

SKILL GAPS ÜBERWINDEN

So entfesseln Sie die digitale Power Ihrer Crew





VORWORT

Hey, liebe Führungskräfte!

Habt ihr auch das Gefühl, dass euer Unternehmen in einem Transformations-Dilemma steckt? Überall wird optimiert, neue Technologien werden eingeführt und innovative Geschäftsmodelle werden entwickelt. Aber da gibt es diese eine große Herausforderung, mit der viele Organisationen zu kämpfen haben: die Skill Gap.

Skill Gap – ein fancy Ausdruck für die Lücke zwischen den vorhandenen Fähigkeiten eurer Mitarbeiter und den Skills, die eigentlich für den Erfolg der digitalen Transformation benötigt werden. Und ihr ahnt es: Ohne die richtigen Fähigkeiten und die entsprechende Unterstützung der vorhandenen Crew wird es verdammt schwierig, das volle Potenzial eurer digitalen Initiativen auszuschöpfen. Denn die Skills und das Know-how eurer Mitarbeiter sind der Dreh- und Angelpunkt dieser Transformation.

Aber hey, ihr seid nicht allein. Diese Problematik betrifft Unternehmen jeder Größe und Branche. Deshalb ist es absolut entscheidend, dass ihr Skill Gaps erkennt und aktiv dagegen vorgeht, um sicherzustellen, dass euer Unternehmen auch morgen noch auf der digitalen Überholspur bleibt. Und genau deshalb gibt es dieses Whitepaper!

Wir von smapOne haben uns mit diesem wichtigen Thema beschäftigt und möchten euch einen umfassenden Überblick darüber geben. Wir wollen euch zeigen, welche Auswirkungen Skill Gaps auf eure digitale Transformation haben, welche Future Skills eure Mitarbeiter jetzt brauchen und vor allem – wir haben spannende Lösungsansätze parat!

Wir stellen euch den Citizen-Development-Ansatz vor! Habt ihr schon davon gehört? Hier geht es darum, dass eure Crew, auch ohne tiefe Programmierkenntnisse, digitale Anwendungen und Lösungen entwickeln kann. Stellt euch vor, wie genial es wäre, wenn eure Leute selbst aktiv an der Entwicklung von digitalen Prozessen mitwirken könnten! Das würde nicht nur die Skill Gap überbrücken, sondern auch eure Transformation ordentlich beschleunigen.

In unserem Whitepaper stellen wir euch verschiedene Ansätze vor, wie ihr Citizen Development in euer Unternehmen integrieren könnt, um die Skills eurer Mitarbeiter auf das nächste Level zu heben. Wir zeigen euch, wie sich Future Skills durch Citizen Development rasant entwickeln und unterstützen lassen und welche Bedeutung auch KI-gesteuerte Systeme haben, wenn es darum geht, das Team fit für die Zukunft aufzustellen und die Fachkräftelücke zu schließen. Natürlich lassen wir euch nicht nur mit theoretischem Wissen hängen, sondern liefern auch echte Beispiele von Unternehmen, die ihre Mitarbeiter in den Mittelpunkt ihrer erfolgreichen digitalen Transformation gestellt haben.

Denn seien wir mal ehrlich: Nur wenn ihr eure Mitarbeiter aktiv in die Lösungsentwicklung und den Ausbau ihrer digitalen Skills einbindet, kann euer Unternehmen davon profitieren. Ihr nutzt so nicht nur vorhandene Skills besser aus, sondern schafft auch eine neue Lernkultur. Eine Kultur, in der eure Leute sich kontinuierlich weiterentwickeln und den Anforderungen der neuen digitalen Welt souverän begegnen können.

Die Skills und das Potenzial eurer Mitarbeiter sind der größte Hebel für die digitale Transformation. Jetzt ist die Zeit gekommen, sich endlich drum zu kümmern!



Euer Sven Zuschlag
CEO smapOne AG

MANAGEMENT-SUMMARY

In diesem Whitepaper erfahren Sie:

1

Warum Skill Gaps und Talent Gaps besonders große Herausforderungen in der heutigen Arbeitswelt darstellen.

2

Was man unter Future Skills versteht und wieso viele Unternehmen in diesem Bereich noch nicht gut genug aufgestellt sind.

3

Wie Citizen Development Ihrem Team dabei hilft, die nötigen Fähigkeiten für eine digitale Zukunft zu erlernen.

4

Wie Sie Ihre Mitarbeitenden mit der Kombination von Future Skills, Citizen Development und KI zu echten Digitalisierungsexperten machen.

INHALTSVERZEICHNIS

4	Fachkräftemangel – ein Risiko für Unternehmen
6	Warum immer mehr Unternehmen mit Skill Gaps kämpfen
8	Future Skills – unerlässlich für eine digitalisierte Arbeitswelt
12	Erfolgreich gegen Skill Gaps: klassischen Ansätze
13	Die Lösung des Dilemmas: Digital Empowerment durch Citizen Development
14	Citizen Development: Das sind die 7 größten Vorteile für Ihr Team
16	Eine Bewegung mit enormem Potential
18	Citizen Development und KI
19	Fazit



FACHKRÄFTEMANGEL

Ein Risiko für Unternehmen

Der Fachkräftemangel¹ ist eine der großen Herausforderungen für die heimische Wirtschaft. So konnten 2022 rund 630.000 Stellen für Fachkräfte in Deutschland nicht besetzt werden. Diese Entwicklung wird sich mit den geburtenschwächeren Jahrgängen noch verschärfen. Bis 2030 wird der Anteil der erwerbsfähigen Menschen in Deutschland um 3,9 Millionen sinken.

„Der Fachkräftemangel ist inzwischen wieder das wichtigste Risiko für die Unternehmen, gefolgt von steigenden Rohstoffkosten, zunehmender Regulierung sowie Energiekosten“, Deloitte-Chefökonom Alexander Börsch²

Wer im digitalen Wandel wettbewerbsfähig bleiben will, muss anpassungsfähig sein und mit komplexen Veränderungen umgehen können. Dafür benötigen Unternehmen Fachkräfte mit den entsprechenden Fähigkeiten. Der Bedarf ist dabei deutlich größer als das Angebot. Zwei Schwierigkeiten, vor denen die meisten Unternehmen im Zusammenhang mit dem Fachkräftemangel stehen: Talent Gap und Skill Gap.

Talent Gap und Skill Gap: Riskante Lücken

Die Begriffe Skill Gap und Talent Gap hängen thematisch eng zusammen und werden häufig verwechselt.

Die Skill Gap ist die Diskrepanz zwischen den erforderlichen Fähigkeiten und Kompetenzen, die Unternehmen im Zuge der Digitalisierung benötigen, und den vorhandenen Fähigkeiten ihrer bestehenden

Mitarbeitenden. Durch den rapiden technologischen Fortschritt entstehen immer neue Anforderungen, die über traditionelle Berufsbilder hinausgehen. Viele Unternehmen stehen nun vor der Schwierigkeit, dass ihre bestehenden Mitarbeitenden nicht über die entsprechenden Fähigkeiten verfügen, um das Unternehmen in die Zukunft zu führen.

Unter [Talent Gap](#) versteht man hingegen das Defizit an für die Organisation erforderlichen Fachkräften. Die Tech Talent Gap bezieht sich dabei speziell auf den Mangel an hochqualifizierten Fachleuten im Bereich der Digitalisierung. Unternehmen benötigen nicht nur Mitarbeitende mit den richtigen digitalen Fähigkeiten, sondern auch mit einem tiefen Verständnis für die digitalen Technologien und deren Anwendung in verschiedenen Geschäftsbereichen.



The more you know!

Der Begriff Talent Gap bezieht sich auf den Mangel an qualifiziertem Personal auf dem Arbeitsmarkt, Skill Gap bezeichnet hingegen den Mangel an speziellen Qualifikationen beim vorhandenen Personal in Unternehmen.

1 Fachkräftemangel im Überblick - KOFA [\[Link\]](#)

2 Economic Trend Briefing: Risiken für den Aufschwung [\[Link\]](#)

Die Tech Talent Gap entsteht, wenn es nicht genügend qualifizierte Fachkräfte gibt, die in der Lage sind, die komplexen Anforderungen der Digitalisierung zu erfüllen. Dies kann zu einem intensiven Wettbewerb um Top-Talente führen und Unternehmen dazu zwingen, kreative Wege zu finden, um Fachkräfte mit den benötigten Fähigkeiten und Kenntnissen anzuziehen und langfristig zu binden.

Bleiben Talent und Skills Gaps unbeachtet, besteht die Gefahr, dass Unternehmen gegenüber der Konkurrenz ins Hintertreffen geraten. Wie lassen sich diese Lücken schließen, um fit für die Digitale Transformation zu werden?

Digitale Bildung als Schlüssel zum Erfolg

Laut Hannes Schwaderer, dem Präsidenten der Initiative D21, wird die Anpassungsfähigkeit der Menschen an die digitale Transformation immer wichtiger. Doch das steigende Tempo führt bei vielen Menschen zu Überforderung, wie der D21-Digital-Index 2022/2023 zeigt.³ Eine zentrale Erkenntnis dieser Studie ist, dass die Digitalisierung noch nicht bei allen angekommen ist. Während ein Teil der Gesellschaft der Digitalisierung große Bedeutung beimisst und sie als Chance sieht, bleiben andere skeptisch und fühlen sich zunehmend ausgeschlossen.

Der D21-Digital-Index 2022/2023 zeigt, dass ganze 14 Prozent der deutschen Bevölkerung digital abgehängt

sind. Davon sind sieben Prozent sogenannte „zufriedene Ausitzer“ oder auch „Minimal-Onliner“, die sich auf das Nötigste beschränken. Etwa sieben Prozent „Offliner“ meiden das Internet komplett.

Digitales Know-how: eine knappe Ressource

Laut der Studie werden diejenigen, die mit dem Tempo Schritt halten können, vor allem von drei Faktoren beeinflusst: Alter, Bildungsstand und Art der Berufstätigkeit.

Mit der Überalterung der Gesellschaft wird fortgeschrittenes digitales Know-how zu einer knappen Ressource auf dem Arbeitsmarkt. Die älteren Generationen haben verstärkt Schwierigkeiten mit der Digitalisierung Schritt zu halten. Arbeitnehmer mit digitalem Know-how werden jedoch für Unternehmen

immer wichtiger. Das Problem besteht darin, dass oft keine ausreichenden Möglichkeiten vorhanden sind, um das erforderliche Wissen zu erwerben.

Angesichts des ständigen Wandels in der heutigen Arbeitswelt ist es unerlässlich, kontinuierlich Wissen aufzufrischen.

Das Fehlen digitaler Kompetenzen wirkt sich nicht nur schlecht auf die Mitarbeitermotivation und Zukunftsfähigkeit aus.

Jeder, der Neugier bewahrt, flexibel genug ist und bereit ist, sich auf das Neue einzulassen, der wird in dieser neuen Welt seinen Platz haben. Wir brauchen jeden.

- Thomas Schwarz (CTO snapOne)

³ D21-Digital-Index 2022/2023 - Initiative D21 [\[Link\]](#)



WARUM IMMER MEHR UNTERNEHMEN MIT SKILL GAPS KÄMPFEN

Laut einer Studie¹ des McKinsey Global Institute aus dem Jahr 2022 setzen sich 87 Prozent der Unternehmen in Europa und den USA mit Skill Gaps auseinander: Sie geben an, dass sie Schwierigkeiten haben, Mitarbeitende mit den erforderlichen Fähigkeiten für die digitale Transformation zu finden. Dieses Ergebnis macht klar: **Skill Gaps zu schließen ist enorm wichtig! Möglich wird dies mit gezielten Maßnahmen zur Weiterbildung und Qualifizierung der Arbeitnehmenden.**

Um ihnen zu begegnen, muss man auch die Auslöser von Skill Gaps verstehen: Wodurch werden sie verursacht und wie wirken sie sich auf die digitale Transformation von Unternehmen aus?

KI, neue Technologien und Co: So entstehen Skill Gaps in puncto Digitalisierung

Die rasante Einführung neuer Technologien hat dazu geführt, dass viele Mitarbeitende nicht über die erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten verfügen, um diese effektiv einzusetzen. Dadurch entsteht eine Skill Gap, also eine Lücke zwischen den benötigten Fähigkeiten und dem vorhandenen Know-how der Angestellten. Diese erschwert es Unternehmen, die Potenziale der Digitalisierung voll auszuschöpfen.

Oftmals sind Unternehmen nicht in der Lage, ihre Belegschaft schnell genug mit den neuesten Technologien vertraut zu machen. Dies kann verschiedene Gründe haben, wie beispielsweise begrenzte Budgets für Fortbildungen oder mangelnde Kapazitäten, um interne Schulungen durchzuführen. Insbesondere kleinere Unternehmen stehen vor der Herausforderung, regelmäßige Weiterbildungsmöglichkeiten anzubieten, um die Skill Gap zu verringern.

Vor allem bei älteren Mitarbeitenden, die viele Jahre in ihrem erlernten Beruf arbeiten, kann es eine größere Kluft



¹ Studie McKinsey [\[Link\]](#)

zwischen den geforderten digitalen Fähigkeiten und dem vorhandenen Know-how geben.

Ebenso spielt eine unzureichende Integration von digitalen Kompetenzen in das Bildungssystem eine Rolle. Diese Ursachen erfordern eine ganzheitliche Herangehensweise, die sowohl Unternehmen als auch Bildungseinrichtungen einschließt. Sprich: Schon in der Schule und während des Studiums ist es wichtig, Menschen digitale Skills näher zu bringen.

Skill Gaps: Bremsklotz der Digitalen Transformation

Die Auswirkungen der Skill Gap auf Unternehmen sind vielfältig und können die digitale Transformation erheblich ausbremsen. Insbesondere bei digitalen Fähigkeiten, die für viele Unternehmen entscheidend sind, um wettbewerbsfähig zu bleiben, kann der Mangel an qualifizierten Mitarbeitenden zu erheblichen Problemen führen. **Angestellte ohne ausreichende digitale Kompetenzen können nicht nur die Einführung neuer Technologien behindern, sondern auch die Effizienz und Produktivität des gesamten Unternehmens beeinträchtigen.**

Unternehmen müssen daher ihre Weiterbildungsstrategien überdenken und ihren Mitarbeitenden regelmäßige Schulungen und Fortbildungsmöglichkeiten bieten. Gleichzeitig sollten Bildungseinrichtungen die Integration von digitalen Kompetenzen verstärken, um die nächste Generation von Arbeitskräften besser auf die Anforderungen der digitalen Arbeitswelt vorzubereiten. Nur durch eine ganzheitliche Herangehensweise können Skill Gaps im digitalen Bereich reduziert werden und Unternehmen die vollen Potenziale der digitalen Transformation – und ihrer Mitarbeitenden – ausschöpfen.

Wir wissen, je mehr technologische Intelligenz Einzug nimmt in unsere Arbeitswelten, desto mehr müssen wir darüber hinaus nicht nur die technologischen Skills aufbauen, sondern eben auch [...] wieder die Social Skills in den Vordergrund rücken.

- Dr. Steffi Burkhart, Generationenforscherin

Quick Summary

Unternehmen in Europa und den USA kämpfen mit Skill Gaps, da sie Schwierigkeiten haben, Mitarbeitende mit den erforderlichen Fähigkeiten für die digitale Transformation zu finden. Neue Technologien führen zu Skill Gaps, da viele Mitarbeitende nicht über die nötigen Kenntnisse verfügen, um diese effektiv einzusetzen. Um Skill Gaps zu überwinden, sind ganzheitliche Maßnahmen zur Weiterbildung und Qualifizierung der Arbeitnehmenden erforderlich, um die Integration von digitalen Kompetenzen zu verbessern.

FUTURE SKILLS

Unerlässlich für eine digitale Zukunft

Die Zukunftsperspektive von Unternehmen hängt also maßgeblich von den Fähigkeiten ihrer Mitarbeitenden ab. Diese müssen über die notwendigen Kompetenzen verfügen, um sich an neue Technologien, Arbeitsprozesse und Geschäftsmodelle anzupassen. Die Lösung: sogenannte Future Skills – also Fähigkeiten die künftig von zentraler Bedeutung sind. Welche werden das sein?

Laut eines Reports¹ von McKinsey wird sich die Arbeitswelt stark verändern. So werden Hochlohnberufe in den kommenden Jahren stärker und Niedriglohnberufe weniger gefragt sein. Das wird künftig zahlreiche Übergänge in neue Tätigkeitsbereiche erfordern.

Einen weiteren Aspekt der Veränderungen brachte die Coronapandemie: Die physische Dimension der Arbeit war oft dafür entscheidend, wie schwer oder

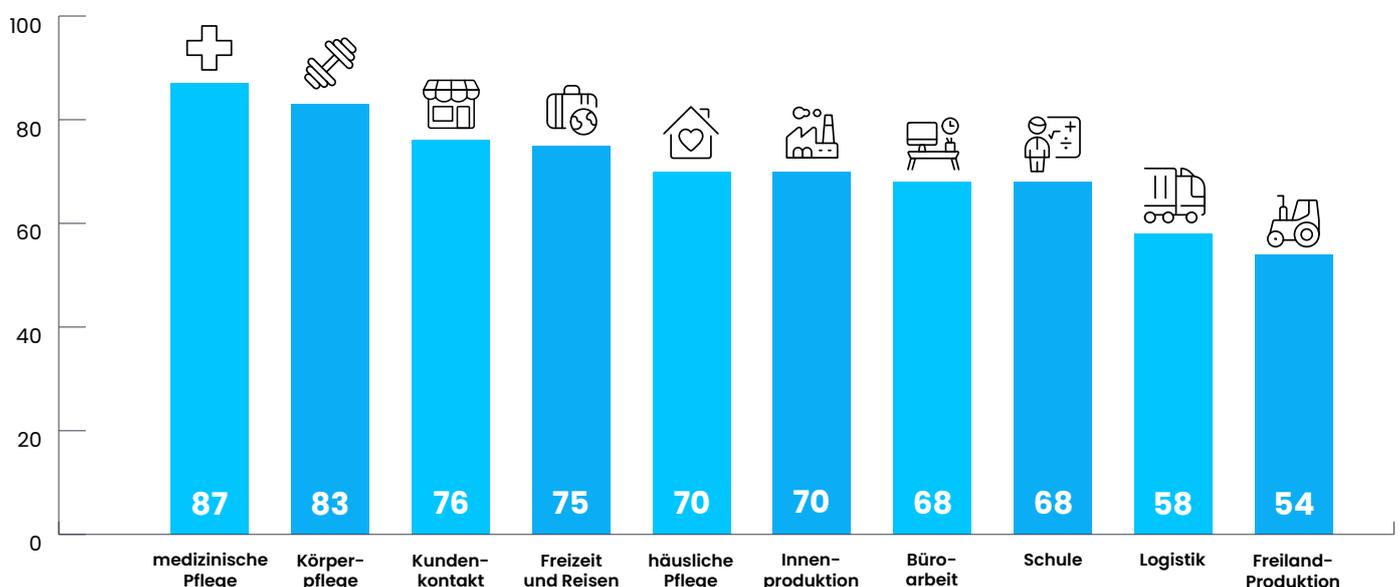
leicht Tätigkeiten während der Pandemie ausgeführt werden konnten. Während der Pandemie wurden die Bereiche mit den höchsten Werten für räumliche Nähe am stärksten beeinträchtigt. Das waren unter anderem die medizinische Versorgung, persönliche Betreuung, Kundendienst vor Ort sowie Freizeit und Reisen. Beschäftigte in diesen Bereichen mussten ihre Arbeitsweisen am stärksten anpassen. Die Digitalisierung spielte hier eine wichtige Rolle als Hilfsmittel, zum Beispiel beim Thema Home Schooling. Daher geht McKinsey davon aus, dass Arbeitsplätze in Arbeitsbereichen mit größerer räumlicher Nähe nach der Pandemie die stärkste Veränderung aufweisen.

Über alle Tätigkeitsbereiche hinweg wirkte die Pandemie als Digitalisierungsbooster. Eine noch stärker digitalisierte Arbeitswelt ist aber für viele eine Herausforderung. Mit den Future Skills sind Ihre Mitarbeitenden jedoch gut aufgestellt.

¹ Report McKinsey [\[Link\]](#)

Arbeitsplätze unterscheiden sich durch ihre räumliche Nähe.

Gesamtbewertung der räumlichen Nähe nach Arbeitsbereich (basierend auf menschlicher Interaktion und Arbeitsumgebung). Die Pandemie beeinflusste Tätigkeiten mit größerer räumlicher Nähe stark und sorgte besonders dort für Veränderungen in puncto Digitalisierung.



Quelle: O*NET OnLine, Employment and Training Administration (ETA), US Department of Labor, US Bureau of Labor Statistics, McKinsey Global Institute analysis

Future Skills Framework: Klassische, transformative, digitale und technische Kompetenzen

Laut McKinsey und Stifterverband² – einer Gemeinschaft von Menschen, Unternehmen und Organisationen, die sich das Thema Future Skills auf die Fahnen geschrieben hat – können diese mittels eines Frameworks in vier verschiedene Bereiche eingeteilt werden. Hier spricht man von klassischen, transformativen, digitalen und technologischen Kompetenzen.

Klassische Kompetenzen: Das Fundament

Sogenannte klassische Kompetenzen sind Teil der nicht-technischen Schlüsselkompetenzen. Sie sind essenziell für den Erfolg des einzelnen Mitarbeitenden, aber auch den von Organisationen. Hierzu zählen unter anderem:

Kritisches Denken: Tanzt Angela Merkel auf dem Bild wirklich mit Obama am Strand? Trägt der Papst tatsächlich eine wuchtige Daunenjacke und Sonnenbrille und macht damit dem coolsten Rapper Konkurrenz? Zukunftstechnologien wie KI sowie Deep Fakes und Informationsüberflutung machen es künftig noch schwerer, den Überblick zu bewahren und Echtes von Unechtem zu unterscheiden. Die Fähigkeit Informationen kritisch zu hinterfragen, wird in Zukunft noch wichtiger werden.

Eigeninitiative: Die Digitalisierung hat einen enormen Einfluss auf die Geschäftswelt und verändert diese kontinuierlich. Eigeninitiative wird so noch essenzieller, um nicht den Anschluss an neue Technologien und Entwicklungen zu verpassen.

Kreativität: Im Zeitalter von KI gewinnt Kreativität noch mehr an Bedeutung. Repetitive und einfach abbildbare Routearbeiten könnten künftig ersetzt werden. Kreative Aufgaben hingegen bleiben weiter eine menschliche Domäne.

Agiles Arbeiten: In Zukunft wird es für Unternehmen noch wichtiger, sich an schnell ändernde Marktbedingungen anzupassen. Dafür benötigen Sie Mitarbeitende, die agile Methoden, insbesondere agiles Arbeiten, beherrschen.

Konfliktfähigkeit: Unter Konfliktfähigkeit versteht man die Fähigkeit, Konflikte auszuhalten und zu



Was versteht man unter Future Skills?

Future Skills – oder auch Zukunftskompetenzen – sind branchenübergreifende Fähigkeiten, die in der sich wandelnden Arbeitswelt von morgen immer wichtiger werden. Meist werden dabei Fähigkeiten und Kompetenzen betrachtet, die in einem Zeitraum von in etwa fünf Jahren an von großer Bedeutung sind. Sie sind essenziell, um in einer sich schnell verändernden Welt erfolgreich und wettbewerbsfähig zu sein.

lösen. In Unternehmen sind Konflikte in den unterschiedlichsten Bereichen möglich. Der Umgang mit ihnen beeinflusst künftig die Wettbewerbsfähigkeit entscheidend. Schwelende Konflikte blockieren die Weiterentwicklung und führen oft zu Demotivation. Das wird immer wichtiger, denn: Ein schnelles Tempo bei der Weiterentwicklung wird in Zukunft noch essenzieller für den Unternehmenserfolg sein.

Dialogfähigkeit: Konflikte im Vorfeld zu vermeiden hilft ebenfalls dabei, nicht unnötig Ressourcen zu verschwenden. Dialogfähigkeit gewinnt daher genauso an Bedeutung. In einer immer komplexeren Welt unterstützt sie auch dabei, unterschiedliche Perspektiven zusammenzubringen und so Lösungsansätze für vielschichtige Herausforderungen zu entwickeln.

Digitale Schlüsselkompetenzen:

Unter digitalen Kompetenzen versteht man Fähigkeiten, die dabei helfen, sich in einer digitalen Umwelt zurechtzufinden. Wichtig sind dabei:

Digitale Kollaboration: Darunter versteht man die effektive Zusammenarbeit mittels Kollaborationstools.

Digital Literacy: Ein immer größerer Teil unseres privaten wie beruflichen Lebens spielt sich im Digitalen ab. Umso größer die Möglichkeiten digitaler Technologien werden, umso wichtiger wird auch die

2 Stifterverband Website [\[Link\]](#)

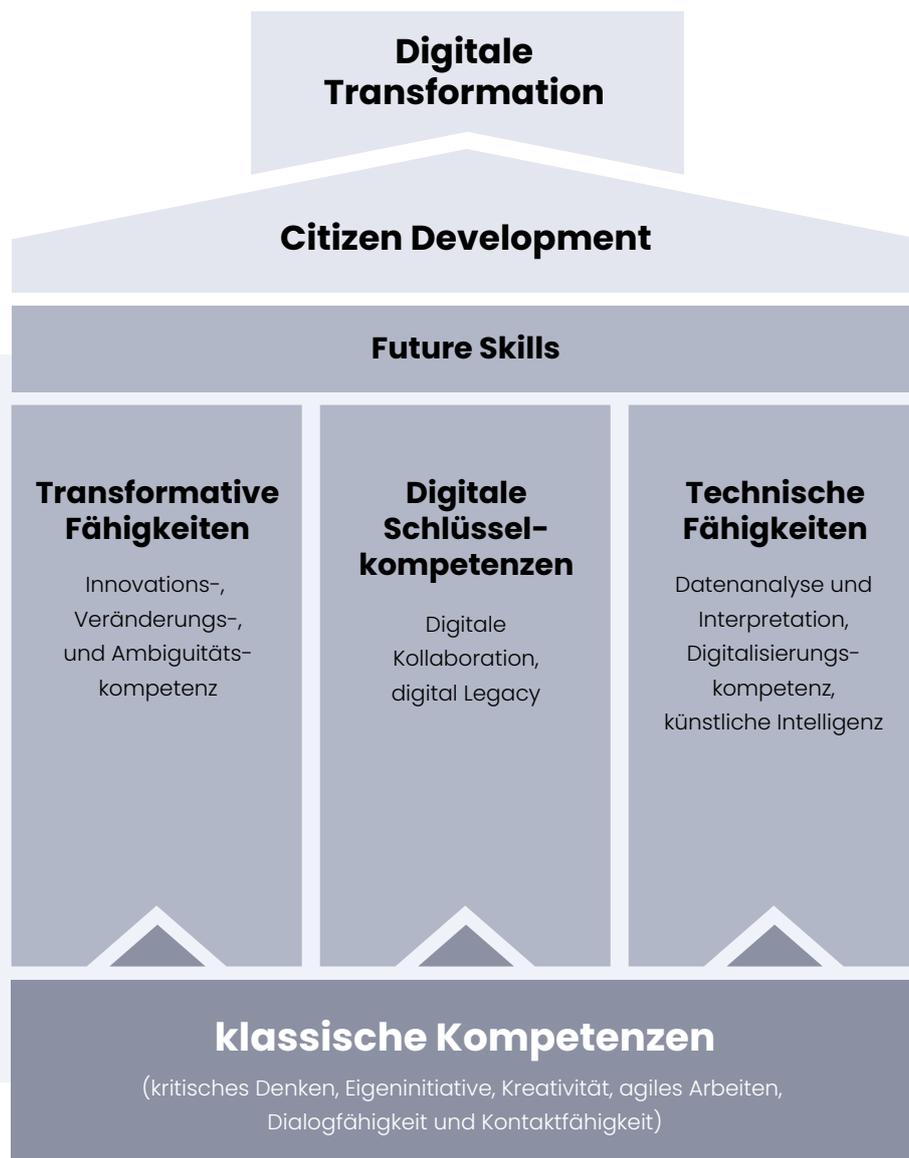
sogenannte Digital Literacy. Darunter versteht man das Beherrschen grundlegender digitaler Kompetenzen. Dazu gehört unter anderem der Umgang mit gängiger grundlegender Software, aber auch eine gewisse Sensibilität mit persönlichen Daten und Sicherheitsrisiken im digitalen Raum.

Digitales Lernen: Der erfolgreiche Wissenserwerb wird in Zukunft verstärkt Kompetenzen im Bereich des digitalen Lernens voraussetzen. Ein gutes Verständnis digitaler Informationen sowie die Deutung digitaler Quellen wird dabei immer wichtiger. Wer den Aufbau von Wissen mittels digitaler Formate beherrscht, profitiert von unzähligen neuen Möglichkeiten des Wissenserwerbs und ist so klar im Vorteil.

Transformative Fähigkeiten:

Transformative Fähigkeiten sind nicht-technische Kompetenzen, die notwendig sind, um Veränderungen voranzutreiben.

Innovationskompetenz: Um wettbewerbsfähig zu bleiben wird es noch wichtiger, innovativ zu sein und ein Team zu haben, das neue Impulse setzen kann. Das Hinterfragen von Bestehendem und das Umsetzen neuer Ideen spielen dabei eine entscheidende Rolle. Zum einem wird dadurch die Zukunftsfähigkeit von Unternehmen verbessert. Zum anderen können Sie so besser auf neue Herausforderungen reagieren (zum Beispiel Cyberangriffe, Änderungen von Lieferketten).



Veränderungskompetenz:

Empfinden Ihre Mitarbeitenden Veränderungen als spannende Herausforderungen oder als Bedrohung? Eine positive Einstellung gegenüber Wandel und die Fähigkeit, mit diesem umzugehen, werden auch in Zukunft von Vorteil sein.

Ambiguitätskompetenz:

Unter Ambiguitätskompetenz versteht man die Fähigkeit, widersprüchliche und mehrdeutige Situationen zu erkennen und damit umzugehen. Gerade in einer sich immer schneller wandelnden Welt ist dies essenziell.

Technologische Fähigkeiten:

Egal ob Big Data, KI oder Automatisierung – der kompetente Umgang mit Technologie wird in Zukunft entscheidend für den Unternehmenserfolg sein. Deshalb gibt es zahlreiche technologische Fähigkeiten, die als Future Skills eine große Rolle spielen werden. Darunter versteht man die Kompetenzen, Wissen mittels Technologie effektiv in bessere Produkte, bessere Prozesse und einer besseren Organisation zu übersetzen:

Datenanalyse und -interpretation:

Die Analyse und Auswertung großer Datenmengen (Big Data) zur Unterstützung einer faktengestützten Entscheidungsfindung wird noch stärker an Bedeutung gewinnen.

Die wichtigsten Skills, um in der Zukunft erfolgreich zu sein, sind: open minded zu sein und zu respektieren, dass jeder in seiner Persönlichkeit unterschiedlich ist. Wir brauchen unterschiedliche Persönlichkeiten, um gemeinsam die Zukunft zu gestalten.

- Dr. Eva Brandt, Expertin für Potentialanalysen

Digitalisierungskompetenz:

Der Umgang mit Digitalisierungstools wird immer wichtiger. Hier sind aber nicht mehr zwangsweise Programmierkenntnisse nötig und Digitalisierungsvorhaben können bereits auch ohne diese umgesetzt werden.

Künstliche Intelligenz:

Künstliche Intelligenz ist spätestens seit ChatGPT auch in IT-ferneren Kreisen ein Trendthema. Künstliche Intelligenz kann immer öfter ohne spezielle Kenntnisse genutzt werden. Wer effektiv mit Prompts umgehen kann, sichert sich so in Zukunft in verschiedensten Branchen einen Wettbewerbsvorteil.

Quick Summary

Future Skills sind branchenübergreifende Fähigkeiten und Kompetenzen, die in der sich wandelnden Arbeitswelt von großer Bedeutung sind. Sie sind essenziell, um sich an neue Technologien, Arbeitsprozesse und Geschäftsmodelle anzupassen. Diese Fähigkeiten lassen sich in klassische, transformative, digitale und technische Kompetenzen einteilen. Klassische Kompetenzen umfassen kritisches Denken, Eigeninitiative, Kreativität, agiles Arbeiten und Konfliktfähigkeit. Digitale Kompetenzen beinhalten digitale Kollaboration, Digital Literacy und digitales Lernen. Transformative Fähigkeiten umfassen Innovationskompetenz, Veränderungskompetenz und Ambiguitätskompetenz. Technologische Fähigkeiten beziehen sich auf Datenanalyse und -interpretation, Digitalisierungskompetenz und Künstliche Intelligenz.

ERFOLGREICH GEGEN SKILL GAPS

Klassische Ansätze

Führungskräfte stehen vor der Herausforderung, in ihrem Unternehmensbereich Kompetenzen in puncto Digitalisierung aufzubauen, Mitarbeitenden dabei zu helfen, Fähigkeiten zu erlernen oder neue zu rekrutieren. Dafür gibt es verschiedene klassische Ansätze:

Capabilities aufbauen

Fort- und Weiterbildungen: Externe Kurse ermöglichen den Erwerb digitaler Fähigkeiten. Ihre Teammitglieder profitieren dabei auch vom externen Austausch.

Interne Schulungen: Interne Schulungen vermitteln projekt- oder bereichsspezifische digitale Fähigkeiten. Ein großer Vorteil: Sie kennen Ihre Mitarbeitenden und deren Schwächen am besten.

Mentoring: Technikaffine Mitarbeitende können anderen ihre Kenntnisse vermitteln. In der vertrauensvollen Atmosphäre zwischen Mentor und Lernendem, ist letzterer weniger gehemmt, Wissenslücken zuzugeben.

Externe Dienstleister: Das Outsourcen von digitalen Projekten an Externe ist ebenfalls möglich. Diese bringen zudem eine neue Perspektive mit.

Potentialanalyse: Oft steckt noch einiges an unentdecktem Potential in Ihren Mitarbeitenden. Finden Sie dieses und helfen Sie dabei, es auszubauen.

Talente finden und halten

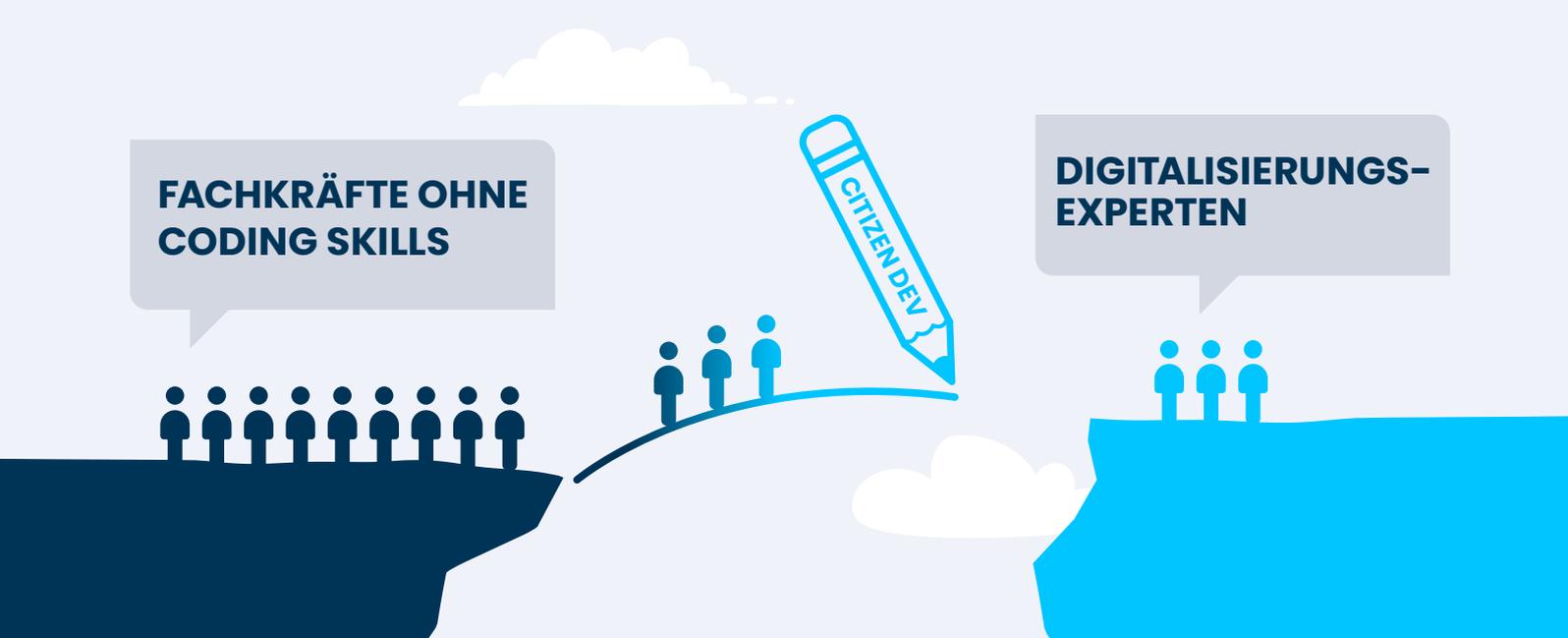
Career Change ermöglichen: Manchmal stellt sich heraus, dass Mitarbeitende in einer anderen Position innerhalb des Unternehmens besser aufgehoben sind. Organisationen können Mitarbeitenden ermöglichen, sich in einer anderen Rolle auszuprobieren. Das hilft, loyale Beschäftigte zu halten.

Überdenken der Recruiting-Strategie: Nutzen Sie bisher nur konventionelle Kanäle, wie Jobbörsen, um neue Mitarbeitende zu gewinnen? Überdenke Sie, ob Sie für Ihr Recruiting auf Plattformen wie TikTok und Job-Apps zurückgreifen. Oft sind zudem die Einstiegshürden hoch. Hier kann es Sinn machen, sich in der Stellenbeschreibung auf die wesentlichen Aspekte zu fokussieren.

Passendere Kandidaten anziehen: Umso passgenauer Sie Positionen besetzen, umso besser vermeiden Sie Skill Gaps. Dazu ist es wichtig, dass Sie Bewerbern von Anfang an ein klares Bild der Rolle vermitteln. So ziehen Sie geeignete Kandidaten an. Durch Assessment-Center und Arbeitsproben können die Bewerber fachlich besser eingeschätzt werden.

Erweiterung des Talentpools: Prüfen Sie die Möglichkeit von Remote-Work. Ein wichtiger Vorteil davon: Damit erweitern Sie den Bewerber-Pool über die regionale Ebene hinaus.

Viele Unternehmen greifen bisher auf diese klassischen Ansätze zurück, um digitale Kompetenzen in ihrer Organisation aufzubauen. Auch wenn diese Ansätze bereits einiges bewirken können, stoßen sie immer wieder an ihre Grenzen. Deshalb ist es wichtig, neue Wege zu finden, um den Anforderungen der digitalisierten Welt gerecht zu werden.



**FACHKRÄFTE OHNE
CODING SKILLS**

DIGITALISIERUNGSEXPERTEN

DIE LÖSUNG DES DILEMMAS

Digital Empowerment durch Citizen Development

Technologische Fähigkeiten sind der Schlüssel zur Bewältigung vieler aktueller Herausforderungen. Greifen die klassischen Ansätze, mit denen Angestellte ihre Fähigkeiten erweitern können, nicht, gibt es noch eine weitere Methode. Das sogenannte Citizen Development ermöglicht es Mitarbeitenden mit No Code und Low Code ihre Ideen für Apps umzusetzen.

Dafür benötigen sie keine – oder im Falle von Low Code nur geringe – Programmierkenntnisse. Das entlastet die IT-Abteilung und befähigt die Angestellten, sich trotz mangelnder digitaler Skills aktiv einzubringen und die Digitalisierung des Unternehmens voranzutreiben.

Die Demokratisierung der IT

Bisher wurden technologische Skills bei der App-Entwicklung ausschließlich der IT-Abteilung zugeordnet. Trotz der massiven Steigerung der Entwicklungsgeschwindigkeit und der damit verbundenen Effizienzgewinne übersteigt der Bedarf an digitalen Lösungen bei Weitem die IT-Kapazitäten. **Mit klassischer Softwareentwicklung allein ist dem steigenden App-Bedarf nicht Herr zu werden. Citizen Development ist hier das Mittel der Wahl: „die Brücke“ zur Demokratisierung der**

IT. Citizen Development ermöglicht einer deutlich größeren Anzahl an Mitarbeitenden die aktive Teilhabe an der digitalen Transformation.

Die IT-Funktion kann nicht die einzige Quelle für Technologie sein. CIOs müssen einen besseren Zugang zu IT-Werkzeugen, Daten und Fachwissen ermöglichen.

- Irving Tyler, Research Vice President beim Marktforschungsunternehmen Gartner

Quick Summary

Citizen Development ermöglicht Mitarbeitenden mit geringen oder gar keinen Programmierkenntnissen, ihre Ideen für Apps umzusetzen und sich aktiv an der Digitalisierung des Unternehmens zu beteiligen. Dadurch entlastet es die IT-Abteilung und fördert die Demokratisierung der IT. Technisch versierte Mitarbeitende aus verschiedenen Fachbereichen können selbstständig Anwendungen entwickeln, wodurch der steigende Bedarf an digitalen Lösungen effizienter gedeckt werden kann.

CITIZEN DEVELOPMENT

Das sind die 7 größten Vorteile für Ihr Team

Empowern von Mitarbeitenden

Mit Citizen Development kann Ihr Team unabhängig von Programmierkenntnissen eigene digitale Lösungen umsetzen und so die Digitalisierung selbständig vorantreiben. Das stärkt die Handlungskompetenz und somit die Zufriedenheit und das Engagement.

Eigenständigkeit der Fachbereiche

Citizen Development hilft dabei, unabhängiger von der IT-Abteilung und schneller zu werden. Lange Wartezeiten, ausführliche - wenn auch berechtigte - Lasten- und Pflichtenhefte, sowie zahlreiche Iterationen bremsen die klassische Softwareentwicklung oft aus. Citizen Developer leisten so einen wichtigen Beitrag für eine schnellere digitale Transformation.

Steigerung der Agilität

Durch Citizen Development können Unternehmen schnell auf den digitalen Wandel reagieren und Anwendungen erstellen, die den sich ändernden Anforderungen entsprechen. Die Fachabteilungen können selbständiger und so viel kurzfristiger auf neue Erfordernisse reagieren.

Innovationsfähigkeit

Mitarbeitenden haben die Möglichkeit, mittels No Code eigenständig digitale Lösungen zu entwickeln. Citizen Development fördert so die Innovationsfähigkeit Ihres Teams. Rapid Prototyping lässt sich beim Citizen Development problemlos umsetzen. App-Entwürfe können so einfach ausprobiert und Stück für Stück verbessert werden. Das fördert die Innovationsfreudigkeit der Mitarbeitenden. Dadurch dass sich einzelne

Fachabteilungen beim Citizen Development direkt mit der Digitalisierung von Prozessen auseinandersetzen, stellen sie diese fast automatisch auf den Prüfstand. So entwickeln sie ein besseres Prozess-Mindset. Dies dient ebenfalls der Innovationsfähigkeit.

Wir brauchen Citizen Developer, die ihre Arbeitsumgebung selbst nach Bedarf digitalisieren.

- Oliver Gürtler, Leiter Mittelstandsgeschäft
Microsoft Deutschland

Bessere Zusammenarbeit

Citizen Development fördert den Austausch und die Kooperation zwischen den Abteilungen. Sie können so – unabhängig von ihrem IT-Kennnisstand – unkompliziert zusammen an digitalen Lösungen für ihre jeweiligen Prozesse arbeiten.



Wettbewerbsfähig trotz IT-Fachkräftemangel

Die Marktforscher von Gartner prognostizieren, dass in großen Unternehmen Ende 2023 bereits viermal so viele Citizen Developer wie klassische Entwickler be-

schäftigt sein werden. Schaffen es Unternehmen, ihr Potential an Citizen Developern zu nutzen, ist dies ein großer Wettbewerbsvorteil. Zudem geht das Analystenhaus davon aus, dass Unternehmen mit Citizen Developern über mehr als 33 % mehr Innovationskraft verfügen.

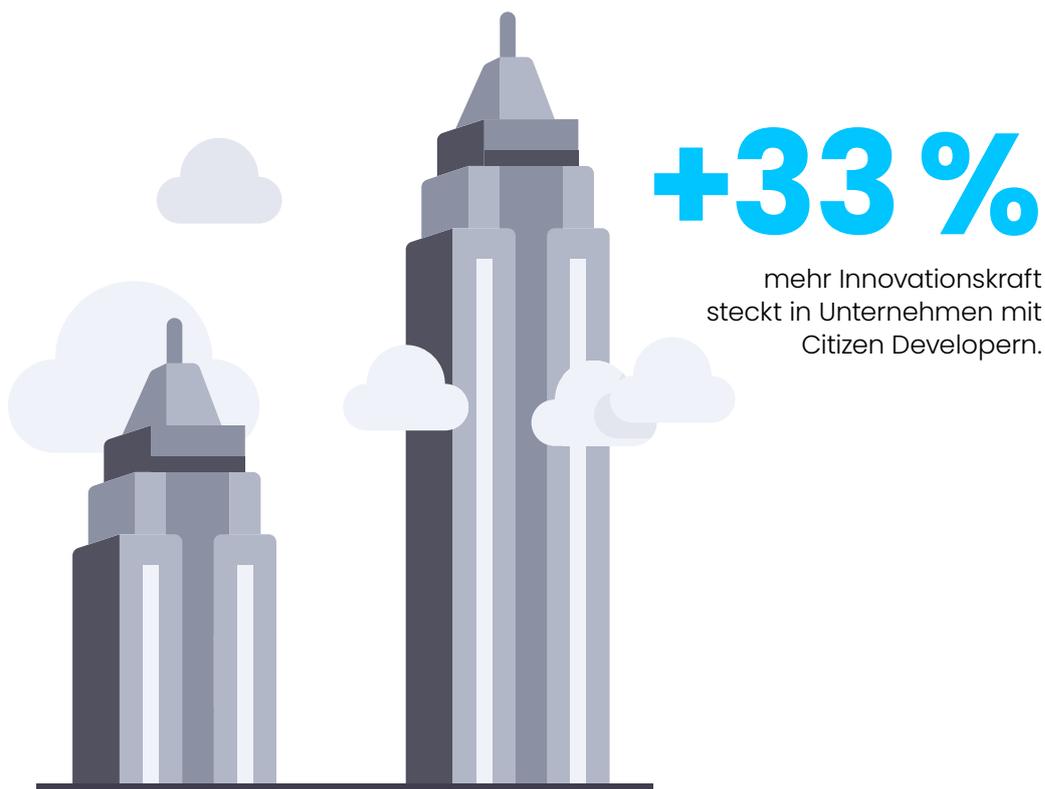


Quick Summary

Citizen Development sorgt für mehr motivierende Eigenständigkeit der Fachbereiche. Diese werden so agiler und innovationsfreudiger. Zudem werden IT-Abteilungen entlastet und die Zusammenarbeit zwischen IT und Fachbereich verbessert. Dadurch werden Unternehmen noch wettbewerbsfähiger.

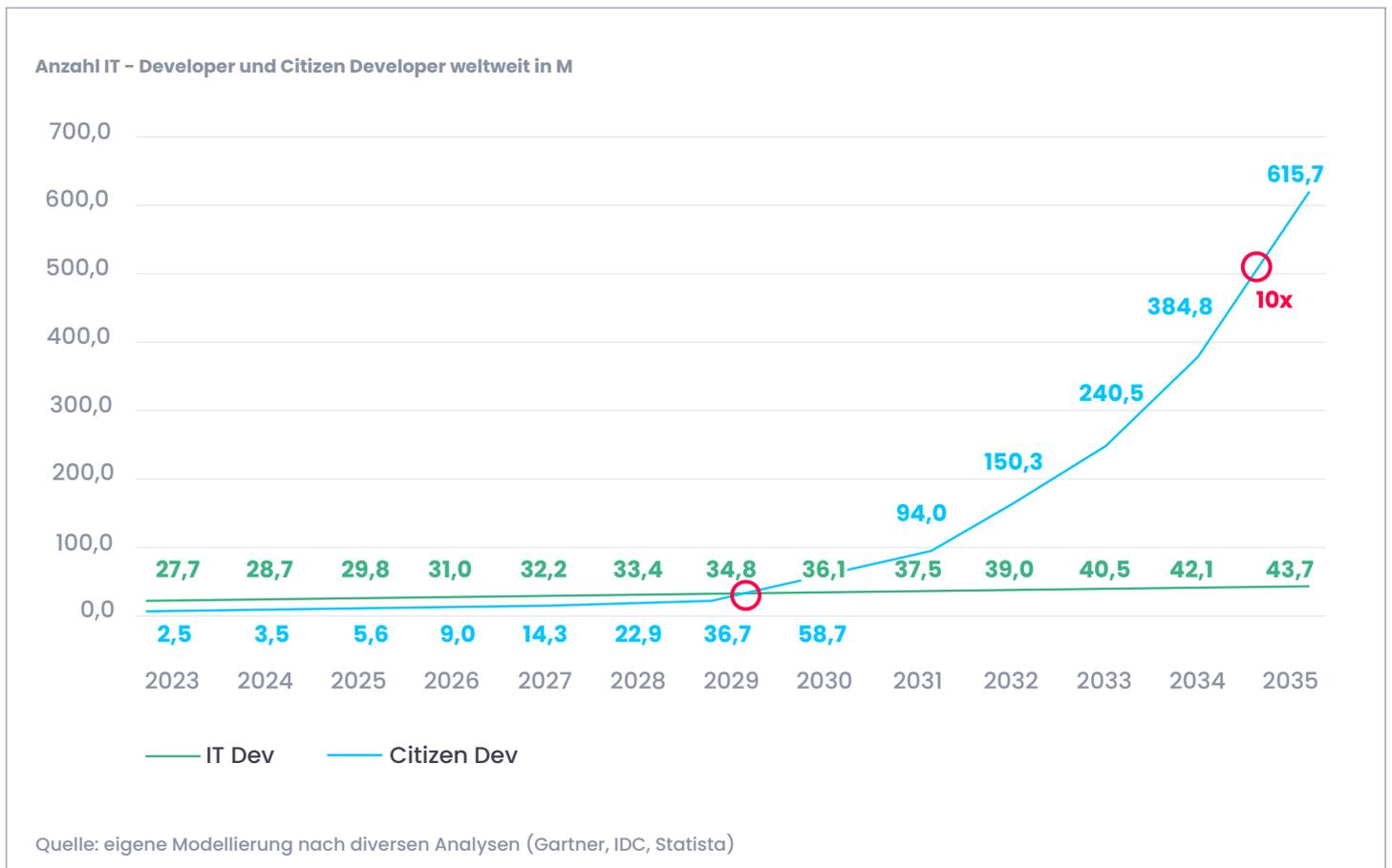
Entlastung der IT

Die IT-Abteilungen werden durch Citizen Development entlastet und können sich so besser auf hochkomplexe, unternehmenskritische Prozesse konzentrieren.



EINE BEWEGUNG MIT ENORMEM POTENTIAL

In den kommenden Jahren wird das Phänomen Citizen Development stark an Bedeutung gewinnen: Hochrechnungen gehen davon aus, dass es 2029 ebenso viele Citizen Developer wie klassische Softwareentwickler geben wird. 2035 werden es voraussichtlich 10-mal so viele sein.



Die Einsatzmöglichkeiten von Citizen Development und No Code

Citizen Development ist praktisch in allen Branchen und Unternehmensbereichen einsetzbar. Sei es bei Banken, wenn die Mitarbeitenden digitale Protokolle für Kundengespräche erstellen oder bei Rettungsdiensten, die Apps zur Erfassung von Geräten wie beispielsweise Defibrillatoren bauen. In Lagerhallen lassen sich überdies beispielsweise durch selbsterstellte Anwendungen die Warenein- und -ausgänge besser erfassen.

Mit Citizen Development können Unternehmen besonders den riesigen Bedarf an Fachbereichs-Apps decken. Diese sind in der Regel weder unternehmenskritisch noch hochkomplex.

Insbesondere in Verbindung mit No-Code-Tools entfaltet der Ansatz seine Wirkung. Für diese Werkzeuge benötigen Anwender tatsächlich keine einzige Zeile Software-Code. Stattdessen werden auf grafischen Oberflächen vordefinierte Module per Drag & Drop zu digitalen Lösungen kombiniert.

Prozessdigitalisierung mit smapOne

smapOne bietet eine solche No-Code-Plattform, über die sich auf einfache und spielerische Weise eigene Apps erstellen lassen. Gerade in folgenden Bereichen bauen Citizen Developer besonders häufig Apps mit smapOne. Hier einige Beispiele:

Logistik: Protokolle für Warenein- und Ausgang oder Schadenserfassung

Maschinenbau/Service: Stundennachweis oder Reklamationsdokumentation

Bauwirtschaft: Materialbestellungen oder Protokollierung der Arbeitssicherheit

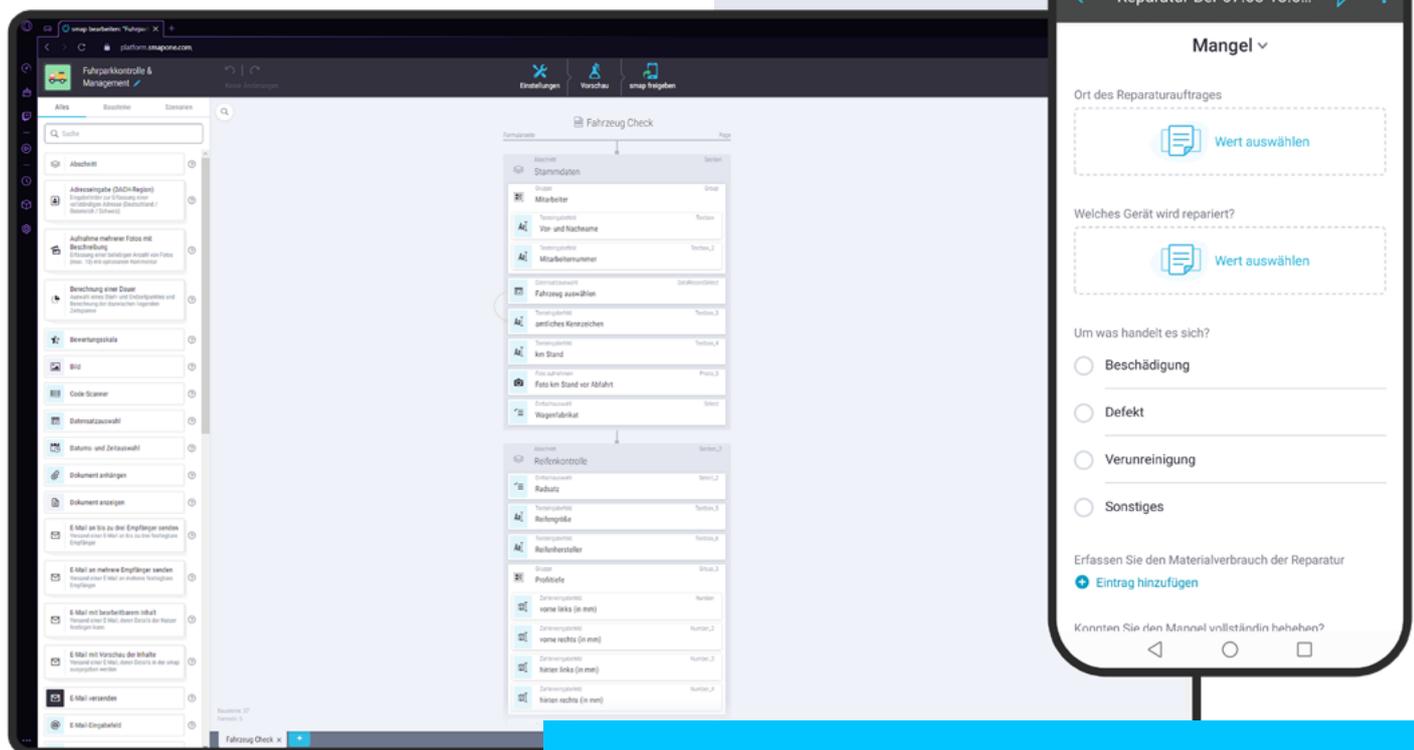
Facility Management: Checklisten oder Feedback-Bögen

Energieversorgung: Digitale Protokolle der Kundengespräche oder Zählerstandserfassung

Mit einer Vielzahl an Modulen – von der Texterfassung, über Checkboxen bis hin zum Zeitstempel – lassen sich unterschiedlichste digital Prozesse abbilden. Die Mitarbeitenden bauen ihre Apps anhand der Module selbst und ohne Programmierkenntnisse, um ihre Prozesse zu optimieren.

Quick Summary

2035 wird es voraussichtlich 10-mal so viele Citizen Developer wie klassische Entwickler geben. Citizen Development schafft besonders bei den Fachbereichs-Apps eine große Entlastung. Der Bedarf an diesen ist riesig. Mit der No-Code-Plattform smapOne lassen sich diese Apps schnell und unkompliziert per Drag-and-Drop umsetzen.



Jetzt kostenlos testen

smapOne können Sie ohne Risiko und Verpflichtung testen.

Mehr erfahren Sie [hier!](#)



CITIZEN DEVELOPMENT UND KI

Citizen Development mit No-Code-Tools kann somit beim Thema Skill Gap mit der Schlüssel zum Erfolg sein. Nochmal ganz neue Möglichkeiten ergeben sich aber durch die Kombination von Citizen Development und KI. AI-assisted-Citizen-Development bietet zahlreiche Optionen, Ihr Unternehmen fit für die Digitalisierung zu machen.

smapOne realisiert das mit dem smapifier. Das Konzept: Die Vorteile von Citizen Development und KI werden kombiniert. Textbasiert und dialogisch entstehen **in kürzester Zeit erste App-Entwürfe**, die per Drag-and-Drop optimiert werden. Die selbständige Entwicklung von Apps wird so noch deutlich einfacher und schneller. Die Nutzer profitieren außerdem von der **"Prozesskenntnis" der KI**: Möchte der Anwender eine App zur Baustellendokumentation entwickeln, erstellt diese einen Entwurf auf Basis bereits bestehender Baustellendokumentationen.



Erfahren Sie mehr!

Neugierig geworden, was mit Citizen Development und KI alles möglich wird?

Mehr lesen Sie [hier](#)!

Quick Summary

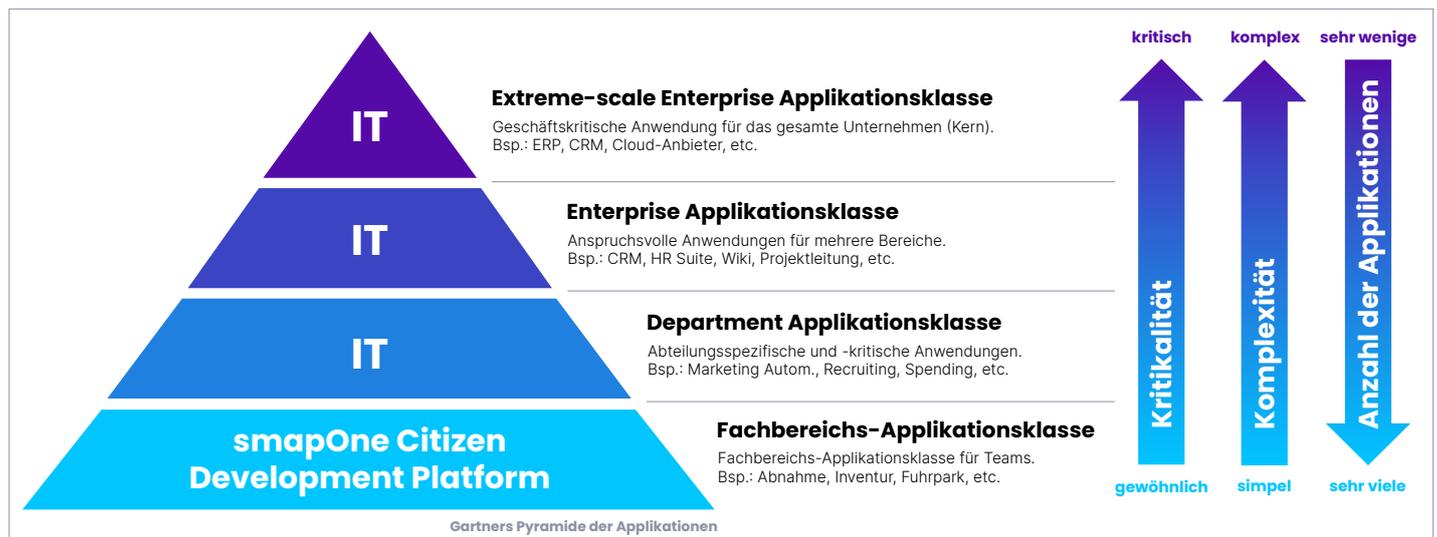
AI-assisted-Citizen-Development kombiniert die Stärken von Citizen Development und Künstlicher Intelligenz. Mitarbeitende, die diese beiden Technologien beherrschen und über die nötigen Future Skills verfügen, sind wahre Digitalisierungstreiber.

FAZIT

Eine gute **Planung** und strukturiertes Vorgehen ist auch beim Citizen Development essenziell. Achten Sie aber auch darauf, diese **in einem zeitlich eng begrenzten Rahmen** zu halten. Denn: **Citizen Development lebt auch vom Ausprobieren und Verbessern!** So digitalisieren Sie schnell und ohne große technische Hürden Prozesse in Ihrem Unternehmen.

Mit dem richtigen "Werkzeugkasten" sind Sie also gut gerüstet: Future Skills, Citizen Development und auch KI sind drei zentrale Zutaten für eine erfolgreiche Digitale Transformation. Herausforderungen wie Skill Gaps, Fachkräftemangel und Co können sie so zukünftig viel erfolgreicher bewältigen. Legen Sie jetzt los und helfen Ihrem Team dabei, zu Digitalisierungsexperten zu werden!

Experten digitalisieren ihren eigenen Fachbereich



Jetzt starten und erfolgreich digitalisieren!

Wir informieren Sie gerne im persönlichen Gespräch, wie Sie Citizen Development implementieren und Ihr Unternehmen fit für eine digitale Zukunft machen. Kontaktieren Sie uns [hier](#) oder unter:

+49 (0)511 - 3673 4000 beratung@smapone.com

DIGITAL POWER TO THE PEOPLE

smapOne AG

Freundallee 11a
30173 Hannover

Tel.: +49 (0)511 - 36 73 4000

E-Mail: beratung@smapone.com

