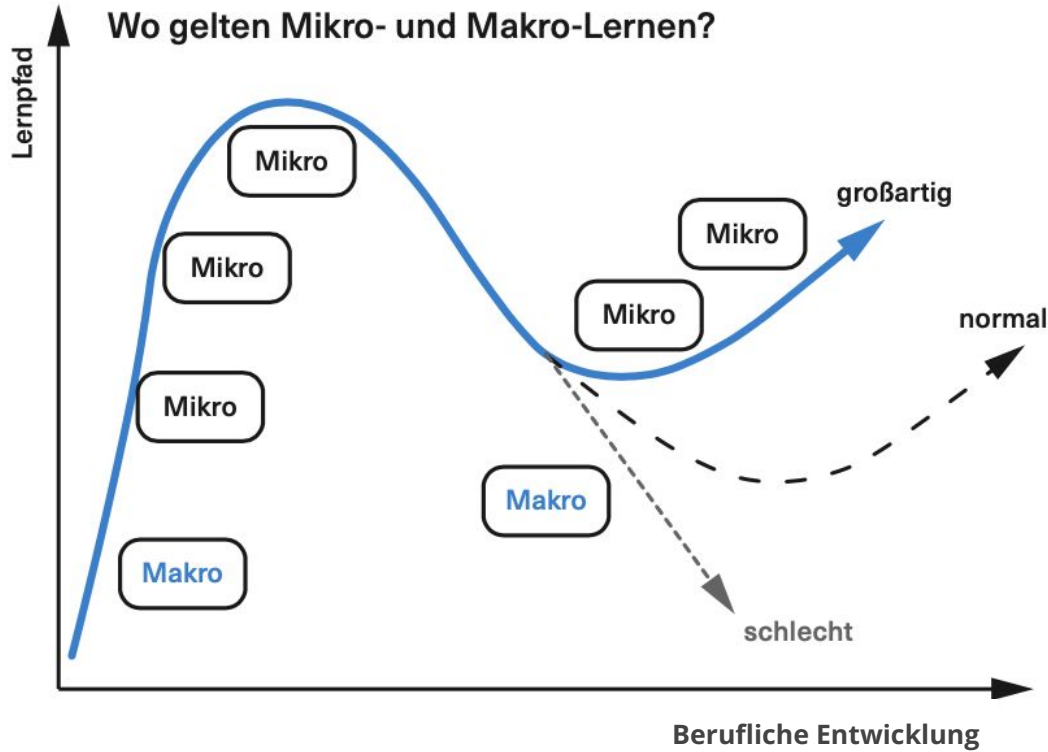




“Neues” Bildungsverständnis erforderlich

Rank	Results of the 6th Learning in the Workplace survey (as at Tuesday 8 August 2017)	NI %	QI %	VI %	Ess %	VI+Ess %
1	Daily work experiences (ie doing the day job)	1	6	26	67	93
2	Knowledge sharing within your team	1	9	30	60	90
3	Web search (eg Google)	5	16	27	52	79
4	Web resources (eg videos, podcasts, articles)	4	20	37	39	76
5	Manager feedback and guidance	7	19	39	35	74
6	Professional networks and communities	4	24	41	31	72
7	Coach or mentor feedback and guidance	7	28	43	22	65
8	Internal resources (eg documents, guides, etc)	8	32	35	25	60
9	Blogs and news feeds	10	34	33	23	56
10	E-Learning (eg online courses for self-study)	20	39	25	16	41
11	Conferences and other professional events	17	48	32	3	35
12	Classroom training	28	41	19	12	31

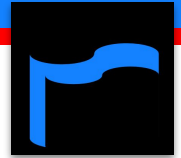




Flow (Csikszentmihalyi, 1990)

Neben dem sporadischen Makro-Lernen braucht es
mehr Mikro-Flow¹⁶⁰

Agilität leben?



FROLLEINFLOW



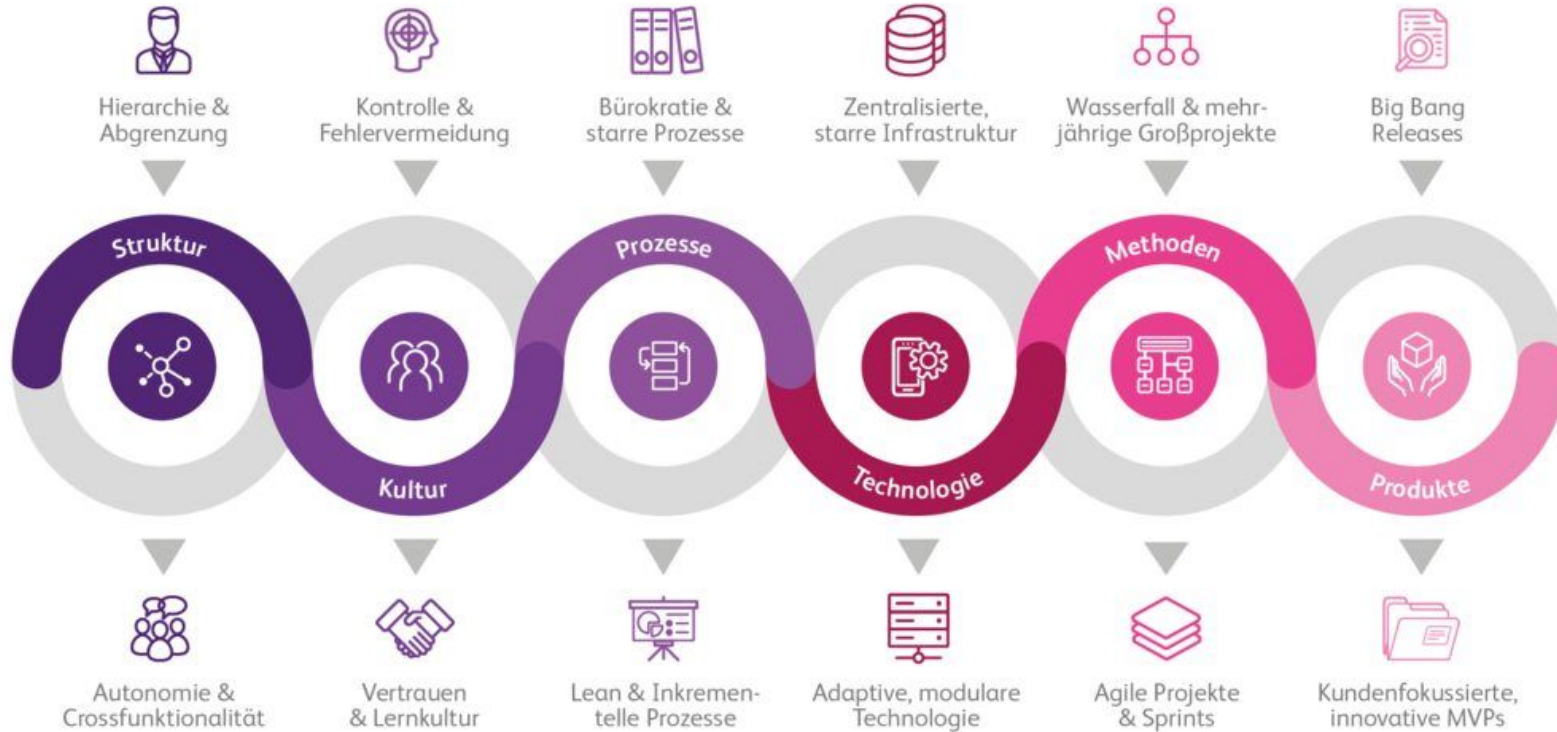
WAS IST AGILITÄT?



*Agilität ist die Gewandtheit, Wendigkeit oder **Beweglichkeit** von Organisationen und Personen bzw. in Strukturen und Prozessen. Man reagiert **flexibel** auf unvorhergesehene Ereignisse und neue Anforderungen. Man ist, etwa in Bezug auf Veränderungen, nicht nur reaktiv, sondern auch **proaktiv**.*

-Gabler Wirtschaftslexikon

Ausbau der Agilität in verschiedenen Dimensionen



BearingPoint.

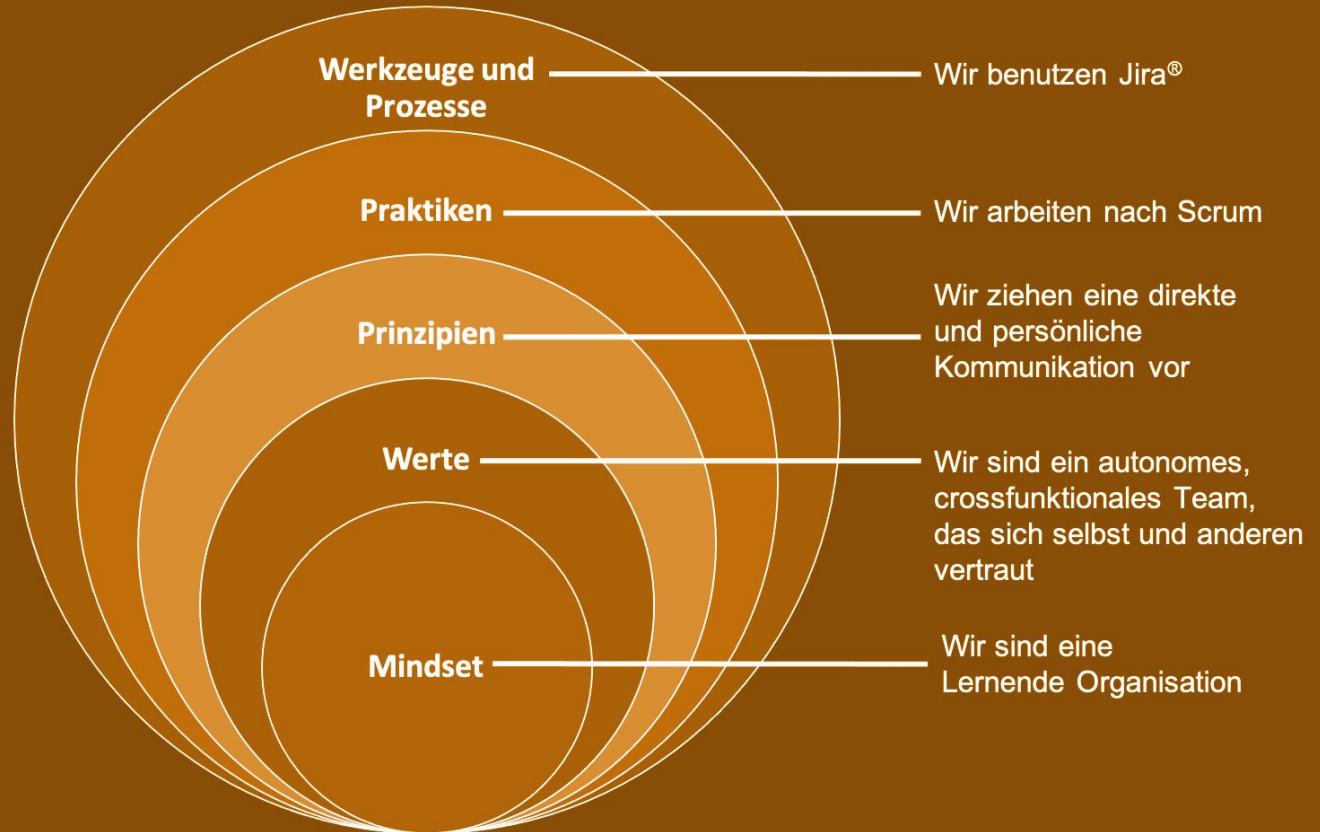
FROLLEINFLOW

Agile Zwiebel

Mehr sichtbar
weniger Kraftvoll



Weniger sichtbar
sehr kraftvoll



agile Organisation

Vision

Strukturen,
Prozesse und
Methoden

Kultur und
Menschen

Trans-
formations-
fähigkeit
(innere
Flexibilität)

systemisches Denken

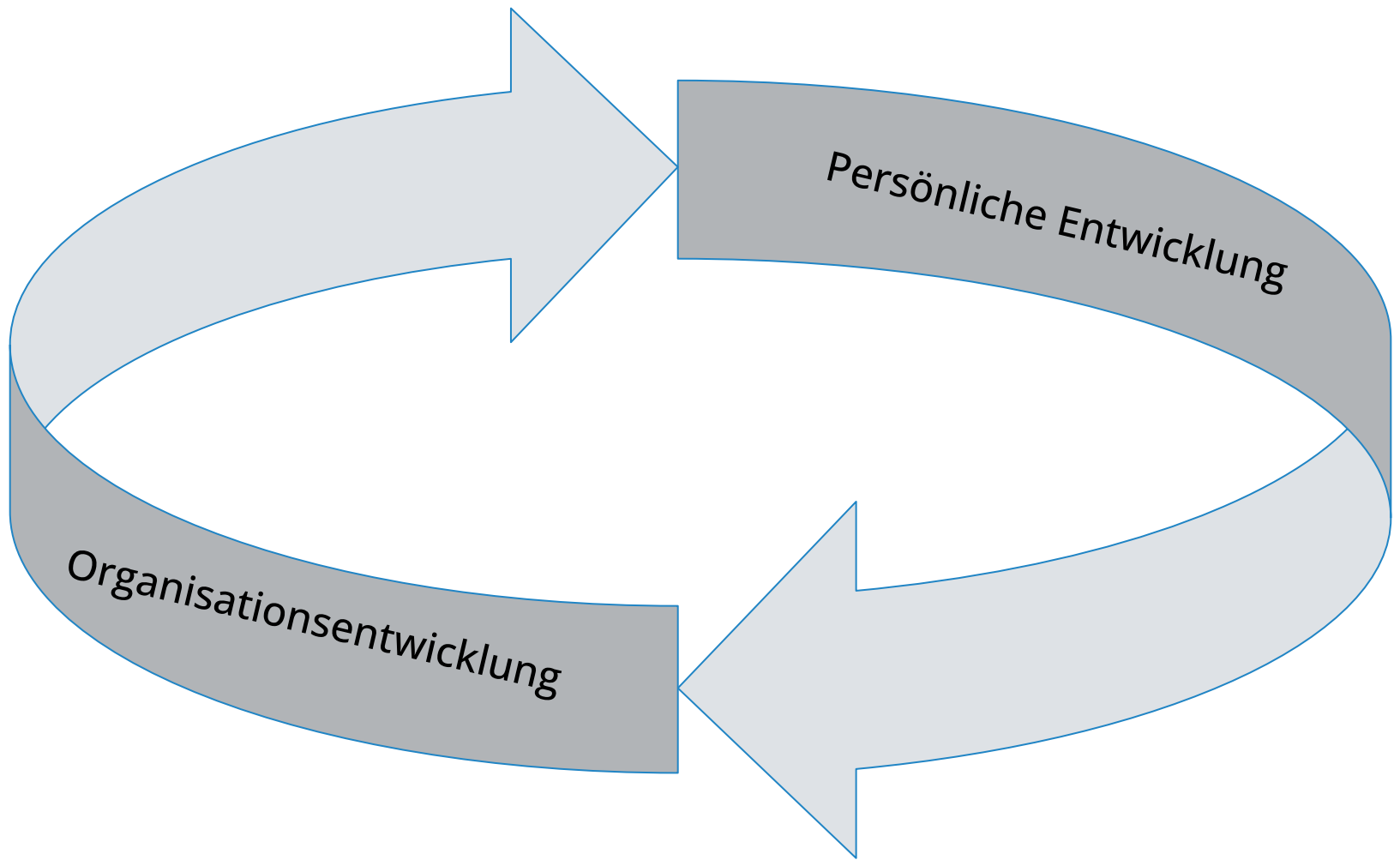
Abb. 2: Säulen einer agilen Organisation (eigene Abbildung nach Coldewey 2012: 15)

Judith Armbruster

Praxishandbuch Agile Organisations- entwicklung

 UVK

FROLLEINFLOW



Wie es heute oft noch ist ...

Klassischer Kompetenzaufbau à la carte

- Übertragung von explizitem Wissen auf individueller Ebene
- Wenig Berücksichtigung der strategischen Erfordernisse
- Standardisierte Prozesse und begrenztes Lerninstrumentarium



... wie es in Zukunft sein sollte

Digitaler Kompetenzaufbau durch Selbststeuerung

- Intuitive und nicht-standardisierte Kompetenzentwicklung
- „Spotify for Learning“
- Berücksichtigung des persönlichen Anspruchs
- Berücksichtigung der Strategie

Abb. 9.3 Evolution in der Kompetenzvermittlung



POSITIVE PSYCHOLOGIE



Developing a Growth Mindset with Carol Dweck



How you can be good at math, and other surprising facts about learning | Jo Boaler

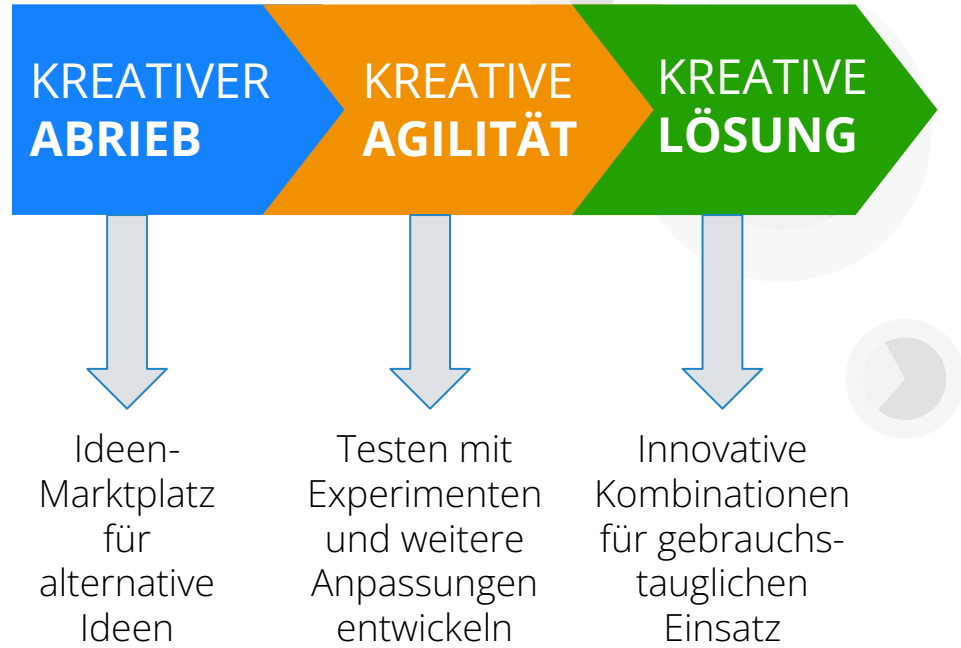


Linda Hill: How to manage for collective creativity





Linda Hill: How to manage for collective creativity

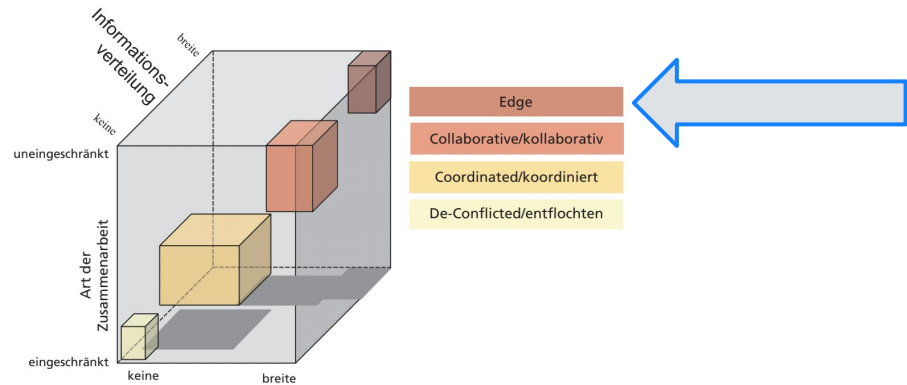




Andreas H. Karsten

Einbindung von Spontanhelfenden in die Gefahrenabwehr

Kohlhammer



Verteilung des Rechts auf Entscheidung im Kollektiv

Phillip S. E. Farell
The Challenge of Command and Control
Vortrag/COE Seminar
19.03.2013, Bratislava, Slowakei

Bild 6: Kategorisierung von Führungssystemen entsprechend Alberts/Hayes 2003 (Grafische Darstellung entsprechend Farell)

Edge-Führung bei einer Großschadenlage empfohlen

= die weitestgehende Delegation der Entscheidungsbefugnis und Eigenständigkeit der agierenden Entitäten (BOS-Einheiten, Spontanhelfende, Unternehmen etc.)

=> **AGILES FÜHRUNGSSYSTEM**

FROLLEINFLOW

Flooding in town of Oleshky, near Kherson

Drag button left to see flooding since the Kakhovka dam burst

15 May

7 June



Source: Maxar Technologies



ES GIBT VIEL ZU TUN!

FROLLEINFLOW

KONTAKT

Dr. Anja C. Wagner

Mail: acw@frolleinflow.com

FROLLEINFLOW GbR

Web: <https://frolleinflow.com>

@acwagner



@frolleinflow

@acwBerlin



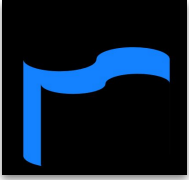
MEIN NEWSLETTER: *The NeWoS*

<http://frolleinflow.com/newsletter>

FROLLEINFLOW



WER WIR SIND?!



FROLLEINFLOW ist darauf spezialisiert, zukunftsorientierten Personen, Institutionen, Unternehmen und Regionen zu helfen, eine **Strategie für den digitalen Wandel** zu entwickeln - und umsetzen.

WHY / WARUM?

WIR STELLEN DEN STATUS QUO IN FRAGE, UM MENSCHEN WEITER ZU EMPOWERN.

HOW / WIE?

WIR BRINGEN DAS SCHÖPFERISCHE POTENZIAL ALLER MENSCHEN IN FLOW.

WHAT / WAS?

WIR MACHEN ZUFÄLLIG GROSSARTIGE BILDUNG.