

# PRAXISTAG

**--- DIGITAL --- AGIL --- FLEXIBEL ---**  
**WIE VERÄNDERT SICH UNSERE ARBEITSWELT?**



**Report vom 7. Praxistag der Unternehmerinitiative „Familienfreundliches Halle“ am 22.11.2019 von 9:00 Uhr bis 13:00 Uhr in der Lernwerkstatt der Stadtwerke Halle GmbH**

## 1. Hintergrund

Das Integrieren digitaler Technologien und das Überführen digitaler Prozesse in die Lern- und Arbeitswelt schreiten täglich voran. Mitarbeiter kleiner und mittlerer Unternehmen benötigen dafür vertiefende Kompetenzen, um an diesem Prozess teilhaben zu können. Zum Praxistag der Unternehmerinitiative „Familienfreundliches Halle“ diskutierten vor diesem Hintergrund Ausbilder\*innen, Personalverantwortliche und vor allem Auszubildende über die Zukunft der Arbeitswelt und mögliche Lösungen für Weiterbildungsangebote im digitalen Zeitalter. Ziel war es, Erfahrungen auszutauschen und Partner für das Umsetzen digitaler Prozesse zu finden.

Die aktuelle Situation im mitteldeutschen Mittelstand beschreibt Prof. Thorsten Posselt, Leiter des Fraunhofer Zentrums für internationales Management und Wissensökonomie so: „Gegenwärtig vollzieht sich ein kompletter Umbau der Wirtschaft – Prozesse, Branchen, Geschäftsmodelle ändern sich. Damit verbunden ist ein massives Know-how-Problem. Viele erkennen das Thema, aber den meisten fällt der Einstieg schwer. Wir haben zu wenig Umsetzung.“ Der Einladung der Unternehmerinitiative „Familienfreundliches Halle“ zum 7. Praxistag folgten über 60 Geschäftsführer\*innen, Personalentwickler\*innen, Ausbilder\*innen und Auszubildende.



René Walther, Arbeitsdirektor der Stadtwerke Halle GmbH (links), begrüßte André Müller von Dell Technologies (rechts) zum Praxistag der Unternehmerinitiative „Familienfreundliches Halle“.

## 2. Auftaktimpuls

Den Auftaktimpuls setzte André Müller von Dell Technologies. In seinem Vortrag vertrat er die These, dass sich mit dem Einsatz digitaler Medien der Datenanstieg vergrößert. Das erfordert neues Denken in der Arbeitswelt, denn Datenmengen haben Einfluss auf das Arbeitsleben. Immer wichtiger werde es, dabei den eigenen Mehrwert zu erkennen und bei aller Vorsicht gelassen auf Veränderungen zu reagieren. Seine zentrale These belegt an aktuellen Entwicklungen großer IT-Unternehmen: Daten sind das neue Gold!

[Hier geht's zur Präsentation](#)



## 3. Workshops

### Workshop I „Berufsbilder im Wandel – Arbeit im Wandel: Was erwarten wir von unserer Arbeitswelt?“



Im Workshop für Azubis war, unter Anleitung von Kerstin Majewski und Thomas Hicksch (beide Agentur für Arbeit), Teamarbeit angesagt.

Die Veränderung der Arbeitswelt nimmt keine Rücksicht auf bestehende Schwerpunkte und Inhalte der beruflichen Erstausbildung. Praktiker\*innen fordern eine schnelle Anpassung von Curricula an die Anforderungen der Wirklichkeit. Unternehmen werden zunehmend selbst aktiv, um strukturelle Defizite auszugleichen. Aber wie schauen eigentlich die Jugendlichen auf den Prozess der Veränderung und was erwarten sie von der neuen Arbeitswelt? Unter Anleitung und Moderation von Kerstin Majewski und Thomas Hicksch von der Agentur für Arbeit Halle diskutierten die 32 teilnehmenden Auszubildenden über ihre Erwartungen und Vorstellungen an modernes, digitales Arbeiten. Hilfestellung, um die für die Jugendlichen wichtigsten Werte herauszufiltern, gaben unterschiedliche Kreativtechniken. Zuvor gab es einen kleinen Input zur „Generation Z“, der die Azubis angehören.

#### Warm-up: Analoggraffiti

Um die Jugendlichen auf den Workshop einzustimmen, führten die beiden Moderatoren eine schnelle Frage-Runde durch. So sollten die Teilnehmer\*innen spontan Wörter in den Raum werfen, die ihnen zum Thema Arbeitswelt einfallen. Herausforderung war dabei, dass diese Wörter mit einem Buchstaben beginnen sollten, aus denen sich das vorgegebene Wort „Arbeitswelt“ zusammensetzt. Heraus kamen die Begrifflichkeiten:

- Arbeitszeit
- Reisen
- Bildung
- Erklärung
- Identifikation
- Technik
- Spaß
- Wir-Gefühl
- Einarbeitung
- LOL/Lohn
- Teamfähigkeit

Vorausschauend auf die weiteren Ergebnisse des Workshops ist auffällig, dass sich diese Begrifflichkeiten, wenn auch leicht abgewandelt, immer wieder finden bzw. genannt werden.

#### Teil 1 des Workshops: Welche Werte sind für Sie in einem Unternehmen wichtig?

Um diese Frage zu beantworten, wurde die Azubis in zwei Gruppen geteilt. Mit der ABC-Methode<sup>1</sup> erfassten sie dann „ihre“ Unternehmenswerte – dabei standen die Azubis untereinander im ständigen Dialog. Die gewünschten Unternehmenswerte im Ergebnis:

- Anweisungen/abwechslungsreich
- Belastbarkeit/Bildung
- Chillen
- Digitalisierung
- Ehrlichkeit
- Flexibilität/Freizeit
- Gehaltserhöhung/Gleitzeit
- Hilfsbereitschaft/Höflichkeit
- Identifikation
- junge Atmosphäre
- Kommunikation/Kreativität
- Lohn/Laune
- Miteinander/Musik
- Neugier/No Nachtschicht
- Ordnung/Offenheit
- Pause/Praxisbezug
- Qualität
- Reflektion/realitätsnah (praxisnah)
- Sauberkeit/Selbstständigkeit
- Toleranz/Team
- Urlaub
- Vertrauen
- Weiterbildung/Wille
- X-Box/XXL-Gehalt
- Youtube-Videos/Yolo
- Zusammenhalt/Zeit

<sup>1</sup> ABC-Methode: Alle Teilnehmer\*innen ordnen jedem Buchstaben des Alphabetes einen Begriff zu, der aus ihrer Sicht mit einer bestimmten Fragestellung korrespondiert; hier: „Welche Werte sind für Sie in einem Unternehmen wichtig?“.

## 3. Workshops

### >> Workshop I „Berufsbilder im Wandel – Arbeit im Wandel: Was erwarten wir von unserer Arbeitswelt?“

#### Teil 2 des Workshops: Welche Forderungen habe ich an meine Arbeitswelt?

Unterteilt in sechs Gruppen erarbeiteten die Auszubildenden die Antwort auf diese Frage ebenfalls mit Hilfe verschiedener Kreativtechniken. Genutzt wurde zum einen die Placemat-Methode<sup>2</sup>, zum anderen die Schneeballmethode<sup>3</sup>. Beide Methoden animierten die Jugendlichen dazu, miteinander zu reden und zu debattieren. Im Ergebnis standen die Forderungen:

- Spaß
- Abwechslung
- flexible Arbeitszeiten
- angemessene Vergütung
- gutes Miteinander/Arbeitsklima
- Digitalisierung (Techn. Fortschritt/techn. Know-how)
- Vielfältigkeit
- Weiterbildungsmöglichkeiten nach der Ausbildung

<sup>2</sup> Placemat-Methode: Bei der sogenannten „Platzdeckchenmethode“ wird ein Blatt Papier in mehrere Felder unterteilt (ausschlaggebend ist Anzahl der Teilnehmer\*innen). Dann trägt jede/r Teilnehmer\*in eine vorgegebene Anzahl an Begriffen in das für ihn bestimmte Feld ein – die Begriffe müssen mit einer bestimmten Fragestellung korrespondieren. Hier: „Welche Forderungen habe ich an meine Arbeitswelt?“. Dann schauen sich alle Gruppenmitglieder alle aufgelisteten Begriffe an, hinterfragen und diskutieren sie. Im Ergebnis müssen sie sich dann auf eine vorgegebene Anzahl von Begriffen einigen, die dann in das letzte noch offene Feld eingefügt werden und die finale Antwort auf die Fragestellung geben.

<sup>3</sup> Schneeballmethode: Bei der Schneeballmethode schreiben alle Gruppen-teilnehmer\*innen zehn Punkte auf, die ihnen zur vorgegebenen Fragestellung („Welche Forderungen habe ich an meine Arbeitswelt?“) einfallen. Danach folgt ein Austausch mit dem Nachbarn (Vier-Augen-Gespräch), um sich auf die sechs wichtigsten Begriffe der insgesamt 20 zu einigen. Anschließend finden sich zwei Paare zusammen, die sich aus den zwölf Punkten wieder die aus ihrer Sicht sechs wichtigsten herausfiltern müssen usw. Mit diesen Ergebnissen wird dann weitergearbeitet.

## Workshop II „Datenbrille & Co. – Wie können digitale Hilfsmittel Unternehmen bei der Aus- und Weiterbildung unterstützen?“



Ist die VR-Brille das Ausbildungstool der Zukunft?

Mit der Digitalisierung wachsen auch die Möglichkeiten, Kerninhalte zu vermitteln und zu trainieren. Dabei wird das klassische Lehrbuch immer häufiger von digitalen Angeboten und Virtueller Realität ergänzt oder gar ersetzt. Unter Anleitung und Moderation von Torsten Breitschuh von der future Training & Consulting GmbH diskutierten die acht teilnehmenden Ausbilder\*innen über ihre Erwartungen und Vorstellungen zu neuen digitalen Anwendungen in der Ausbildung.

#### Teil 1 des Workshops: Welche technische Möglichkeiten gibt es und wie können sie in der Ausbildung angewendet werden?

Um die Teilnehmer\*innen ins Thema mitzunehmen, gab Torsten Breitschuh in einem Impulsvortrag einen Rückblick auf die technologischen Veränderungen der letzten 30 Jahre in der Industrie sowie einen Ausblick auf die zukünftigen Entwicklungen in der Arbeitswelt von morgen. Durch stärkere Vernetzung und das Internet der Dinge werden Produktionsprozesse intelligenter. Die Rolle und damit die Anforderungen an den Menschen werden sich dabei wandeln. In der Ausbildung von Facharbeitern müssen deshalb schon heute neue Akzente gesetzt werden.

#### Digitale Lerninhalte sowie 3D-Druck als neue Möglichkeit der Wissensvermittlung

IT-Kompetenzen und ein vernetztes Denken spielen in vielen Berufsfeldern eine immer wichtigere Rolle. Das heißt, es müssen den Auszubildenden andere Kenntnisse vermittelt werden. Gerade die selbstständige und fortlaufende Wissensaneignung gewinnt in diesem Zusammenhang an Bedeutung. Interaktive Lernvideos, die „on demand“ verfügbar sind oder anfassbare, erlebbare Lerninhalte, die mittels VR/AR entstehen, sind Möglichkeiten, auf geänderte Anforderungen und Voraussetzungen zu reagieren. Gleichzeitig bietet es die Chance, durch die Simulation von kostenintensiven Tätigkeiten bereits im Vorfeld Mitarbeiter zu schulen. Projekte, wie das Bauen eines 3D-Druckers, sind ebenfalls Wege, Wissen praxisnah zu vermitteln. Für die Umsetzung eines 3D-Druckers müssen zudem eine Vielzahl von Kenntnissen und Fähigkeiten kombiniert werden. Es fördert also auch ein vernetztes Denken.

## 3. Workshops

### >> Workshop II „Datenbrille & Co. – Wie können digitale Hilfsmittel Unternehmen bei der Aus- und Weiterbildung unterstützen?“

#### Herausforderungen für Ausbilder\*innen:

- Die Rolle der Ausbilder\*innen wandelt sich. Sie werden zum Anleiter des Selbstlernens.
- Interaktive Lerninhalte müssen erst erstellt werden. Das ist ein aufwendiger Prozess, für den IT-Dienstleister benötigt werden.
- Auszubildende bringen meist nicht die nötigen digitalen Kompetenzen mit. Diese müssen erst vermittelt werden.
- Bei aller Digitalisierung dürfen handwerkliche Prozesse nicht zu kurz kommen.
- Digitalisierung der Ausbildung muss überall stattfinden. Von Seiten der Kammern bedarf es eine größere Offenheit, was Softwareanwendung betrifft.

#### Fazit:

Damit Azubis digitale Lernmittel nutzen und sich selbst Wissen beibringen können, muss ihnen im ersten Schritt die Methodik dafür beigebracht werden, um Kompetenz zu entwickeln. Das bedeutet, dass die Ausbilder\*innen entsprechend geschult sind und sich stetig weiterbilden müssen. Die Digitalisierung von Ausbildungsinhalten bietet aber auch Möglichkeiten, sich stärker an die Bedürfnisse und das Lerntempo der Azubis anzupassen.

#### Teil 2 des Workshops: VR und AR zum Ausprobieren

Was heute bereits mittels VR und AR möglich ist, konnten die Ausbilder\*innen im Anschluss selbst austesten.

## Workshop III „Wie verändert die Digitalisierung Arbeitsorganisation und Teamwork?“

Arbeitsstrukturen im Betrieb waren lange Zeit festgeschrieben, ausgerichtet an langfristigen Zielen der Unternehmen und mittelfristiger Umsatzplanung. Auch hier verändert die Digitalisierung vieles. Strategien ändern sich schneller, weil Märkte einem ständigen Wandel unterliegen. Fachthemen müssen häufig schon von Anfang an übergreifend bearbeitet werden, um den Wettbewerbern voraus zu sein. Die Diskussion am Praxistag unter Leitung von Angela Papenburg, Geschäftsführerin der GP Günter Papenburg AG, und Jana Kozyk, Geschäftsführerin der GWG Gesellschaft für Gewerbe- und Wohnimmobilien Halle-Neustadt mbH, richtete sich an Personalverantwortliche und Ausbilder\*innen.

#### Zugänge der Unternehmen zur Digitalisierung sehr unterschiedlich

Auch wenn die Digitalisierung alle anwesenden Unternehmen erreicht hat, sind die Zugänge doch sehr unterschiedlich. Involviert sind häufig zunächst Arbeitsbereiche in Management und Verwaltung. Als besondere Herausforderung wird die Integration von Digitalisierungsprozessen in gewerblich-technischen Unternehmensbereichen beschrieben. Die Schwerpunkte von Digitalisierungsprozessen im Unternehmen sind jeweils branchenspezifisch und reichen vom Terminmanagement in der Baustoffanlieferung, über den Fassadencheck bei Immobilien mit Drohnen hin zur Organisation interner Kommunikation und der Auftragsdokumentation.

Die Diskussion zeigt, dass nirgendwo Lehrbücher für die Einführung existieren, für den Erfolg von Digitalisierungsprozessen vielmehr die Unternehmenskultur entscheidend ist. Sie setzt bei der konkreten Personalsituation an, indem sie Mitarbeiter\*innen fachlich befähigt, die neuen Möglichkeiten zu nutzen und auch Fehler beim Erschließen und Ausprobieren neuer Technologien zulässt.

#### Herausforderungen für Personalentwickler\*innen

Für Personalentwickler\*innen rücken bei der Einführung von Digitalisierungsprozessen vier Themenfelder in den Fokus:

- 1) die Befähigung der Mitarbeiter\*innen, mit den neuen Möglichkeiten umzugehen,
- 2) die Entwicklung einer Fehlerkultur, die Ausprobieren ermöglicht,
- 3) eine interne Kommunikation, die das Lernen vom Anderen ermöglicht und das gute Beispiel transportiert sowie
- 4) die Organisation von „Selbstlernen“ und Erfolgsweitergabe.



Rund 60 Teilnehmer – vom Azubi bis zum Personaler – folgten den Ausführungen von Angela Papenburg, Geschäftsführerin GP Günter Papenburg AG (links), und Jana Kozyk, Geschäftsführerin der GWG Gesellschaft für Wohn- und Gewerbeimmobilien (rechts). Sie erläuterten wie sich Teams und Teamarbeit im digitalen Wandel verändern.

#### Themen und Thesen für die weitere Arbeit

Folgende Themen und Thesen wurden als wesentlich für Digitalisierungsprozesse herausgearbeitet:

- a) Veränderung von IT geht immer mit Organisationsveränderungen einher.
- b) Kommunikation von neuen Erfahrungen braucht eine Austauschplattform, die die spezifischen Gepflogenheiten in Organisation und Teams berücksichtigt (Intranet ist ebenso wichtig wie der persönliche Austausch in der Pause).
- c) Eigenverantwortung zu fördern ist ein Schlüssel der Personalentwicklung in der Digitalisierung und bedarf Führung (vgl. Herausforderungen für Personalentwickler\*innen).

#### Anregungen zur Fortführung des Themas durch die /in der Unternehmerinitiative „Familienfreundliches Halle“

Einhellige Zustimmung fand die Idee, analog des Formates „Gespräche für Personaler\*innen“ Arbeitsworkshops zu organisieren, bei denen Erfahrungen bei der Lösung bestimmter spezifischer Aufgabenstellungen ausgetauscht werden können. Mögliche Themen sind:

- Office-Organisation/Office 365 etc.
- digitales Berichtsheft
- Lösungen für das Intranet
- Digitalisierung und Prozessoptimierung
- Einsatz von Robotern im Bereich Onboarding
- Integration von Tablets in den Arbeitsprozess