



# DIGITAL READYMENT

Die digitalen Kompetenzen der Mitarbeiter sind ein elementarer Erfolgsfaktor für zukunftsorientierte Unternehmen. Aber wie kann digitale Kompetenz bestimmt, ermittelt und entwickelt werden?

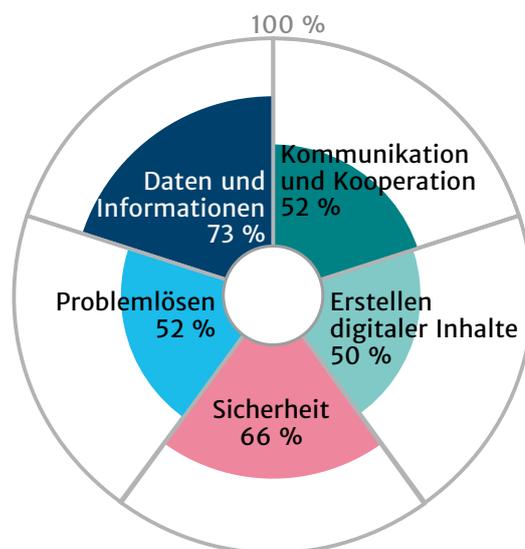
Die Lösung: **Digital Readyment**.

Mit dieser Methode analysieren Sie den digitalen Reifegrad Ihrer Mitarbeiter, um sie dann gezielt zu fördern. Neben der Analyse und der Qualifizierung stellt die Beratung das dritte Glied in der Leistungskette dar.

## ANALYSE TRIFFT QUALIFIKATION SCHRITT I: ANALYSE

### Ebene 1:

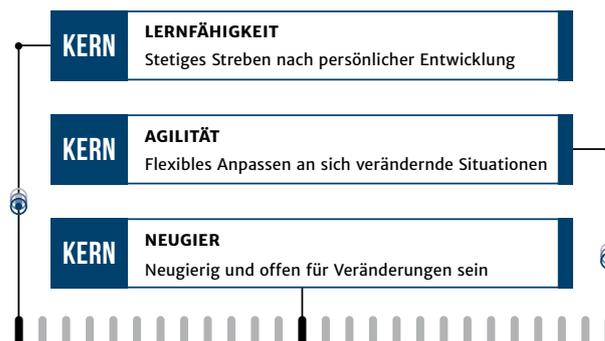
Auf der Basis einer Selbsteinschätzung wird der Status Quo in Bezug auf das digitale Skillset (IT-Anwenderkompetenz) der Mitarbeiter ermittelt als wichtige Voraussetzung, die Anforderungen des digitalen Wandels zu bewältigen. Der Skillset-Test wurde eigens entwickelt und orientiert sich an den fünf Teilkompetenzen des europäischen Referenzrahmens für digitale Kompetenzen.



Beispielauswertung des Skillset-Tests

### Ebene 2:

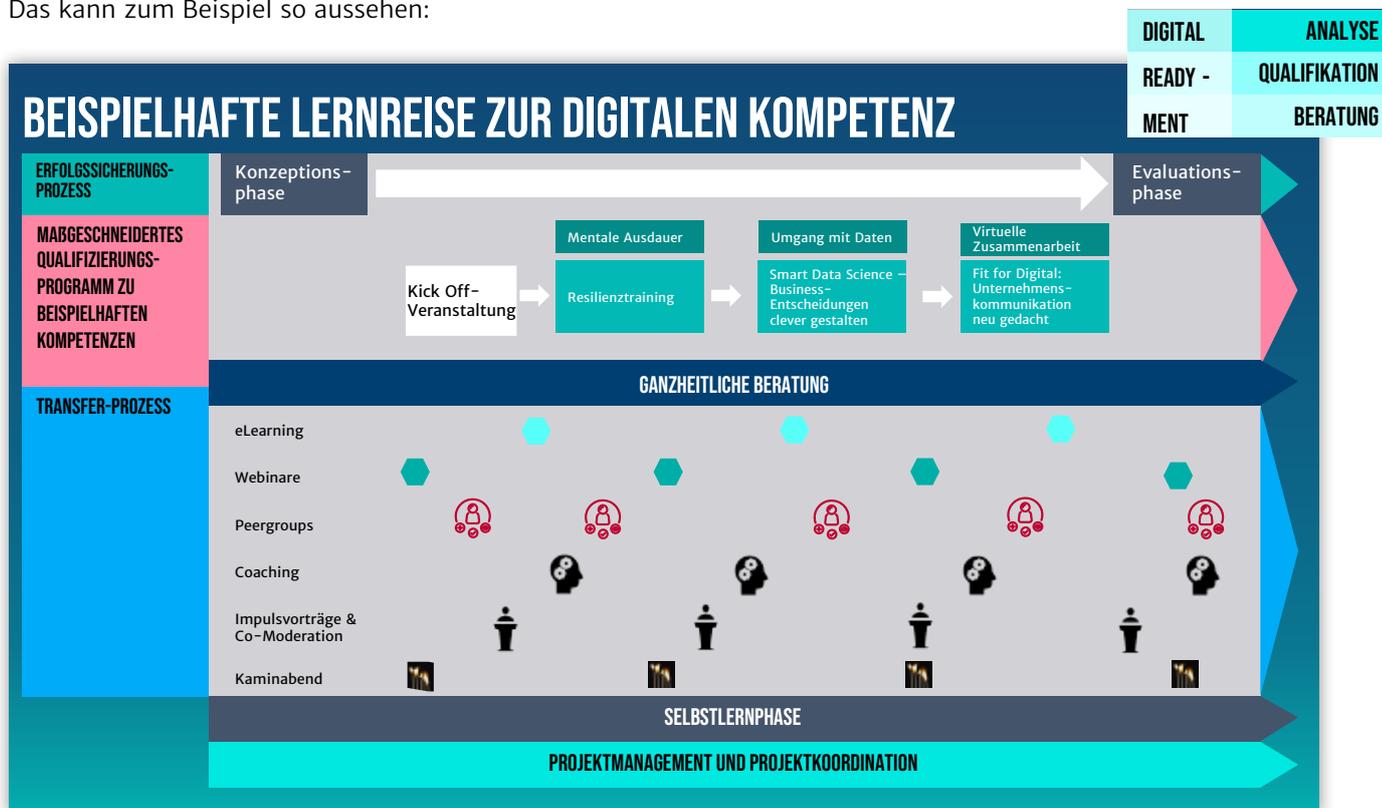
Eine weitere Selbsteinschätzung nehmen die Mitarbeiter in Bezug auf ihr digitales Mindset vor. Dieser Mindset-Test wurde vom internationalen Marktführer webbasierter Tests Aon's Assessment Solutions (ehemals cut-e) entwickelt und ermittelt die individuellen Ausprägungen der Mitarbeiter in den Kompetenzfeldern Lernfähigkeit, Agilität und Neugier. Darüber hinaus werden 8 Teilkompetenzen erfasst: Digitale Kommunikation, virtuelle Zusammenarbeit, strategisches Lösungsdenken, Umgang mit Daten, Streben nach Erfolg, unternehmerisches Denken, mentale Ausdauer und Coaching Mindset.



Beispielauswertung der Haupt-Kompetenzfelder

## SCHRITT II: QUALIFIKATION

Basierend auf den Testergebnissen erhalten Ihre Mitarbeiter ein maßgeschneidertes Entwicklungsprogramm, um ihre digitalen Kompetenzen aufzubauen und zu vertiefen. Damit sind sie den Anforderungen durch die digitale Transformation im Unternehmen optimal gewachsen. Die Qualifikation findet statt in Form einer Kombination von Workshops, Trainings, Webinaren, eLearnings, Blended Learnings oder Coachings. Das kann zum Beispiel so aussehen:



## SCHRITT III: GANZHEITLICHE BERATUNG

Das optimale Zusammenspiel zwischen Mind- und Skillset auf der Seite der Mitarbeiter sowie dem Toolset des Unternehmens ist Ziel der begleitenden Beratung. Dieser Service stellt auch sicher, dass erfolgskritische interne und externe Anforderungen an das Unternehmen berücksichtigt werden.



**TRETEN SIE  
MIT UNS  
IN KONTAKT**



**Dr. Claudia Schmidt-Rathjens**  
Consultant Entwicklungsprogramme  
@ evolve@haufe-akademie.de  
☎ 0761 898 4060