

The left side of the slide features a dark red background with a complex network of glowing red lines and dots, resembling a digital or social network. A large, white, semi-circular arc is positioned on the left, with a thick red line extending from its bottom edge across the white background.

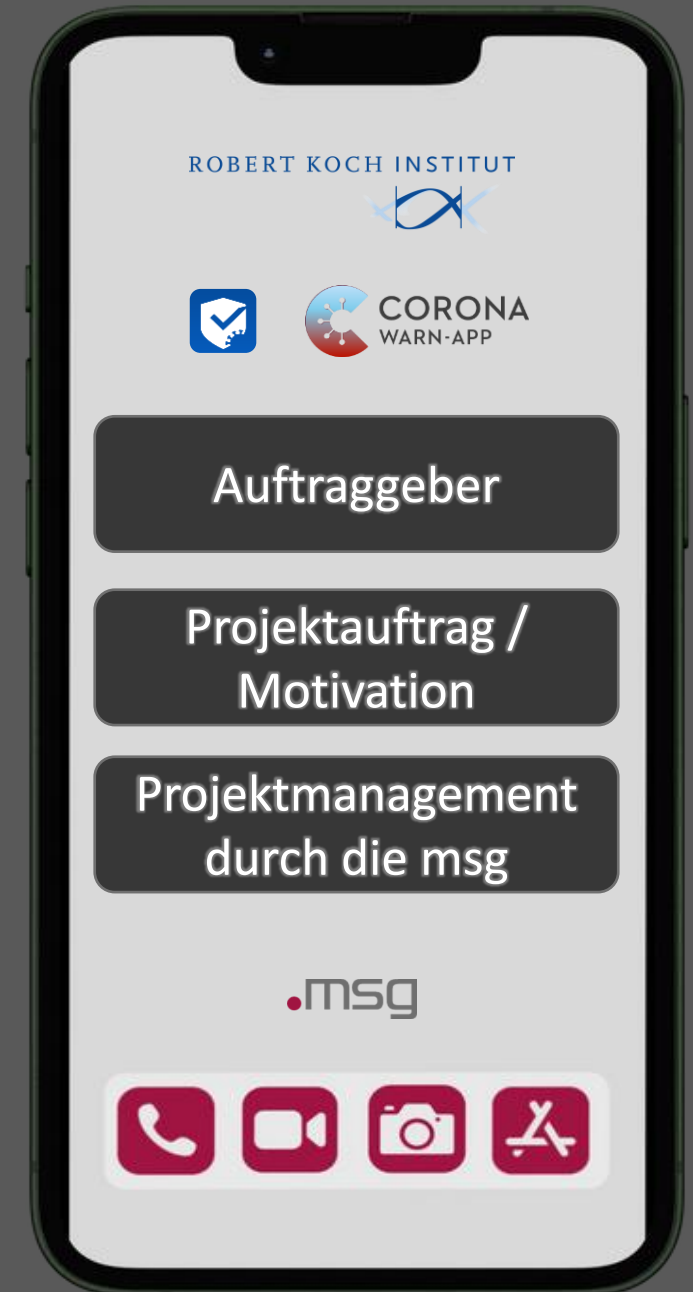
Strategien zur Digitalisierung tun nicht weh

- RIDiS, das probate Schmerzmittel für Verantwortungsträger in der Sozialwirtschaft



In der Praxis...

... setzen wir (komplexe)
IT-Projekte erfolgreich um



Die Herausforderungen bei der Digitalisierung der Sozialwirtschaft...

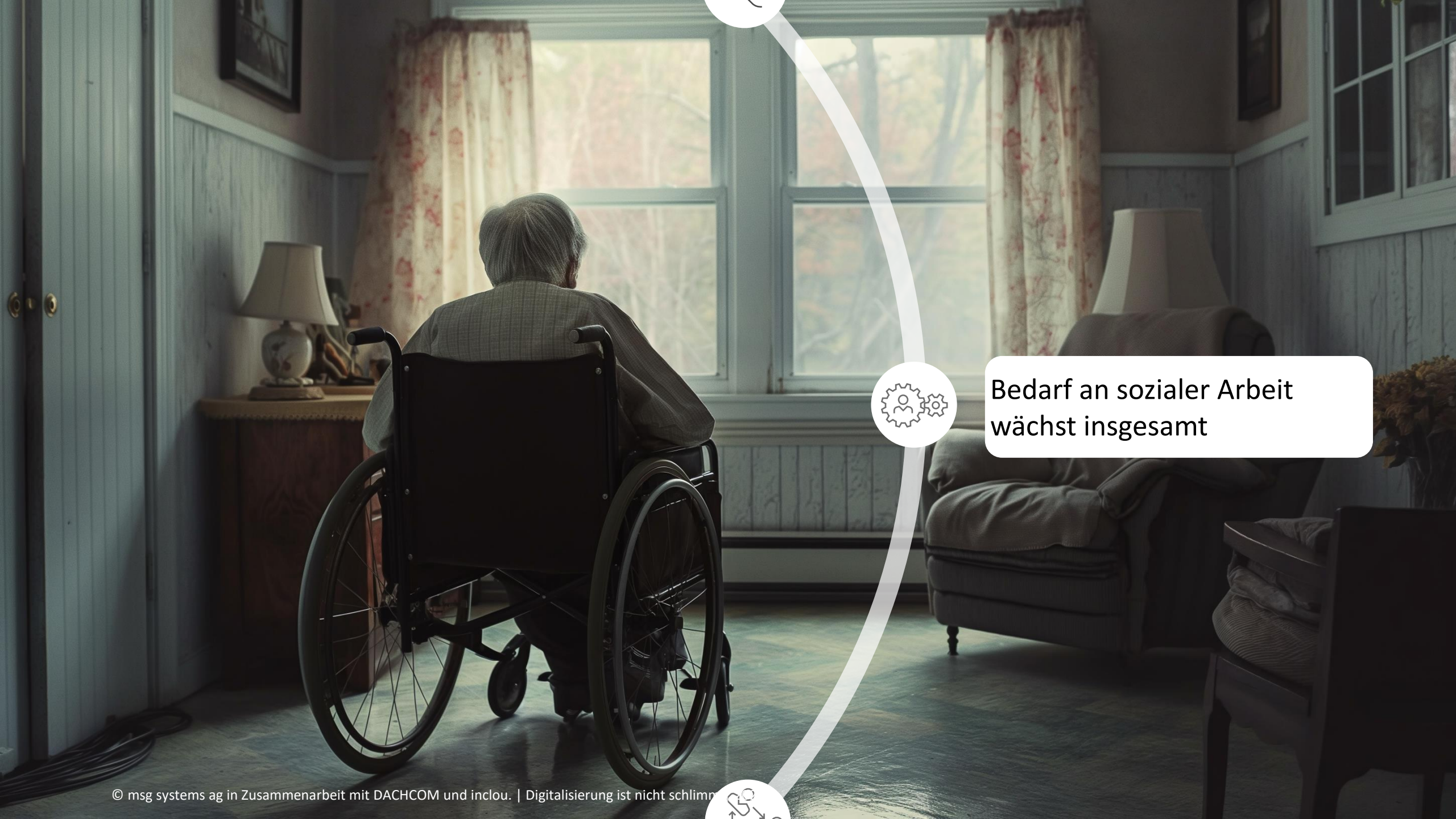


... Fachkräftemangel



2022: über 88.000 fehlende
Fachkräfte in den Bereichen
Gesundheit & Soziales





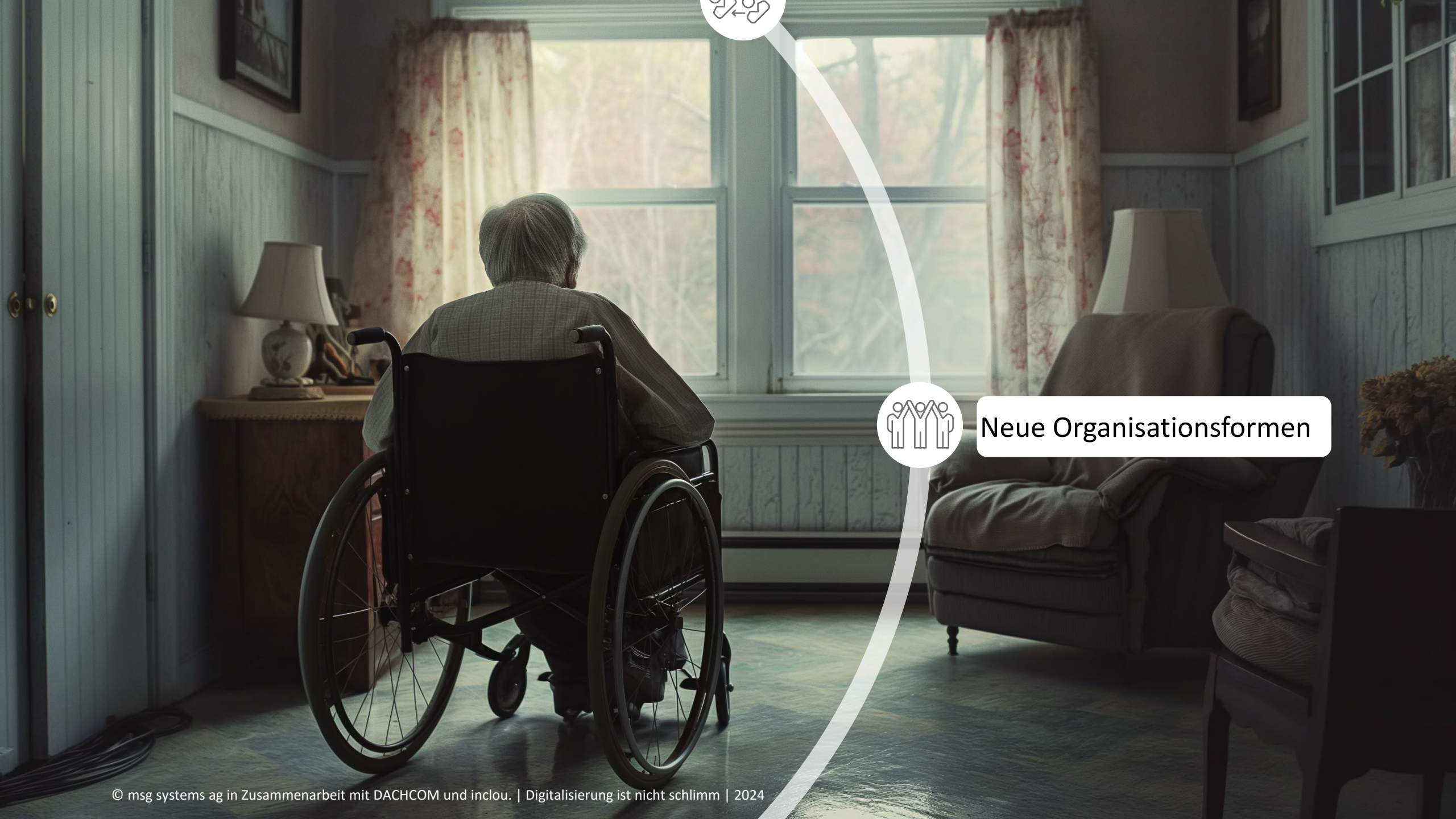
Bedarf an sozialer Arbeit
wächst insgesamt





Hohe Arbeitsbelastung, ineffiziente Prozesse und Fluktuation





Neue Organisationsformen

... Aufbau und Nutzung
digitaler Kompetenzen





... digitale Standards





Vorhandene Technologien und Lösungen



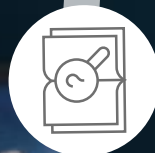


Einbindung sozialer Dienstleister in Entwicklungsprozesse





Interoperabilität und Robustheit der Technologien

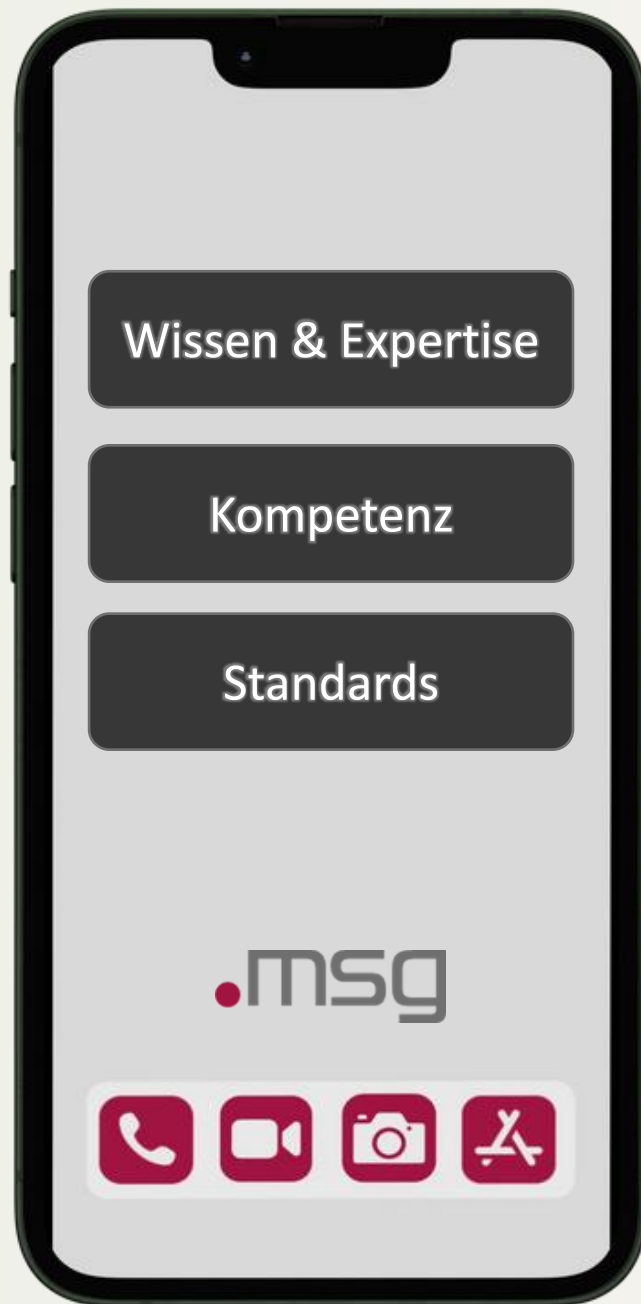




Wissen und Akzeptanz zur Digitalisierung







Unsere Lösung: Reifegradindex für Digitalisierung in der Sozialwirtschaft (RIDiS)



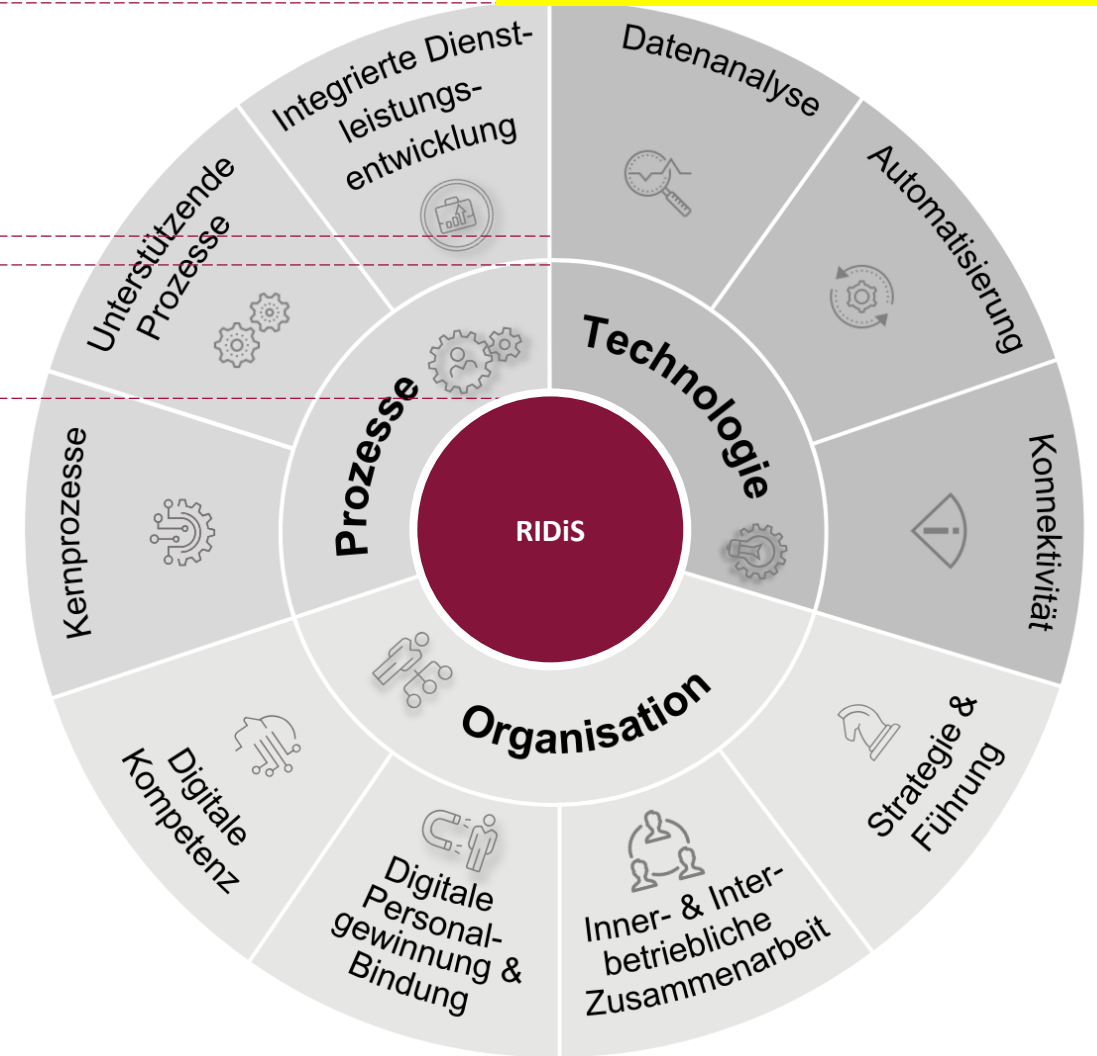
Reifegrad-Index der Digitalisierung für die Sozialwirtschaft

RIDiS sieht nicht die Technik im Zentrum der Analyse eines Unternehmens, sondern die **Organisation** und die in ihr wirkenden **Menschen und Prozesse** !

Die zweite Ebene befasst sich mit zur Ebene eins passenden festgelegten Handlungsfeldern.

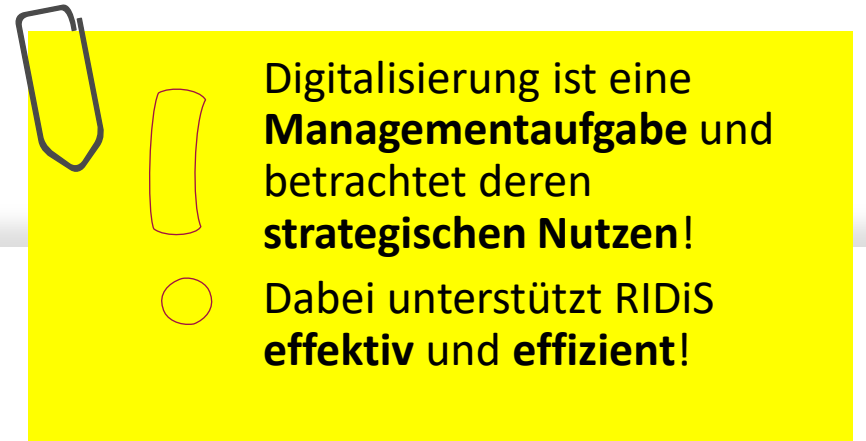
Die erste Ebene bezieht sich auf die Organisation, die Prozesse und die Technologie.

Für jedes Handlungsfeld gibt es eine Bewertung des Reifegrades von 0 bis 5. Die Bezeichnung ist bei jeder Reifegradstufe für die einzelnen Handlungsfelder unterschiedlich.



Der Nutzen

RIDiS



Digitalisierung ist eine **Managementaufgabe** und betrachtet deren **strategischen Nutzen!**

Dabei unterstützt RIDiS **effektiv** und **effizient!**

-
- ... ist eine **ganzheitliche Betrachtung eines Unternehmens** hinsichtlich dessen digitalem Reifegrad
 - ... liefert eine **Übersicht** zum aktuellen digitalen Reifegrad eines Unternehmens
 - ...wird mit **geringem zeitlichem** und entsprechend **geringem finanziellen Aufwand** durchgeführt
 - ... benennt und definiert **konkrete Maßnahmen** für das Management und die Infrastruktur zur Veränderung und Optimierung

Digitale Kompetenzen



Digitale (Fach)kompetenzen sind ein System von Prozessen und Programmen mit dem Ziel die Fähigkeiten und Fertigkeiten der Mitarbeitenden zu entwickeln, um die Sicherheit und die Qualität zu verbessern.

Leitfragen

1. Beschreiben Sie bitte die Lern- und -Entwicklungsprozesse für alle Mitarbeitende im Unternehmen.
2. Wie werden die Schulungsprogramme für Mitarbeitende identifiziert?
3. Beschreiben Sie bitte den Feedbackprozess vor und nach dem Trainingsabschluss.
4. Wie werden die Trainingsprogramme basierend auf dem Feedback der Interessensvertreter neu strukturiert und verbessert?
5. Beschreiben Sie bitte die (digitalen) Fähigkeiten und Kompetenzen Ihrer aktuellen Belegschaft. Wie integriert ist das Lern- und Entwicklungscurriculum mit den Geschäftszielen in der digitalen Transformation?
6. Wie wird das Lern- und Entwicklungscurriculum regelmäßig und kontinuierlich auf der Grundlage der neuesten Technologietrends überarbeitet?

Reifegrad	Definition	Aktueller Stand
0 Informell	Ein Informelles Mentoring und Anlernen ist die vorherrschende Form der Personalentwicklung (PE) in Bezug auf digitale Kompetenzen der Führungskräfte und Mitarbeitenden.	
1 Strukturiert	Formal gestaltete Ausbildungspläne für den Erwerb von Kompetenzen sind die vorherrschende Form der PE von Führungskräften und Mitarbeitenden.	
2 Kontinuierlich	Strukturierte PE-Programme sind so konzipiert, dass sie kontinuierlich durchgeführt werden, um die kontinuierliche Verbesserung und/oder Erweiterung der Fähigkeiten der Führungskräfte und der Mitarbeitenden zu ermöglichen.	
3 Integriert	Kontinuierliche PE-Programme sind formell auf die Geschäftsanforderungen und die Personalfunktionen (HR-Funktionen) der Organisation abgestimmt.	
4 Adaptiv	Integrierte PE-Programme werden aktiv entwickelt, aktualisiert und angepasst, basierend auf Erkenntnissen, die von den wichtigsten Anspruchsberechtigten durch Feedbackschleifen bereitgestellt werden.	
5 Zukunftsweisend	Es werden aktive Anstrengungen unternommen, um innovative PE-Praktiken und Schulungen für zukünftige Fähigkeiten zu identifizieren und in die adaptiven PE-Programme zu integrieren.	

Digitale Kompetenzen



! Digitale (Fach)kompetenzen sind ein System von Prozessen und Programmen mit dem Ziel die Fähigkeiten und Fertigkeiten der Mitarbeitenden zu entwickeln, um die Sicherheit und die Qualität zu verbessern.

Reifegraddas	Definition	Beschreibung	Beispiele
0 Informell	Ein Informelles Mentoring und Anlernen ist die vorherrschende Form der Personalentwicklung (PE) in Bezug auf digitale Kompetenzen der Führungskräfte und Mitarbeitenden.	Es gibt keinen formellen PE-Lehrplan für die Einarbeitung und Ausbildung der Arbeitskräfte.	Es gibt keinen formalen Lehr- und Entwicklungsplan für die Einarbeitung und Schulung der Arbeitskräfte. Die Fähigkeiten der Mitarbeitenden werden durch informelle Methoden (z.B. Beobachtung, verbale Kommunikation usw.) erworben.
1 Strukturiert	Formal gestaltete Ausbildungspläne für den Erwerb von Kompetenzen sind die vorherrschende Form der PE von Führungskräften und Mitarbeitenden.	Es gibt einen formalen PE-Lehrplan mit klaren Anfangs- und Abschlusspunkten. Der Anwendungsbereich von PE beschränkt sich auf den Erwerb von Fähigkeiten.	Es gibt einen formellen Lern- und Entwicklungslehrplan für das Onboarding und die Schulung neuer Mitarbeitenden (z.B. On Job-Training). Die Ausbildung der Mitarbeitenden beschränkt sich nur auf die Fähigkeiten, die zur Erfüllung der eigenen Aufgabe erforderlich ist (Bsp. Pflegedokumentation durchführen).
2 Kontinuierlich	Strukturierte PE-Programme sind so konzipiert, dass sie kontinuierlich durchgeführt werden, um die kontinuierliche Verbesserung und/oder Erweiterung der Fähigkeiten der Führungskräften und der Mitarbeitenden zu ermöglichen.	Es gibt einen strukturierten PE-Lehrplan, der einen kontinuierlichen Ansatz verfolgt, um das ständige Lernen, Auffrischen und Verbessern neuer sowie bestehender Fähigkeiten zu ermöglichen.	Die Organisation bzw. das Unternehmen verfügt über einen strukturierten Lern- und Entwicklungsplan für Mitarbeitende. Das Unternehmen setzt auf kontinuierliches Lernen, das Mitarbeitende in Bezug auf die neuen Fähigkeiten der digitalen Transformation weiterbildet (z.B. Datenanalyse, Big Data usw.)
3 Integriert	Kontinuierliche PE-Programme sind formell auf die Geschäftsanforderungen und die Personalfunktionen (HR-Funktionen) der Organisation abgestimmt.	Es gibt einen kontinuierlichen PE-Lehrplan, der in die Unternehmensziele, die Talentgewinnung und die Karriereentwicklungspfade integriert ist.	Die Organisation bzw. das Unternehmen verfügt über ein kontinuierliches Lern- und Entwicklungsprogramm zur Verbesserung und Erweiterung der Fähigkeiten der Mitarbeitenden. Für alle Stellen im Unternehmen ist ein Karriereentwicklungspfad definiert.
4 Adaptiv	Integrierte PE-Programme werden aktiv entwickelt, aktualisiert und angepasst, basierend auf Erkenntnissen, die von den wichtigsten Anspruchsberechtigten durch Feedbackschleifen bereitgestellt werden.	Formale Feedbackkanäle sind vorhanden, damit integrierte PE-Programme von Mitarbeitenden, der Personalabteilung und den Geschäftsteams gemeinsam ausgewählt und aktualisiert werden können.	Die Organisation bzw. das Unternehmen analysiert regelmäßig die Qualifikationslücken der Mitarbeitenden mit formellen Feedback- und Engagement-Plänen. Die Trainingsprogramme werden basierend auf dem Feedback der Anspruchsberechtigten umstrukturiert und verbessert.
5 Zukunftsweisend	Es werden aktive Anstrengungen unternommen, um innovative PE-Praktiken und Schulungen für zukünftige Fähigkeiten zu identifizieren und in die adaptiven PE-Programme zu integrieren.	Proaktive Schritte werden unternommen, um Anforderungen an zukünftige Fähigkeiten und neuartige PE-Methoden in bestehende PE-Programme zu integrieren.	Der Lehrplan für Lernen und Entwicklung wird regelmäßig überprüft und überarbeitet, um Anforderungen an zukünftige Fähigkeiten zu berücksichtigen. Die Organisation bzw. das Unternehmen ist Partnerschaften mit akademischen Einrichtungen, Technologieanbieter:innen, Lieferant:innen und Kund:innen eingegangen, um den Erwerb von digitalen Fähigkeiten der Belegschaft zu beschleunigen

Unser Weg für RIDiS...

Auftragsklärung



Ab 2 Wochen danach
Kick-off



Ab 1 Tag danach
Gespräche vor Ort



Ab 1 bis max. 2 Wochen danach
**Vorstellung Ergebnisse
der Analyse**



Auftragsklärung



- Vorstellung des Trägers
- Klärung des Vorgehens und der Aufgaben im Vorfeld
- Teilnehmer:innen: oberste Leitungsebene



Ab 2 Wochen danach
Kick-off



- Vorstellung der strategischen Beratung
- Klärung des Ablaufs bei den Gesprächen vor Ort
- Teilnehmer:innen: oberste Leitungsebene, Leitungsteam(s) der Einrichtung(en)

Ab 1 Tag danach
Gespräche vor Ort



- Durchführung der Gespräche
- Zusammenfassung des Tages
- Teilnehmer:innen: oberste Leitungsebene, Leitungsteam(s), weitere Personen nach Absprache

Ab 1 bis max. 2 Wochen danach
**Vorstellung Ergebnisse der
Analyse**



- Vorstellung Ergebnisse der Analyse
- Übergabe des Berichtes zum methodischen Beratungsansatz
- Planung des weiteren Vorgehens
- Teilnehmer:innen: oberste Leitungsebene, Leitungsteam(s) der Einrichtung(en)

Für das Ergebnis...



Organisation



Prozesse



Technologie



Organisation

Digitale Kompetenzen

Reifegrad: 0 ■■■■■

Ein Informelles Mentoring und Anlernen ist die vorherrschende Form der Personalentwicklung (PE) in Bezug auf digitale Kompetenzen der Führungskräfte und Mitarbeitenden.

Plausibilisierung

- Hohen Einfluss auf die Mitarbeiterzufriedenheit
- Voraussetzung für das Erstellen einer digitalen Strategie
- Erhöhung der Attraktivität des Arbeitsumfeldes
- Erhöhung der Anpassungsfähigkeit an neue digitale Umgebungen


Maßnahmen

- Aufbau von Kompetenzen zum Thema Digitales auf Mitarbeiter- und Führungsebene
- Schulungen zum Programm



Prozesse

Kernprozesse

Reifegrad: 1 

Kernprozesse sind nicht explizit definiert. Ressourcenplanung und - Dienstleistungsprozesse werden mit einem starkem Abteilungsdenken verwaltet und ausgeführt, basierend auf informellen oder ad-hoc-Methoden.

Plausibilisierung

- Hohen Einfluss auf die Mitarbeiterzufriedenheit
- Voraussetzung für das Erstellen einer digitalen Strategie
- Erhöhung der Attraktivität des Arbeitsumfeldes
- Erhöhung der Anpassungsfähigkeit an neue digitale Umgebungen


Maßnahmen

Prüfung der Anwendungsmöglichkeiten der Branchensoftware in Bezug auf Dienst- und Ablaufplanung, Dokumentation und Qualitätsmanagement



Technologien

Datenanalyse

Reifegrad: 1 

IT-Systeme führen vorprogrammierte Aufgaben und Prozesse aus.

Plausibilisierung

- Basis für datenbasierte Managementmethoden zur schnellen und nachhaltigen Erarbeitung von Verbesserungen.
- Einbinden von Echtzeit-Daten in Planungsprozess
- Hohe Relevanz in Bezug auf Personalkosten und Allgemein- und Verwaltungskosten
- Einfluss vor allem auf Mitarbeitereffizienz, Prozess- und Dienstleistungsqualität und Mitarbeiterflexibilität

Maßnahmen

- Prüfung der Möglichkeiten zu digitalen Dashboards (Übersichtstafel) für die unterschiedlichen Aufgaben und Rollen
- Aufbau von Kompetenzen im Umgang mit einem Kennzahlensystem geführten Management



Kontakt

Richard Pielczyk
richard.pielczyk@msg.group
+49 152 54679104

Jan Wurschy
jan.wurschy@msg.group
+49 1723 733 669

msg systems ag
Robert-Bürkle-Straße 1
85737 Ismaning

+49 89 96101-0
+49 89 96101-1113

info@msg.group

value – inspired by people