



Baden-Württemberg

MINISTERIUM FÜR WIRTSCHAFT, ARBEIT UND TOURISMUS

WEITER.mit.
BILDUNG@BW



Weiterbildungsbaustein

Initial – mentaler Türöffner

Entwickelt im Rahmen des Förderaufrufs
**„WEITER.mit.FUTURE_SKILLS@BW - zukunftsweisende
Weiterbildungsbausteine für Baden-Württemberg“** des
Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus Baden-
Württemberg

Projektträger: GARP Bildungszentrum e.V.
Projektpartner: Balluff GmbH, Weiterbildungscampus
Hochschule Esslingen

Projektlaufzeit: 01.01.2023 – 31.12.2024

Future Skill Cluster: Digitale Schlüsselqualifikationen

Future Skill(s): Agile Arbeitsweisen

Kurzbeschreibung des Weiterbildungsbausteins:

Der Baustein „Initial – mentaler Türöffner“ legt die Grundlage für eine zukunftsorientierte und positive Haltung gegenüber der digitalen Transformation in Unternehmen. Er richtet sich gezielt an Beschäftigte von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) in Baden-Württemberg, insbesondere an Ingenieure, Automatisierungstechniker, Programmierer, Informatiker Techniker, Elektriker und weitere technisch versierte Fachkräfte.

Im Zentrum der Weiterbildung stehen die Schlüsselkompetenzen, die in einer zunehmend digitalisierten Arbeitswelt immer wichtiger werden. Die Teilnehmer setzen sich intensiv mit den sogenannten Future Skills auseinander, also den Fähigkeiten, die in der Zukunft gefragt sein werden. Die Teilnehmer reflektieren, welche Kompetenzen sie bereits mitbringen und erarbeiten Strategien, um diese gezielt weiterzuentwickeln. Ein weiterer wichtiger Bestandteil ist das Konzept von New Work, das moderne Arbeitsweisen beschreibt und deren Anwendungsmöglichkeiten im eigenen beruflichen Kontext aufzeigt.

Darüber hinaus wird das Thema agiles Arbeiten behandelt, wobei Methoden wie Scrum sowie verschiedene Austausch- und Kollaborationsformate vorgestellt werden. Auch eine konstruktive Fehlerkultur spielt eine zentrale Rolle: Fehler sollten nicht als Rückschläge verstanden werden, sondern als Chancen zum Lernen – etwa durch schnelles Ausprobieren und Weiterentwickeln von Ideen, wie es beim sogenannten Rapid Prototyping der Fall ist.

Ein besonderes Augenmerk liegt zudem auf den Herausforderungen der VUKA-Welt, also den Aspekten Volatilität, Ungewissheit, Komplexität und Ambiguität, die durch die Digitalisierung und Automatisierung verstärkt werden. Diese Veränderungen können Stress verursachen, weshalb Strategien zur Bewältigung von Unsicherheiten und Belastungen erarbeitet werden. Dabei wird auch die Frage behandelt, wie eine positive Grundhaltung gefördert werden kann, um den Wandel als Chance und nicht als Bedrohung zu sehen.

Das Prinzip des lebenslangen Lernens spielt in diesem Zusammenhang eine entscheidende Rolle, da kontinuierlicher Wissensaufbau dazu beiträgt, Unsicherheiten abzubauen und neue Möglichkeiten zu erschließen. Abschließend reflektieren die Teilnehmer, wie sie das Gelernte in den kommenden Wochen praktisch umsetzen können, um den Veränderungsprozess aktiv mitzugestalten.

Mit diesem Baustein erhalten die Teilnehmenden nicht nur wertvolles Wissen, sondern auch das nötige Rüstzeug um mit Offenheit und Neugier in die digitale Zukunft zu blicken.

Inhaltsverzeichnis

Handlungsbedarf und Zielgruppe	4
Inhaltliches Curriculum	5
Methodik und Didaktik	7
Weiterführende Informationen (z.B. wichtige Erfahrungen, Herausforderungen)	9
Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner	11

Handlungsbedarf und Zielgruppe

Die Digitalisierung und Automatisierung verändern nahezu alle Bereiche der Arbeitswelt. Insbesondere kleine und mittlere Unternehmen (KMU) stehen vor der Herausforderung, mit diesen Entwicklungen Schritt zu halten, um wettbewerbsfähig zu bleiben. Während digitale Technologien zahlreiche Chancen bieten – von effizienteren Prozessen über neue Geschäftsmodelle bis hin zu innovativen Arbeitsweisen – herrscht in vielen Unternehmen Unsicherheit über die konkrete Umsetzung. Häufig entstehen Ängste, dass Automatisierung und Künstliche Intelligenz Arbeitsplätze ersetzen könnten oder dass die digitale Transformation mit hohen Hürden verbunden ist.

Hier setzt dieser Weiterbildungsbaustein an: Er vermittelt ein grundlegendes Verständnis für digitale Entwicklungen und zeigt praxisnah, wie Technologie nicht als Bedrohung, sondern als Chance wahrgenommen werden kann. Die zentrale Botschaft lautet, dass digitale Werkzeuge und Automatisierungslösungen keine Ersatzmechanismen für Menschen sind, sondern vielmehr eine Unterstützung darstellen. Sie können dabei helfen, Arbeitsprozesse effizienter zu gestalten, Mitarbeitende von repetitiven oder belastenden Tätigkeiten zu entlasten und gleichzeitig neue Möglichkeiten für kreative, strategische und wertschöpfende Aufgaben zu eröffnen.

Ein weiteres zentrales Anliegen dieses Bausteins ist es, Ängste vor Veränderung abzubauen und stattdessen Begeisterung für die Potenziale der Digitalisierung zu wecken. Viele Beschäftigte sind sich nicht bewusst, welche Future Skills – also zukunftsrelevanten Kompetenzen – sie bereits besitzen und wie sie diese gezielt weiterentwickeln können. Indem sie ein klares Bild davon erhalten, welche Fähigkeiten in einer digitalisierten Arbeitswelt gefragt sind und wie sie diese aktiv ausbauen können, wird die digitale Transformation greifbarer und weniger abstrakt. Dies stärkt nicht nur das individuelle Selbstvertrauen, sondern trägt auch zur Innovationsfähigkeit des gesamten Unternehmens bei.

Dieser Weiterbildungsbaustein richtet sich gezielt an die Mitarbeitenden kleiner und mittlerer Unternehmen (KMU) in Baden-Württemberg, die den Wandel der Arbeitswelt aktiv mitgestalten möchten. Besonders angesprochen sind technische Fachkräfte wie Ingenieure, Automatisierungstechniker, Programmierer, Informatiker, Techniker und Elektriker, aber auch weitere Mitarbeitende, die in ihrem Berufsalltag mit digitalen Technologien und Automatisierungsprozessen in Berührung kommen.

Da die Digitalisierung eine interdisziplinäre Herausforderung darstellt, profitieren nicht nur direkt betroffene Berufsgruppen von diesem Baustein, sondern auch alle, die ihre Kompetenzen im Umgang mit digitalen Werkzeugen erweitern und ein besseres Verständnis für die Veränderungen der Arbeitswelt entwickeln möchten.

Im Rahmen der Weiterbildung werden konkrete Wege aufgezeigt, wie digitale Technologien sinnvoll und nachhaltig in den Arbeitsalltag integriert werden können. Dabei wird nicht nur auf technologische Aspekte eingegangen, sondern auch auf neue Formen der Zusammenarbeit, agile Methoden und den Wandel in Unternehmenskulturen. Die Teilnehmenden erhalten praxisnahe Impulse, die es

ihnen ermöglichen, sowohl ihre individuellen Fähigkeiten weiterzuentwickeln als auch das Unternehmen auf seinem Weg in die digitale Zukunft aktiv zu unterstützen.

Inhaltliches Curriculum

Der Baustein Initial – mentaler Türöffner ist strukturiert aufgebaut und führt die Teilnehmenden Schritt für Schritt in die Thematik der digitalen Transformation ein. Dabei wird ein besonderes Augenmerk auf die Verbindung zwischen technologischen Entwicklungen, neuen Arbeitsmethoden und den damit einhergehenden Veränderungen für Unternehmen und Mitarbeitende gelegt. Durch interaktive Elemente, praxisnahe Beispiele und gezielte Reflexionsübungen wird ein nachhaltiges Lernumfeld geschaffen, welches den Teilnehmenden hilft, das Gelernte direkt in den eigenen Arbeitsalltag zu übertragen.

Begrüßung, Ankommen und Vorstellung der Agenda

Der Baustein beginnt mit einer Begrüßungsrunde, in der die Teilnehmenden die Möglichkeit haben, sich kennenzulernen und ihre Erwartungen zu formulieren. Es wird ein Überblick über die Agenda gegeben, sodass alle Teilnehmenden ein klares Verständnis davon haben, welche Themen behandelt werden und wie diese in den weiteren Verlauf eingebettet sind.

Future Skills – Kompetenzen für die Zukunft

Die digitale Transformation erfordert neue Fähigkeiten und Denkweisen. Doch was genau sind Future Skills und welche Bedeutung haben sie für die Arbeitswelt von morgen? In diesem Abschnitt werden die wichtigsten Zukunftskompetenzen beleuchtet, darunter digitale Kompetenz, Problemlösungsfähigkeit, kritisches Denken, Kreativität und die Fähigkeit zur Selbstorganisation. Die Teilnehmenden reflektieren ihre eigenen Stärken und Schwächen in diesen Bereichen und entwickeln Strategien um gezielt an ihrer Weiterentwicklung zu arbeiten. Zudem werden praktische Methoden vorgestellt, mit denen Future Skills im beruflichen Alltag trainiert und ausgebaut werden können.

New Work – Die neue Arbeitswelt verstehen und gestalten

Der Wandel in der Arbeitswelt bringt nicht nur neue Technologien mit sich, sondern auch veränderte Arbeitsstrukturen und -modelle. New Work beschreibt diese Entwicklung hin zu flexibleren, selbstbestimmteren und kreativeren Arbeitsformen. In diesem Abschnitt wird geklärt, was unter New Work zu verstehen ist und wie sich dieser Ansatz konkret in Unternehmen umsetzen lässt. Es werden verschiedene Ausprägungen betrachtet – von Remote Work und Co-Working über agile Arbeitsmethoden bis hin zu neuen Formen der Zusammenarbeit. Die Teilnehmenden erhalten Impulse, wie sie die Prinzipien von New Work in ihrem eigenen Arbeitsumfeld integrieren und dadurch produktiver und zufriedener arbeiten können.

Agiles Arbeiten – Methoden für eine flexible und effiziente Zusammenarbeit

Agile Arbeitsweisen haben sich in vielen Unternehmen als Erfolgsmodell etabliert. Doch was bedeutet Agilität in der Praxis? In diesem Abschnitt lernen die Teilnehmenden die Grundprinzipien agiler Methoden kennen, insbesondere Scrum als weit verbreitete Vorgehensweise zur iterativen Entwicklung und Zusammenarbeit. Neben Scrum werden auch verschiedene Austauschformate und kollaborative

Arbeitsmethoden vorgestellt, die helfen, Teams effizienter zu organisieren und Projekte flexibler zu gestalten. Durch praxisnahe Übungen wird das agile Mindset gefördert, das den Teilnehmenden hilft, in einem dynamischen Arbeitsumfeld erfolgreich zu agieren.

Fehlerkultur – Fehler als Chance für Wachstum und Innovation

Fehler sind ein unvermeidlicher Bestandteil jeder Innovations- und Entwicklungsarbeit. Anstatt Fehler zu vermeiden oder zu sanktionieren, sollte eine Kultur des Lernens und der kontinuierlichen Verbesserung etabliert werden. Dieser Abschnitt behandelt, wie Unternehmen und Mitarbeitende Fehler produktiv nutzen können, um Innovationen zu fördern. Ein besonderer Fokus liegt auf dem Konzept des Rapid Prototyping, bei dem schnelle Iterationen und Experimente dazu beitragen, Lösungen effizienter zu entwickeln. Die Teilnehmenden lernen, wie sie eine offene und positive Fehlerkultur in ihrem Team oder Unternehmen verankern können, um nachhaltige Verbesserungen zu erzielen.

VUKA – Navigieren in einer komplexen und unbeständigen Welt

Die digitale Transformation bringt eine neue Realität mit sich, die durch Volatilität, Ungewissheit, Komplexität und Ambiguität (VUKA) geprägt ist. In diesem Abschnitt setzen sich die Teilnehmenden mit diesen vier Faktoren auseinander und analysieren, welche Herausforderungen und Chancen sie für Unternehmen und Einzelpersonen mit sich bringen. Gemeinsam werden Strategien erarbeitet, wie man sich in einer sich ständig verändernden Umgebung zurechtfinden kann. Methoden zur besseren Entscheidungsfindung, Anpassungsfähigkeit und langfristigen Planung helfen den Teilnehmenden, sich auf die Anforderungen der modernen Arbeitswelt einzustellen.

Stress im Veränderungskontext – Gelassen bleiben im digitalen Wandel

Veränderungen sind oft mit Stress verbunden, insbesondere wenn sie tiefgreifende Auswirkungen auf den Arbeitsalltag haben. In diesem Abschnitt wird das Konzept von Stressreaktionen beleuchtet und untersucht, welche Faktoren im Kontext der Digitalisierung besonders belastend sein können. Es werden Strategien und Methoden zur Stressbewältigung vorgestellt, mit denen Teilnehmende lernen, gelassener mit Unsicherheiten umzugehen. Ein besonderer Fokus liegt auf der Rolle von Angst als hemmender Faktor und darauf, wie eine bewusste Auseinandersetzung mit Veränderungsprozessen dazu beitragen kann, Blockaden zu überwinden.

Lebenslanges Lernen – Wissen als Schlüssel zur Sicherheit und Weiterentwicklung

In einer Welt, in der sich Technologien und Anforderungen ständig weiterentwickeln, ist lebenslanges Lernen keine Option mehr, sondern eine Notwendigkeit. Wissen dient als Schlüssel zur Reduzierung von Unsicherheit und eröffnet neue berufliche Chancen. In diesem Abschnitt werden die Teilnehmenden dazu ermutigt, eine neue proaktive Haltung gegenüber Weiterbildung und persönlicher Entwicklung einzunehmen. Es werden verschiedene Lernstrategien vorgestellt, die es ermöglichen, Wissen effizient aufzubauen und langfristig zu sichern.

Fokus auf das Positive – Eine neue Perspektive auf Veränderung

Oftmals wird Veränderung aus einer defizitorientierten Perspektive betrachtet: Welche Herausforderungen gibt es, was funktioniert nicht, welche Risiken bestehen? In diesem Abschnitt wird das Defizitdenken als hinderlicher Faktor für persönliche und berufliche Weiterentwicklung analysiert. Stattdessen wird aufgezeigt, wie eine positive Grundhaltung dazu beitragen kann, Veränderungen als Chance zu begreifen. Die Teilnehmenden erhalten praxisnahe Methoden, um ihren Blick auf das Positive zu schärfen und aktiv an einer lösungsorientierten Denkweise zu arbeiten.

Ausblick – Umsetzung in den kommenden Wochen

Zum Abschluss reflektieren die Teilnehmenden die erarbeiteten Inhalte und entwickeln konkrete Pläne für die Umsetzung im eigenen Berufsalltag. Ziel ist es, die neuen Erkenntnisse nicht nur theoretisch zu verstehen, sondern aktiv anzuwenden.

Dieser strukturierte Aufbau stellt sicher, dass die Teilnehmenden nicht nur ein fundiertes Verständnis für die digitale Transformation und ihre Auswirkungen entwickeln, sondern auch mit konkreten Werkzeugen und Strategien ausgestattet werden, um den Wandel aktiv und erfolgreich mitzugestalten.

Methodik und Didaktik

Der Weiterbildungsbaustein Initial – mentaler Türöffner basiert auf einem praxisnahen, interaktiven und handlungsorientierten Lernkonzept. Ziel war es, nicht nur theoretisches Wissen zu vermitteln, sondern die Teilnehmenden aktiv in den Lernprozess einzubeziehen und ihnen die Möglichkeit zu geben, das Gelernte unmittelbar zu reflektieren und anzuwenden. Dabei wurde ein abwechslungsreicher Methodenmix eingesetzt, der unterschiedliche Lernbedürfnisse berücksichtigte und sowohl den individuellen Wissenserwerb als auch die gemeinsame Erarbeitung von Inhalten in Gruppen förderte.

Methodische Ansätze – Interaktiv, praxisnah und kollaborativ

Um eine nachhaltige und praxisrelevante Lernerfahrung zu gewährleisten, wurde eine Kombination aus interaktiven und kollaborativen Methoden eingesetzt. Ein zentraler Bestandteil war die Gruppenarbeit, bei der die Teilnehmenden in kleinen Teams zusammenarbeiteten, um Inhalte gemeinsam zu erarbeiten, Erfahrungen auszutauschen und verschiedene Perspektiven zu diskutieren. Dieser kooperative Ansatz förderte nicht nur das gegenseitige Lernen, sondern auch die Fähigkeit, neue Lösungsansätze zu entwickeln und bestehende Denkmuster zu hinterfragen.

Ergänzend dazu wurden gezielt Einzelarbeitsphasen integriert, die es den Teilnehmenden ermöglichten, sich intensiv mit bestimmten Fragestellungen auseinanderzusetzen, ihre eigenen Kompetenzen zu reflektieren und persönliche Lernziele zu definieren. Dadurch wurde eine tiefere Auseinandersetzung mit den Inhalten ermöglicht, die sowohl den individuellen Erkenntnisgewinn als auch die persönliche Weiterentwicklung unterstützte.

Moderierte Diskussionen und strukturierte Austauschformate spielten eine weitere wichtige Rolle. In diesen offenen Dialogrunden hatten die Teilnehmenden die Gelegenheit, ihre eigenen Erfahrungen und Perspektiven einzubringen, Fragen zu stellen und neue Impulse zu erhalten. Die Moderation durch erfahrene Trainer stellte sicher, dass alle Stimmen gehört wurden und unterschiedliche Sichtweisen gewinnbringend in die Diskussion einfließen.

Auch spielerische und explorative Lernmethoden kamen zum Einsatz, beispielsweise durch Fallstudien, Simulationen oder kleine Experimente. Diese Methoden ermöglichten es den Teilnehmenden, die theoretischen Inhalte unmittelbar auf praxisnahe Szenarien zu übertragen, Herausforderungen aus dem eigenen Arbeitsumfeld zu reflektieren und gemeinsam mögliche Lösungsansätze zu entwickeln.

Didaktischer Ansatz – Handlungsorientiert und praxisbezogen

Didaktisch stand ein handlungsorientierter Ansatz im Fokus, der darauf abzielte, Lernen als aktiven, eigenverantwortlichen Prozess zu gestalten. Anstatt lediglich Wissen passiv aufzunehmen, wurden die Teilnehmenden dazu angeregt, sich aktiv mit den Inhalten auseinanderzusetzen, eigene Erfahrungen einzubringen und praxisnahe Lösungen zu entwickeln.

Ein besonderer Schwerpunkt lag auf der Anwendbarkeit des Gelernten im beruflichen Alltag. Die Teilnehmenden wurden ermutigt, konkrete Beispiele aus ihrer eigenen Arbeitsumgebung einzubringen und diese als Grundlage für Übungen und Reflexionen zu nutzen. Dies trug dazu bei, dass die vermittelten Inhalte nicht abstrakt blieben, sondern direkt mit den individuellen Herausforderungen und Anforderungen der Teilnehmenden verknüpft wurden.

Darüber hinaus wurde darauf geachtet, eine motivierende und wertschätzende Lernumgebung zu schaffen, in der sich die Teilnehmenden frei äußern und neue Ideen ausprobieren konnten. Durch gezielte Impulse und Reflexionsfragen wurden sie dazu ermutigt, über den eigenen Tellerrand hinauszublicken, gewohnte Denkmuster zu hinterfragen und innovative Ansätze für ihre berufliche Praxis zu entwickeln.

Zusammenfassend sorgte die Kombination aus interaktiven, praxisnahen und kollaborativen Methoden sowie einem handlungsorientierten didaktischen Ansatz dafür, dass die Teilnehmenden nicht nur Wissen erwarben, sondern auch ihre Fähigkeiten weiterentwickelten und neue Perspektiven für die digitale Zukunft eröffneten.

Weiterführende Informationen (z.B. wichtige Erfahrungen, Herausforderungen)

Der Weiterbildungsbaustein Initial – mentaler Türöffner war darauf ausgelegt, den Teilnehmenden einen fundierten Einstieg in die Anforderungen der modernen Arbeitswelt zu ermöglichen und sie für die Chancen und Herausforderungen der digitalen Transformation zu sensibilisieren. Neben der Vermittlung von Wissen stand insbesondere der Abbau von Unsicherheiten und Vorbehalten gegenüber neuen Technologien im Fokus. Viele Beschäftigte stehen Veränderungen im Arbeitsumfeld zunächst skeptisch gegenüber, sei es aus Angst vor Arbeitsplatzverlust, Überforderung durch neue digitale Prozesse oder Unsicherheit im Umgang mit agilen Methoden. Durch einen interaktiven und praxisnahen Ansatz sollte Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten gestärkt und eine positive Grundhaltung gegenüber Veränderungen gefördert werden.

Erfahrungen aus der Praxis – Die Bedeutung individueller Lernprozesse

Ein zentrales Element des Bausteins war die Vielfalt der Teilnehmenden, sowohl in Bezug auf ihre beruflichen Hintergründe als auch auf ihre bisherigen Erfahrungen mit digitalen Technologien. Während einige bereits mit agilen Arbeitsweisen und digitalen Tools vertraut waren, hatten andere wenig bis keine Berührungspunkte mit diesen Themen. Diese Heterogenität stellte sowohl eine Herausforderung als auch eine wertvolle Bereicherung dar. Die unterschiedlichen Perspektiven ermöglichten es, praxisnahe Diskussionen zu führen und von den Erfahrungen der anderen zu profitieren.

Besonders wertvoll war der direkte Austausch zu den eigenen Erwartungen, Bedenken und bisherigen Erfahrungen mit Digitalisierung. Viele Teilnehmende berichteten von Unsicherheiten, insbesondere wenn es um den Wandel traditioneller Arbeitsstrukturen ging. Hier zeigte sich, dass der Erfolg digitaler Transformation nicht allein von der Einführung neuer Technologien abhängt, sondern in erster Linie von der Akzeptanz und Bereitschaft der Mitarbeitenden, neue Arbeitsweisen zu erlernen und in den Alltag zu integrieren.

Durch gezielte Reflexionsübungen und moderierte Diskussionen konnten viele dieser Unsicherheiten adressiert werden. Die Teilnehmenden entwickelten im Laufe des Workshops ein besseres Verständnis dafür, wie digitale Tools und agile Methoden nicht nur als Herausforderung, sondern als echte Erleichterung im Arbeitsalltag dienen können. Besonders aufschlussreich war die Erkenntnis, dass die meisten Veränderungen schrittweise erfolgen und nicht erfordern, dass Mitarbeitende sofort Experten in digitalen Prozessen werden.

Herausforderungen – Unterschiedliche Wissensstände und anfängliche Skepsis

Eine der größten Herausforderungen bestand darin, die Inhalte so aufzubereiten, dass sie sowohl für technikaffine Fachkräfte als auch für Teilnehmende ohne tiefgehende Vorkenntnisse verständlich und praxisnah blieben. Ingenieure, Automatisierungstechniker und Programmierer haben häufig Erfahrung mit Digitalisierung, betrachteten den Baustein jedoch anfangs mit Skepsis, da sie der Meinung waren, die meisten Inhalte bereits zu kennen. Hier galt es, neue

Perspektiven aufzuzeigen, z.B. durch den Fokus interdisziplinäre Zusammenarbeit, agile Arbeitsmethoden oder die Auswirkungen der Digitalisierung auf Teamdynamiken und Unternehmenskultur.

Auf der anderen Seite gab es Teilnehmende, die sich unsicher fühlten oder Bedenken hatten, mit der Geschwindigkeit des technologischen Wandels Schritt zu halten. Besonders die Themen Future Skills, lebenslanges Lernen und New Work wurden von diesen Gruppen mit gemischten Gefühlen aufgenommen – einerseits als Chance, andererseits als potentielle Überforderung. Hier war es essenziell, den Fokus auf die positiven Aspekte zu legen und den Teilnehmenden konkrete Strategien an die Hand zu geben, wie sie sich Schritt für Schritt weiterentwickeln können, ohne sich unter Druck gesetzt zu fühlen.

Ein weiterer herausfordernder Aspekt war die emotionale Komponente des Wandels. Veränderungen im Berufsleben gehen oft mit Ängsten einher – sei es vor Arbeitsverlust, neuen Anforderungen oder veränderten Arbeitsprozessen. Eine der wichtigsten Erkenntnisse aus dem Workshop war daher, dass erfolgreiche Digitalisierung nicht allein auf technologische Innovationen beruht, sondern auf einer Kultur der Offenheit, der Lernbereitschaft und des gegenseitigen Austauschs. Indem die Teilnehmenden ermutigt wurden, ihre eigenen Erfahrungen zu reflektieren und in einem sicheren Umfeld über Unsicherheiten zu sprechen, konnte eine konstruktive Diskussion entstehen, die vielen half, ihre anfänglichen Bedenken abzubauen.

Erfolgsfaktoren und Learnings für zukünftige Veranstaltungen

Die Erfahrungen aus diesem Baustein zeigen, dass erfolgreiche Weiterbildung im Kontext der Digitalisierung vor allem dann funktioniert, wenn sie praxisnah, interaktiv und auf die individuellen Bedürfnisse der Teilnehmenden abgestimmt ist.

Theoretische Inhalte allein reichen nicht aus – erst durch den direkten Austausch, praxisnahe Übungen und die Möglichkeit zur Reflexion können die vermittelten Inhalte nachhaltig verankert werden.

Zu den wichtigsten Erfolgsfaktoren gehörten:

- 1. Niederschwelliger Einstieg**

Die Teilnehmenden wurden behutsam an die Themen herangeführt, indem zunächst bestehende Kenntnisse erfasst und persönliche Erwartungen geklärt wurden. Dadurch konnten Ängste reduziert und ein gemeinsames Verständnis geschaffen werden.

- 2. Praxisbezug und konkrete Anwendungsbeispiele**

Theoretische Konzepte wie Future Skills oder agiles Arbeiten wurden nicht isoliert betrachtet, sondern mit realen Beispielen aus dem Arbeitsalltag verknüpft. Dadurch konnten die Teilnehmenden direkt erkennen, wie sie das Gelernte in ihren eigenen Berufsalltag übertragen können.

- 3. Offener Austausch und interaktive Formate**

Der Baustein lebte von der aktiven Beteiligung der Teilnehmenden. Gruppenarbeiten, moderierte Diskussionen und Praxisübungen halfen dabei das Thema greifbarer zu machen und eigene Erfahrungen einzubringen.

- 4. Fokus auf Motivation und positive Veränderung**

Digitalisierung wurde nicht als Bedrohung, sondern als Chance dargestellt. Durch eine wertschätzende und motivierende Herangehensweise konnten

viele Teilnehmende eine neue Perspektive auf die digitale Transformation gewinnen.

5. **Langfristige Perspektive**

Der Weiterbildungsbaustein endete nicht mit der bloßen Vermittlung von Wissen, sondern mit einem klaren Ausblick darauf, wie die Teilnehmenden die Inhalte in den kommenden Wochen aktiv nutzen können. Dies förderte nicht nur die Nachhaltigkeit des Gelernten, sondern auch die Motivation, das Wissen in der Praxis umzusetzen.

Fazit – Ein Schritt in Richtung Zukunft

Die digitale Veränderung in der Arbeitswelt sind eine Herausforderung, aber auch eine enorme Chance für Unternehmen und Beschäftigte. Der Weiterbildungsbaustein Initial – mentaler Türöffner hat gezeigt, dass Ängste durch gezielte Wissensvermittlung, Austausch und praxisnahe Methoden abgebaut werden können. Die wichtigste Erkenntnis für viele Teilnehmende war, dass Digitalisierung nicht bedeutet, durch Technik ersetzt zu werden, sondern dass sie Werkzeuge und Methoden bietet, um die eigene Arbeit effizienter, kreativer und zukunftsfähiger zu gestalten.

Die positiven Rückmeldungen haben verdeutlicht, dass eine solche Herangehensweise der richtige Weg ist, um Unternehmen und ihre Mitarbeitenden bestmöglich auf die Zukunft vorzubereiten.

Digitalisierung ist kein abstraktes Konzept, sondern ein Prozess der aktiv mitgestaltet werden kann – und genau dazu soll dieser Baustein beitragen.

Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner

Tina Schwer, Sabine Eckstein, Matthias Bechmann

Stand: 31.03.2025