



E-BOOK

Data Literacy meister

4 Schritte zum strategischen Aufbau von Datenskills



Unternehmen sammeln mehr Daten als je zuvor.

Trotzdem fällt es den meisten Unternehmen immer noch schwer, all diese Daten sinnvoll zu nutzen. Aus diesem Grund sind Datenskills zu einer begehrten Fähigkeit geworden.

Um wettbewerbsfähig zu bleiben, müssen Unternehmen einen Weg finden, ihren Mitarbeitern Daten-skill zu vermitteln. Dazu gehört zu verstehen, warum Datenskills wichtig sind, wie Datenkompetenz für jeden einzelnen Mitarbeitenden aussieht und wie man eine datengetriebene Unternehmenskultur etablieren kann.

In diesem E-Book finden Sie alle Antworten und erfahren, wie Sie in 4 Schritten Datenskills in Ihrem Unternehmen strategisch aufbauen können.

Viel Spaß beim Lesen!



Nico Broers

Dr. Nico Broers
Learning Strategist | edyoucated GmbH



Table of Contents

- 02** Warum mehr Daten nicht mehr Wissen bedeuten
- 03** Definition von Datenskills
- 04** Warum die Datentransformation nur breitflächig gelingt
- 05** 4 Schritte zum strategischen Aufbau von Datenskills



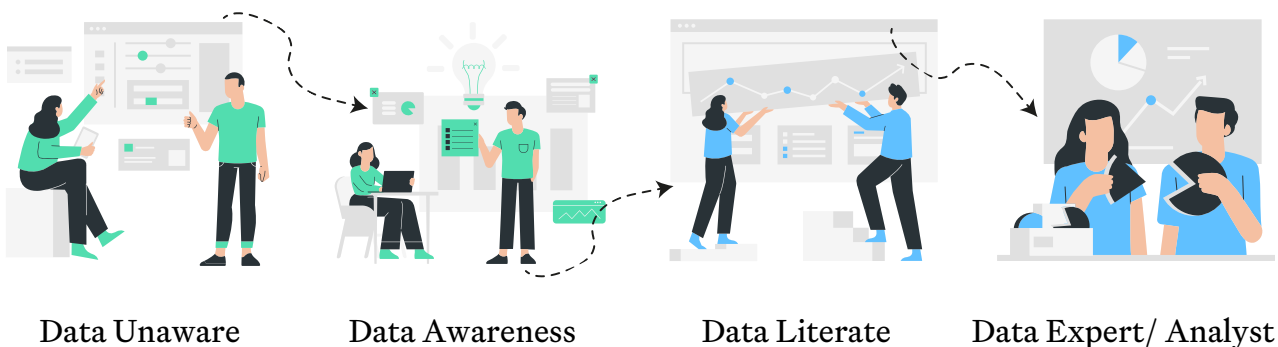
Mehr Daten bedeutet mehr Wissen - oder doch nicht?

Unternehmen aller Branchen sammeln dank kostengünstiger, cloudbasierter und einfach zu implementierenden Systemen mehr Daten als je zuvor. Aus diesem Grund verfügen viele Unternehmen bereits heute über ein Data Warehouse oder einen Data Lake. Denn Daten ermöglichen es Unternehmen bessere Entscheidungen zu treffen, Transparenz zu schaffen, Prozesse zu optimieren, Produktivität zu steigern und höhere Gewinne zu erzielen.

Eine von Gartner durchgeführte Studie hat bestätigt, dass der Aufbau einer datengetriebenen Unternehmenskultur das Wirtschaftswachstum eines Unternehmens um das Dreifache steigern kann.

Aber es gibt ein Problem:

Obwohl mehr Daten als je zuvor zur Verfügung stehen, ist ein Großteil der Mitarbeitenden nicht in der Lage, diese sinnvoll zu nutzen. Ein Blick auf die Fakten zeigt, dass die meisten Unternehmen immer noch Schwierigkeiten haben, Fähigkeiten für den Umgang mit Daten effektiv aufzubauen. Laut einer Studie von HBR halten 90% der Führungskräfte flächendeckende Datenskills entscheidend für den Geschäftserfolg, aber nur 25% der Mitarbeitenden sind von ihren Fähigkeiten überzeugt. Deshalb erkennen immer mehr Unternehmen die Notwendigkeit, Daten- und Analysefähigkeiten breitflächig aufzubauen.





Aber was genau sind eigentlich Datenskills?

Bis vor einigen Jahren waren Datenskills meist nur für Mitarbeitende relevant, deren Kernaufgaben im Datenbereich oder der IT liegen. Im Laufe der Zeit, haben sich fundamentale Datenskills jedoch immer mehr zu einer generellen, beruflichen Fähigkeit auch für Nicht-Experten entwickelt. Ob Marketing, Vertrieb, Personal oder Projektmanagement, die Berührungspunkte mit Daten nehmen stetig zu und das darin enthaltene Potenzial ist enorm.

Zudem ermöglichen moderne Tools vor allem aus dem Bereich der Business Intelligence, immer mehr Daten zu sammeln und diese ohne signifikante Fachkenntnisse in den Arbeitsalltag zu integrieren. Dadurch hat sich der Blick auf Datenskills ausgeweitet, sodass Unternehmen zusätzlich zu ihren Experten nun auch ein breites Wissen an Datenskills abteilungsübergreifend fördern und fordern.

Der Wunsch nach mehr Datenkompetenz bezieht sich demnach heutzutage weniger auf ein verstärktes Expertenwissen als vielmehr auf die generelle Fähigkeit, Daten zu verstehen, Wissen zu teilen und bedeutungsvolle Konversationen über Daten zu führen.

Das beinhaltet die Fähigkeit:

- Die richtigen Fragen zu stellen,
- Daten auf ihre Gültigkeit zu prüfen,
- Daten zu verstehen und zu entscheiden welche Daten relevant sind,
- Daten richtig zu interpretieren,
- Daten visuell aufzubereiten,
- Gezielt mit und über Daten zu kommunizieren,
- Die richtigen Handlungsempfehlung aus Daten abzuleiten,
- Die Effekte von eingeleiteten Maßnahmen zu messen und zu überprüfen.



Warum sollte die Transformation breitflächig stattfinden?

Auf den ersten Blick ist häufig unklar, warum die Datentransformation breitflächig stattfinden sollte. Wenn das Unternehmen datengetrieben werden soll, warum nicht Datenexperten suchen und einstellen? Während dies sicherlich ein Teil der Lösung sein kann, muss die tatsächliche Transformation anderswo stattfinden.

Viele relevante Aufgaben und große Hebel auf Datenebene befinden sich typischerweise nicht in komplexen Lösungen, sondern an der Schnittstelle zwischen fachlicher Expertise und dem souveränen Umgang mit Daten. Kurz gesagt fordert eine Vielzahl von Daten-Use-Cases keine komplexen Lösungen, sondern gezielte Analysen durch inhaltliche Expert:Innen, da sie die nötigen fachlichen Implikationen erkennen und umsetzen können.

Von höchster Relevanz ist zudem, dass der regelmäßige und kritische Umgang mit Daten das generelle Verhältnis von Mitarbeitenden zu Daten und datengetriebenen Entscheidungen fördert und fordert:

- Das Verständnis und die Wertschätzung und damit letztlich auch die Akzeptanz von datengetriebenen Entscheidungen wächst.
- Analysen werden reproduzierbar und öfter kritisch hinterfragt, Probleme und Unstimmigkeiten schneller identifiziert.
- Die Kommunikation mit und über Daten erfolgt sicher und reibungslos.
- Anforderungen an Daten und Analysen fließen besser zwischen den Fachabteilungen und Datenexperten.
- Die allgemeine Datenqualität bessert sich durch einen aufmerksameren und bewussteren Umgang mit Daten.

Nicht zuletzt bietet eine großflächige Transformation eine hochrelevante Symbiose zwischen Fachabteilungen und Datenexperten: Alltägliche Analysen können durch die Fachabteilungen durchgeführt werden, sodass die Experten Ressourcen für komplexere Projekte aufbringen können. Unternehmen sollten hier jedoch nicht einer häufigen Illusion unterliegen: Mitarbeitende ohne entsprechenden Hintergrund werden sicher nicht kurzfristig die Aufgaben eines Experten übernehmen können.

Auch wenn nicht unmöglich, gestaltet sich dieser Prozess natürlicherweise langfristig und bedarf Zeit, weitreichende Ausbildung und vor allem Erfahrung. Den tatsächlichen Hebel bilden vielmehr die oben genannten Punkte, und der Effekt ist enorm. Aber wie kann eine solche Transformation in der Praxis gelingen?



4 Schritte zum strategischen Aufbau von Datenskills

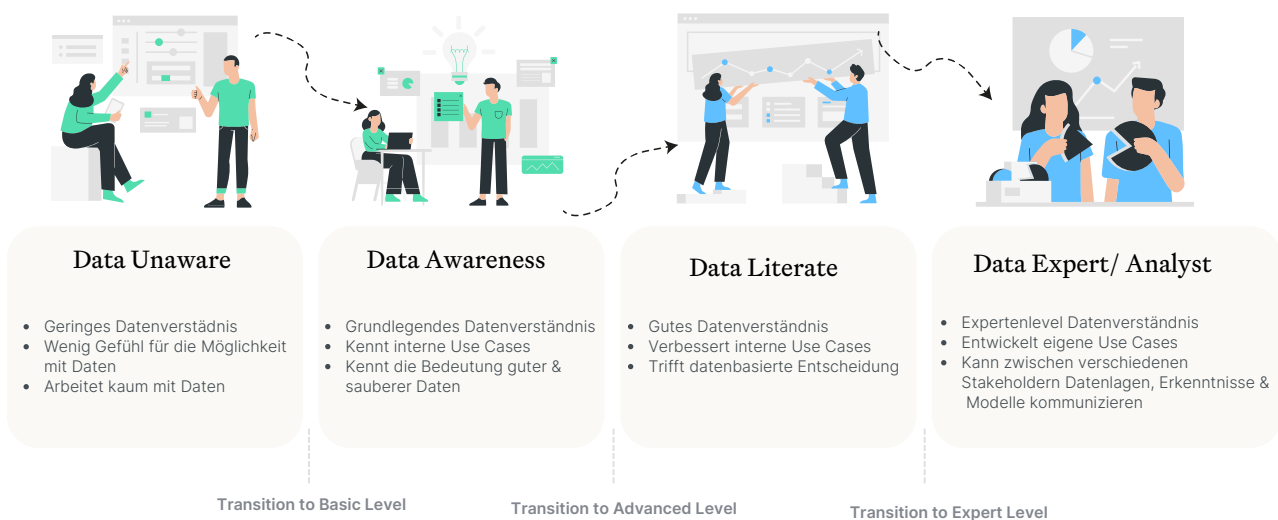
1. Definition des Zielzustands im Unternehmen
2. Erfassung von Datenskills & Ermittlung von Skill-Gaps
3. Einführung einer datengetriebenen Unternehmenskultur
4. Messen Sie die Wirksamkeit Ihrer Initiativen

01

Definition des Zielzustands im Unternehmen

Bevor Sie mit dem Ausbau von Datenskills beginnen, sollten Sie zunächst den Zielzustand bzw. die Zielverteilung von Datenskills im Unternehmen definieren. Sogenannte Ziel-Skillprofile ermöglichen es Ihnen, Skills strategisch aufzubauen und Fortschritte messbar zu machen. Wir verwenden häufig vier Kategorien, um über verschiedene Levels an fundamentalen Datenskills im Unternehmen zu sprechen: Data Unaware, Data Aware, Data Literate, und Data Expert.

Diese fiktiven Daten-Personas verfügen über eine kontinuierlich steigende Menge an Datenfähigkeiten, mithilfe derer sich die Mitarbeitenden konkret verorten lassen und Zielzustände definiert werden können. Aber Vorsicht: Nicht alle Mitarbeitenden starten auf demselben Level, und nicht alle sollten das gleiche Ziel haben. Sobald Sie wissen, wo Sie hinwollen, wird es einfacher sein, Wege zu finden, um an Ihr Ziel zu gelangen.





02

Erfassung von Datenskills & Ermittlung von Skill-Gaps

Im nächsten Schritt müssen Sie also zunächst feststellen, wo Ihre Mitarbeitenden in Bezug auf die gewünschten Datenskills aktuell stehen. Beginnen Sie damit, die Bereiche oder Abteilungen zu identifizieren, in denen die Transformation stattfinden soll und Daten zukünftig in vollem Umfang genutzt werden sollen. Erfassen Sie dann die aktuellen Datenfähigkeiten Ihrer Mitarbeitenden (in Bezug auf die zuvor definierten Skillprofile) um den Status Quo bestmöglich abzubilden.

Aus dem Unterschied (oft Delta oder Skill-Gap genannt) zwischen den bestehenden Fähigkeiten Ihrer Mitarbeitenden und den gewünschten Fähigkeiten aus dem entsprechenden Skillprofil ergibt sich dann ein unmittelbarer Ansatzpunkt für die anschließende Weiterbildung. Moderne, KI-gestützte Lernplattformen können Ihnen dabei helfen, Skillprofile zu definieren und die Fähigkeiten Ihrer Mitarbeitenden bestmöglich und personalisiert zu erfassen.

03

Einführung einer datengetriebenen Unternehmenskultur

Um die identifizierten Skill-Gaps zu schließen, sollten Learning & Development (L&D) Professionals und Führungskräfte im Datenbereich (etwa Chief Data Officers (CDO) oder Chief Technical Officers (CTO) Weiterbildungsmaßnahmen für den gezielten Aufbau von Datenskills entwickeln und einführen. Denn nur so wird es Ihnen gelingen, die Maßnahmen genau auf Ihr Unternehmen zuzuschneiden und ein Umfeld zu schaffen, in dem das Erlernen und Anwenden von Datenskills Teil der Unternehmenskultur wird. Nachfolgend finden Sie unsere Top-Strategien zur Förderung der Datenskills und dem Aufbau einer datengetriebenen Unternehmenskultur.



Machen Sie den Aufbau von Datenskills zur Priorität

Datenskills sind schon lange keine reinen technischen Fähigkeiten mehr, sondern eine breite, berufliche Fähigkeit für alle Mitarbeitenden. Deshalb ist es für Unternehmen wichtig, den Wandel zu einer datengetriebenen Unternehmenskultur anzustreben. Schließlich sollte ein gewisses Maß an Datenskills in der Stellenbeschreibung aller Mitarbeitenden enthalten sein, ganz gleich, ob es sich um Marketingexpert:Innen, Vertriebsmitarbeitende oder Projektmanager handelt.

Entwickeln Sie eine gemeinsame Sprache, um über Daten zu sprechen

Damit Ihnen der Aufbau von Datenskills gelingt, ist es wichtig, eine gemeinsame Sprache zu entwickeln, um über Daten zu sprechen. Es ist wichtig, dass alle Mitarbeitenden die Berührungspunkte zwischen ihrer Arbeit und Datenskills verstehen. Entwickeln Sie als Unternehmen eine Vorstellung davon, welche Komponenten der Datenskills für Ihr Unternehmen am wichtigsten sind. Stellen Sie dann Lerninhalte zur Verfügung, die diese Sprache verwenden und aufzeigen, wie diese Konzepte abteilungsübergreifend mit Ihrem Unternehmen verbunden sind.

Machen Sie auch die Weiterbildung datengetrieben

Sie wollen, dass Ihre Mitarbeitenden datengetrieben handeln? Dann gehen Sie mit gutem Beispiel voran! Nutzen Sie eine modere Lernplattform, welche die Fähigkeiten Ihrer Mitarbeitenden analysieren kann und alle Lerninhalte automatisiert auf das Vorwissen der Lernenden anpasst. Zeigen Sie konkrete Wege auf, wie sich Ihre Mitarbeitenden entwickeln können, in Abhängigkeit von ihrem aktuellen Fähigkeitsstand. Lassen Sie ihre Mitarbeitenden den eigenen Fortschritt zum Ziel-Skillprofil verfolgen und analysieren und schließen Sie gemeinsam die Fähigkeitslücken.

Befähigen Sie Ihre Mitarbeitenden neu erworbene Skills anzuwenden

Um eine datengetriebene Unternehmenskultur aufzubauen und Wissen langfristig zu verankern, müssen die Mitarbeitenden den Wert erkennen, den sie mit ihrem neu erworbenen Wissen schaffen. Ermöglichen Sie es Ihren Mitarbeitenden neu erworbenes Wissen direkt anzuwenden und somit Theorie und Praxis zu verbinden. So können Sie beispielsweise Ihre Mitarbeitenden schon während der Weiterbildungsmaßnahmen dazu befähigen, an realen Projekten zu arbeiten und tatsächliche Geschäftsprobleme zu lösen. Sie werden überrascht sein, wie viele Ideen Ihre Mitarbeitenden in einem solchen Umfeld entwickeln können.



04

Messen Sie die Wirksamkeit Ihrer Initiativen

Mitarbeitende und Führungskräfte sollten sich durchgängig des Nutzens ihrer Weiterbildungsmaßnahmen zum Aufbau von Datenskills bewusst sein. Es sollte klar sein, welchen Mehrwert sie aus den Maßnahmen ziehen und wie sich diese auf ihre Arbeit und die ihres Teams auswirken. Daher ist es wichtig, klare Ziele zu formulieren, daraus KPIs abzuleiten und diese für alle Beteiligten sichtbar zu machen. Um den Erfolg Ihres Lernprogramms zu quantifizieren, können Sie beispielsweise:

Mehrwert quantifizieren

KPIs für Weiterbildungsmaßnahmen festlegen und Ergebnisse messen.

Anwendungsfälle und deren Nutzen messbar machen.

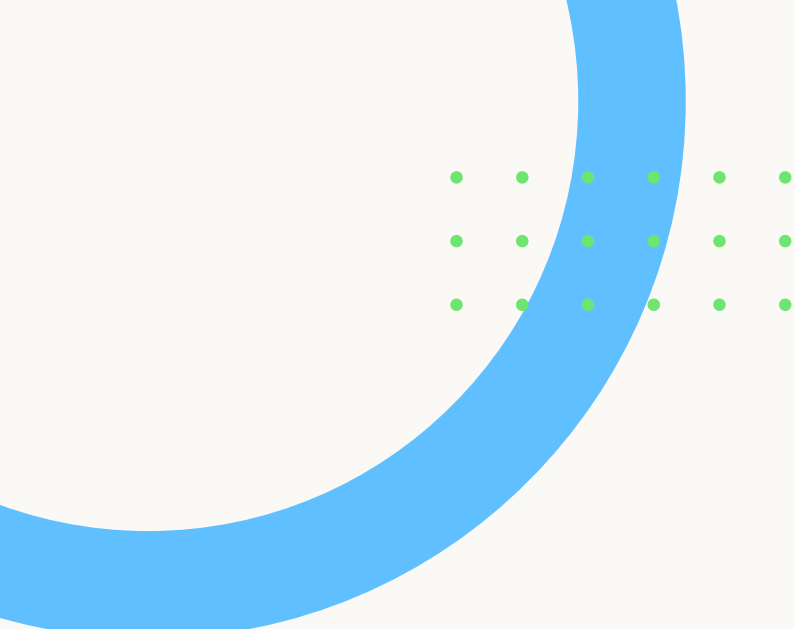
Regelmäßiges, qualitatives und quantitatives Feedback einholen.

Beispiele

- Anzahl an aufgebauten Skills
- Anzahl an Data Unaware, Data Aware, Data Literate und Data Expert
- Abschlussquote

- Kosteneinsparungen
- Effizienzsteigerungen
- Profitabilitätssteigerungen

- Qualitatives Feedback
- NPS



edyoucated ist eine KI-gestützte, adaptive Lernplattform, die Menschen, Teams und Organisationen ermöglicht, zukünftige Fähigkeiten aufzubauen.

Wie das geht? Durch die Umwandlung von Einheitsgrößen in personalisierte, ansprechende und messbare Lernerfahrungen. edyoucated bietet Teams viele Vorteile, darunter eine bessere Anleitung für Manager, intelligentere Skill-Bewertungen, hochgradig individuelle Lernpfade und einen Blended-Learning-Ansatz zur Verankerung von Langzeitwissen. Außerdem ist die Lösung modular aufgebaut und lässt sich nahtlos in bestehende Lernsysteme integrieren. So können Teams jeder Größe strategischere, schnellere und erfolgreichere Schulungen anbieten als mit herkömmlichen Lernlösungen.

Und das Ergebnis? Eine Steigerung der Produktivität, der Mitarbeiterzufriedenheit und der Mitarbeiterbindung.

Bereit eine datengetriebene Unternehmenskultur aufzubauen?

Jetzt Kontakt aufnehmen!

contact@edyoucated.org

@ 2022 edyoucated. Alle Rechte vorbehalten. Dieses Dokument enthält urheberrechtlich geschützte Informationen. Kein Teil dieses Dokuments darf ohne schriftliche Genehmigung von edyoucated in irgendeiner Form oder mit irgendwelchen Mitteln, elektronisch oder mechanisch, einschließlich Fotokopien und Aufzeichnungen, für irgendwelche Zwecke vervielfältigt oder übertragen werden.

www.edyoucated.org