

Dokumentation

Wirtschaft digital - Herausforderungen für die Weiterbildung in Hessen

27.02.18

Campus Westend, Goethe-Universität Frankfurt

Inhalt

Workshop I: Beschäftigte für Digitalisierung sensibilisieren

Workshop II: Zukunftskompetenzbedarfe erkennen

Workshop III: Weiterbildung neu denken

Workshop IV: Virtual Reality

Workshop V: Von Sensibilisieren zum (Lern-)Kulturwandel

Workshop VI: Kompetenzaufbau entlang der Wertschöpfung

Workshop VII: Die Rolle der Führungskraft



Hessisches
Ministerium für
Wirtschaft, Energie,
Verkehr und
Landesentwicklung



Europäischer Sozialfonds
Für die Menschen in Hessen



EUROPAISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

Qualifizierungsoffensive
des hessischen Wirtschaftsministeriums
Programme zur beruflichen Bildung



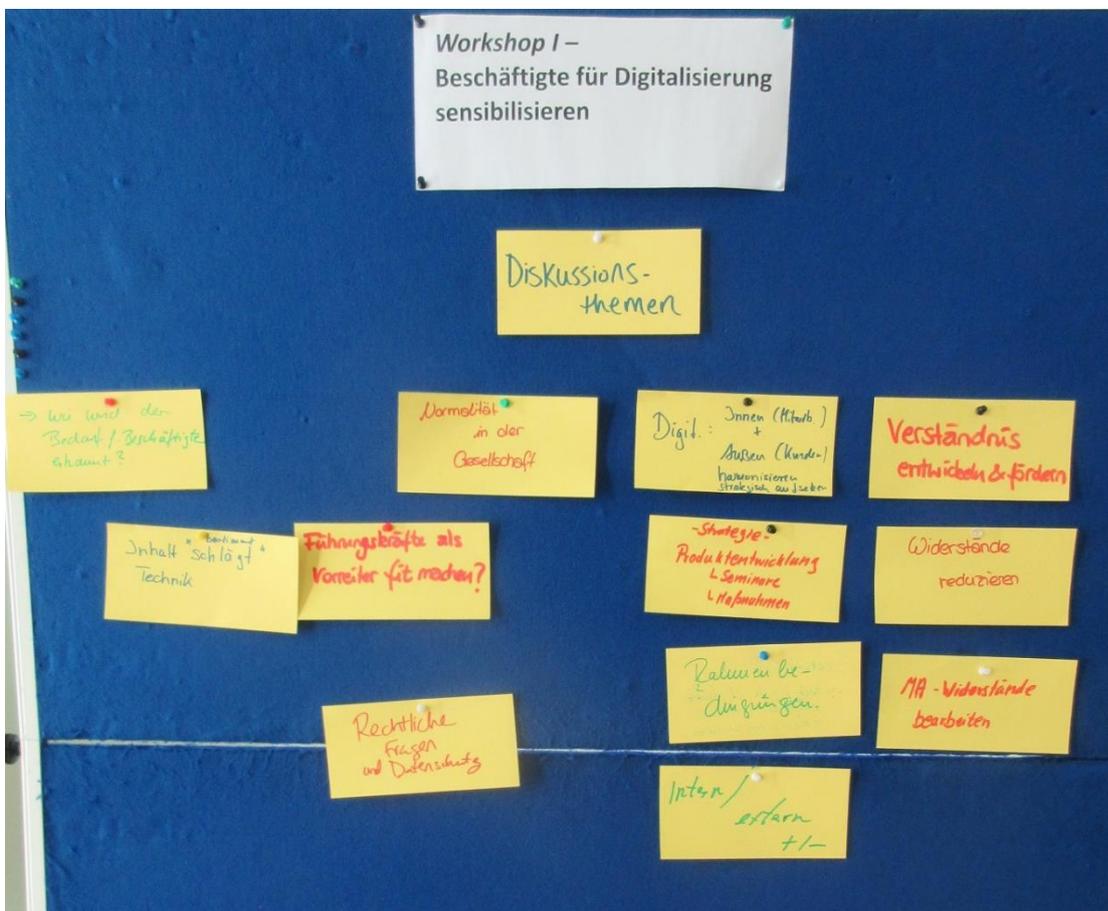
IWAK
Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur
Zentrum der Goethe-Universität
Frankfurt am Main

Workshop I:

Beschäftigte für Digitalisierung sensibilisieren

Torsten Siebeneicher | Frankfurter Sparkasse

Im Workshop „Beschäftigte für Digitalisierung sensibilisieren“ wurde thematisiert, wie man Mitarbeiter/innen auf Digitalisierungsveränderungen vorbereiten und sensibilisieren kann. Der Impulsgeber Torsten Siebeneicher beschrieb konkrete Projekte, die er bei der Frankfurter Sparkasse implementiert hat. In dem folgenden Gespräch diskutierten Teilnehmer/innen ihre Ziele für ähnliche Sensibilisierungsprojekte, wie zum Beispiel Mitarbeiter/innen mit technologischen Neuerungen für Kunden vertraut zu machen, den Wissenstransfer zwischen Generationen zu ermöglichen und Wissen zu sichern, Ängste vor neuen Technologien zu reduzieren sowie digitale Arbeit als neue Norm einzusetzen. Ein fortlaufendes Thema der Diskussion war die Idee, dass Sensibilisierungsprojekte, die teilweise durch Mitarbeiter/innen konzipiert oder durchgeführt werden und an denen sich die Mitarbeiter/innen freiwillig und ohne Druck beteiligen dürfen, sehr effektiv sind. Mitarbeiter/innen, die ein persönliches Interesse an Digitalisierung zeigen oder die sich schon mit Technologie auskennen, erweisen sich als besonders hilfreich, wenn es darum geht neue Projekte zu implementieren oder die Bedarfe von Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu überbrücken.

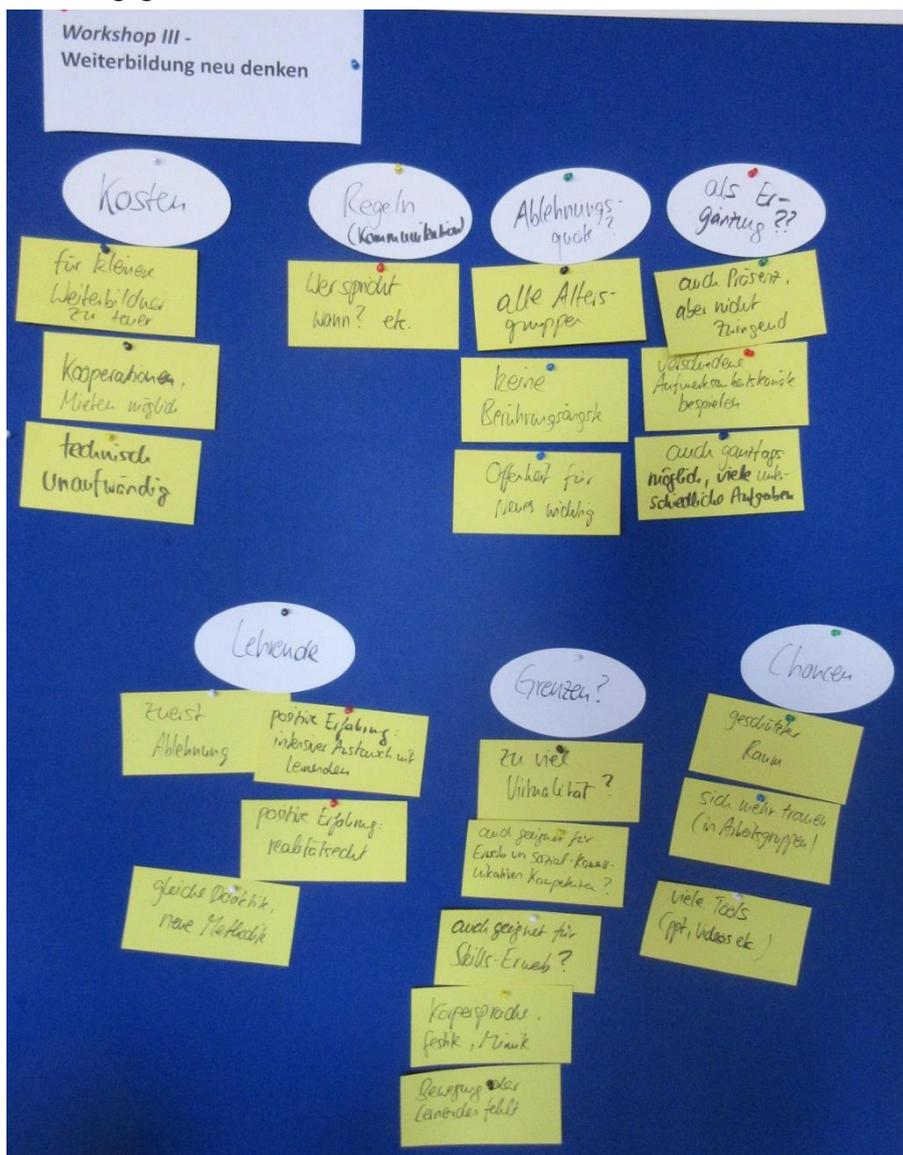


Workshop III:

Weiterbildung neu denken

Heiko Miedlich | WBS Training AG

Im Workshop „Weiterbildung neu denken“ wurde zunächst auf lernpsychologische Grundlagen rekurriert, die zeigen, dass nachhaltiges Lernen nur dann gelingt, wenn bestimmte Faktoren gegeben sind. Dazu zählen neben einem engagierten Lernbegleiter bzw. Lerninitiator und der Möglichkeit, eigene Lernerfahrungen zu machen, soziale Interaktionen und eine anregend gestaltete Lernumgebung. Die Vertreter der WBS Training AG haben im Workshop eine virtuelle Lernumgebung präsentiert, der die genannten Anforderungen erfüllt („WBS LearnSpace 3D“). Die Teilnehmenden hatten die Gelegenheit, sich mit ihren Avataren in der virtuellen Lernumgebung zu bewegen. Diskutiert wurden insbesondere die Chancen und die Grenzen eines Einsatzes virtuellen Lernens, aber auch die Voraussetzungen, die für einen Einsatz gegeben sein müssen.



Workshop IV:

Virtual Reality

Melanie Schöneberg | Deutsche Bahn AG

Im Workshop "Virtual Reality" (VR) wurde über den Nutzen, die Entwicklung und die Einsatzmöglichkeiten von VR (oder auch Augmented Reality) gesprochen. Die anwesenden Teilnehmenden hatten selbst Interesse daran entsprechende Systeme zu implementieren. Herausforderungen liegen im Bereich Arbeitsschutz (z.B. Sehschwierigkeiten, Gleichgewichtsprobleme durch die Brillen), mögliche Vorbehalte der Dozenten und Weiterbildner, die entsprechende Neuerungen ablehnen könnten oder auch finanzielle Aspekte. Bei letzterem wurde erarbeitet, dass es zwar wichtig sei die Kosten im Auge zu behalten, dass es aber nicht darum ginge, dass sich der Einsatz von VR kurzfristig refinanziert. Vielmehr ginge es darum hierdurch einen Imagegewinn zu erzielen und sich in Zeiten des Fachkräftemangels als attraktiver Arbeitgeber (auch für Auszubildende) zu zeigen. Langfristig gesehen, kann sich der Einsatz von Virtual Reality lohnen und als nachhaltig erweisen. In Bezug auf die Implementierung von VR als Weiterbildungsinstrument stehen einige Interessierte vor Barrieren, da sie durch die Dynamik des technischen Fortschritts das Gefühl haben nicht mithalten zu können. Entscheidend ist jedoch einen Anfang zu finden und den jeweiligen Status Quo umzusetzen. Das Ganze fällt in eine Kultur des Ausprobierens. Sollte es bis zum Einsatz der entwickelten VR-Systeme zu weiteren technischen Neuerungen gekommen sein, kann man einzelne Schritte auch auslassen und zu späteren Zeitpunkten wieder aufgreifen und in die Weiterentwicklung gehen.

Workshop IV -
Virtual Reality

Nutzung

Kombination aus
intueller und rechner Welt

Andere lernen

"on top"

Funktionen

nachhaltige Nutzung

neue
Zielgruppen

blended learning

Entwicklung

fertige WBT Module

eigene Module

Implementierung
VR

Schnelle Weiter-
entwicklung

Dynamik

Kultur des
Ausprobierens

Status Quo
umsetzen

"Angst" vor
Digitalisierung

Stabilität

Zeitliche Ressourcen

Fachkräftemangel

Einsatzmöglichkeiten

Fernwartung

Weiterbildung

Ausbildung

Lagerlogistik

Herausforderungen

Vorbehalte der
Dozenten / Weiterbildner

Arbeitsschutz

Berufe ohne
PC-Arbeitsplatz

agil arbeiten

finanzielle Aspekte

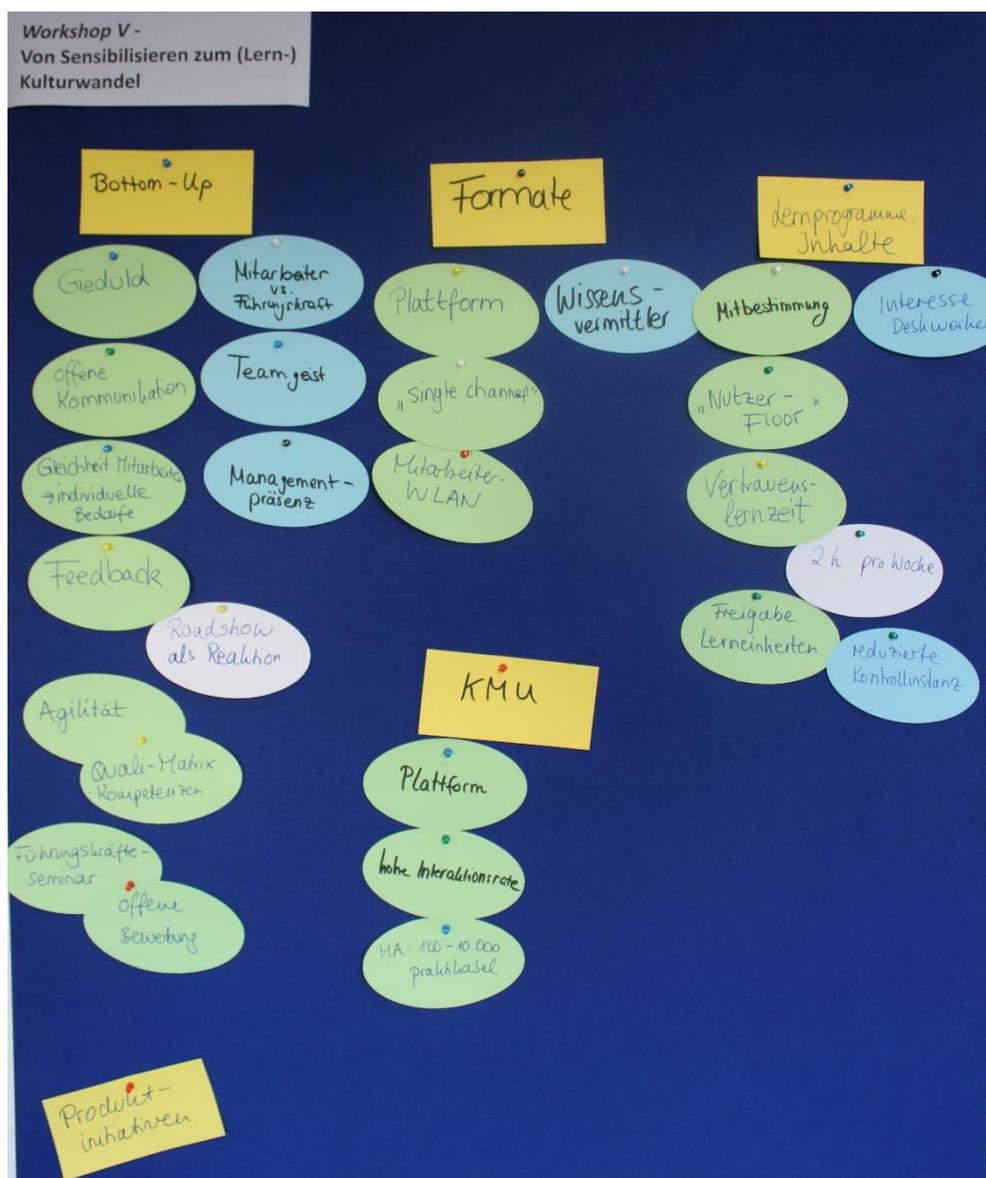
Image

Workshop V:

Von Sensibilisieren zum (Lern-)Kulturwandel

Carsten Lucassen | Viessmann Group

Die Implementierung und Gestaltung eines (Lern-)Kulturwandels insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen wurde im Workshop „Von Sensibilisieren zum (Lern-)Kulturwandel“ thematisiert. Im Mittelpunkt des Austauschs stand die These, dass ein solcher Wandel nicht nur über die Führungsebene erfolgen kann, sondern dieser erheblich durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gestaltet werden sollte. Dabei gilt es, Transparenz über Prozesse zu schaffen sowie eine offene Kommunikation zu fördern. Diese kann beispielsweise über eine zentrale Plattform erfolgen, über die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeit haben sich zu vernetzen und auszutauschen. Auch die Bildung von Lerngruppen sowie der Zugriff auf Lernmaterialien können über eine solche Plattform geschehen. Als zentral stellt sich dabei der Aspekt der Mitbestimmung heraus, die in Form von Kommentaren, Feedback oder auch dem Schaffen einer Vertrauenslernzeit erfolgen kann.

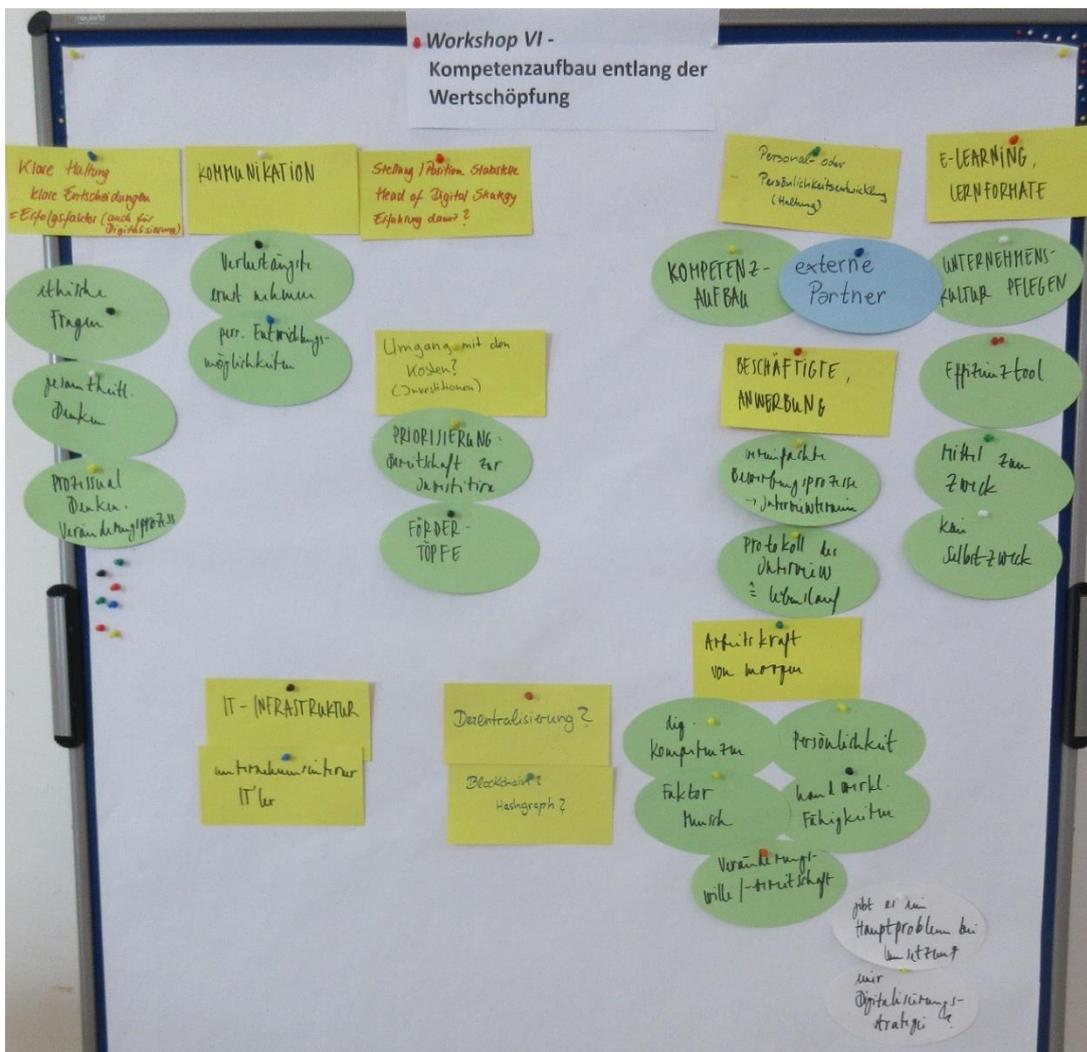


Workshop VI:

Kompetenzaufbau entlang der Wertschöpfung

Dr. Sandra Wolf | Riese & Müller GmbH

Im Workshop „Kompetenzaufbau entlang der Wertschöpfungskette“ wurde zum konsequenten Design einer Digitalisierungsstrategie und deren Umsetzung anhand des Unternehmensbeispiels Riese+Müller GmbH gesprochen. Digitalisierung wird dabei als strategisches Wachstumsthema begriffen, welches – neben der Bereitschaft zur Investition sowie der Nutzung vorhandener Förderstrukturen – vor allem einer klaren Haltung gegenüber den Beschäftigten bedarf. Der aktive Umgang mit Fragen und Bedenken, welche ein Veränderungsprozess bei den Beschäftigten auslösen kann, wird als zentrales Erfolgsmoment identifiziert. Verstärkte Kommunikation und konkrete Vereinbarungen gewinnen dabei auch im Zusammenhang mit externen Partnern an Bedeutung. Dies gilt gleichermaßen für Weiterbildungsanbieter wie auch für Zulieferer, mit denen strategische Gespräche geführt werden, wie die aktuellen und erwarteten Anforderungen der Vertragsparteien erfüllt werden können.



Workshop VII:

Die Rolle der Führungskraft

Matthias Teine | Robert Bosch GmbH

- In Veränderungsprozessen kann es hilfreich sein, Führung in zwei unterschiedlichen Formen umzusetzen. Zum einen sollte die formale Führungsfunktion, die mit Entscheidungskompetenzen, Haftung etc. einhergeht, erhalten bleiben, um die Organisation/Betrieb stabil zu halten. Zum anderen kann gleichzeitig eine zweite Dimension von Führung umgesetzt werden, die partizipativ und entlang flacher Hierarchien verläuft, um die fachliche Weiterentwicklung zu unterstützen und zu ermöglichen. Führung kann hier bspw. Leitplanken vorgeben und Bottom-Up-Prozesse der Mitarbeitenden stärken.
- Der Führung kommt deshalb in digitalen Veränderungsprozessen vor allem die Rolle zu, „Leitplanken“ zu setzen, so dass darüber bei den Mitarbeitenden Freiräume entstehen, um selbst aktiv zu werden. Über Bottom-Up-Prozesse können Mitarbeitende Ideen sammeln und aufbereiten. Über ihr Engagement können Mitarbeitende auch ihre Ängste und Unsicherheiten abbauen sowie ihre Motivation stärken, sich auf Neues einzulassen.
- Grundsätzlich ist es wichtig, dass Führungskräfte verstehen, dass sie nicht immer alle Mitarbeitenden und alle Bereiche in einem Prozessschritt mitnehmen können. Vielmehr geht es darum, zu eruieren, wer in welcher Art und Weise mitgenommen werden soll und insbesondere wer auch bereits eine Offenheit und Bereitschaft hat. Führungskräfte können dann auch explorieren, ob und wenn ja, in welchen Funktionen tatsächlich ein digitales Mindset notwendig ist. Wichtig ist, dass Führungskräfte „ins Machen“ kommen.

Workshop VII -
Die Rolle der Führungskraft

Unterschiedliche
Mitarbeitererebenen
mitnehmen

Abholen
der
Mitarbeiter

Sensibilisierung
der
Mitarbeiter

Promoter
suchen, ansprechen,
einbinden also
Multiplikatoren

Erwartungsmanagement
Feedback zulassen
und annehmen

Bottom-UP-
Prozesse (selbst tun,
vermitteln etc.)

Passgenauigkeit
anstreben

Kulturwandel

Rolle der
Führungskraft

Ausgestaltung
des
Prozess

Differenziertes
Betrachten
(Kontextualisierung)

auch
traditionelle
Arbeitsweise hat
Berechtigung

es gibt
keine ideale
Zielkultur

Rolle der
Führungskraft

Vorbild
sein

Kompetenzen:
- Anforderung
- Vermittlung

Mutig sein:
aus Erfahrung
lernen

Neues
ausprobieren

Mitarbeitern
Freiräume und
Leitbalken
geben bzw. setzen

Individuelle
Lernzeit

Zeitressourcen
bereitstellen

individuelle
Bedarfe
erfragen

Workshop VII -
Die Rolle der Führungskraft

Rolle der
Führungskraft

Wie kann man
Vorbild sein?

Kompetenz-
anforderung

Wie kann
man
Kompetenzen
vermitteln?

Wie kann man
unterschiedliche
Mitarbeiterstufen
mitnehmen?

Sensibilisierung
der Mitarbeiter

individuelle
Lernzeit

Kulturwandel

Rolle der
Führungskraft beim
Lernen u. Kulturwandel

Prozess-
gestaltung

Abgrenzung

Digitalisierung
- schafft
Produktivität?