

SONDER-
AUSGABE

fokus

PERSONAL
ENTWICKLUNG

Digitale Revolution

Die Antwort der Personalentwicklung
Seite 12

Change, Führung & HR

Veränderungen aktiv gestalten
Seite 18

In eigener Sache

Unsere Angebote und Services
ab Seite 21

PERSONAL-
ENTWICKLUNG
IM **DIGITALEN**
WANDEL

MOVE YOUR COMPANY TO A NEW BEAT.

RHYTHMIX

Ihr Erfolg von morgen braucht große Ideen und Menschen, die dafür brennen. Wenn Sie nicht die Möglichkeit haben, Ihre Organisation auf Ihre Unternehmensstrategie auszurichten, dann werden Sie die zündenden Ideen, die Ihre Unternehmenszukunft bereichern könnten, nicht erkennen.

Rhythmix vereint Consulting, Software und Enabling zu einem einzigartigen Lösungsansatz, um Ihre Organisation voll auf Ihre Strategie auszurichten – schnell, genau und synchronisiert mit Ihrem gesamten Unternehmen. Erkennen Sie das Potenzial Ihres Unternehmens.

ON TARGET

Rhythmix ist immer der richtige Lösungsansatz. Denn Rhythmix setzt bei Ihren wirklichen Herausforderungen an. Genau dort, wo Ihr Unternehmen aktuell steht.

ON TIME

Beschäftigen Sie sich nicht mit Symptomen, sondern mit den Ursachen. Nur mit einer integrierten Lösung gehen Sie Ihren unternehmerischen Problemen auf den Grund und schaffen nachhaltige Erfolge.

IN SYNC

Erfolg ist eine Frage des richtigen Rhythmus. Unser Lösungsansatz sorgt dafür, dass Ihre Business-Strategie und Ihre Organisation im gleichen Takt arbeiten.

[RHYTHMIX.HAUFE.COM/DE](https://rhythmix.haufe.com/de)



Liebe Leserinnen, liebe Leser,

Die Digitalisierung stellt uns alle vor neue Herausforderungen. Gleichzeitig bieten sich mindestens ebenso viele Chancen – wenn wir es schaffen, den digitalen Wandel aktiv mitzugestalten und uns selbst, unsere Teams, Mitarbeiter und Unternehmen fit zu machen für die Wirtschaft 4.0.

Nutzen Sie Ihre Rolle als Personalverantwortlicher!

Mit Ihrer Kernkompetenz halten Sie den Schlüssel zur erfolgreichen Transformation Ihres Unternehmens in der Hand. Denn gerade im digitalen Wandel sind es Menschen, die erfolgreiche Innovationen, smarte Prozesse und unternehmerische Erfolge vorantreiben.

Aktivieren, befähigen und begleiten Sie Ihre Mitarbeiter!

Gestalten Sie den digitalen Wandel in Ihrem Unternehmen – indem Sie dafür sorgen, dass Ihre Mitarbeiter die notwendigen digitalen Kompetenzen im unmittelbaren Arbeitsumfeld auf- und ausbauen können. Hier haben klassische Formate wie Seminare und Trainings keinesfalls an Aktualität verloren. Sie werden auch in Zukunft ein fester Bestandteil der Personalentwicklung sein. Hinzugekommen sind aber völlig neue Formen der Weiterbildung, des Lernens und der Kollaboration, die sich bei der richtigen Auswahl und Zusammenstellung im Idealfall perfekt in die neuen digitalen Unternehmensprozesse einfügen und traditionelle Formen des Lernens ergänzen. Sie bestehen aus Technik, aus dem passenden Content, Services und Präsenzformaten.

Setzen Sie auf Expertise!

Wir begleiten Sie und geben gerne unser Wissen und unsere Erfahrung an Sie weiter. Auf den folgenden Seiten können Sie sich einen ersten Überblick über unsere Angebote und Ansätze verschaffen.

Nehmen Sie also im wahrsten Sinne das Heft in die Hand – damit Ihr Unternehmen auch in Zukunft die Führung übernehmen kann.

Herzlich

Hansjörg Fetzer und Holger Schmenger
Geschäftsführung Haufe Akademie

Führung im Wandel
Mutig, innovativ, sozial-kompetent!
Neue Anforderungen an die Führung
im Change. | Seite 8



Auswirkungen
der
Digitalisierung

Lernbereitschaft ist wichtig!
Strategien für die Personal-
entwicklung in der digitalen
Revolution | Seite 12

Praxis-Check
„Herausforderung Digitalisierung“
Welche Kompetenzen brauchen Mit-
arbeiter heute und morgen? | Seite 6



Studie Smart Workforce
Arbeitswelt 4.0 –
Was Unternehmen, Führungskräfte
und HR-Mitarbeiter an Veränderungen
erwarten. | Seite 25



Zukunft der Personalentwicklung
Neue Lernlösungen, neue Lernkulturen –
es ist leichter als Sie denken! | Seite 16

Inhaltsverzeichnis

Alle Angebote und Services
zur Sonderausgabe unter
www.haufe-akademie.de/digital-fit

Wo steht Ihr Unternehmen?
Prozesse, Systeme, Technologien.
Standortanalysen schaffen
Klarheit. | Seite 24



Digitales Lernen
Entscheidend ist der
richtige Mix! | Seite 14



Impressum

Herausgeber
Haufe Akademie GmbH & Co. KG
Lörracher Str. 9, 79115 Freiburg
www.haufe-akademie.de

Artdirection und Gestaltung:
Gute Botschafter, Haltern am See

Bilder:
www.shutterstock.com
www.istockphoto.com

Personalentwicklung im digitalen Wandel

Praxis-Check „Herausforderung Digitalisierung“ Welche Kompetenzen benötigen Mitarbeiter?	6
Going digital – die besondere Rolle der Führungskräfte im Change!	8
Die neue Landkarte für digitale Führungswelten	10
Digitale Revolution – die Antwort der Personalentwicklung	12
Weiterbildung neu gedacht – mit dem richtigen Mix zum Erfolg	14
Zukunft der Personalentwicklung – Es ist leichter als Sie denken!	16
Change Management, Führung & HR – sicher durch die digitale Transformation	18

Als Spezialist für die Personalentwicklung begleiten wir Sie sicher durch die digitale Transformation. Passende Seminare, Trainings und Unternehmenslösungen ab Seite 31.



Whitepaper, Studien & mehr

Unser Service für Verantwortliche in der Personalentwicklung, die ihr Unternehmen in der digitalen Transformation begleiten
www.haufe-akademie.de/whitepaper

E-Book: Strategien für die Personalentwicklung
in der digitalen Revolution

Whitepaper: Digitales Lernen – 5 Goldene Regeln

Whitepaper: Transformation 4.0 – 5 Schritte, wie Sie Ihre Organisation
für das neue digitale Set-Up fit machen

Digitale Transformation & Führung: Das Haufe Führungsmodell

Whitepaper: HR und die digitale Transformation – das ist wirklich wichtig!

Studie: Smart Workforce



Webinare

www.haufe-akademie.de/webinare

Webinar: Zukunftsfähigkeit der PE – es ist leichter als Sie denken!

Praxis-Check „Herausforderung Digitalisierung“: Welche Kompetenzen benötigen Mitarbeiter, wie bereiten Unternehmen sie wirksam vor?

Neue Arbeitswelten, digitaler Wandel, Industrie 4.0, Digitalisierung betrifft uns alle! Unternehmen setzen sich bereits mehr oder weniger aktiv mit den Herausforderungen der Digitalisierung auseinander. Aber welche Kompetenzen sind nötig, um in einer immer digitaler werdenden Arbeitswelt wirksam zu agieren? Und welche Sichtweise haben Unternehmen darauf?

Dieser Frage ging das Competence Center Human Resource Management der Haufe Akademie erstmals nach und beauftragte eine wissenschaftliche Bachelor Arbeit an der Pädagogischen Hochschule Ludwigsburg. Ziel der Autoren war es, im Rahmen einer qualitativen Untersuchung, wichtige Funktionsträger aus der Personalentwicklung über ihre individuellen Erfahrungen im Umgang mit den Herausforderungen der Digitalisierung zu befragen. Hierbei wurden wertvolle Einblicke darüber gewonnen, über welche Kompetenzen Mitarbeiter mit der zunehmenden Digitalisierung verfügen sollten und wie Unternehmen ihre Mitarbeiter effektiv auf den Wandel vorbereiten können.

Von Veränderungs- bis Lernkompetenz: Maximale Flexibilität und Offenheit sind von Mitarbeitern gefragt

Veränderungskompetenz als entscheidende Komponente

Sehr schnell wird deutlich: Auch wenn die Digitalisierung ihren Höhepunkt noch nicht erreicht hat, bringt sie für Unternehmen und Mitarbeiter bereits tiefgreifende Veränderungen mit sich: Neue Technologien finden kontinuierlich ihren Weg in den Arbeitsalltag, Kommunikationswege werden zunehmend in den virtuellen Raum verlagert und repetitive Aufgaben durch automatisierte Prozesse abgelöst – alles wird auf Digitalisierung getrimmt. So beschreiben die befragten Experten den Einfluss der Digitalisierung und betonen dabei die Schnelligkeit von Veränderungen. Um mit diesen umgehen und die eigene Arbeitsweise den veränderten Anforderungen anpassen zu können, benötigen Mitarbeiter daher eine ausgeprägte Veränderungskompetenz. Dabei sind neben der Umsetzung von Veränderungen in den Arbeitsalltag, vor allem die grundlegende Offenheit und Lust darauf, Veränderungen aktiv mitzugestalten, für einen erfolgreichen Umgang mit der Digitalisierung notwendig.

Digitale soziale Kompetenz

Da sich durch die internetbasierte Vernetzung und den Einsatz moderner Kommunikationstools zudem auch das Kommunikationsverhalten, im internen wie auch im externen Bereich verändert hat, benötigen Mitarbeiter Kompetenzen, um auch im virtuellen Raum erfolgreich mit Kollegen zusammenzuarbeiten.

Die digitale soziale Kompetenz enthält dabei klassische Komponenten wie Kommunikations-, Konflikt- oder Teamfähigkeit, bezieht diese allerdings ebenfalls auf den virtuellen Kontext und beschreibt damit die Fähigkeit, verbale als auch nonverbale Botschaften im virtuellen Raum richtig zu interpretieren.

Medienkompetenz

Da im Zuge der Digitalisierung neue Entwicklungen der Informations- und Kommunikationstechnologie kontinuierlich Einzug in den betrieblichen Alltag finden, nimmt der kompetente Umgang mit Medien und großen Datenmengen stetig an Stellenwert zu. Im Rahmen einer ausgeprägten Medienkompetenz sollten Mitarbeiter deshalb in der Lage sein, digitale Medien, unter Berücksichtigung rechtlicher Rahmenbedingungen, sinnvoll in ihren Arbeitsalltag einzusetzen und den Umgang dabei kritisch zu reflektieren.

Abstraktions- und analytische Kompetenzen

Auch die Informationsflut, mit der Mitarbeiter täglich konfrontiert werden, hat sich durch die Digitalisierung verdichtet. Hierdurch wurde der Umgang mit Daten in den letzten Jahren zu einem wichtigen erfolgskritischen Faktor für Unternehmen. Abstraktions- und analytische Kompetenzen sind für Mitarbeiter hier besonders wichtig, um Wesentliches von Unwesentlichem trennen und große Datenmengen mit entsprechenden Methoden auswerten und analysieren zu können.

Selbstorganisationskompetenz

Durch den zunehmenden Einsatz webbasierter Tools, virtueller Kooperationen und mobiler Arbeitsformen entstehen für Mitarbeiter neue Möglichkeiten, mobil und flexibel zu arbeiten. Um den neu entstandenen Gestaltungsspielraum jedoch effektiv nutzen und das vorgegebene Pensum erfüllen zu können, sind Selbstorganisationskompetenzen bei den Beteiligten unerlässlich. Mitarbeiter sollten in der Lage sein, sich ihre Arbeit selbstständig zu strukturieren und einzuteilen. Dazu gehört ein vertrauter Umgang mit Planungstools ebenso wie ein effizientes Zeitmanagement.

Lernkompetenz

Fakt ist: Digitalisierung führte und führt zu raschen Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt. So müssen sich Mitarbeiter immer wieder auf veränderte Arbeitsweisen und Anforderungen einstellen. Um diesen gerecht zu werden und in der digitalen Arbeitswelt nicht verloren zu gehen, ist es daher zukunftsrelevant, dass sich Mitarbeiter und Arbeitgeber kontinuierlich weiterbilden, neue Lernwelten entdecken und eine grundlegend offene Einstellung gegenüber dem lebenslangen Lernen haben.

Wie gehen Unternehmen vor, um ihre Mitarbeiter auf die Digitalisierung vorzubereiten?

Es liegt jedoch nicht nur an den Mitarbeitern, sich umfassend auf den digitalen Wandel vorzubereiten, auch Unternehmen müssen das Projekt digitale Kompetenzentwicklung entscheidend unterstützen. Die UniCredit Group, ein internationaler Finanzdienstleister, entwickelte beispielsweise eine Digitalisierungsstrategie und definierte hierin wichtige Eckpfeiler und Ziele im Hinblick auf die Digitalisierung. So plant das Unternehmen zukünftig einen verstärkten Einsatz von e-Learning und Simulationen von Bankprozessen, mit dem Ziel, ihre Mitarbeiter aktiv mit dem digitalen Wandel zu konfrontieren.

Die regional ansässige Sparkasse Nürnberg setzt währenddessen auf digitale Tandems und die Nutzung interner Referenten, um so einen Austausch zwischen den Mitarbeitern zu generieren. Zudem bietet die Bank ihren Mitarbeitern die Möglichkeit, ihre digitalen Kompetenzen weiterzuentwickeln. So werden gezielt Seminare wie Digital Leadership oder Digitalisierung beginnt im Kopf angeboten, um sich mit der Thematik auseinanderzusetzen.

Die Walt Disney Germany Company bietet ihren Mitarbeitern eine digitale Grundausbildung an ...

Auch die Walt Disney Germany Company hat den Ball bereits ins Laufen gebracht und bietet ihren Mitarbeitern eine digitale Grundausbildung an, um ein einheitliches Sprachniveau und ein grundlegendes Verständnis für digitale Prozesse sicherzustellen. Dabei liegen dem Unternehmen besonders das Verständnis und der Umgang mit Big Data am Herzen, da die Produkte mithilfe kundenspezifischer Daten noch besser auf die Zielgruppe gemünzt werden können.

Der Technologiekonzern Fujitsu hingegen legt den Schwerpunkt darauf, die Mitarbeiter auf ihren verschiedenen Flughöhen abzuholen und dabei insbesondere auch die älteren Mitarbeiter mit ins Boot zu holen. Hierzu wird im Unternehmen im Bereich der Führungskräfteentwicklung besonders das Thema Change Management geschult.

Ein ganzer Themenblock mit dem Titel Digitale Kompetenz und Innovation wird den Mitarbeitern von Hubert Burda Media, einem deutschen Medienunternehmen, geboten. Da das Unternehmen das körperliche Wohlbefinden als wichtige Grundlage für erfolgreiche Veränderungen versteht, wird das Projekt Digitalisierung gemeinsam mit einem Gesundheitsprogramm gestaltet.

Digitalisierung beginnt gestern – eine Chance, die Sie nutzen sollten

Alle befragten Unternehmen sehen einen intensiven Bedarf darin, ihre Mitarbeiter aktiv auf die Digitalisierung vorzubereiten und deren Kompetenzentwicklung in diesem Bereich zu fördern. Es wird aber auch sehr deutlich, dass die Vorgehensweisen dabei so unterschiedlich und individuell sind, wie die Unternehmen selbst. Gut so! Denn trotz der verschiedenen Vorgehensweisen sind sich alle Unternehmen in einer Sache einig – wir stehen erst am Anfang der Digitalisierung, obwohl der Wandel schon längst begonnen hat.

Genau deshalb ist es für Unternehmen so wichtig, sich mit der Thematik auseinanderzusetzen und bei den Mitarbeitern, als entscheidende Ressource im Unternehmen, anzusetzen. Denn nur gemeinsam können sie die neuen Anforderungen bewältigen und die Digitalisierung als Chance nutzen.



Ekatarine Hankammer

ehemals Bachelor Studentin der Pädagogischen Hochschule Ludwigsburg, jetzt Personalreferentin



Susanne Nickel

Leiterin Competence Center HR-Management
Haufe Akademie

www.haufe-akademie.de/consulting/personalmanagement



Kostenloses Whitepaper
HR und die digitale Transformation:
Das ist wirklich wichtig!

www.haufe-akademie.de/fokus-hr



Handlungsempfehlungen:

- Etablierung einer lernförderlichen Unternehmenskultur, die Fehler als Verbesserungschance versteht
- Das Thema Digitalisierung und ihre Auswirkungen offen thematisieren und die Ängste oder Sorgen der Mitarbeiter ernst nehmen
- Lernen in altersgemischten Teams und die Bildung von digitalen Tandems
- Schulung im Bereich Datenschutz bei der Nutzung digitaler Medien
- Qualifizierung von Führungskräften im Bereich Digitales Leadership, da diese als Vorbild dienen und ihre Mitarbeiter durch die Digitalisierung begleiten
- Interne Ressourcen nutzen: Vorträge zu digitalen Themen durch interne Fachexperten
- Digitale Grundausbildung, um ein gemeinsames Sprachniveau zu schaffen
- Themen zur Digitalisierung in der Weiterbildung anbieten



Going digital – die besondere Rolle der Führungskräfte im Change!

Jedes Unternehmen muss seinen eigenen Weg finden, um die Weichen für die Zukunft erfolgreich zu stellen. Eine sehr anspruchsvolle Führungsaufgabe, die nur als Teamleistung der gesamten Führungsetage zu bewältigen ist.

Wer heute die einschlägige Fachliteratur konsultiert, kann sich dem Begriff „Digitalisierung“ nicht mehr entziehen. Der Begriff taucht gefühlt in jedem zweiten Fachartikel auf und wird in den unterschiedlichsten Kontexten verwendet, um deutlich zu machen, dass die Unternehmen genau jetzt den Wandel einleiten müssen, um in Zukunft wettbewerbsfähig zu bleiben. Oft wird sogar suggeriert, dass Deutschland den Anschluss schon verpasst hat. Die Beispiele von Unternehmen, die hier eine Vorreiter-Rolle einnehmen, reichen von Google über Uber bis hin zu Airbnb. Wie eine Studie von McKinsey zeigt, haben Unternehmen für die Initiativen zur Digitalisierung sehr ambitionierte Ziele. Ein jährliches Wachstum und Kosteneffizienzen in Höhe von 5–10% oder mehr innerhalb der nächsten 3 bis 5 Jahre werden hier genannt.¹

Was steckt hinter „Digitalisierung“?

Doch was bedeutet der Begriff Digitalisierung oder neu-deutsch „Going digital“ eigentlich genau? Die Berater von McKinsey definieren Digitalisierung weniger als eine konkrete Sache, sondern vielmehr als eine Art und Weise Dinge zu tun.² Der Dreiklang der sich hieraus ableitet, bezieht sich erstens auf die konkrete neue Form der Wertschöpfung für den Kunden in Form von neuen Produkten oder Dienstleistungen. Zweitens auf den Einsatz neuer Fähigkeiten in den wertschöpfenden Prozessen, um die Kundenerfahrung grundsätzlich neu zu gestalten und zu optimieren und drittens auf die generellen technischen und organisatorischen Prozesse und Fähigkeiten des Unternehmens, um auf Marktveränderungen schnell und agil zu reagieren. Nicht überraschen darf es hier, dass es für jedes Unternehmen wichtig ist, zu definieren, was Digitalisierung genau für das Unternehmen bedeuten soll, welche konkrete Strategie verfolgt und welche konkreten Ziele erreicht werden sollen. An diesem Punkt wird ganz deutlich, dass hier alle Führungskräfte des Unternehmens gefordert sind.

Neue Anforderungen an die Führungskräfte

Die Definition der unternehmensspezifischen Ausprägung der Digitalisierung ist klassischerweise Aufgabe der Top-Führungskräfte, des CEOs oder des, in einigen Unternehmen neu etablierten Chief Digital Officers (CDO), der im Gegensatz zu den gängigen Profilen der Kollegen aus der CSuite nochmal ein ganz besonderes Profil mitbringen sollte. Nach einer Studie von Russel Reynolds Associates unterscheiden sich besonders erfolgreiche CDOs vor allem in 5 Attributen von ihren Kollegen.³ Um die mit der Digitalisierung verbundenen Veränderungen wirksam in die Organisation zu tragen und nachhaltig zu verankern, benötigt man eine besonders starke Ausprägung folgender Attribute:

- innovativ
- disruptiv
- mutig in der Führung
- sozial-kompetent/-anschlussfähig und
- entschlossen

In Anbetracht der zu erwartenden Widerstände ist es nicht verwunderlich, dass die meisten dieser Attribute einen sehr proaktiven Charakter aufweisen. Bereits bei seinen Kollegen in der Vorstandsetage oder Geschäftsführung wird der CDO auf ausgeprägte Widerstände treffen. Und zwar spätestens dann, wenn etablierte und bisher erfolgreiche Geschäftsmodelle auf den Prüfstand gestellt und gegebenenfalls substantiell verändert werden müssen, um die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens für die Zukunft zu gewährleisten. Doch nicht nur auf der obersten Führungsebene sind hier neue Kompetenzen, vor allem im Bereich der Softskills gefordert, sondern auch bei allen anderen Führungskräften im Unternehmen vom Team- bis zum Bereichsleiter. Denn grundlegende Veränderungen dieser Art stellen die kompletten Strukturen, Prozesse und Rollen in einer Organisation in Frage, was unweigerlich zu Verunsicherung, Ängsten und Widerständen bei allen Beteiligten führen kann. Geschürt durch diverse Publikationen schwingt gerade bei der Digitalisierung bei vielen Mitarbeitern die Angst um den eigenen Arbeitsplatz mit, da das Thema der Automatisierung je nach Branche und Unternehmen eine zentrale Komponente in den Projekten spielen kann.

Die besondere Bedeutung des mittleren Managements

Bei der Umsetzung der strategisch festgelegten Schritte hin zur Digitalisierung ist es besonders wichtig, dass die mittleren Führungskräfte sehr früh in die Veränderungen einbezogen und vor allem für ihre Rolle in der Veränderung qualifiziert werden. Führungskräfte müssen mit den gängigen Konzepten im Change Management, wie z.B. der Veränderungskurve oder den Führungsstilen in Verän-

derungsprozessen, vertraut sein, um den Wandel nachhaltig und wirksam mitgestalten zu können. Gleichzeitig gilt es, die Führungskräfte zu schulen, so dass sie das Potential für Innovationen, das in den Mitarbeitern schlummert, identifizieren, ansprechen und nutzen können. Dabei können neue Formen der Zusammenarbeit, wie agiles Management, selbstgesteuerte Teams und moderne Arbeitsmethoden, wie Design Thinking wertvolle Unterstützung leisten. Hier darf jedoch nicht vergessen werden, dass gerade diese neuen Formen der Zusammenarbeit die Rollen und Aufgaben der mittleren Führungskräfte komplett verändern und es eine andere Art von Führung braucht, die es gegebenenfalls zu entwickeln gilt. In der Praxis kann man im agilen Umfeld sehr gut beobachten, was es für einen ehemaligen Teamleiter bedeutet, wenn er zukünftig als SCRUM-Master ein verändertes Aufgabenspektrum bearbeiten muss und auch in disziplinarischer Hinsicht mit anderen Spielregeln konfrontiert ist. Wird agiles Arbeiten und/oder neuen Formen der Zusammenarbeit erfolgreich implementiert, so können hierdurch neue, große Potenziale zur Weiterentwicklung des Unternehmens genutzt werden. Die Motivation der Mitarbeiter steigt und einer der wichtigsten Schritte hin zur Digitalisierung ist getan.

Die Spielregeln einer erfolgreichen Digitalisierung sind noch zu definieren

Wie bei jedem Veränderungsprojekt, so gilt bei den Veränderungsinitiativen in Richtung Digitalisierung mehr denn je, dass es keine fertigen Lösungen gibt, sondern jedes Unternehmen den eigenen Weg finden muss, um hier die Weichen für die Zukunft zu stellen. Als zentrale Erfolgsfaktoren sind hier die Institutionalisierung einer treibenden Person im Top-Management, die intensive Einbindung und Qualifizierung der mittleren Führungskräfte, die Etablierung einer Vertrauenskultur, die Implementierung neuer und moderner Arbeitsweisen und vor allem eine strukturierte und wertschätzende Art des Change Managements zu nennen.

Zusammenfassend also eine sehr anspruchsvolle Führungsaufgabe, die nur als Teamleistung der gesamten Führungskräfte zu bewältigen und erfolgreich zu gestalten ist. Viele Unternehmen haben erst begonnen sich mit dem Thema Digitalisierung auseinanderzusetzen und die Zukunft wird zeigen, wie es uns allen gelingt diesen Megatrend für eine erfolgreiche Zukunftsgestaltung zu nutzen.



Torsten Otto

Leiter Competence Center Projekt-, Prozess- und Change Management, Haufe Akademie

1 Catlin, Tanguy / Scanlan, Jay / Wilmott, Paul:
Raising your digital quotient, in McKinsey Quarterly June 2015

2 Dörner, Karel / Edelmann, David:
What „digital“ really means, in McKinsey Digital July 2015

3 Russel Reynold Associates: Productive Disruptors:
Five Characteristics that differentiate transformational leaders, 2015



Kostenloses Whitepaper
Transformation 4.0:
5 Schritte, wie Sie Ihre Organisation
für das neue digitale Set-Up fit machen.
www.haufe-akademie.de/fokus-change

Die neue Landkarte für digitale Führungswelten

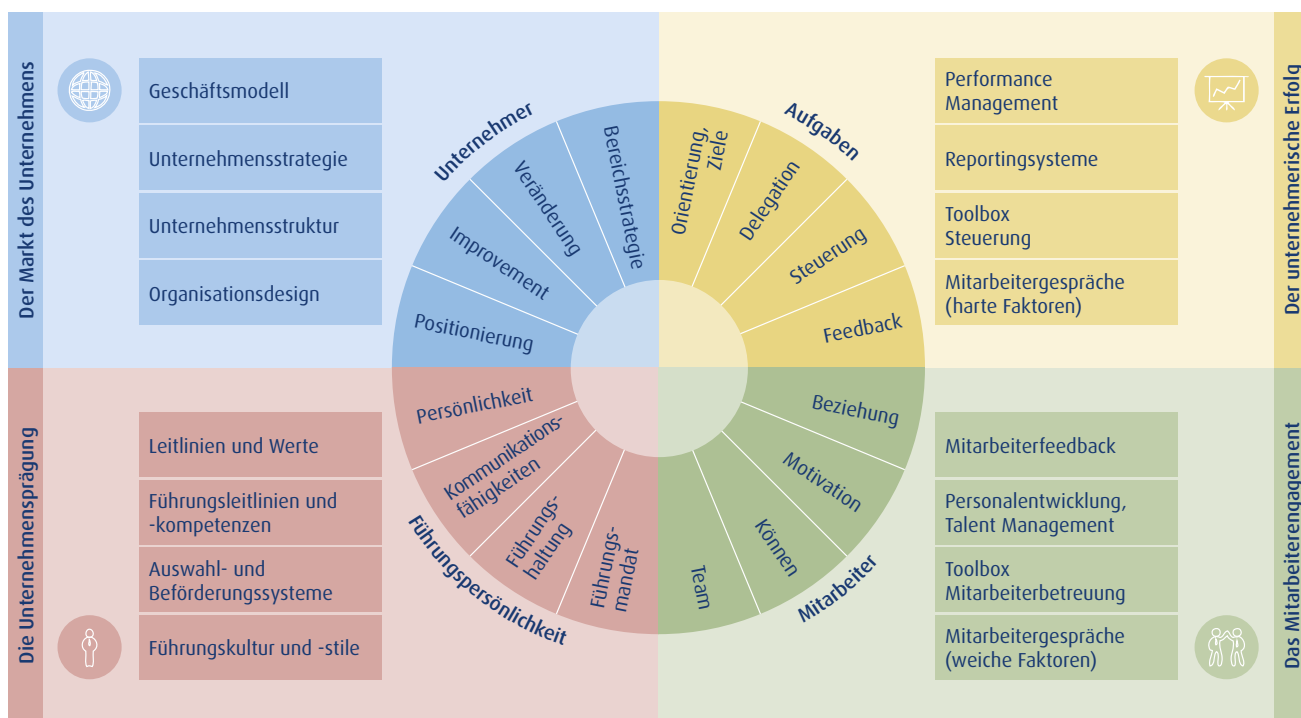


Die Digitalisierung stellt vieles auf den Kopf und verändert Formen von Zusammenarbeit und Führung. Das Haufe Führungsmodell hilft Ihnen, die Faktoren gelingender Führung im Überblick zu behalten.

Mitarbeiter, Führungskräfte und Unternehmen sind mitten in einem gewaltigen Veränderungsprozess. Digitalisierung, Disruptionen und Agilisierung sind nur einige der Begriffe, die den Diskurs bestimmen. Die aktuelle Situation erinnert an die Entdeckung einer neuen Welt. Einer neuen Welt von Organisation, Führung und Zusammenarbeit. Die Entdeckung dieser neuen Welt braucht neue Landkarten. Es braucht einen neuen Blick auf das eigene Unternehmen und die aktuelle Führungssituation. Diesen Gesamtüberblick mit allen relevanten Faktoren liefert das neue Haufe Führungsmodell:

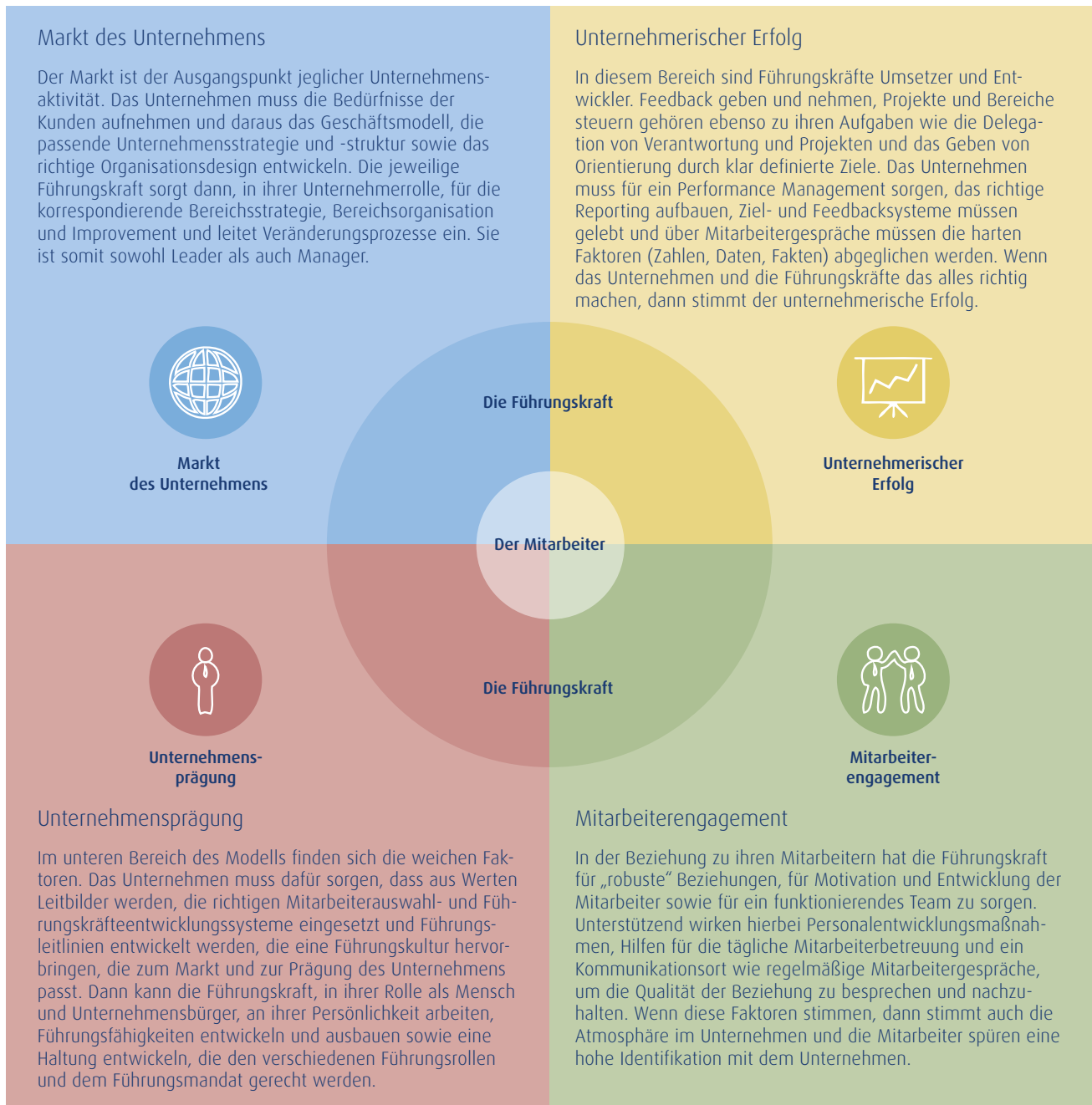
Das Haufe Führungsmodell integriert die harten und offensichtlichen Faktoren ebenso wie die unsichtbaren, aber entscheidenden kulturellen und weichen Fähigkeiten eines Unternehmens. Es zeigt nicht nur, was die Mitarbeiter benötigen, um die richtigen Dinge zu tun, es zeigt auch, was die Führungskräfte und das Unternehmen tun müssen, damit neue Führung gelingen kann. Die Ganzheitlichkeit des Modells hilft Stückwerk zu vermeiden und sorgt dafür, dass die Systeme ineinandergreifen. Die Entwicklungsmaßnahmen müssen zu Governance und Führungsphilosophie passen, der Führungsstil zum Mitarbeitergesprächstypus und zum Performance-Management-System.

Das Haufe Führungsmodell



© Haufe Gruppe / Ulrich Grannemann

Die vier Eckpunkte des Modells im Überblick



© Haufe Gruppe / Ulrich Grannemann

Alle Elemente des Modells hängen voneinander ab. Sie bleiben wirkungslos, wenn sie unverbunden als Inseln im unternehmerischen System stehen.

Sie möchten mehr über das Haufe Führungsmodell erfahren? In unserer Sonderausgabe Fokus Führung und Management veranschaulichen wir die grundlegenden Zusammenhänge des Modells, geben Anregungen für Ihre tägliche Führungsarbeit und zeigen, wie Sie Antworten auf die drängenden Fragen durch die Digitalisierung finden können.



Dipl.-Kfm. Ulrich Grannemann
Leiter Competence Center Leadership
Haufe Akademie



Kostenloser Download
Fokus Führung und Management,
Sonderausgabe zum Haufe Führungsmodell
www.haufe-akademie.de/fokus-fuehrung



Digitale Revolution – die Antwort der Personalentwicklung

Digitalisierung ist derzeit das Buzzword. Das bedeutet, dass nicht alle, die von Digitalisierung reden, auch wissen, was das genau bedeutet. Im Grunde beschreibt das Konzept der Digitalisierung einen grundlegenden Wandel, der durch neue und vorwiegend digitale Technologien ausgelöst wurde und dessen Auswirkungen nur in Teilen abschätzbar sind. Deshalb wird nicht nur von der digitalen Transformation, sondern sogar von der digitalen Revolution gesprochen – zurecht!

Große Veränderung der Abläufe

Für Organisationen bedeutet der Wandel durch die Digitalisierung große Veränderungen in einer Vielzahl von Abläufen. Kommunikation verändert sich ebenso, wie Kollaboration. Nicht nur erlauben es die neuen Technologien, Daten und Informationen schneller und auf vielfältigere Arten zu übermitteln, auch die Zusammenarbeit an Dokumenten in Echtzeit und über Kontinente hinweg ist inzwischen Realität.

Das führt dazu, dass sich die Geschwindigkeit vieler Prozesse in den vergangenen Jahren enorm erhöht hat, worauf Organisationen zwangsläufig mit einem erhöhten Maß an Flexibilität reagieren müssen, um nicht gleich dem sprichwörtlichen Kaninchen vor der Schlange zu erstarren oder gar zu zerbrechen.

Verändertes Kundenverhalten birgt Chancen und Risiken

Aber nicht nur die Abläufe im Unternehmen ändern sich, auch der Umgang mit den und das Verhalten der Kunden ist ein anderes, was sowohl mit Chancen als auch mit Risiken verbunden ist. Denn einerseits können Kunden in der Digital Economy sehr viel schneller und bequemer Informationen über Produkte recherchieren, diese bestellen und bekommen. Sie können aber auch ebenso schnell Kommentare zu Produkten und Unternehmen geben. Diese Kommentare können bestenfalls zu einer deutlichen Umsatzsteigerung führen. Wenn es schlecht läuft, kann eine Vielzahl an negativen Kommentaren in Form eines so genannten Shitstorms die Existenz eines Unternehmens bedrohen. Zum Glück gibt es Technologien, die analog zu einem Wetterbericht solche digitalen Unwetter voraussagen können.

Lernbereitschaft ist wichtig

Um mit solchen Phänomenen wie diesem sicher umgehen und etwa die „Voraussage-Technologien“ bedienen zu können, müssen Organisationen genauso wie ihre Mitarbeiter ständig bereit sein zu lernen und sich kontinuierlich weiterzuentwickeln. Denn unsere Wissensgesellschaft fordert eine ständige Erneuerung des Wissens. Während in vielen traditionellen Bereichen die Zahl der Arbeitsplätze zurückgehen, entstehen im digitalen Bereich eine Vielzahl neuer Berufe und Bedarfe. Menschen führen viele Arbeiten nicht mehr selbst aus, sondern überwachen vielmehr die Maschinen, die sie ausführen. Führungs- und Kreativarbeit ist kaum substituierbar. Die Zukunft gehört der Wissensarbeit.

Mehr Wissensarbeit, weniger Routine

Wissensarbeit wird hier – in Abgrenzung zur Routinearbeit – als die problemlösenden Tätigkeiten verstanden, bei denen der Lösungsweg oft nur zum Teil oder noch gar nicht bekannt ist. Man betritt also in der Regel Neuland, während bei Routinetätigkeiten der Weg vorgezeichnet und vertraut ist.

Deshalb sind für die Wissensarbeiter der Zukunft Soft und Social Skills von großer Bedeutung. Dazu zählen beispielsweise Kooperation, Kommunikation und Veränderungsbereitschaft. Nicht nur wegen der für Kommunikation und Zusammenarbeit zur Verfügung stehenden technologischen Hilfsmittel sind diese Fähigkeiten wichtig. Auch, weil mit diesen beiden Skills weitere zusammenhängen, wie beispielsweise die Fähigkeit zu Teamwork und die Aufgeschlossenheit, anderen und neuen Ansätzen offen zu begegnen. Und Projektmanagement, was in immer komplexeren Herausforderungen immer wichtiger wird, funktioniert ohne all diese Skills nur sehr schlecht.

Aufgaben der Personalentwicklung

An dieser Stelle kann und muss die Personalentwicklung einhaken. Mitarbeiter werden nicht zwangsläufig als kommunikative und aufgeschlossene Projektmanager geboren. Sie können es aber lernen und müssen dabei unterstützt werden. Die Aufgabe der Mitarbeiterentwicklung fällt aber nicht der Personalabteilung alleine zu, sondern auch den Führungskräften, die sich wiederum selbst auf die Veränderungen einstellen und auch darauf vorbereitet werden müssen. Im Kontext der digitalen Revolution wird inzwischen von einer VUKA-Umwelt gesprochen, wobei das Akronym für Volatilität, Ungewissheit, Komplexität und Ambivalenz steht, also die Charakteristiken, denen sich Organisationen und ihre Mitglieder ausgesetzt sehen. Für Organisationen und Leadership-Modelle bedeutet das eine tiefgreifende Transformation.

Unter wissenschaftlicher Begleitung von Prof. Dr. Thorsten Petry, Lehrstuhl für Organisation & Personalmanagement an der Wiesbaden Business School (Hochschule RheinMain) hat sich die Haufe Akademie mit den Fragestellungen befasst, wie Organisationen und ihre Stakeholder den neuen Herausforderungen begegnen und diese meistern können. Die Antworten wurden in dem E-Book „Strategien der Personalentwicklung in der digitalen Revolution“ zusammengefasst.

Personalentwicklung und Strategien in der Digitalisierung

Beleuchtet wird insbesondere die Rolle der Personalentwicklung in Zeiten der Digitalisierung, aber auch die nötigen Entwicklungsstrategien. Es geht auf die verschiedenen Rollen ein, die die verschiedenen Teile der Organisation einnehmen können und sollten, aber auch um erfolgsversprechenden Vorgehensweisen. Welche Lernansätze sind in welchen Situationen zielführend? Es wird unterschieden zwischen informellen und formellen Ansätzen, Einzel- bzw. Selbstlernsituationen und dem Lernen in der Gruppe. Die verschiedenen Ziele der Wissensvermittlung haben verschiedene Formate, die für sie gut funktionieren.

Der Fokus von Organisationen liegt dabei immer darauf, analog zur Industrie 4.0 eine Kultur 4.0 zu etablieren, in der die Mitarbeiter die nötigen Skills lernen und anwenden und die Führungskräfte den Mut entwickeln, getreu dem Erfolgsrezept zu handeln: Kontrolle aufgeben – Führung behalten. Digital Leadership muss den Digital Workplace schaffen. Das E-Book erklärt, wie die Personalentwicklung dazu beitragen kann, die Organisation für die digitale Revolution aufzustellen und in eine erfolgreiche Zukunft zu führen.



Kostenloses E-Book
Strategien für die Personalentwicklung
in der digitalen Revolution

www.haufe-akademie.de/whitepaper

Weiterbildung neu gedacht – mit dem richtigen Mix zum Erfolg

Entscheidend ist
der richtige Mix aus
Präsenzlernen und
digitalem Lernen.

Erst vor Kurzem veröffentlichte das Beratungsunternehmen PriceWaterhouseCoopers eine Umfrage, wonach sich Unternehmen aktuell vor allem auf zwei Ziele konzentrieren: Konzerne wollen die Digitalisierung angehen, mittelständische Unternehmen mehr Wachstum. Wenn wir das genauer betrachten, geht das eine nicht ohne das andere und vor allem nur mit Mitarbeitern, die – dauerhaft – über die richtigen Kompetenzen verfügen. Das fordert die Personalentwicklung. Sie muss ein Konzept entwickeln, das regelmäßige Weiterbildung beinhaltet, auf vorhandenen Angeboten aufbaut und doch neuen Zielen und einer sich verändernden Arbeitswelt entspricht.

Ein E-Learning hier, ein Präsenztraining da, mit dieser Strategie kommt man nicht weiter. Gefragt sind vielmehr moderne Lernstrategien mit kombinierten Lernformaten, vom Präsenzlernen bis zum digitalen Lernen, die alle Altersgruppen, Hierarchieebenen und Fachkräfte ansprechen. Denn weder Präsenztrainings noch das digitale Lernen erfüllen jedes für sich die Ansprüche und Erwartungen, die sowohl Lerner wie Personalentwickler und Unternehmen an effektive und moderne betriebliche Weiterbildung stellen. Für den Einzelnen sind laut einer aktuellen Marktforschung im Auftrag der Haufe Akademie Präsenzphasen, tutorielle Begleitung, soziale Kontakte und Interaktionen wichtig. Demgegenüber steht der Bedarf der Unternehmen, möglichst viele Mitarbeiter schnell, effektiv, integriert in den Arbeitsprozess und von Zeit und Ort unabhängig zu schulen.

Lernformate neu gemischt

Jedes Lernformat hat Vor- und Nachteile. Die Palette von (digitalen) Tools, die den Lerner in seinem persönlichen Lernprozess und im Sinne des Unternehmens unterstützen, ist so groß wie nie zuvor. Das bedeutet nicht, alles, was sich an Methoden und Inhalten bereits bewährt hat, aussortieren zu müssen. Der Einstieg in eine digitale Lernstrategie gelingt auch mit einer Mischung aus Bekanntem und Bewährten plus neuen digitalen Formaten. Nehmen wir als Beispiel ein klassisches Blended Learning, kombiniert aus Präsenztraining und E-Learning. Das kommt Lernenden entgegen, weil sie über das Präsenztraining auf jeden Fall einen Ansprechpartner haben und gleichzeitig mit E-Learning flexibel und in eigener Geschwindigkeit lernen können. Es kommt Trainer und Tutoren entgegen, die eine neue Lernstrategie nicht blockieren, wenn sie ein Teil davon sind. Es kommt Unternehmen entgegen, die schnell, flexibel und dauerhaft viele Mitarbeiter schulen müssen und dafür gleichzeitig von Erfahrungen aus der Vergangenheit profitieren möchten. Nicht zuletzt stärkt es die Rolle der Personalentwicklung, in deren Händen die digitale Lernstrategie letzten Endes liegt und zum Erfolg wird.



Lernen positiv betrachten – das steigert die Lernmotivation

Wenn wir ehrlich sind, ist Lernbereitschaft am Arbeitsplatz heute ein Muss. Das kann zur Last (für die Mitarbeiter) werden, sollte es aber nicht. Auch dafür kann Blended Learning eine gute Lösung sein, denn wer auf eine Mischung aus dem Besten wie Passenden aus der Welt des Präsenzlernens wie des digitalen Lernens setzt und für relevante Lerninhalte sorgt, fördert die Akzeptanz und motiviert die Lerner. So entwickelt sich das Lernen am Arbeitsplatz vom Muss und Zwang zum Will und Kann.



Gudrun Porath

Freie Journalistin und Expertin für alle Themen rund um Personalentwicklung und Digitales Lernen



Kostenloses Whitepaper
Haufe Akademie und CrossKnowledge:
Digitales Lernen – 5 Goldene Regeln
www.haufe-akademie.de/whitepaper

Mit Strategie zum Ziel

Dirk Weigand ist Leiter des Competence Centers Digitales Lernen der Haufe Akademie.

Dirk Weigand über digitale Skills, Stoffmonster und Lernmotivation

Herr Weigand, wenn Sie lesen, dass Unternehmen 2017 vor allem in Wachstum und Digitalisierung investieren wollen. Sind die aktuellen Trainingsstrategien darauf vorbereitet?

In einer Umfrage vom Oktober 2016 haben 80 Prozent der befragten Unternehmen geäußert, dass sie von der Digitalisierung einen positiven Effekt auf ihre Geschäftsentwicklung erwarten. Es tritt aber ganz schnell Ernüchterung ein, wenn man erfährt, dass in der gleichen Umfrage über 90 Prozent der Unternehmen angaben, nicht genügend digitale Skills an Bord zu haben. Die schlechte Nachricht ist, dass nur vier Prozent ihre Trainingsmaßnahmen an ihrer digitalen Strategie ausrichten! Das passt einfach nicht zusammen und tatsächlich wissen wir es ja auch besser. Hunderte erfolgreiche Projekte beweisen es Tag für Tag. Wichtig ist, strategisch vorzugehen, die Herausforderung zu analysieren und eine Lösung zu suchen. Für den Fall, dass wir das (Business-)Problem auf die Lernebene heruntergebrochen haben, ist die erste Frage, die wir uns stellen sollten – wie lautet das beste pädagogische Konzept für die (digitale) Lernlösung? Wie tickt die Zielgruppe? Wie erreiche ich sie? Welche Anforderungen an Aktualisierung und Geschwindigkeit liegen vor?

Das Altersspektrum in den Unternehmen ist so groß wie nie. Junge, mit digitalen Technologien aufgewachsene Nachwuchskräfte arbeiten mit erfahrenen Mitarbeitern zusammen, die sich kurz vor der Rente noch umstellen sollen. Erreichen wir die Älteren überhaupt mit digitalem Lernen?

Meine Erfahrung ist, dass die Mehrheit der Mitarbeiter selbstgesteuertes Lernen begrüßen und offen sind für digitale Lernformate. Das gilt selbst für Babyboomer wie mich. Wenn dies als Grund vorgeschoben wird, keine di-

gitale Lernstrategie zu entwickeln, spricht das eher dafür, dass die Lerner/Mitarbeiter weiter sind als die Chefs. Das gilt übrigens auch für die von allen Altersgruppen gewünschte Vernetzung und Kollaboration innerhalb von Lernarrangements. Hier wird wertvolles Potenzial einfach liegen gelassen.

Wie wichtig ist die Unterstützung durch die Führungskräfte, wenn man eine digitale Lernstrategie einführen möchte?

Vor allem die jüngere Generation erwartet von ihren Vorgesetzten, dass sie das Lernen aktiv unterstützen. Das heißt, dass sich in einem Lernarrangement sowohl Kollegen als auch Vorgesetzte treffen, sich alle vernetzen können und die Vorgesetzten auch bereit sind, sich Fragen stellen zu lassen und ihre Mitarbeiter unterstützen.

Was können Unternehmen noch tun, damit die Umstellung auf digitales Lernen möglichst reibungslos funktioniert? Auch beim Thema Motivation werden wichtige Faktoren einfach nicht berücksichtigt. Zum Beispiel werden Kurse produziert, die ich gerne „Stoffmonster“ nenne, weil sie inhaltlich so komplex sind, dass es einen schier erschlägt. Und dann sind sie auch noch lausig und überhaupt nicht ansprechend gestaltet. Wie soll ich dann von einem Lerner erwarten, dass er sich vor den Bildschirm setzt und motiviert lernt, um den Kurs zu absolvieren? Ein weiterer Tipp lautet, es offen wertzuschätzen, wenn jemand einen Kurs absolviert hat. Dazu gibt es eindeutige Umfrageergebnisse: Über 60 Prozent der befragten Lerner finden es motivierend, wenn Vorgesetzte, Co-Lerner und die Personalentwicklung registrieren und damit auch anerkennen, dass sie erfolgreich gelernt haben!

Das Interview führte Gudrun Porath, freie Journalistin und Expertin für alle Themen rund um Digitales Lernen.

Zukunft der Personalentwicklung

Es ist leichter als Sie denken!



Für die digitale Zukunft der Arbeitswelt bedarf es völlig neuer Kompetenzen und Fähigkeiten der Mitarbeiter. Eine Herausforderung für die Personalentwicklung und nicht die einzige. Den Weg vom IST zum SOLL erleichtert eine genaue Bestandsanalyse.

Digitale Technologien und eine vernetzte Wirtschaft prägen unsere Arbeitswelt, die technologische Entwicklung schreitet kontinuierlich voran. Wenn Anlagen und Systeme modernisiert werden, muss auch dem Entwicklungsbedarf der Mitarbeiter Rechnung getragen werden. Damit wächst die Bedeutung der Personalentwicklung. Sie wird zum internen Treiber der Veränderungen, indem sie die Mitarbeiter befähigt, im Wandel mitzuhalten, sich selbst und ihre Kompetenzen gemessen an ihrem Bedarf weiterzuentwickeln. Eine Aufgabe, die sich angesichts der aktuellen Möglichkeiten leichter bewältigen lässt, als es zunächst scheint. Die genaue Betrachtung der Herausforderungen und der gegebenen Rahmenbedingungen hilft dabei. Kurz: Die Lernkultur verändern, vorantreiben und maßgeblich beeinflussen. Aus unserer Sicht stehen Personalentwickler heute vor vier zentralen Herausforderungen:

- Die Vielzahl der Möglichkeiten, mit denen wir heute Wissen erwerben bzw. Kompetenzen entwickeln können.
- Lernen, das zunehmend während der Arbeit stattfindet.
- Individuelle Weiterbildungsangebote bereitzustellen, die sich am aktuellen Wissensstand und Reifegrad der Mitarbeiter orientieren.
- Die Rolle der Personalentwicklung, die sich verändert.

Herausforderung Nummer eins betrifft die Vielzahl der Möglichkeiten, mit denen wir heute Wissen erwerben bzw. Kompetenzen entwickeln können. Damit steigt die Komplexität des Wissenserwerbs. Hierfür muss die Personalentwicklung die passenden Rahmenbedingungen schaffen. Es geht nicht mehr nur um das formale Lernen im Seminar oder per E-Learning. Von steigender Bedeutung ist das informelle Lernen, Lernen in der Gruppe und selbstgesteuertes Lernen. Für jede Art des Lernens gibt es entsprechende Formate, wie z. B. Konferenzen und Seminare für das formale Lernen oder kollegiale Beratung und Netzwerke für das informelle Lernen. Selbstlernformate setzen voraus, dass die Mitarbeiter über ausreichende Selbstlernkompetenzen verfügen, bzw. darin unterstützt werden, diese zu entwickeln.

Arbeitsrelevantes Wissen wird zunehmend während des Arbeitens erworben, das ist die zweite Herausforderung. Damit Lernen agil im Prozess der Arbeit stattfinden kann, müssen die Rahmenbedingungen stimmen. Herausfordernde Aufgaben sind dafür ebenso wichtig wie das Feedback von Kollegen und Führungskräften. Das bedeutet aber auch, dass sich eine offene Feedbackkultur im Unternehmen etabliert hat, die Fehler zulässt. Gleichzeitig ist zu berücksichtigen, dass sich das Lernverhalten verändert hat. Statt sich bei Wissenslücken interner, offizieller Quellen zu bedienen, wird bei Google oder im sozialen Netzwerk nachgefragt und das immer häufiger mit einem mobilen Device.

Als dritte Herausforderung sehen wir, dass Mitarbeiter heute gezielte, individuelle und bedarfsgerechte Angebote benötigen, die sich an ihrem aktuellen Wissensstand und Reifegrad orientieren. Unterschiedliche Bedarfe verlangen nach unterschiedlichen Lernangeboten und Formaten. Ein Berufseinsteiger hat nach unserem Verständnis einen niedrigeren Reifegrad. Das gilt ganz altersunabhängig ebenso für jemanden, der einen neuen Job übernimmt, aber dementsprechend um viel Erfahrung an überfachlichem Wissen reicher ist. Beide benötigen zunächst formaleres Lernen, um mit den Grundlagen ihrer Arbeit vertraut zu werden. Anders ist es bei Mitarbeitern und Profis, die in ihrem Job erfahren sind. Sie verfügen über einen hohen Reifegrad und sind daher in der Lage, sich aus zur Verfügung stehenden Dokumentations-, Informations- und Qualifizierungsangeboten selbst das benötigte Wissen anzueignen oder sich unter Experten auszutauschen.

Die vierte Herausforderung für Personalentwickler ist, dass sich die eigene Rolle verändert. Denn tatsächlich geht es beim digitalen Wandel um eine Transformation von Strategie, Struktur, Kultur und Prozessen und den Faktor Mensch. Das kann Mitarbeiter im Schichtdienst betreffen, die überzeugt werden müssen, ihr Wissen zu teilen oder die Kollegen in der Produktion, die motiviert werden müssen, sich zu vernetzen, in der Pause eine App anzusehen oder über Kollaborationstools ihr Know-how zu teilen und zu erweitern. Versteht sich die Personalentwicklung als Wegbereiter der Digitalisierung im Unternehmen, bietet sich ihr die Chance, die eigene Position zu stärken.

Mit dem digitalen Wandel verändern sich die benötigten Kompetenzen ebenso, wie traditionelle Kompetenzen durch neue Fähigkeiten ergänzt werden müssen. Wo traditionell zum Beispiel Perfektion eine große Rolle spielte, wird jetzt zusätzlich Schnelligkeit wichtig. Wo Mitarbeiter mehr Freiheiten bekommen und gleichzeitig mehr Selbstverantwortung, haben traditionelle Führungstechniken überlebt. Statt „einfach nur Chef“ zu sein, müssen sich Führungskräfte Kompetenzen eines Coachs und Mentors aneignen. Zusammenfassend gesagt: Es geht um die Veränderung der kompletten Lernkultur im Unternehmen.

Passgenaue Lernlösungen ermöglichen eine neue Lernkultur

Komplexe Herausforderungen lassen sich mit einem strategischen Ansatz am besten bewältigen. Übertragen auf die Personalentwicklung kann das bedeuten, eine Lernstrategie zu entwickeln, die Mitarbeitern zeit- und ortsunabhängiges Lernen für ihre jeweilige Arbeitssituation ermöglicht und dafür alle aktuellen Lernformate nutzt.

Passgenaue Lösungen berücksichtigen vier zentrale Anforderungen:

- **Reichhaltigkeit:** Die Lerninhalte sollten den jeweiligen Reifegraden der Mitarbeiter entsprechen und in einer Vielfalt an Formaten angeboten werden.
- **Reichweite:** Die Bereitstellung der Lerninhalte muss von Ort und Zeit unabhängig erfolgen. Es reicht z. B. nicht, Standard-Content einfach im Intranet oder in einem LMS bereitzustellen, das der Lerner nur erreichen kann, wenn er sich über das Firmennetzwerk angemeldet hat.
- **Nutzung:** Die Inhalte und das Format müssen entsprechend der Bedarfe der jeweiligen Zielgruppe gestaltet sein und passgenau zur Verfügung gestellt werden, sodass der Lerner sich abgeholt fühlt, Spaß hat und es ihm leicht gemacht wird (z. B. single sign on, stabile Performance, deviceunabhängig usw.)
- **Nachhaltigkeit:** Wissen nachhaltig zu verankern gelingt nur, wenn einzelne Inhalte in den verschiedensten Varianten und angemessenen Abständen wiederholt werden. Empfehlenswert sind kleine Wiederholungssequenzen, die sich vom ursprünglichen Lerninhalt in der Aufbereitung unterscheiden. Das können Erinnerungsmails sein, extra Tipps per Video, Posts in den entsprechenden Lerngruppen im internen sozialen Netzwerk oder kleine Quizsequenzen zwei Wochen nach der Lernsession.

Bestandsaufnahme zeigt Möglichkeiten

Die digitale Transformation wird uns langfristig begleiten und bleibt eine spannende Aufgabe für die Personalentwicklung. Sie ist umso leichter zu bewältigen, je besser die IST-Situation und bestehende Risiken bekannt sind. Die notwendigen Daten lassen sich in einem zweitägigen Assessment ermitteln, in dem ein umfangreicher Fragenpool beantwortet wird. Auf dieser Basis lassen sich Empfehlungen für Veränderungen und eine pragmatische Umsetzungsstrategie ableiten, die zu den gegebenen Rahmenbedingungen aus Budget, Organisation, Infrastruktur und Personal passt und in die bestehende Personalentwicklungslandschaft zu integrieren ist.

Das kann zu durchaus überraschenden Ergebnissen führen. So haben wir es zum Beispiel bei einem größeren mittelständischen Familienunternehmen erlebt. Die Bestandsaufnahme ergab, dass der Kunde bereits extrem agil arbeitet, ohne Silodenken und in einer auf Vertrauen basierenden Kultur. Diese Art der Zusammenarbeit war in der Historie des Familienunternehmens begründet. Das war den Verantwortlichen nur nicht bewusst, vor allem nicht in Zusammenhang mit der digitalen Transformation. In unseren Empfehlungen ging es dann vor allem darum, das Bewusstsein für die eigene Agilität zu schaffen, um entsprechende Tools zielgerichtet einsetzen zu können.



Birgit Junge

Leiterin Competence Center Strategische Programme
Haufe Akademie



Kostenloses Webinar
„Zukunft der Personalentwicklung –
Es ist leichter als Sie denken!“
www.haufe-akademie.de/webinare



AUDIT Personalentwicklung:
Ist Ihr Unternehmen fit für die Zukunft?
Erfahren Sie mehr zu unserem Audit Personalentwicklung auf der Seite 24

Change Management, Führung & HR – sicher durch die digitale Transformation

Nicht nur für die Personalentwicklung ist es wichtig, sich mit den Veränderungen in der digitalen Transformation zu beschäftigen. Auch für die Unternehmensführung oder Abteilungen wie Personalmanagement und Projektmanagement hat der digitale Wandel maßgebliche Auswirkungen. Wir begleiten Sie und Ihre Mitarbeiter sicher durch die digitale Transformation. Nicht nur mit den richtigen Weiterbildungen und Lösungen, auch mit kostenfreien Services wie Fachartikeln, Whitepapers, Studien und mehr.



Veränderungsprojekte aktiv gestalten:
Digitale Transformation als Change Management-Aufgabe
Wie bewältigt Ihr Unternehmen den Wandel für die digitale Welt? Veränderungen stellen jedes Unternehmen vor enorme Herausforderungen, insbesondere so tiefgreifende Veränderungen wie durch die Digitalisierung bedingt.

Erfahren Sie, wie Sie Ihre Organisation für das neue digitale Set-Up fit machen.

www.haufe-akademie.de/fokus-change



Führung in der digitalen Transformation

Digitalisierung ermöglicht und fordert neue Führung, denn klassische Organisationsmuster und Führungsstile werden in einigen Bereichen und Abteilungen zunehmend zum Hemmschuh für die notwendige Schnelligkeit und Kundenorientierung. Die Führung selbst wird sich verändern müssen – von einer Führung aus dem Bauch hin zu einer Führung als Profession – mit neuen Methoden. Für viele Führungskräfte stellt sich die aktuelle Situation als Dschungel dar. Unübersichtlich, ohne klare Richtung, voller Unsicherheit, aber mit großartigen Möglichkeiten.

Wir zeigen Ihnen, welche Wege aus dem Dickicht hinausführen und auch, welche Chancen Ihnen neue Führungswege für die neue Arbeitswelt bieten.

www.haufe-akademie.de/fokus-fuehrung



HR und die digitale Transformation –
Das ist wirklich wichtig!

Design Thinking, Work-Life-Balance, digitale Transformation, Industrie 4.0, Arbeitswelt 4.0 – noch nie wurde so viel darüber debattiert und geschrieben, wie wohl zukünftige Arbeitswelten aussehen werden. Wir erleichtern Ihnen den Blick darauf. Erkennen Sie, was jetzt wirklich wichtig ist!

www.haufe-akademie.de/fokus-hr

PERSONAL- ENTWICKLUNG IM **DIGITALEN** **WANDEL**

Angebote für die Personal-
und Organisationsentwicklung

Entdecken Sie unsere Seminare, Trainings, Unternehmenslösungen
und Beratungsangebote, die Sie sicher im digitalen Wandel begleiten.

Seit 1978 steht diese Frage im Zentrum unseres Handelns: Trägt das, was wir tun, dazu bei, die Entwicklung von Menschen und Unternehmen zu erleichtern? Wir richten all unsere Services und Leistungen darauf aus, es Menschen und Unternehmen leicht zu machen, das Richtige zu tun.

1.100
unterschiedliche
Qualifizierungsthemen



22.000

digitale Lernobjekte in bis
zu 17 Sprachen bieten ein umfassendes
e-Learning- und Blended Learning Angebot
für Unternehmen jeder Größenordnung.

DIGITALISIERUNGS-EXPERTISE

Mit der Haufe Akademie haben Sie den marktführenden Qualifizierungs- und Entwicklungspartner an Ihrer Seite – und wir wissen als Teil der Haufe Gruppe, wie erfolgreiche digitale Transformation gelingt.

Haufe gilt im Branchenumfeld als einer der innovativsten Lösungsanbieter in Deutschland. Die Entwicklung vom renommierten Fachverlag zur digitalen, international aufgestellten Mediengruppe gehört zu den seltenen Erfolgsgeschichten der Verlags- und Medienbranche.

Diese Learnings sowie wie die Erfahrungen, die wir in der Beratung und Entwicklung mittelständischer Unternehmen, DAX-30 Unternehmen sowie internationaler Unternehmen sammeln dürfen, fließen in unsere Produkte und Lösungen für Sie ein.

Ein besonders starkes Beispiel dafür ist der ganzheitliche Lösungsansatz zur erfolgswirksamen Implementierung herausragender Business-Strategien: Rhythmix

Mehr unter rhythmix.haufe.com/de

DAX-30 UNTERNEHMEN

Alle Dax-30 Unternehmen setzen bei ihrer betrieblichen Weiterbildung auf die Expertise der Haufe Akademie und machen so ihr Unternehmen fit für die Zukunft.

99.000

Teilnehmer qualifizieren sich
jährlich mit der
Haufe Akademie weiter.

AUSGEZEICHNET!

Top Consultant, HR Supporter,
Europäischer Preis für Training,
Beratung und Coaching, MMB-
Branchenmonitor: Wir freuen uns
über diese und weitere Auszeich-
nungen – und sehen sie als
Ansporn, unsere Leistungen konti-
nuierlich weiterzuentwickeln.

1.200

Trainer, Coaches
und Referenten geben
ihre Erfahrung, Expertise
und Know-how weiter.

STARKE KOOPERATIONSPARTNER FÜR INNOVATIVE LEISTUNGEN

Mit den Leistungen und der Expertise unserer Kooperationspartner, wie Fast Lane, CrossKnowledge, Mannheim Business School, educom und vielen mehr, können Sie Ihre persönlichen und unternehmerischen Herausforderungen schneller, wirksamer und leichter lösen.

CROSSKNOWLEDGE
A Wiley Brand

MANNHEIM
BUSINESS SCHOOL

Fast Lane educom
training for life

Passgenaue Lösungen für die Personalentwicklung – optimale Begleitung in der digitalen Transformation!

Das breite Portfolio der Haufe Akademie umfasst Aus- und Weiterbildungsangebote für einzelne Mitarbeiter, Consulting und maßgeschneiderte Personalentwicklungslösungen für Teams und Organisationen. Wir sind Ihr Partner und begleiten Sie mit passgenauen Angeboten in der digitalen Transformation!

Preisgekrönte Beratung

Für unser Consulting-Leistungsfeld erhielten wir zum fünften Mal in Folge das aktuelle Siegel des TOP CONSULTANT. Auch brand eins bestätigt 2017 erneut die hohe Beratungsqualität.



Consulting HR-Management

Unsere Experten beraten Sie in den Feldern HR-Strategie & Organisationsentwicklung. HR als Treiber der Digitalen Transformation: Von der Gewinnung über das Performance Management und die Personalentwicklung bis zur Freisetzung von Mitarbeitern. Mit innovativen Methoden machen wir Ihr HR-Management fit für die Zukunft.

Standortanalysen für HR und die Personalentwicklung

Wie weit sind bei Ihnen Prozesse, Konzepte, Systeme und Technologien? Wir nehmen gemeinsam mit Ihnen Risiken, Chancen und Möglichkeiten unter die Lupe und beraten Sie, wie sich Personalentwicklung und HR in Ihrem Unternehmen optimal für die individuellen Herausforderungen in der digitalen Welt aufstellen. Wir erarbeiten fundierte Empfehlungen, die Sie für die Zukunft fit machen.

Rhythmix – einzigartiger Lösungsansatz

Rhythmix vereint Consulting, Software und Weiterbildung in einem einzigartigen Lösungsansatz, um Ihre Organisation voll auf Ihre Strategie auszurichten – schnell, genau und synchronisiert mit Ihrem gesamten Unternehmen.

www.haufe-akademie.de/consulting

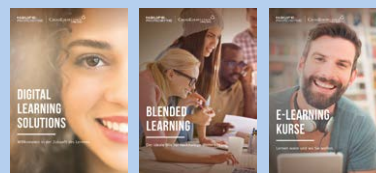
MIT UNSEREN LÖSUNGEN BEGLEITEN WIR SIE

Consulting	22
Audits und Standortanalysen	24
Managed Training Services	26
Train & Perform-Programme	27
Digital Learning Solutions	28
Internationale Weiterbildung	29
Inhouse-Training	30
Seminare & Trainings	31

Digitales Lernen

Wir unterstützen Sie dabei, die Potenziale und Fähigkeiten Ihrer Mitarbeiter und Ihrer Organisation zu steigern – mit genau abgestimmten, digitalen Bausteinen für eine zukunftsfähige Organisations- und Personalentwicklung.

www.haufe-akademie.de/digitales-lernen



Download der Broschüren unter www.haufe-akademie.de/programm

Tipp für Personalentwickler!

Für Verantwortliche aus dem Bereich Personalentwicklung bietet die Haufe Akademie spezielle Services: Magazin, Webportal und Newsletter Fokus Personalentwicklung informieren regelmäßig über interessante Themen, Trends und Chancen.

www.haufe-akademie.de/fokus-pe



Mit Leichtigkeit komplexe Themen lösen. Consulting

Veränderungen gelingen, wenn die Umsetzungswege perfekt auf das Ziel ausgerichtet sind. Die erfahrenen Consultants der Haufe Akademie begleiten Sie durchgängig von der Beratung und Realisierung bis zur nachhaltigen Implementierung.

Beratungserfolg auf den Punkt gebracht

Unsere Experten für Strategieentwicklung, Organisationsberatung und Change Management geben Ihnen wertvolle Impulse für erfolgreiche Veränderungsprozesse. Gemeinsam mit Ihnen sichern unsere Berater Ihren Beitrag zum Unternehmenserfolg. Dabei setzen unsere Senior-Consultants nicht nur ihre akademische Ausbildung ein, sondern vor allem die langjährige praktische Erfahrung in der Beratung von Unternehmen unterschiedlicher Größe, Reifegrade und Branchen.

Mit unserem Consulting unterstützen wir Sie dabei

- Unternehmenspotenziale zu erschließen und in Erfolgsstrategien umzusetzen,
- die Effektivität und Produktivität von Business-Units zu steigern,
- Organisations- und Prozess-Strukturen weiter zu entwickeln und zu stärken,
- komplexe Veränderungsprojekte erfolgreich zu gestalten und umzusetzen.

Ihr Kontakt zu uns



Katrin Thieme-Wagner
Bereichsleiterin Haufe Akademie Consulting
Tel.: 06102 74850-00
consulting@haufe-akademie.de

www.haufe-akademie.de/consulting

Empower your organisation – Rhythmix

Ihr Erfolg von morgen braucht große Ideen und Menschen, die dafür brennen. Wenn Sie nicht die Möglichkeit haben, Ihre Organisation auf Ihre Unternehmensstrategie auszurichten, dann werden Sie die zündenden Ideen, die Ihre Unternehmenszukunft bereichern könnten, nicht erkennen.

Rhythmix vereint Consulting, Software und Enabling zu einem einzigartigen Lösungsansatz, um Ihre Organisation voll auf Ihre Strategie auszurichten – schnell, genau und synchronisiert mit Ihrem gesamten Unternehmen. Erkennen Sie das Potenzial Ihres Unternehmens. Wir beraten Sie bei der Transformation und begleiten Sie auf dem Weg in eine digitale und agile Arbeitswelt.

Ihr Kontakt zu uns



Dr. Johannes von Mikulicz-Radecki
Leiter Competence Center Rhythmix

www.haufe-akademie.de/consulting-rhythmix



Maximaler Praxisnutzen für nachhaltige Ergebnisse!
Wir stärken Ihre unternehmensweiten Kompetenzen.

Zählen Sie auf uns als Ihren
Change-Motor. Beratung und
Implementierung aus einer Hand!

Leadership Consulting

Richten Sie mit uns alle Instrumente der Führung optimal aus, bringen Sie frischen Wind in Ihre Führung und gestalten Sie damit die Zukunft Ihres Unternehmens!



Ulrich Grannemann
Leiter Competence Center Leadership

www.haufe-akademie.de/consulting-leadership

Consulting HR-Management

Wir unterstützen und begleiten Sie und Ihr Unternehmen bei strategisch wichtigen Veränderungsprozessen im HR-Management.



Susanne Nickel
Leiterin Competence Center HR-Management

www.haufe-akademie.de/consulting-hrmanagement

Consulting Projekt-, Prozess-, Change Management

Mit der Beratung der Haufe Akademie gestalten Sie Ihr Projekt-, Prozess- und Change Management erfolgreich und zukunftsfähig.



Torsten Otto, PMP
Leiter Competence Center Projekt-, Prozess- und Change Management

www.haufe-akademie.de/consulting-ppcm

Digitales Lernen

Unsere Learning Consultants unterstützen Sie mit innovativen, zielführenden Weiterbildungsstrategien, die Chancen der Digitalisierung bestmöglich auszuschöpfen.



Dirk Weigand
Leiter Competence Center Digitales Lernen

www.haufe-akademie.de/consulting/digitales-lernen

Going digital – doing Change Audits und Standortanalysen

Wo steht Ihr Unternehmen aktuell? Wie tragen HR und die Personalentwicklung bereits dazu bei, Ihr Unternehmen in der digitalen Transformation zu begleiten und zukunftsfähig zu machen? Welche Prozesse erfordern Handlungsbedarf, welche Systeme und Technologien können die Mitarbeiter noch besser unterstützen? Mit unseren Standortanalysen geben wir Ihnen Einblicke und Ausblicke. Nutzen Sie unsere Analysen, um Ihr HR-Management und Ihre Personalentwicklung kritisch zu hinterfragen und Impulse für die Zukunftsgestaltung Ihres Unternehmens zu erhalten.



AUDIT HR-Management

Welchen Beitrag leistet HR zur digitalen Transformation?

Was ist die Rolle von HR in der digitalen Transformation? Wo stiftet HR an der Schnittstelle zu Mitarbeitern und Führungskräften Nutzen – mit welchen Tools? Welche digitalen Instrumente zur Mitarbeiterbindung und -entwicklung gibt es? Kommen Ihnen diese Fragen bekannt vor oder sind sie schon längst DIE Herausforderung für Ihr HR-Management?

Unser umfassendes HR-Audit ermöglicht Ihnen, Ihr HR-Management in allen Facetten zu hinterfragen, um kritische Punkte zu identifizieren. Basis hierfür bildet unsere ausführliche HR-Standortanalyse. Nach einem ½-tägigen Workshop erhalten Sie eine Ergebnisdokumentation inkl. zukunftsweisendem Ergebnisbericht und konkreten Handlungsempfehlungen.

Ihr Kontakt zu uns



Susanne Nickel
Leiterin Competence Center
HR-Management

Tel.: 06102 74850-00
consulting@haufe-akademie.de

[www.haufe-akademie.de/
consulting-hrmanagement](http://www.haufe-akademie.de/consulting-hrmanagement)

Workshop Managed Training Services

Wie bekomme ich neue Impulse für meine Personalentwicklung?

Sie möchten Ihre HR-Ressourcen entlasten, Ihrer Weiterbildung aber inhaltliche Impulse geben und Innovationen umsetzen? Profitieren Sie von unserer langjährigen Erfahrung in der professionellen Organisation von Weiterbildungen. Wir übernehmen Teilprozesse oder betreuen Ihre komplette Fort- und Weiterbildung einschließlich der erforderlichen IT-Lösungen.

In einem eintägigen Workshop erarbeiten wir Empfehlungen für Sie – höchst individuell und passgenau für die Anforderungen Ihres Unternehmens.

Ihr Kontakt zu uns



Stephanie O'Reilly
Leiterin Managed Training
Services

Tel.: 06102 74850-29
mts@haufe-akademie.de

www.haufe-akademie.de/mts

AUDIT Personalentwicklung

Ist meine Personalentwicklung fit für die Zukunft?

Digitale Technologien, Vernetzung der Wirtschaft – die Zeichen der Zeit stehen auf Digitalisierung. Doch welche Auswirkung hat das auf die Personalentwicklung? Wie ändern sich Rollen und Aufgaben von Mitarbeitern und Führungskräften? Wie ändern sich Kompetenzen und was bedeutet das für die Weiterbildungsplanung und Lernkultur?

In unserem Audit analysieren wir, wo Ihr Unternehmen steht und erarbeiten darauf basierend einen umfangreichen Report inklusive Benchmarks und Lösungsansätzen für eine zukunftsfähige Personalentwicklung in Ihrem Unternehmen.

Ihr Kontakt zu uns



Birgit Junge
Leiterin Competence Center
Strategische Programme

Tel.: 06102 74850-00
consulting@haufe-akademie.de

www.haufe-akademie.de/consulting

Arbeitswelten der Zukunft: Studie „Smart Workforce“



Ununterbrochen rasen Unmengen an Daten durch die Adern unserer Smartphones, iPads & Co. Unsere (Arbeits-)Welt und die Personalentwicklung sind schneller, globaler und digitaler geworden.

Wir sharen und liken Informationen mit Kollegen, Bekannten und Unbekannten weltweit. Nicht ohne Grund propagieren Experten, Unternehmensstrukturen diesen Bedingungen anzupassen. Begriffe wie Agilität und Flexibilität wurden zum heiligen Gral für den Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit. So sollen Entscheidungen demokratisiert und flache Hierarchien eingeführt werden, der Mitarbeiter soll selbstbestimmt und eigenverantwortlich arbeiten. Doch wie gestaltet sich das Organisationsdesign in deutschen Unternehmen heute und wie sollte es in Zukunft sein? Welche Rolle nimmt dabei der Mitarbeiter heute und in Zukunft ein? Um dies herauszufinden, führte die ESCP Europe im Auftrag der Haufe Akademie die Studie „Smart Workforce – Arbeitswelten der Zukunft“ durch. Ziel war es herauszufinden, wie Unternehmensleiter, Führungskräfte und HR-Mitarbeiter die Arbeitsumgebung ihrer Unternehmen aktuell bewerten und welche Veränderungen sie zukünftig erwarten. Insgesamt wurden hierfür 892 Personen zwischen den Jahren 2015 und 2016 befragt*.

Die ausführlichen Ergebnisse der Studie gibt es als Whitepaper zum kostenlosen Download.



Kostenloser Download
Ausführliche Ergebnisse der Studie
„Smart Workforce – Arbeitswelten der Zukunft“
www.haufe-akademie.de/StudieSmartWorkforce





Wachstum durch Outsourcing. Managed Training Services

Mit unseren Managed Training Services legen Sie ganze Geschäftsprozesse Ihrer Weiterbildung in die professionellen Hände der Haufe Akademie. So werden Sie von administrativen Aufgaben entlastet und können sich auf den Kern Ihrer Personalarbeit konzentrieren.

Wie Managed Training Services Sie im digitalen Wandel unterstützen?

- Spürbare Entlastung Ihrer HR-Ressourcen
- Strategische Bedarfsanalyse und optimale inhaltliche Beratung durch Experten
- Abgestimmte, sofort umsetzbare Trainingskonzepte
- Einheitliche Qualitätsstandards
- Automatisierter Workflow mit Print- und/oder Online-Katalog sowie Buchungssystem
- Anbindung an Ihre Systeme
- Controlling und Reporting
- Lieferantenkonsolidierung
- Attraktive Einkaufskonditionen
- Inhaltliche Impulse und Innovationen für eine zukunftsfähige Weiterbildung Ihrer Mitarbeiter

Professionelle Organisation und Steuerung Ihrer Weiterbildung

- Wir übernehmen für Sie Gesamt- oder Teilprozesse bis hin zur kompletten Betreuung Ihrer Fort- und Weiterbildung einschließlich der erforderlichen IT.
- Sie profitieren von unserer langjährigen Erfahrung in Planung, Organisation und Abwicklung von Qualifizierungsmaßnahmen.
- Unsere Berater passen die Services, Prozesse und Methoden an Ihre speziellen Anforderungen an.

Erfolgsfaktoren

Eine hohe Prozesskompetenz bei allen Abläufen der Personalentwicklung ist oberstes Gebot. Aus vielen realisierten Outsourcing-Projekten haben wir qualitätsgesicherte vordefinierte „best practice“-Standardprozesse, die an die Anforderungen von jedem Unternehmen angepasst werden können. Der Anspruch an unsere Consultants geht aber weiter, denn für uns sind nicht nur Erfahrungen, sondern auch Vertrauen, Verlässlichkeit und Flexibilität ausschlaggebend für den Erfolg gemeinsamer Outsourcing-Projekte.

Ist Outsourcing sinnvoll für Ihr Unternehmen?

In einem gemeinsamen eintägigen Workshop erarbeiten wir für Sie Empfehlungen.

Ihr Kontakt zu uns



Stephanie O'Reilly
Leiterin Managed Training Services
Tel.: 06102 74850-29
mts@haufe-akademie.de

www.haufe-akademie.de/mts



Entwicklung nachhaltig gestalten. Wachstum fördern. Train & Perform-Programme

Das Seminar war erfolgreich, die Teilnehmer sind hochmotiviert. Und dann gelingt auch noch die Umsetzung in die Praxis! Mit den individuellen Train & Perform-Programmen entwickeln Sie Ihre Mitarbeiter und Ihre Organisation nachhaltig und sichern gleichzeitig einen gelungenen Praxistransfer.

Machen Sie Entwicklungsprogramme messbar erfolgreicher

An der Unternehmensstrategie ausgerichtete Gestaltung
Konzeption des Entwicklungs-Portfolios unter Einbindung von Top-Management und Führungskräften

Entwicklung der Trainingsmaßnahmen mit individuellen Modulen, begleitenden Maßnahmen und Lernzielvereinbarung

Fortlaufende Begleitung des Trainingsprozesses für nachhaltige Transfersicherung

Erfolgsmessung auf Basis gemeinsam ermittelter Kennzahlen (KPI)

Persönlichkeits- und Kompetenzanalysen

Erweitern Sie Ihre Entwicklungsprogramme und integrieren Sie Analyse- und Diagnosetools für eine erfolgreiche Personal- und Organisationsentwicklung. Nutzen Sie das Know-how der Haufe Akademie für die gezielte Auswahl und Integration von Analyse- und Diagnosetools.

Mehr Infos unter

www.haufe-akademie.de/consulting/competenceprofiling

Ihr Kontakt zu uns



Katrin Thieme-Wagner

Bereichsleiterin Haufe Akademie Consulting

Tel.: 06102 74850-00

consulting@haufe-akademie.de

www.haufe-akademie.de/train-perform

Mehrfach ausgezeichnet



Unsere ganzheitlichen Train & Perform-Programme wurden bereits mehrfach ausgezeichnet - zuletzt mit dem

Europäischen Preis für Training, Beratung und Coaching das Programm „Frauen in Führung“ mit der Linde AG.

www.haufe-akademie.de/fraueninfuehrung

Unsere TOP-Trainingsfelder für den digitalen Wandel

Digital Business, Führung & Leadership, Projektmanagement, Persönliche & Soziale Kompetenz

Willkommen in der Zukunft des Lernens

Digital Learning Solutions

Alles online. Alles vernetzt. Die Digitale Transformation verändert die Arbeitswelt auf allen Ebenen, auch die Personalentwicklung. Mit unseren Digital Learning Solutions begleiten wir Sie mit passgenauen Lernlösungen, die Ihren Mitarbeitern die Skills und Tools bieten, die es für einen aktiven Wandel braucht.

Neue Arbeitswelten – neue Herausforderungen

Die Arbeitswelt wird dynamischer, die Führung agiler, das Lernverhalten anders. Die Personalentwicklung steht heute vor völlig neuen Herausforderungen.

Vom Personalentwickler zum Wissensdesigner

Werden Sie gemeinsam mit uns zu Wissensdesignern und konzipieren Sie individuelle und für jeden Mitarbeiter passgenaue Lernlösungen in Ihrem Unternehmen. Denn Personalentwicklung bedeutet heute immer mehr:

Reichhaltigkeit bieten

d. h. interaktive Formate in hoher Qualität zu allen benötigten Themen in Ihrem Unternehmen.

Reichweite schaffen

d. h. zentrale Weiterbildungen für alle Mitarbeiter, die Sie für den zukünftigen Erfolgskurs Ihres Unternehmens benötigen.

Nutzung ermöglichen

d. h. bequeme Zugänge schaffen über PC, Smartphone, Tablet – jederzeit von überall verfügbar.

Starker Partner für Ihren Erfolg

Als renommierter Anbieter für berufliches Lernen und Weiterentwicklung deckt die Haufe Akademie gemeinsam mit ihren erfahrenen und qualifizierten Partnern die gesamte betriebliche Themenbandbreite ab. Unser Ziel ist es, Menschen und Organisationen fit für die Herausforderungen der Zukunft zu machen. Alles wird leicht – wir bieten Ihnen erstklassigen Content, Services und Lern-Technologien, alles aus einer Hand!

Ihr Kontakt zu uns



Carolin Becker

Consultant Comptence Center Digitales Lernen
Tel.: 0761 898-4466
e-learning@haufe-akademie.de

www.haufe-akademie.de/dls

Kostenloses E-Book

Strategien für die Personalentwicklung
in der digitalen Revolution

www.haufe-akademie.de/whitepaper



Unsere drei Erfolgsbausteine

Unsere passgenauen Lösungen liefern Ihnen und Ihren Mitarbeitern immer das richtige Wissen zur richtigen Zeit im richtigen Format.



Content

Ein umfassender Pool an Themen – bestehend aus einer Bibliothek mit mehr als 22.000 digitalen Lernobjekten, angepassten, kuratierten oder für Sie individuell produzierten Lerninhalten.



Service

Von der Bedarfsklärung über die Konzeption bis hin zur gemeinsamen Umsetzung in Ihrem Unternehmen. Wir stehen immer an Ihrer Seite und begleiten Ihre Mitarbeiter als Prozessbegleiter, Berater, Tutoren und Coaches.



Technologie

Ein bequemer Zugang zu allen Lerninhalten über diverse Endgeräte vom Tablet bis zum PC. Erleben Sie Lernen via Cloud: Wir realisieren unsere Lernerlebnisse durch SaaS oder integrieren diese in Ihre bestehende Infrastruktur.



Lernen ohne Grenzen. Internationale Weiterbildung

Die Digitale Transformation eröffnet Chancen für Wachstum und Wettbewerb – auch international! Gestalten Sie mit uns eine einheitliche Mitarbeiterkompetenz an all Ihren Unternehmensstandorten. In gewohnter Zuverlässigkeit und Qualität entwickeln Sie mit uns Personalentwicklungsprogramme im internationalen Kontext.

Nutzen Sie die internationalen Angebote der Haufe Akademie für Ihre globale Entwicklung von Personal und Organisation.

Wie Sie von globalen Weiterbildungsstrategien profitieren:

- Interkulturell koordinierte Qualifizierungsprogramme an jedem Standort auf übergreifenden Unternehmensziele abgestimmt
- Einheitliche und länderübergreifende Mitarbeiterentwicklung
- International durchgängiger Qualitätsstandard
- Vereinfachte Erfolgskontrolle
- Weniger administrativer und koordinativer Aufwand
- Effizienz- und Kostenvorteile
- Nachhaltige Leistungssteigerung international für den langfristigen Erfolg Ihres Unternehmens

Fast Lane

IT-Trainings
Zusammen mit Fast Lane bieten wir Ihren Mitarbeitern und Ihren IT-Experten in allen Kontinenten IT-Schulungen und Highend-Technologietrainings.

educom learning for life.

Sprachtrainings
Ob Firmensprachkurse oder individuelle Einzeltrainings in über 20 Sprachen, unser Partner educom bietet passgenaue Sprachtrainings für maximalen Lernerfolg.

Maßgeschneiderte Entwicklungsprogramme

Wo Sie sind, sind die Trainer der Haufe Akademie! Wir arbeiten mit einem Netzwerk von mehr als 140 muttersprachlichen Trainern und Beratern – alle direkt vor Ort. Sie sparen damit Reisekosten und Zeit!

- **Europa:** Belgien, Bulgarien, Dänemark, Deutschland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Großbritannien, Italien, Kroatien, Monaco, Niederlande, Österreich, Polen, Portugal, Rumänien, Russland, Schweden, Schweiz, Serbien, Slowakei, Slowenien, Spanien, Tschechien, Türkei, Ukraine, Ungarn
- **Asien:** China, Indien, Japan, Malaysia
- **Amerika:** Brasilien, Mexiko, USA
- **Afrika und Nahost:** Ägypten, Algerien, Iran, Israel, Katar, Kuwait, Libanon, Marokko, Saudi-Arabien, Südafrika, Vereinigte Arabische Emirate

Ihr Kontakt zu uns



Birgit Junge

Leiterin Competence Center Strategische Programme
Tel.: 06102 74850-00
consulting@haufe-akademie.de

[www.haufe-akademie.de/
internationale-weiterbildung](http://www.haufe-akademie.de/internationale-weiterbildung)

Know-how vermitteln. Kompetenz aufbauen. Inhouse-Training

Wir verstehen es als unsere Aufgabe, direkt in Ihrem Unternehmen Entwicklungen in Gang zu setzen und damit nachhaltig bei Ihren Mitarbeitern Kompetenzen aufzubauen. Alle Top-Trainingsfelder für den digitalen Wandel gestalten wir auch inhouse als Trainings, Blended Learning oder e-Learning für Sie. Machen Sie Ihre Mitarbeiter fit für die digitale Transformation.

Mit Inhouse-Training Kompetenz aufbauen

- Individuell Themen und Schwerpunkte setzen
- Preislicher Vorteil je nach Thema bereits ab 4–5 Teilnehmern
- Flexible Wahl bei Termin, Ort und Dauer
- Reduzierte Hotel- und Reisekosten
- Mitarbeiter auf dem gleichen Wissenslevel

Formate, die Sie weiterbringen

- Bewährte Trainings
- Individuelle Trainings oder Trainingsreihen
- e-Learning/Blended Learning
- Business Coaching
- Zertifizierungsprogramme

Auf Wunsch passen wir Themen und Inhalte Ihrem speziellen Weiterbildungsbedarf an oder entwickeln maßgeschneiderte Qualifizierungslösungen für Ihr Unternehmen.

Exzellenter Experten-Pool

Unsere Trainer, Berater und Coaches verfügen alle über methodisch-didaktische Kompetenz und langjährige Praxiserfahrung in ihrem Fachgebiet und unterziehen sich einem strengen Auswahlverfahren. So garantiert Ihnen die Haufe Akademie für alle Inhouse-Trainings ein hohes Veranstaltungsniveau.

Ihr kompetenter Partner für firmeninterne Veranstaltungen

- Ein breites Spektrum an Themen
- Innovative Konzepte und vielfältige Seminarmethoden
- Ausgewählte, qualitätsgeprüfte Trainer und Referenten
- Maßgeschneiderter Rundumservice: Beratung, Veranstaltungsorganisation, Faktura – alles aus einer Hand
- Persönliche Bedarfsklärung direkt mit dem Trainer
- Hohe Professionalität in der Abwicklung
- Reaktion auf Ihre Anfrage innerhalb von 24 Stunden
- Auf Wunsch feste Ansprechpartner für alle Servicebereiche

Ihr Kontakt zu uns



Carolin Senf

Leiterin Inhouse-Training

Tel.: 0761 898-4455

inhouse@haufe-akademie.de

www.haufe-akademie.de/inhouse

Garant für Ihren Erfolg!

Alein im letzten Jahr haben 30.000 Teilnehmer in 2.700 Inhouse-Trainings auf die Haufe Akademie vertraut.



Fit in der digitalen Transformation

Seminare, Trainings & Inhouse-Trainings

Machen Sie Ihr Unternehmen fit für die digitale Arbeitswelt und gestalten Sie den digitalen Wandel aktiv mit. Begleiten und befähigen Sie Ihre Mitarbeiter beim Auf- und Ausbau spezifischer „digital skills“ in verschiedenen Fachbereichen und bei der Entwicklung notwendiger neuer soft skills, Führungskompetenzen und Methoden im Projektmanagement.

Mehr erfahren unter
www.haufe-akademie.de/digital-fit

Digital Business

Digitale Technologie entscheidet! 22.41 
 Begriffe verstehen – Trends erkennen – Wettbewerbsfähigkeit sichern

Technologie und Digitalisierung wird unabhängig von der Branche entscheidend für den Unternehmenserfolg. Sie ist die treibende Kraft für Innovation und ermöglicht Geschäftsmodelle für neue Produkte und Services. Themen wie Industrie 4.0 machen dabei nicht mehr vor Abteilungsgrenzen halt. Dieses Seminar vermittelt Ihnen mit einem 360-Grad-Blick den aktuellen Stand und neueste Entwicklungen in der digitalen Technologie sowie die Auswirkungen auf Branchen, Unternehmen und Geschäftsmodelle.

Workshop: Strategien für den digitalen Wandel 56.64 
 Technologische Herausforderungen erkennen und strategisch nutzen

Die digitale Revolution verläuft deutlich dynamischer als die industrielle Revolution im letzten Jahrtausend. Das frühzeitige Erkennen von technologischen Trends ist für die Sicherung und den Ausbau der Wettbewerbsposition unerlässlich. In diesem Workshop erfahren Sie, vor welchen Herausforderungen sich Unternehmen beim digitalen Wandel in der Industrie 4.0 befinden. Lernen Sie interaktiv, welche Werkzeuge und Erfolgsfaktoren in der strategischen Ausrichtung entscheidend sind, um Ihr Unternehmen erfolgreich durch den digitalen Wandel zu führen.

Auf Pole Position in der Industrie 4.0 24.94 
 Megatrends für Ihre Wettbewerbsfähigkeit

Begriffe wie Industrie 4.0 und Internet der Dinge, Lean Management und Customer Development sind derzeit in aller Munde. Mit einhergehen zahlreiche Trends, die Unternehmen aufgrund der schnell voranschreitenden Digitalisierung kennen und einschätzen können sollten. Und dies gilt für alle Unternehmen, egal welcher Branche. Doch welche Begriffe und Konzepte stehen hinter den jeweiligen Trends, Neuerungen und Entwicklungen? Welche Trends sind wichtig und beachtenswert und welche sind nur ein Hype oder eine vorübergehende Zeiterscheinung? In dieser 24-Stunden-Veranstaltung heben wir Sie mit den wichtigsten Trends und Themen auf ein nächstes Level, damit Sie Ihr Unternehmen nachhaltig wettbewerbsfähig halten können.



Qualifizierungsprogramm Digital Transformation Manager 29.61 
 Strategien, Tools und Trends für die erfolgreiche Digitalisierung in Ihrem Unternehmen

Mit diesem Qualifizierungsprogramm bringen wir Sie auf die nächste Stufe in der digitalen Transformation: In 4 Tagen tauchen Sie in interdisziplinäre Themenkomplexe ein, die Sie zum Digital Leader machen. Zudem erhalten Sie absolutes Praktikerwissen und einen umfangreichen Werkzeugkoffer – ob für die Entwicklung von digitalen Strategien und Geschäftsmodellen, für Ihre persönliche Entwicklung zum Digital Leader oder im Bereich Innovations- und Change Management. Durch ergänzendes Prozess- und IT-Know-how werden Sie zum absoluten Experten im Bereich der digitalen Transformation.

Digital Finance in der Praxis 29.38 
 Von der Strategie zur Umsetzung

Die Digitalisierung verändert nicht nur die Art der industriellen Fertigung und Wertschöpfungsketten, sondern ermöglicht neue Geschäftsmodelle. Zudem wirkt sie sich grundlegend auf Prozesse, Aufgaben und Lösungen im Bereich Finanz- und Rechnungswesen, Finanzierung sowie Banken und Versicherungen aus. In diesem Seminar erfahren Sie neben den Wirkzusammenhängen und Hebeln der digitalen Transformation die direkten Auswirkungen auf das Finanz- und Rechnungswesen der Zukunft sowie auf die Rollen von Fach- und Führungskräften in diesen Bereichen.



Neu: IT- und Datensicherheit in der Unternehmenspraxis 32.49 ▶

Grundlagen und Strategien

Neben den vielen technischen Möglichkeiten, die Informationssicherheit eines Unternehmens zu erhöhen, spielt die Weiterbildung der Mitarbeiter eine zentrale Rolle. In diesem Training lernen Anwender, wie sie in ihrem konkreten Arbeitsumfeld die sensiblen Daten des Unternehmens schützen. Sie erfahren, wie Angreifer versuchen, an sensible Daten (Intellectual Property) zu gelangen und weshalb Schutzmaßnahmen auch auf persönlicher Ebene wichtig sind. Dabei reichen die Inhalte von vermeintlich einfachen Dingen wie sichere Passworte und umsichtiges Surfen bis hin zu komplexen Attacken über persönliche Kontakte (Social Engineering), die dem Ausspähen von Daten dienen. Lernen Sie die wichtigsten Tricks und Kniffe kennen und stärken Sie Ihre Fähigkeiten, sich und Ihr Unternehmen effizient zu schützen.

Shared Service Center im Finanz- und Rechnungswesen 29.45 ▶

Geschäftsprozesse optimieren

Die Einrichtung von Shared Service-Lösungen im Finanz- und Rechnungswesen kann Effizienz- und Kostenvorteile bringen. Mit der Ausgliederung von Prozessen in eine interne Serviceeinheit kann durch Standardisierung und Automatisierung die Prozessqualität erhöht werden. Aber nicht nur Chancen auch Risiken müssen betrachtet werden. Ein erhöhter Abstimmungsaufwand und der Verlust von Kundennähe sind wichtige Themen, die einer umfassenden Steuerung bedürfen. Gerade für bestehende Shared Services sollten Prozesse weiter angepasst und optimiert werden.

Besteuerung digitaler Geschäftsmodelle 29.39 ▶

Grundlagen – Handlungsempfehlungen – Trends

Durch die fortschreitende Digitalisierung werden neben industriellen Prozessen auch rechtliche Gegebenheiten in Unternehmen Veränderungen unterworfen. Neben Datenschutz und IT-Sicherheit müssen Unternehmen, die Waren, Produkte und Dienstleistungen national oder international online anbieten, verschiedene Aspekte des Steuerrechts beachten. Erfahren Sie in diesem Seminar, welche Fallstricke und Handlungsempfehlungen sich für Ihre Unternehmensbesteuerung ergeben.

Elektronische Prozesse im Rechnungswesen 73.58 ▶

e-Billing, GoBD, e-Procurement & Co.

Elektronische Prozesse haben zunehmend Auswirkungen auf Unternehmensabläufe. Insbesondere bringen sie erhebliche Konsequenzen für das Rechnungswesen mit sich. Dabei ist die zunehmende „Papierlosigkeit“ mit ihren Kosteneinsparungspotenzialen nicht nur von Vorteil. In diesem Seminar werden ausgewählte elektronische Prozesse vorgestellt und deren Auswirkungen auf das Rechnungswesen diskutiert. Sie erfahren praxisnah, wo sich der Einsatz elektronischer Systeme für Ihr Unternehmen konkret lohnt und wie Sie die Arbeitsabläufe optimal gestalten können.

Neu: Digitale Transformation im Controlling 32.46 ▶

Veränderungsprozesse aktiv gestalten

Die Digitalisierung bietet enorme Chancen für das Controlling. Es können Aufgaben automatisiert und Prozesse verschlankt werden. Insgesamt verändert sich die Arbeit des Controllers grundlegend. Auch große Herausforderungen gilt es zu bewältigen, wie das Denken in digitalen Geschäftsmodellen, das Steuern und Messen digitaler Prozesse, Produkte und Services und das Entwickeln und Pflegen einer digitalen Leistungskultur. Erfahren Sie, welche Veränderungsprozesse auf das Controlling zukommen und wie Sie diese aktiv gestalten.



Neu: Blockchain-Technologie verstehen und nutzen 32.37 ▶

Praktische Anwendungen und Geschäftsmodelle

Zu einem der derzeit größten Trends im Bereich der Technologie zählt sicherlich das Thema rund um digitale Währungen wie Bitcoin und Co. Die darunter liegende Technologie, Blockchain genannt, ermöglicht aber nicht nur die Existenz von Kryptowährungen. Darüber hinaus ist die Abbildung ganzer Geschäftsmodelle und Unternehmen in digitaler, dezentraler Form durch digitale Strukturen möglich. Erfahren Sie in diesem Seminar, welche Branchen und Geschäftsmodelle die Blockchain-Technologie nachhaltig beeinflussen und disruptiv verändern wird.

Alle Seminare auch firmenintern buchbar

Digital Business rechtssicher gestalten35.66 

Rechtlicher Rahmen, Datenschutz, Produkthaftung & Co. in der Industrie 4.0

Industrie 4.0 gewinnt an Boden. Die Herausforderungen der Digitalisierung werden damit für viele Unternehmen erstmals greifbar. Von Forschung und Entwicklung getrieben, überwiegt eine Technology-First Kultur. Doch für einen nachhaltigen Unternehmenserfolg müssen auch die rechtlichen Rahmenbedingungen berücksichtigt werden. Dieses Seminar bringt erstmalig rechtliche und technische Perspektiven unmittelbar zusammen. Sie lernen die juristischen und technischen Grundlagen für eine erfolgreiche Gestaltung von Industrie 4.0 und Digitalisierung kennen und für Ihr Unternehmen einschätzen.

Führung & Leadership**Digital Leadership: Management-Kompetenz für die digitale Transformation**94.27 

Die digitale Transformation verändert nahezu alle Unternehmen. Eine Auseinandersetzung mit den Auswirkungen gehört für Manager und Führungskräfte zur unverzichtbaren Zukunftsstrategie. Und hier geht es um weit mehr als nur neue Technologien. Das Seminar vermittelt ein tieferes Verständnis der zentralen Trends, Aufgaben und Erfolgsbausteine der Digitalen Transformation und die Auswirkungen auf Unternehmensführung und Leadership. Stärken Sie Ihre Rolle als Entscheider im digitalen Wandel und sichern Sie so nachhaltig den Erfolg Ihres Unternehmens.

Führen im digitalen Wandel22.80 

Kompetenzen erweitern - innovative Tools nutzen - digitale Zusammenarbeit stärken

Alles, was sich digitalisieren lässt, wird digitalisiert – und das verändert auch den Führungsalltag radikal. Sind Sie darauf vorbereitet? Erweitern Sie Ihre digitalen Fertigkeiten und machen Sie ein Update für Ihre Führungskompetenzen. Verschaffen Sie sich einen Überblick über die neuen technologischen Veränderungen und ihre Auswirkungen auf zentrale Management- und Führungsthemen. Lernen Sie den professionellen Umgang mit den Tools von heute, um als Führungskraft für die Herausforderungen von morgen gewappnet zu sein.

Future Leadership: Persönlichkeitsseminar für Führungskräfte im digitalen Wandel24.78 

Die Digitale Revolution, Künstliche Intelligenz, Internet of Things, New Work und exponentielles Wachstum verändern radikal unser Business. Die Bereitschaft, sich darauf einzulassen, ist Voraussetzung, um innovativ in die Zukunft zu führen. Stärken Sie mit klarem Kopf und Inspiration Ihre Führungspersönlichkeit, um sich selbst und ihre Mitarbeiter fit für die Zukunft zu machen. Lernen Sie die Erfolgsfaktoren zukunftsgerichteter Führung kennen und verwandeln Sie Herausforderungen mit Mitarbeitern, Teams und im Unternehmen in persönliche Erfolge.

Komplexität und dynamischen Wandel professionell managen94.26 

Ganzheitlich denken – Wettbewerbsfähigkeit sichern

Dynamik und Komplexität im Wirtschaftsleben nehmen stetig zu. Unternehmensstrategien haben eine immer kürzere Halbwertszeit, viele Maßnahmen erweisen sich angesichts multidimensionaler Anforderungen als wenig tragfähig. Wer sein Unternehmen zukunftsfest machen will, verknüpft ökonomische, technische und psychosoziale Aspekte, kombiniert Agilität mit Stabilität. In diesem Seminar erkennen Sie, warum Balanceeffekte und ganzheitlich-integratives Denken die neuen Erfolgsparameter sind.

Neu: Fit für New Business32.36 

Methoden, Werkzeuge, Organisation & Mindset

New Business ist der Anfang von allem und wichtiger denn je. Unternehmen werden heute geradezu gezwungen, sich permanent zu entwickeln oder neu zu erfinden. New Business heißt kontinuierlich neues, ertrageiches und nachhaltiges Geschäft zu schöpfen. New Business fällt nicht vom Himmel, es lässt sich bewusst erzielen. Welche Voraussetzungen benötigt New Business in Köpfen und Strukturen? Was sind die notwendigen und richtigen Werkzeuge und Methoden für unser Unternehmen? Wie involviere ich aktuelle und zukünftige Kunden und welche Auswirkungen haben Technologie und Wettbewerb? Lernen Sie in diesem Training, wie Sie sich und Ihren Verantwortungsbereich fit machen für New Business.

Transformationale Führung29.21 

Visionen vermitteln – Inspiration wecken – Motivation stärken

Die Arbeitswelt verändert sich rasant. Als Führungskraft brauchen Sie Kompetenzen und ein Führungsverständnis jenseits von Weisung und Kontrolle, um Ihre Mitarbeiter zu außergewöhnlichen Leistungen zu motivieren. Erfahren Sie mehr über die Wirkung transformationaler Führung auf die kreative und optimale Zusammenarbeit. Mit inspirierender und motivierender Führung erhöhen Sie das Commitment und erzielen bessere Ergebnisse. Schöpfen Sie Ihre eigenen und die Potenziale Ihrer Mitarbeiter aus und fördern Sie so eine wertschätzende und produktive Zusammenarbeit.

Personalmanagement**Neu: Digitale Recruiting- und HR-Marketing-Strategien**19.78 

Candidate Personas, Cultural Fit & Co.

Der digitale Wandel stellt neue Anforderungen an Unternehmen und bringt neue Möglichkeiten und Instrumente für Employer Branding und Recruiting mit sich. Erfolgreiche Strategien zur Personalgewinnung setzen dabei nicht nur auf technologische Elemente. Vielmehr greifen sie erfolgreich auf neue Zielgruppenbeschreibungen zurück („Candidate Personas“) und nutzen bewährte Kniffe aus dem Online-Marketing. Auch die eigene Unternehmenskultur sollten Arbeitgeber in der Mitarbeiterauswahl mehr in den Blick nehmen, denn die richtige kulturelle Passung von Bewerbern („Cultural Fit“) wird zunehmend erfolgsentscheidend sein.

Neu: Change Management in Zeiten der Digitalisierung19.79 

Schlüsselkompetenz für HR in der Arbeitswelt 4.0

Die Digitalisierung läuft wie ein Tsunami über die Unternehmen, das Schreckgespenst 4.0 klopft an die Unternehmens-Türen! Ob es Fluch oder Segen bringt, hängt davon ab, ob die Unternehmen den Wandel erfolgreich managen werden. Wer, wenn nicht HR, sollte sich als Change Management-Profis einbringen. Dazu muss HR verstehen, was sich unter dem „Buzzword“ Digitalisierung verbirgt und wie man professionelles und zugleich pragmatisches Change Management betreibt. Die Verbindung dieser beider Elemente wird die Schlüsselkompetenz der Personaler werden.

Neu: Blended Learnings wirkungsvoll konzipieren und gestalten19.82 

Fit für modernes Lerndesign

In diesem Training lernen Sie, wie Sie welche Medien und Methoden didaktisch sinnvoll einsetzen und zu transferwirksamen Lernpfaden kombinieren. Dieser Kurs ist selbst ein Beispiel für Blended Learning.

HR goes digital

22.63 

Herausforderungen der Digitalisierung für das Personalmanagement

Die Digitalisierung bringt neue Herausforderungen mit sich – für Unternehmen als auch für das Personalmanagement. Lernen Sie die Trends der digitalen Gesellschaft sowie deren Chancen und Gefahren kennen. Wie wird sich Personalarbeit verändern? Welche Aufgaben werden an Bedeutung gewinnen, welche werden an Bedeutung verlieren? Erkennen Sie, wo Ihr Human Resource Management (HRM) in Zukunft noch mehr Wert für Ihr Unternehmen schaffen kann.

Fit for Future: Ausbildung im Zeitalter neuer Technologien und Generationen

28.91 

Durch Digitalisierung und neue Technologien verändern sich die Rahmenbedingungen in Unternehmen sehr stark und Ausbildungsunternehmen sind gut beraten, sich heute schon zu überlegen, welche Folgen das für die betriebliche Ausbildung haben kann. Im Seminar erhalten Sie einen Überblick über die momentanen Veränderungen und gemeinsam werden Lösungsstrategien erarbeitet, damit Ihre Ausbildung weiterhin zukunftsfähig und ein wichtiger Partner für das Unternehmen bleibt.

Mit e-Learning zum Erfolg: Neue Lernformen einführen und etablieren

55.50 

E-Learning macht Mitarbeiter fit für neue Aufgaben und ist eine effiziente und zielführende Möglichkeit der Weiterbildung. In diesem Seminar erfahren Sie, welche Chancen Ihnen e-Learning-Lösungen bieten und was Sie bei der Konzeption und Planung beachten sollten, um eine reibungslose Implementierung und Durchführung gewährleisten zu können.

Neu: Neue Lerntechnologien kompakt

19.81 

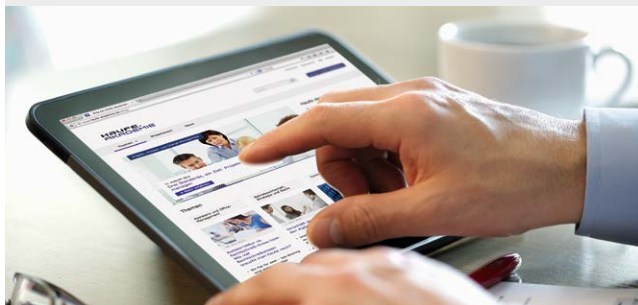
Überblicken Sie den Technik-Dschungel!

In diesem Training erhalten Sie einen kompakten Überblick über verschiedene Lerntechnologien und deren Einsatz.

LESESWERT: Blog Digital Business

In unserem Blog finden Sie Know-how, Expertise und neue Perspektiven zu den Fragen, die Sie in Ihrem Alltag als Personalentwickler, Führungskraft und Mitarbeiter voranbringen.

Jetzt reinschauen unter:
www.haufe-akademie.de/blog/digital-business



Marketing & Vertrieb

Neu: Corporate Identity und digitale Markenführung

19.21 

Corporate Design – Corporate Communication – Reputation Management

Die Unternehmensidentität ist in einer dynamischen Umwelt wichtiger denn je. Dabei ist Identität als etwas sich permanent weiter Entwickelndes zu verstehen. In der digitalen Welt treten Sender und Empfänger interaktiv in Kontakt. Die Reputation kann schnell ausgebaut, aber auch schnell beeinträchtigt werden. Sie lernen in diesem Seminar, Corporate Identity als Produkt von Corporate Behaviour, Corporate Design und Corporate Communications zu verstehen und erfolgreich aufzubauen, auszubauen und in der Beteiligung der Kunden über die sozialen Medien zu moderieren.

Neu: Digitalisierung im Vertrieb

19.70 

Nutzen Sie die Digitalisierung für Ihren Vertriebs Erfolg

Die Digitalisierung ist in unserer Gesellschaft längst angekommen. Das Internet und die Social Media-Plattformen haben schon lange den Kaufprozess potenzieller Kunden, deren Erwartungen und Ansprüche verändert. Das stellt den Vertrieb vor große Herausforderungen. In diesem Seminar lernen Sie die Herausforderungen und Chancen der Digitalisierung kennen und erfahren, wie Sie Ihren Vertrieb fit für das Zeitalter der Digitalisierung machen und wie Sie das Fundament für Wettbewerbsfähigkeit, Umsatzsteigerung und Wachstum legen.

Data Driven Marketing: Big Data gezielt nutzen

28.74 

CRM – Programmatic Advertising – Customer Journey

Modernes Marketing ist von Daten getrieben. Lernen Sie in diesem praxisorientierten Seminar, wie Sie Big Data für Ihr Unternehmen nutzen können, von Retargeting-Maßnahmen, Marketing Automation, CRM, Personalisierung der Kundenansprache, Customer Journey-Management bis hin zum Social Media Monitoring. Sie erhalten einen Überblick über die Herausforderungen und Chancen von Big Data und gehen mit konkreten möglichen Anwendungsfeldern zurück in Ihr Unternehmen.

Mobile Marketing

93.63 

So erreichen Sie Ihre Zielgruppe mit der richtigen Mobile-Marketingstrategie

Die digitale Infrastruktur wächst, Produkte und Dienstleistungen sind jederzeit und an jedem Ort verfügbar. Mobile Marketing wird im Marketing-Mix immer wichtiger. In diesem Seminar erhalten Sie einen Überblick über die aktuellen Entwicklungen. Sie lernen die wichtigsten Instrumente kennen und erfahren, wie Sie Mobile Marketing optimal in Ihre Marketingstrategie integrieren.

Big Data – Datenschutz im Marketing

24.46 

Kundendaten rechtssicher erheben, speichern und nutzen

Ohne Daten geht im modernen Marketing nichts mehr. Das Internet der Dinge und die Digitalisierung führen zu neuen kundenbezogenen Datenquellen und zu einer Explosion der Kundendaten: Big Data. Dem erheblichen Potenzial von Big Data stehen jedoch die nicht unerheblichen Anforderungen im Hinblick auf den Datenschutz entgegen. Erfahren Sie in diesem Seminar, was Sie zu Kundendatenschutz, Urheber- und Markenrecht wissen müssen, um erfolgreich und rechtssicher mit Big Data und Social Media Instrumenten umzugehen.

Suchmaschinenmarketing mit SEA & SEO

56.25 

Von Adwords über Keywords bis Google Analytics

Platzieren Sie Ihr Unternehmen mit SEA (Suchmaschinenwerbung) und SEO (Suchmaschinenoptimierung) in den Top-Rankings! Dadurch verbessern Sie die Besucherzahlen, optimieren die Leadgenerierung und schaffen die Basis für eine effektivere Kundengewinnung und für mehr Umsatz. Nach diesem Seminar wissen Sie, wie Sie die richtigen Keywords setzen, professionelle Adword-Kampagnen entwickeln und Google-Tools einsetzen. Von der Entwicklung der SEM-/SEO-Strategie bis hin zu Auswertungs- und Controllingmethoden sind Sie mit topaktuellem Wissen gerüstet.

Online-Marketing kompakt

75.16 

Von A wie „Ad Impressions“ bis Z wie „Zielgruppen im Web“

Durch den Wandel des Internets ergeben sich vielfältige neue Möglichkeiten für Ihr Marketing. Die Herausforderung für Sie: sinnvolle Entwicklungen und aufgebauchten Hype auseinanderzuhalten. In diesem Seminar erhalten Sie die Grundlagen und Instrumente für ein wirkungsvolles Online-Marketing. Sie erfahren, wie ein Online-Auftritt effektiv geplant und durchgeführt wird, welche Funktionalitäten und Marketingmaßnahmen Erfolg versprechen und wie sich diese im Web effektiv steuern lassen.

BL Digitales Marketing kompakt/ Blended Learning

35.42 

Das Präsenzseminar und e-Learning für erfolgreiches Online-Marketing

Die fortschreitende Digitalisierung bringt große Chancen, birgt aber auch Risiken für diejenigen, welche ihre Marketingstrategien nicht rechtzeitig neu ausrichten. Erfahren Sie, wie Sie das Potenzial der Digitalisierung optimal ausschöpfen und welche Veränderungen im Marketing dafür notwendig sind. Dieses Blended Learning unterstützt Sie bei der Erreichung Ihrer Lernziele durch eine gelungene Mischung aus tutoriell begleitetem e-Learning, Präsenzseminar und Lern-Community.

eL Digitale Lerninhalte des Blended Learning auch separat als e-Learning (ca. 3 Stunden) buchbar.

26.96 

Lead-Management im Vertrieb

22.46 

Erfolgreich Leads entwickeln – Umsatz steigern

Digitalisierung verändert den Kaufprozess drastisch und stellt den Vertrieb vor große Herausforderungen. Die Veränderungen bieten Ihnen große Wachstums- und Umsatzchancen, wenn Sie sich auf sie einstellen. Modernes Lead-Management unterstützt Ihren Vertrieb dabei, dieses Potenzial zu heben. Wie Sie Ihr Marketing optimal für die Generierung von (mehr) qualifizierten Leads einsetzen, diese zur Vertriebsreife entwickeln, professionell zum Verkaufsabschluss begleiten und so (Neu-)Kunden generieren und Ihren Umsatz steigern, erfahren Sie in diesem Seminar.

Lead-Management im Marketing

22.20 

Qualifizierte Leads generieren und zur Vertriebsreife entwickeln

Durch die Digitalisierung und die Macht des Internets hat sich die Customer Journey und der Kaufprozess von potenziellen Kunden drastisch verändert. Entsprechend verändern sich auch die Aufgaben des Marketings. Modernes Lead-Management ist die Antwort auf diese Herausforderungen. Wir zeigen Ihnen, wie Sie in diesem neuen Umfeld erfolgreich Leads generieren und bis zur Vertriebsreife entwickeln. Damit Ihr Marketing mess- und skalierbar zum Unternehmenserfolg beiträgt.

Projekt-, Prozess- und Change Management

26.30 

Virtuelle Kommunikation und Führung in Projekten

Zusammenarbeit in veränderten Arbeitswelten gestalten

Mitglieder von Projektteams arbeiten häufig an verschiedenen Standorten, manchmal auch in unterschiedlichen Zeitzonen. Als ob Projektarbeit nicht schon herausfordernd genug wäre! Neue Technologien, spezielle Prozesse und Kommunikationsmaßnahmen können virtuelle Projekte dennoch zum Erfolg führen und echte Teamarbeit ermöglichen. Voraussetzung dafür ist ein adäquater Führungsstil. Die Gestaltung dieses Blended Learnings orientiert sich an „echter“ virtueller Projektarbeit – für den maximalen Transfer in Ihre Praxis!

Agiles Projektmanagement – Advanced

35.25 

Erreichen Sie das nächste Level agiler Projektarbeit

Projekte werden selten so durchgeführt wie ursprünglich geplant. Daher wird heute vermehrt auf Agilität und Flexibilität gesetzt. Allerdings stellt allein der agile Ansatz nicht sicher, dass das Projekt erfolgreich zum Ziel geführt wird. In diesem Seminar erhalten Sie Tipps und Tricks von erfahrenen Experten, die Ihnen zeigen, wie man agile Projekte (ggf. auch Hybridmodelle mit klassischem PM) pragmatisch planen, durchführen, steuern und erfolgreich beenden kann und wie typische Stolperfallen umgangen werden können.

Kooperation und Kommunikation in agilen Teams verbessern

35.26 

Mit einem konstruktiven Spirit zu mehr Selbstorganisation

Agile Teams sollen selbstorganisiert und mit hoher Eigenverantwortung zusammenarbeiten. Auf Prozessebene wird dies durch agile Methoden wie Scrum strukturiert. Wesentliche Elemente sind Reviews, Retrospektiven, Daily Scrums etc. Diese formalen Elemente gelingen nur bei einem hohen Maß an Kooperation und passender Kommunikation des agilen Teams. Trainieren Sie spezielle Fähigkeiten und lernen Sie typische Fallstricke sowie bewährte Lösungsmuster kennen. Ein besonderer Fokus des Trainings liegt auf der konstruktiven Haltung im Umgang mit wiederkehrender Veränderung an den Produkthanforderungen.

Beratung und Service

Der erste Schritt zum Weiterbildungserfolg

Noch Fragen? Kompetente Beratung und freundlicher Service machen das Qualifizierungs- und Entwicklungsangebot der Haufe Akademie perfekt. Wenden Sie sich bei allen Fragen telefonisch oder per E-Mail an unser Service-Team. Wir beraten Sie gern!

Tel.: 0761 898-4422 · service@haufe-akademie.de



Die Haufe Akademie begleitet Unternehmen mit passgenauen Lösungen für die Personal- und Organisationsentwicklung, Trainings und Seminaren in der digitalen Transformation. Mit Ihren einzigartigen Services erleichtert die Haufe Akademie die Zukunftsgestaltung von Unternehmen und die kontinuierliche Kompetenzentwicklung von Fach- und Führungskräften. Machen Sie Ihre Mitarbeiter fit für die digitale Ära.

www.haufe-akademie.de/digital-fit

**Kompetenz für
Fach- und Führungskräfte**
Beratung und Service
Tel.: 0761 898-4422
service@haufe-akademie.de

**Zukunftsgestaltung für
Unternehmen**
Beratung und Service
Tel.: 06102 74850-00
consulting@haufe-akademie.de

Haufe Akademie GmbH & Co. KG

Regionalbüro Düsseldorf · Nicole Sosna · Tel.: 02102 3099795
Regionalbüro Düsseldorf · Martina Seemann · Tel.: 02102 3099796
Regionalbüro Frankfurt a. M. · Udo Geier · Tel.: 06102 7485022
Regionalbüro Hamburg · Karl-Eugen Lang · Tel.: 04821 1781915
Regionalbüro München · Jens Heil · Tel.: 089 89517185
Regionalbüro Stuttgart · Tobias Feldmann · Tel.: 07127 9736941

Folgen Sie uns auch auf

