

RKW MAGAZIN

4 | 2018

www.rkw-magazin.de
ISSN — 1619-7372



// Digiscouts



// Azubis auf dem Pfad der Digitalisierung

Impressum

Chefredaktion: Julia Niles (V. i. S. d. P.)
Redaktionelle Unterstützung: Ulrike Heitzer-Priem, Christel Lehn
Lektorat: Die Zeichen | Manufaktur
Artredaktion: Claudia Weinhold
Gestalterische Unterstützung: Katja Hoffmann
Druck: Bonifatius GmbH

Herausgeber: Dr. Mandy Pastohr, Geschäftsführerin, RKW Rationalisierungs- und Innovationszentrum der Deutschen Wirtschaft e. V., RKW Kompetenzzentrum, Düsseldorf/er Straße 40 A, 65760 Eschborn

www.rkw-kompetenzzentrum.de

RKW
Kompetenzentrum

Gefördert durch:
Bundesministerium
für Wirtschaft
und Energie

aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Kontakt zur Redaktion:
magazin@rkw.de, 06196-495 0, www.rkw-magazin.de

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit behalten wir uns vor, das generische Maskulinum zu verwenden. Diese Formulierung umfasst gleichermaßen alle Geschlechter und alle werden damit selbstverständlich gleichberechtigt angesprochen.

Erscheinungsweise: 4x jährlich;
Auflage dieser Ausgabe: 7.000

Bildnachweise:

iStock: franckreporter (Cover, S. 3, S. 14, S. 18, S. 21, S. 34, S. 36), mariusFM77 (S. 4), czekma13 (S. 6, S. 7), PeopleImages (S. 10, 11, 12), mattjeacock (S. 24, S. 27), kaisphoto (S. 28, S. 31), lindaoqian (S. 38), evemilla (S. 38), Nastco (S. 38), AXIO-IMAGES (S. 39), ZavgSG (S. 39), kaisersosa6 (S. 40, S. 43), Kerkez (S. 44, S. 47), DieterMeyrl (S. 48), avpod (S. 51, S. 53), artisteer (S. 54, S. 56), AF-studio (S. 58 – S. 61), liuzishan (S. 62 – 63), StudioM1 (S. 3 – 63), Nusha777 (S. 1 – 69), chuckchee (S. 4 – 69), lushik (S. 6 – 65), MaxBaumann (S. 71)

Bei allen Fotos externer Autoren liegen die Bildrechte bei den Autoren selbst.

Das RKW ist nicht verantwortlich für die hier abgedruckten Meinungen in namentlich gekennzeichneten Artikeln und für Inhalte externer Internetseiten.



// Azubis sind Digiscouts

* Wir bringen
die Digitalisierung
auf den Weg

Inhalt

6 Leitartikel
Den Pfad auf den Gipfel finden

10 Gastbeitrag
Ausbildung und Digitalisierung in KMU

14 Gastbeitrag
Digitale Kompetenzen für die Arbeitswelt von morgen

18 Praxisbeispiel
Über verschlungene Pfade zum Digiscout-Betriebsprojekt

22 Praxisbeispiel
Neue Rollen, neue Perspektiven

24 RKW-Expertise
Wege in die Digitalisierung

28 Projektübersicht
Eine Vielzahl guter Digitalisierungsideen

32 Projekteinblick
Digitalisierung von A bis M zu Z

34 Projektrückblick
Über „coole Ideen“ und lehrreiche Erkenntnisse

Liebe Leserin, lieber Leser,

man hört es noch hier und da: Menschen, die damit kokettieren, dass die Tochter oder der Enkel zuhause die moderne Technik installiert. Dabei wird es dieser Generation nicht ansatzweise gerecht, wenn man sie auf Installationshelfer für Alltagstechnik reduziert.

Die Jugendlichen von heute kennen keine Telefone mit Wählscheibe, Faxgeräte, Röhrenbildschirme, Nadeldrucker und Euroschecks. CD-Player und Lexika haben für sie allenfalls musealen Reiz. Veraltete Computer, langsames W-LAN und Medienbrüche sind die Aufreger schlechthin. Sie sind mit dem Internet und internetbasierten Anwendungen aufgewachsen. Sie sind begeistert von digitalen Tools, die sie intuitiv beherrschen. Die Welt dieser Generation ist digital.

Genau in dieser Selbstverständlichkeit, mit der junge Menschen die Digitalisierung als Teil des eigenen Lebens betrachten, steckt enormes Potenzial für Ausbildungsbetriebe und Arbeitgeber. Der neue, unverstellte Blick auf die Prozesse und Angebote des Betriebes ist eine Riesenchance, die Digitalisierung im eigenen Unternehmen voranzubringen. Dazu gehört der Mut, Althergebrachtes von den Berufseinsteigern infrage stellen zu lassen und ihnen Verantwortung zu übertragen.

Wir haben Unternehmen darin bestärkt, ihre Azubis als Digitalisierungsscouts wirken zu lassen. Die Azubis sammeln Ideen für Digitalisierungen in ihrem Ausbildungsbetrieb und setzen dann ihr eigenes Digitalisierungsprojekt um. Sie haben dabei den Hut – oder besser: die Daten-Brille – auf und leiten ihre Kollegen an.

Funktioniert das? Was genau wollen die Azubis in ihrem Betrieb digitalisieren? Was ist aus ihren Vorhaben geworden? Antworten auf diese Fragen und mehr finden Sie in dieser Ausgabe des RKW Magazins.

Ich wünsche Ihnen eine anregende Lektüre!

Herzliche Grüße

Ihre



Dr. Mandy Pastohr
Geschäftsführerin



38 Statistik
Die Welt der Digiscouts

40 Projekteinblick
Digiscouts – Mehrwert für alle Beteiligten

44 Interview
Die Digiscouts treffen ins Schwarze

48 Aus der Trainerpraxis
Digiscouts & Arbeitgeberattraktivität

51 Projektvorstellung
Basiswissen zur Digitalisierung – ein Workshop-Angebot als Starthilfe

54 Rückblick
Netzwerktreffen „Chefsachen“ 2018

58 Projektvorstellung
Den Nutzen der Digitalisierung voll ausschöpfen

62 Rückblick
Geschäftsmodellentwicklung live

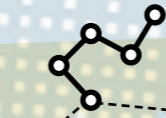
64 Aus dem RKW

66 RKW News

68 RKW Termine

70 RKW vor Ort

Den Pfad auf den Gipfel finden



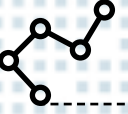
Digitalisierung ist ein riesiger Berg. Alle Unternehmen wissen, dass sie da hinauf müssen. Einige haben das erste Zwischenlager schon erreicht und dafür viel Zeit, Geld und Schweiß investiert. Das ist gut, aber für den Mittelstand als tragende Säule der deutschen Wirtschaft ist damit erst der Anstieg geschafft. Viele suchen noch einen für sie gangbaren Weg. Dieser Weg lässt sich gemeinsam mit Auszubildenden als Digitalisierungsscouts, den „Digiscouts“ finden.



Autorin
Ulrike Heitzer-Priem leitet das Projekt Digiscouts im Fachbereich „Unternehmensentwicklung und Fachkräftesicherung“ des RKW Kompetenzzentrums.
heitzer@rkw.de



<https://www.digiscouts.de>



An der Digitalisierung führt kein Weg vorbei, aber häufig fehlt es kleinen und mittleren Unternehmen an der Zeit, sich eingehend mit der Thematik zu befassen und einen pragmatischen Einstieg zu finden. Hier kommen die Azubis ins Spiel: Digital Natives nennt man die um die Jahrtausendwende Geborenen gern, denn sie leben im Internet. Modernste Technik wünschen sie sich auch für den Arbeitsalltag. Sie sehen im Unternehmen Systembrüche und fragen sich, warum das so ist und ob es so bleiben muss. Als passionierte Online-Shopper haben sie Ideen, was man den Kunden digital anbieten könnte und wie man sie digital erreichen kann. Laut BMWi sind bereits 60 Prozent der Unternehmen mit ihren Kunden digital vernetzt. In anderen Unternehmen, die bereits viele Prozesse digitalisiert haben, sind es vielleicht die Schnittstellen der Prozesse, bei denen die Azubis Digitalisierungspotenzial entdecken. Als Digiscouts sollen sie sich mit solchen Möglichkeiten genauer befassen und Lösungen in einem eigenen, begrenzten Azubiprojekt verwirklichen.

Der Ausbildungsbetrieb profitiert mehrfach: An erster Stelle durch das Ergebnis des Projekts, denn den betrieblichen Nutzen der Projektidee müssen die Azubis benennen, bestenfalls berechnen. Zweitens fördert das Unternehmen seine Azubis mit einer verantwortungsvollen Aufgabe. Die intensive Begleitung des Betriebs und der Azubis durch das RKW sichert, drittens, Erfolg und Qualität des Azubiprojekts. Viertens sammeln die Azubis Erfahrungen im Projektmanagement, die ihnen im weiteren Berufsleben sehr wertvoll sein werden. Sie lernen das Unternehmen viel besser kennen, gewinnen an sozialen sowie digitalen Kompetenzen und entwickeln mehr Verständnis für Abläufe, Kunden und Zusammenhänge. Sozusagen als „Nebeneffekt“ kann das Unternehmen, fünftens, seine Attraktivität als Ausbildungsbetrieb unter Beweis stellen.

Der Einsatz für die Unternehmen ist überschaubar: Sie stellen ihren Azubis die Zeit für das Projekt zur Verfügung. Das sind pro Azubi ein paar Stunden in der Woche über einen Zeitraum von sechs Monaten. Sie ermöglichen den Azubis den Zugang zu den elektronischen Plattformen, auf denen in dem Projekt gearbeitet wird – oder gestatten die Nutzung der privaten Geräte dafür. Und sie investieren in die Umsetzung der Digitalisierungsidee. Aus diesem Grund entscheidet auch die Unternehmensleitung darüber, welche Projektidee umgesetzt wird.

So finden Digiscout-Betriebe den Pfad an den Gipfel

Seilschaft und Bergführer: Fünf bis zehn Betriebe in einer Region können mitmachen. Jeder Betrieb sollte wenigstens zwei Azubis anmelden, egal aus welchem Ausbildungsberuf. Arbeiten Azubis berufsübergreifend zusammen, fördert das Zusammenhalt und weitet den Blick. Bergführer bzw. Projektleiter soll einer der Azubis sein. Damit übernehmen die Azubis Verantwortung für das Gelingen des Projekts.

Basiscamp: Die beteiligten Azubis und ihre Betreuer/Ausbilder treffen sich zu einem eintägigen Auftaktworkshop. Dort lernen sie sich und die RKW-Begleiter kennen sowie die Instrumente und die Arbeitsweise des Projekts. In den Tagen danach besuchen die RKW-Experten erstmals den Betrieb, um sicherzustellen, dass die Digiscout-Teams mit den Tools und elektronischen Plattformen gut arbeiten können. Funktioniert alles wie vorgesehen, beginnt die ...



Entdeckungsreise: Jedes Team muss seinen eigenen Weg finden. Im Unternehmen gilt es herauszufinden, wo Digitalisierungspotenzial schlummert. Die Azubis begeben sich auf unbekanntes Terrain, fragen im Unternehmen herum, hospitieren vielleicht in einem anderen Bereich. Schon beim Notieren der gefundenen Potenziale halten sie fest, worin der Nutzen einer digitalen Lösung bestünde.

Wegweiser sind die Betreuer des RKW. Sie helfen bei der Orientierung, schauen sich die Ideen an, geben Tipps, weisen auf mögliche Fallstricke hin oder empfehlen, mit einem überschaubaren Teilaspekt zu starten. Denn nach der Projektlaufzeit von sechs Monaten soll ein Ergebnis vorliegen – auch wenn anschließend weiter an dem Projekt gearbeitet wird. Während der Umsetzung fragen die Betreuer immer wieder nach, wie es voran geht.

Sherpas sollten die Ausbilder sein und die Digiscouts wieder aufrichten, wenn sie stolpern oder ihnen die „Luft ausgeht“.

Als Kompass dienen die Lerneinheiten auf der E-Learning-Plattform Moodle. Fragen wie Datenschutz und Datensicherheit werden behandelt. Zentral ist aber der Kurs zum Projektmanagement, der die Vorgehensweise erklärt. Die Collaboration-Plattform Active Collab schafft Transparenz: Auch wenn die Azubis zu unterschiedlichen Zeiten in der Berufsschule sind, wissen sie, was erledigt und zu tun ist. Ebenso sind Ausbilder und das RKW informiert und können bei Bedarf unterstützen.

Das Gipfeltreffen findet bei den Digiscouts vor dem Gipfel statt: Die ausgewählten Ideen stellen die Azubis der Geschäftsführung vor – für viele eine außergewöhnliche und aufregende Begegnung. Haben sie von der Geschäftsführung den Auftrag, eine der Ideen umzusetzen, können sie den Gipfel erstürmen.

Hüttenabend: Etwa auf halbem Weg zum Gipfel treffen sich die Azubis mit den Ausbildern und den RKW-Betreuern zum Erfahrungsaustausch. Sie lernen die anderen Projekte kennen und stellen fest, dass andere Azubis vor ähnlichen Fragen stehen wie sie selbst. Oder sie entdecken, dass andere eine ähnliche Idee verfolgen und können sich so gegenseitig helfen.

Gipfelkreuz: Ein tolles Gefühl, oben angekommen zu sein. Zeit, sich zu beglückwünschen. Das Digiscout-Projekt krönt eine große Abschlussveranstaltung in der Region. Jedes Team stellt sein Projekt vor, alle erhalten eine Teilnahmeurkunde. Die besten Projekte werden ausgezeichnet, einmal auf der Ebene einer Region, zum anderen deutschlandweit. Die Betriebe und die Projekte werden im Internet unter www.digiscouts.de veröffentlicht. Sie sind Pioniere in der Digitalisierung und Ausbildungsattraktivität. Wie beim Bergsteigen haben sie den Mut gehabt sich aufzumachen.



Ausbildung und Digitalisierung in KMU

Um die Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit der deutschen Wirtschaft zu sichern, müssen wir uns den Herausforderungen der digitalen Transformation stellen und die heutigen wie zukünftigen Fachkräfte mit digitalen Kompetenzen fit machen. Dabei ist der Glaube immer noch weitverbreitet, dass digitale Potenziale und Innovation großen Unternehmen und der High-Tech-Industrie vorbehalten sind. Das ist jedoch weit gefehlt. Gerade kleine und mittelständische Unternehmen, die einen beachtlichen Teil der deutschen Wirtschaftskraft ausmachen, können durch erfolgreiche digitale Innovationen und Weiterbildung ihrer Beschäftigten viel gewinnen. Das Projekt „Digiscouts“ des RKW Kompetenzzentrums zeigt für mich nicht nur, dass, sondern auch wie das geht.



[https://www.bmwi.de/
Redaktion/DE/Dossier/
mittelstand-digital.html](https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Dossier/mittelstand-digital.html)

www.rkw-magazin.de



Autor:

Christian Hirte

Parlamentarischer Staatssekretär beim
Bundesminister für Wirtschaft und Energie
und Beauftragter der Bundesregierung für
Mittelstand und für die neuen Bundesländer.

Digitalisierung wird in der dualen Ausbildung stärker verankert

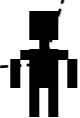
Im Koalitionsvertrag ist das Ziel festgelegt, mit einer digitalen Bildungsoffensive entlang der gesamten Bildungskette alle Menschen zur Teilhabe am technischen Fortschritt zu befähigen. Das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie erarbeitet bzw. modernisiert daher Ausbildungsordnungen im engen Schulterschluss mit Experten und Sachverständigen aus der Wirtschaft, die zusätzliche oder neue Qualifikationsanforderungen benennen. Auch setzt es sich innerhalb der Bundesregierung für eine sachgerechte Ausstattung von Berufsschulen und die digitale Fort- und Weiterbildung der Lehrkräfte ein.

Unterstützung des Mittelstands bei der eigenverantwortlichen Fachkräftesicherung

Eine wichtige Verantwortung bei der Aus- und Weiterbildung kommt dabei den Unternehmen selbst zu. Denn grundsätzlich ist, wie Bundeswirtschaftsminister Peter Altmaier betont, die Digitalisierung auch für den Mittelstand eine Pflichtaufgabe. Das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie unterstützt hierbei beispielsweise durch Praxisbeispiele und Handlungsempfehlungen des Kompetenzzentrums Fachkräftesicherung (www.kofa.de) oder Informations- und Qualifizierungsangebote der Mittelstand-4.0-Kompetenzzentren als regionale Anlaufstellen für kleine und mittlere Unternehmen. Diese Angebote sind kostenfrei. Bundesweit laden 24 solcher Mittelstand-4.0-Kompetenzzentren mit Modell- und Lernfabriken Demonstratoren und Showrooms dazu ein, digitale Anwendungen anschaulich und ohne wirtschaftliches Risiko zu erleben und zu testen (www.mittelstand-digital.de).

Bedarfsgerechte Qualifizierung – eine Aufgabe für Unternehmen und Beschäftigte

Unternehmen müssen die Vorbehalte und Ängste in ihrer Belegschaft gegenüber der Digitalisierung abbauen und ihre Beschäftigten zur Weiterbildung motivieren. Denn die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen wird auch künftig maßgeblich von der Ressource Mensch bestimmt und nur gut qualifizierte Beschäftigte können innovativ und erfolgreich am Arbeitsmarkt der Wirtschaft 4.0 teilhaben. Kleine und mittlere Unternehmen weisen bei der Digitalisierung auch Vorteile auf: Besonders die praxisnahe duale Ausbildung bietet ihnen die Voraussetzungen für eine erfolgreiche, auf ihre jeweiligen Bedürfnisse zugeschnittene Qualifizierung, die notwendiges Fachwissen und praktische Kompetenzen verbindet.



Digitale Kompetenzen lassen sich gut praxisnah entwickeln

Dass gerade junge Auszubildende und Fachkräfte innovative digitale Ideen in Unternehmen aufspüren und diese begeistert vorantreiben können, zeigt das Projekt der „Digiscouts“ besonders anschaulich. Es nutzt in kreativer Weise den Vorsprung der Auszubildenden in digitalen Kompetenzen und bindet sie so früh als wichtigen Teil eng in das Unternehmen ein, auch weil sie ihre erworbenen Kompetenzen im E-Learning und Projektmanagement an ihre Kolleginnen und Kollegen weitergeben können. So wird Aus- und Weiterbildung spannend, interaktiv gestaltet und erlebbar gemacht. Die entwickelten Projekte verdeutlichen zudem, welche großen Potenziale für Digitalisierung in jedem KMU in Abläufen und Prozessen liegen und dass diese zumeist für alle Beteiligten gut umzusetzen sind. Das Pilotprojekt liefert damit einen wichtigen Beitrag für die Digitalisierung, Ausbildung und Fachkräftesicherung.

Digitalisierung bietet erhebliche Potenziale in den neuen Bundesländern

Als Beauftragter der Bundesregierung für die neuen Bundesländer ist für mich besonders wichtig, dass sich viele Unternehmen aus den neuen Bundesländern beteiligen. Richtig ist zwar, dass die neuen Länder bereits heute in Bereichen wie Mikroelektronik, Leichtbau und Elektromobilität über erstklassige Kompetenzfelder in Forschung und Industrie verfügen. Darauf sind wir auch sehr stolz. Allerdings sollten noch mehr kleine Unternehmen die Chancen der Digitalisierung ergreifen. In einer zunehmend digitalisierten Welt ist weniger die Vergangenheit entscheidend, sondern vielmehr wie gut Unternehmen für die Zukunft aufgestellt sind und wie gut es gelingt, die Potenziale der Digitalisierung für neue und produktive Geschäftsmodelle zu nutzen. Das Projekt „Digiscouts“ gibt wichtige Impulse. Die beteiligten Unternehmen haben unter Beweis gestellt, dass auch kleine und mittlere Unternehmen Digitalisierungspotenziale entdecken und ausschöpfen können. Sie haben gezeigt, wie sie die Wettbewerbsfähigkeit des eigenen Unternehmens stärken können. Zudem haben diese Unternehmen vorbildlich in die Förderung der klugen und innovativen Köpfe der jungen Generation investiert. Ich freue mich, dass zum Projekt „Digiscouts“ im November in Quedlinburg die erste Abschlussveranstaltung der Modellregion Halberstadt stattfindet. Die Verknüpfung mit dem Mittelstand-4.0-Kompetenzzentrum Magdeburg sorgt dafür, dass gute Ideen sich auch weiterentwickeln und verfestigen können.

Mit großer Erwartung schaue ich auch den kommenden Projektideen in den Regionen Dresden und Erfurt wie aber auch Frankfurt am Main und Saarbrücken entgegen. Den zahlreichen engagierten Auszubildenden, Ausbilderinnen und Ausbildern sowie Unternehmerinnen und Unternehmern wünsche ich eine erfolgreiche Umsetzung der Projekte. Ich bin zuversichtlich, dass die jungen Fachkräfte in ihrer Funktion als „Digiscouts“ die digitale Zukunft weiterhin mit viel Kreativität und Neugier erkunden werden.



Digitale Kompetenzen für die Arbeitswelt von morgen

Die Digitalisierung durchdringt in hoher Geschwindigkeit das Arbeitsleben, aber auch die Sphären jenseits der Erwerbsarbeit. Die traditionellen Formen der Aneignung von Wissen und Fertigkeiten bereiten auf die Arbeitswelt von morgen inzwischen nicht mehr ausreichend vor. Vor dem Hintergrund der digitalen Transformation ist die Annahme zentral, dass personale Kompetenzerwerbe hin zum selbstorganisierten, kreativen Handeln und zur selbstorganisierten Bewältigung von (heute noch unbekannt) Herausforderungen das Lernen in der Zukunft prägen werden.

Schon heute ist deutlich, dass im Zuge der Digitalisierung im Berufs- und im Alltagshandeln neue Kompetenzen erforderlich werden – und dies berufs- und branchenübergreifend. Im Zentrum steht also der Wandel von klassischer Wissensaneignung hin zu flexibler Kompetenzentwicklung; dieser Wandel wird Lernprozesse zukünftig stark bestimmen. Oder anders ausgedrückt: „Wie bereiten wir Mitarbeiter auf Jobs vor, die gegenwärtig noch gar nicht existieren, auf die Nutzung von Technologien, die noch gar nicht entwickelt sind, um Probleme zu lösen, von denen wir heute noch nicht wissen, dass sie entstehen werden?“¹

Im Berliner Modellprojekt „Zusatzqualifikationen für digitale Kompetenzen in der Aus- und Weiterbildung“ (www.kompetenzen-digital.de), das vom ABB Ausbildungszentrum Berlin gGmbH und der k.o.s GmbH im Auftrag der Berliner Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales umgesetzt wird, haben wir einen Ansatz erarbeitet, wie in der Aus- und Weiterbildung Kompetenzentwicklung ins Zentrum selbstorganisierter Lernprozesse gestellt werden kann. Das Projekt „Zusatzqualifikationen“ ist Teil der Berliner Strategie „Arbeit 4.0 – made in Berlin“.

Im Folgenden beziehen wir uns auf die im Projekt entwickelte berufsübergreifende Zusatzqualifikation für digitale Kompetenzen und das für die Umsetzung mit Auszubildenden erarbeitete Lehr-Lern-Arrangement.

¹ Erpenbeck, John/Sauter, Werner (Hg.) (2018): Betriebliche Bildung in mittelständischen Unternehmen. Ein Geschäftsmodell im Zeitalter der Digitalisierung. In: Heyse, Volker/Erpenbeck, John/Ortmann, Stefan/Coester, Stephan (Hg.): Mittelstand 4.0 - eine digitale Herausforderung. Münster/New York: Waxmann, S. 110.



Autorinnen:

Steffi Michailowa: Studierende
Wirtschaftspädagogin und Projektleiterin
„Digitalisierung der Arbeitswelt“ im
ABB Training Center GmbH & Co. KG.
steffi.michailowa@de.abb.com

Anne Röhrig ist Dipl.-Soziologin und
Projektkoordinatorin bei der k.o.s GmbH.
a.roehrig@kos-qualitaet.de



Grundlagen der Digitalisierung

Technische Treiber

- Cyber-Physische Systeme, M2M-Kommunikation, Cloud-Dienste / Internet of Things
- Grundlegendes Verständnis der Funktion des digitalen Netzes

Digitale Gesellschaft

- Wandel der Arbeitswelt
- Digitale Kommunikation

Lernen und Arbeiten in der digitalen Welt

Lernen mit digitalen Medien

- Selbstständige Recherche & Auswertung von Daten; kritischer Umgang mit Informationen
- Individuelles Erzeugen & Teilen & Managen von Wissen

Digital gesteuertes Wissensmanagement

- Umgang mit Informations- & Kommunikationsnetzwerken

Wissensvermittlung

- Interdisziplinäres (mitwachsendes) Verständnis

IKT – Kompetenz

Hardware

- Umgang mit neuen technischen Geräten
- Einrichten von PCs u/o anderen Endgeräten

Software

- Programmierkenntnisse
- Umgang mit Anwendungsprogrammen
- Implementieren von Anwendungssoftware

IKT-Architektur

- Breites IT-Verständnis

Umgang mit Daten

Datensicherheit

- Kritischer Umgang mit Datensicherheit
- Rollenbilder

Datenschutz

- Datenschutzrechtliche Bestimmung kennen und anwenden

Datenanalyse und -auswertung

- Dokumentations- & Lesekompetenz im Umgang mit Daten

Systeme und Prozesse

Arbeitsprozesse

- Gestaltung von Innovationen
- Qualitätsbewusstsein
- soziotechnische Kompetenzen
- subjektivierte Erfahrungen

Wertschöpfung

- Verständnis für betriebliche Abläufe, Zusammenhänge & Wertschöpfungsketten
- Überbetriebliche Prozesse / Vernetzung
- Kritischer Umgang mit Systemsicherheit

„Digitalisierung ist mehr, als nur einen Computer vor sich zu haben“

In aktuellen Auseinandersetzungen mit den Anforderungen unserer sich verändernden Arbeitswelt taucht häufig der Begriff der „digitalen Kompetenzen“ auf. Er wird vielfach als Schlagwort genutzt, dessen Inhalt nicht genau definiert ist. Unter „digitaler Kompetenz“ werden wahlweise u. a. der versierte Umgang mit Hard- und Software, die Fähigkeit des Codens oder die Affinität für Soziale Medien, das Lernen im Netz oder digitale Kommunikation assoziiert.

Durch eine Literaturstudie haben wir eine umfangreiche Sichtung der relevanten Publikationen vorgenommen und diese ergänzt um Ergebnisse aus von uns durchgeführten explorativen Experteninterviews.

Für die Auswertung des gesamten Materials war die strukturierende Fragestellung: Welche Kompetenzanforderungen im Kontext der Digitalisierung können als berufs- und branchenübergreifende Schnittmenge identifiziert werden? Im Ergebnis kristallisierten sich 36 Anforderungsisems heraus, die unabhängig von Branche und Beruf immer wieder als zentral für das „Arbeiten 4.0“ benannt werden und die einen Querschnitt von Wissen, Fertigkeiten und Kompetenzen darstellen. Diese – im weitesten Sinne – Kompetenzanforderungen haben wir strukturiert und systematisiert in einem aus fünf Bausteinen bestehenden Modell abgebildet, das die Grundlage für eine berufsübergreifende Zusatzqualifikation für digitale Kompetenzen darstellt.

Die fünf Bausteine des Modells bilden zentrale Bereiche ab, die vor dem Hintergrund einer sich stetig und in schnellem Tempo verändernden Arbeitswelt für alle Arbeitskräfte von Bedeutung sind oder dies zukünftig sein werden. Im Rahmen des von uns erarbeiteten Modells geht es ausdrücklich darum, sich berufsübergreifend Grundlagen anzueignen und insbesondere darum, die Digitalisierung als grundlegenden Veränderungsprozess zu verstehen, der auch mit veränderten Kompetenzanforderungen verbunden ist.

Kompetenzanforderungen: Probleme lösen zu können, die wir heute noch nicht kennen

Im Zentrum des von uns entwickelten Modells steht die Entwicklung von Kompetenzen, die dazu befähigen, Wissen zur Lösung von Herausforderungen sinnvoll nutzen zu können. Wissen und Fertigkeiten bleiben wichtig, doch entscheidend für einen produktiven Umgang mit neuen und wechselnden Herausforderungen sind personale Kompetenzen. Vor dem Hintergrund der „Digitalisierungsgeschwindigkeit“ ist lebenslanges Lernen höchst aktuell: Eigenverantwortung und Selbstorganisation werden das Lernen der Zukunft maßgeblich prägen – genau wie auch das Arbeitsleben.

Im Projekt folgte der Entwicklung des Modells für eine berufsübergreifende Zusatzqualifikation für digitale Kompetenzen die Frage: Wie muss ein methodisch-didaktischer Ansatz gestaltet werden, der es in der Praxis ermöglicht, die erforderlichen Kompetenzen zu entwickeln und zu trainieren? In Anlehnung an das Konzept des Social Blended Learning und Social Workplace Learning fokussieren wir auf selbstorganisierte Kompetenzentwicklung. Zentral ist die Umsetzung eines eigenen Bildungsprojektes zu digitalen Themen durch die teilnehmenden Auszubildenden. Das Lehr-Lern-Arrangement besteht wesentlich aus Selbstlernphasen, die durch wenige Präsenztermine strukturiert werden und eigenständigem Arbeiten kombiniert mit Gruppen- und Tandem-Phasen. Eine Lernplattform dient als Austausch- und Arbeitsinstrument im Netz, Input aus den Präsenzterminen wird durch digitale Angebote vertieft. Zum Abschluss präsentieren die Auszubildenden die von ihnen entwickelten Projekte, bei diesem Termin sind auch Unternehmensvertreter anwesend.

Im Ergebnis können wir festhalten, dass sich der Ansatz der Bildungsprojekte und die Fokussierung auf die Entwicklung personaler und sozialer Kompetenzen in der Praxis bewährt haben. Die Bildungsprojekte, verstanden als Instrumente zur Kompetenzentwicklung, können neben der verbesserten Qualifikation der zukünftigen Fachkräfte auch weiteren betrieblichen Mehrwert haben.

Berufsübergreifende Zusatzqualifikation für digitale Kompetenzen



<http://www.kompetenzen-digital.de>





Über verschlungene Pfade zum Digiscout- Betriebsprojekt

Jedes Projekt beginnt mit einer Idee – oder zwei oder drei. Jedes Gespräch bringt neue Impulse. Die Herausforderung der Digiscouts besteht darin, die Digitalisierungspotenziale zu sondieren, die sich tatsächlich zur Umsetzung in einem Digiscout-Betriebsprojekt eignen und sich nicht beim Realitäts-Check in Luft auflösen.



Autorin:
Marion Valter arbeitet im Fachbereich „Unternehmensentwicklung und Fachkräftesicherung“ des RKW Kompetenzzentrums.
valter@rkw.de

Wie gehen die Auszubildenden im Auswahlprozess vor? Welche Impulse und Kriterien fließen ein? Wie und von wem wird schließlich über ein passendes Betriebsprojekt entschieden? Das wollten wir von Digiscouts aus Hamm wissen: Mohamed Chaoui, Projektleiter des Digiscout-Teams bei der Griebisch & Rochol Druck GmbH, seinem Team-Kollegen Milad Alshahaf und Steffen Ebke, Auszubildender bei der Munk GmbH. Alle drei lernen Fachinformatiker.

Dem Potenzial auf der Spur

„Unsere Druckerei ist sicherlich in vielem schon sehr digital,“ erzählt Mohamed Chaoui, „nur nicht in der Kommunikation. Hier könnten wir was verändern.“ Er erinnert sich an den Anfang: „Was ist schon digital? Was brauchen wir noch oder könnte digital werden? Diese beiden Fragen wollten wir zuerst beantwortet haben. Wir trafen uns zum Brainstorming und suchten das Gespräch mit Kollegen.“

Milad Alshahaf, erst seit zwei Jahren in Deutschland, ergänzt: „Das DiDiscover hat mich nicht nur strukturiert durch die Abteilungen geführt, sondern ich habe dadurch die betrieblichen Zusammenhänge entlang der Wertschöpfungskette besser kennengelernt.“

Das DiDiscover ist ein strukturiertes Frage-Tool, das sich am RKW Digitalisierungs-Cockpit mit den Handlungsfeldern Prozesse, Kanäle, Angebote und Erlösmodelle orientiert. Es richtet den Blick gezielt auf den Kunden, denn was dem Kunden nutzt, bringt das Unternehmen voran. Das Digiscout-Tool hilft den Auszubildenden, Digitalisierungspotenzial aufzuspüren.

Wo soll es hingehen?

Zunächst ohne das DiDiscover gingen die Auszubildenden bei der Munk GmbH vor, einem Entwickler und Produzenten von Stromversorgungsanlagen für die industrielle Anwendung:

„Wir entwickelten einen Fragenbogen für die Abteilungen. Es gibt viele Prozesse, die wir nicht kennen, und wir bekamen Hinweise auf Abläufe, die digital verändert werden könnten“, berichtete Steffen Ebke.

Daraus entwickelten die drei Digiscouts des Unternehmens erste Projektideen. „Die Vorschläge wurden gesichtet und ausgearbeitet. Dafür hospitierten wir in den jeweiligen Abteilungen“, so Steffen Ebke. In kurzen Notizen wurde die aktuelle Arbeitsweise, die „alte Welt“, festgehalten. Zugleich skizzierten die Digiscouts ihre Vision der „neuen Welt“ nach Umsetzung der Idee.

Was muss die Idee können?

Welche Projektideen eignen sich zur Umsetzung in einem Digiscout-Betriebsprojekt? Um diese Frage zu beantworten, schauen die Digiscouts auf die Projektanforderungen:

- Die Idee beinhaltet eine digitale Transformation, beispielsweise ein Prozess wird digital, die Kommunikation wird digital.
- Der Betrieb hat einen messbaren Nutzen, der in einer Kosten-Nutzen-Analyse dargestellt wird.
- Nach maximal sechs Monaten gibt es ein vorzeigbares Ergebnis.

Und ganz wichtig: Das Herz der Digiscouts schlägt für die Idee, sie haben Spaß und wollen ein gutes Ergebnis erzielen.

Bei der Sondierung der Ideen unterstützen die RKW-Coaches, vor allem aber die Ausbilder die Digiscouts tatkräftig. Neben der Umsetzbarkeit spielt der Zeitfaktor eine Rolle.

„Von unseren sechs Projektideen konnten wir drei aufgrund des Zeitfaktors verwerfen“, erinnert sich Steffen Ebke.

„Wir hatten eine Kosten-Nutzen-Abschätzung ermittelt. Das war das Kriterium, wonach sich für das Projekt ‚Digitalisierung des Prozesses der Fertigmeldung im Bereich der Logistik‘ entschieden wurde“, so Steffen Ebke. „Die Geschäftsführung und wir kamen auf einen Nenner. Mit der Unterzeichnung des Projektsteckbriefes erhielten wir den Auftrag zur Umsetzung.“

Und das sind die beiden Ideen, die umgesetzt werden: Die drei Digiscouts bei Griebisch & Rochol entwickeln, gestalten und programmieren eine interne Chat-Möglichkeit für die Belegschaft. Sie können das Projekt in ihre Ausbildung integrieren. Die drei Digiscouts bei Munk digitalisieren den Prozess der Fertigmeldung im Bereich der Logistik.



https://www.youtube.com/watch?time_continue=5&v=fWF9-4wtGjc



Carsten Stuckmann, Milad Alshahaf,
Julia Deimel, Mohamed Chaoui – Griebisch & Rochol.
Fotograf: Heinz Feußner

Neue Rollen, neue Perspektiven



Autorin:

Oksana Beresina ist Referentin im Bereich „Unternehmensentwicklung und Fachkräftesicherung“. beresina@rkw.de



Sarah Liebich, Dominik Jehle, Lena Butz, Alexander Schwarz – Hemminger Ingenieurbüro GmbH & Co. KG.
Foto: RKW Kompetenzzentrum



Zugegeben, Rollentausch erinnert eher an Schultheater als an Mittelstand. Bei den Digiscouts passiert aber genau das. Die Azubis leben im Internet. Als Neulinge im Unternehmen haben sie einen unverstellten Blick und bringen neue Ideen ein. „Denn nur so können letztlich auch eigene blinde Flecken wahrgenommen und behoben werden“, so Thomas Kaplan, Geschäftsführer der Qualitäts-Maler GmbH & Co. KG, Digiscout-Betrieb aus Hamm.

Bei den Digiscouts übernehmen die Azubis die Projektleitung für ein Digitalisierungsprojekt. Geschäftsführung und Ausbilder werden zu „Investoren“ und „Beratern“. Die Azubis arbeiten von der Suche nach Digitalisierungspotenzial über die theoretische und konzeptionelle Ausarbeitung bis hin zur Umsetzung der Projektidee größtenteils selbstständig. Und das wollen sie auch, wie die Auszubildenden betonen.

Die Azubis lernen Bereiche im Betrieb kennen, die sie im Rahmen ihrer Ausbildung normalerweise nicht sehen, und arbeiten fachübergreifend zusammen, teilweise auch mit Externen. Bei der Karl Westermann GmbH & Co. KG, Denkendorf beispielsweise bilden zwei Schreinerlehrlinge und ein künftiger Technischer Produktdesigner das Digiscout-Team. Ähnlich gemischt sind die Teams bei etlichen Digiscout-Betrieben, und das ist auch gewünscht. „Ohne das Projekt Digiscouts hätten wir uns gar nicht kennengelernt“, so die Azubis der Munk GmbH aus Hamm.

Berufsübergreifende Zusammenarbeit fördert das Miteinander und erweitert den Horizont. Es werden neues Wissen und neue Arbeitsweisen erschlossen sowie starre Hierarchien überwunden. Die Unternehmen nehmen Kurs auf die Arbeitswelt 4.0, die vernetzter, digitaler und flexibler sein wird. Die Digiscout-Betriebe probieren das aus: Junge Leute werden zu Wissensträgern, die Älteren lassen sich von ihnen etwas zeigen.

Ein großer Tag: der Geschäftsführung die Projektideen vorstellen

Dass der Perspektivwechsel weder leicht noch methodisch eindeutig ist, steht außer Frage. Dennoch ist es möglich. Den Beweis dafür liefern die ersten 24 Digiscout-Projekte. Beispielsweise stellen die Azubis ihre Ideen der Geschäftsführung vor, für alle Beteiligten eine neue Situation. Julia Kramer (Auszubildende zur Kaufrau für Büromanagement bei der DEG Dach-Fassade-Holz eG, Hamm) dazu: „Natürlich waren wir am Anfang aufgeregt, unsere Ideen zu präsentieren. Doch dann war irgendwie alles ganz locker. Die Geschäftsführung und der Vorstand fanden alle sechs Ideen gut, die vorgestellt wurden. Sie überließen uns die Auswahl. Wir haben uns dann für die Digitalisierung der Inventurgenehmigung und den digitalen Urlaubsschein entschieden.“

Allerdings bedeutet diese gute Erfahrung nicht, dass alles immer einfach war. So erzählt Mohamed Chaoui (Auszubildender zum Fachinformatiker bei Griebisch & Rochol Druck GmbH, Hamm): „Als wir im Team auf der Suche nach Digitalisierungspotenzial waren, sind wir am Anfang auf Vorbehalte seitens der Mitarbeiter gestoßen. Doch das hat uns nicht entmutigt. Wir haben dann gemeinsam überlegt, welche digitale Veränderung einen echten Nutzen bringen könnte.“ Inken Preußner und Konrad Föhse (Auszubildende zu Hotelfachfrau und

-mann im Hotel & Restaurant Weißer Hirsch Wieland GmbH & Co. KG Wernigerode) mussten die externen IT-Dienstleister erst davon überzeugen, dass sie in dieser Angelegenheit tatsächlich „das Sagen“ haben. „Am Anfang des Projekts hätten wir nie gedacht, dass sich das Einholen von Angeboten bei externen Programmierern als problematisch erweisen würde“, so beide Azubis. Christian Wieland, Geschäftsführer und ihr Ausbilder, blieb gelassen. „Ich habe die einfach mal machen lassen und ab und an drüber geschaut.“

Mit ihren Projekten zeigen die Azubis, dass sie einiges drauf haben. Aber sie brauchen eine gute Begleitung, die sie mit komplexen Sachverhalten nicht alleine lässt. Wie bei der Hemminger Ingenieurbüro GmbH & Co. KG, Esslingen. Die Azubis wollten mit einer „Azubi-App“ „alles Wichtige für Azubis kompakt immer und überall dabei haben“, so Sarah Liebich, Auszubildende zur Vermessungstechnikerin. Mit der Geschäftsführung wurde die Idee so präzisiert, dass sie kostengünstiger und als Digiscout-Projekt in sechs Monaten machbar ist: Es entsteht eine eigene Azubiseite im Intranet.

Die Leistung und das Engagement der Auszubildenden sind mehr als beeindruckend. Auch deshalb, weil sich ihre Betriebsprojekte im Hinblick auf Komplexität und Vielschichtigkeit kaum von großen Projekten der Profis unterscheiden. Ausbilder entdecken ganz neue Fähigkeiten bei ihren Azubis. Und sie empfehlen sich für weitere Projekte in ihrem Lehrbetrieb.



Wege in die Digitalisierung: mit dem RKW-Digitalisierungs-Cockpit

Kaum eine Veranstaltung, eine Studie, ein Buch oder ein Beratungsangebot, das derzeit am Thema Digitalisierung vorbeikommt. Auch dieses Magazin und dieser Artikel machen da keine Ausnahme, zu wichtig und aktuell ist die Aufgabenstellung für den deutschen Mittelstand.



Autor:
Alexander Sonntag ist Referent beim RKW Kompetenzzentrum im Fachbereich „Unternehmensentwicklung und Fachkräftesicherung“. sonntag@rkw.de

 <http://www.digitalisierungs-cockpit.de>

Was ist aber der passende Weg für das eigene Unternehmen? Wo möchte man ansetzen, wie weit über den Tellerrand hinausblicken und welche Ansatzpunkte liegen vielleicht bisher außerhalb des eigenen Radars? Denn obgleich die üblichen Verdächtigen meist naheliegen, ist eine Orientierung im „Digitalisierungs-Dschungel“ aufgrund der Themenbreite nicht ganz einfach – angesichts der Vielzahl der Möglichkeiten.

Eine Herausforderung, der auch wir uns in der Zusammenarbeit mit kleinen und mittleren Unternehmen in den letzten Jahren gestellt haben. Daraus entstanden ist das RKW-Digitalisierungs-Cockpit, eine Orientierungshilfe und Inspirationsquelle, die es erleichtert, sich strukturiert über verschiedene Wege in die Digitalisierung zu verständigen. Denn so unterschiedlich die Digitalisierungsstrategien im Einzelfall auch sein mögen, in aller Regel setzen diese am bestehenden Geschäftsmodell an – unter Berücksichtigung bestehender Potenziale und Herausforderungen.

Das RKW-Digitalisierungs-Cockpit greift unsere Erfahrungen und Beobachtungen über Digitalisierungswege im Mittelstand auf und macht unterschiedlichste und erfolgreiche Initiativen von Unternehmen für Unternehmen gut strukturiert nutzbar. Dafür ordnet das RKW-Digitalisierungs-Cockpit diese idealtypischen Wege in die Digitalisierung entlang ...

- ... **4 Handlungsfeldern** rund ums Geschäftsmodell,
- ... **11 grundsätzlichen Stoßrichtungen** und
- ... **27 typischen Lösungswegen**, die durch reale Unternehmensbeispiele verdeutlicht werden.

Auf der obersten Ebene unterscheiden wir vier Handlungsfelder, welche die wesentlichen Bausteine eines Geschäftsmodells aufgreifen. Der Vorteil: Damit setzen wir an der Funktionsweise eines Geschäfts an und helfen zu klären, wo und zu welchem Zweck ein Unternehmen mit digitalen Hilfsmitteln grundsätzlich ansetzen möchte.



- **Kanäle:** an der Schnittstelle zum Kunden?
- **Angebote:** an den Produkten und Dienstleistungen selbst?
- **Prozesse:** an der Art und Weise, wie Angebote hergestellt werden?
- **Erlösmodelle:** an der Logik, wie damit Geld erwirtschaftet wird?

Im Mittelpunkt all dieser Überlegungen steht der (auch möglicherweise neue) **Kunde**, dessen Bedürfnisse und Ansprüche sich immer wieder entwickeln und verändern.



Innerhalb dieser noch recht groben Richtung unterscheiden wir zwischen 11 grundsätzlichen Stoßrichtungen und haben bislang 27 grundsätzliche Lösungswege identifiziert. Unternehmensbeispiele verdeutlichen jeden dieser Lösungswege, mit denen sich mittelständische Unternehmen unserer Erfahrung nach digitale Technologien zunutze machen:

Zielt die Stoßrichtung bei der Veränderung der **Prozesse** beispielsweise eher darauf ab,

- ... bestehende **Abläufe** zu optimieren,
- ... bestimmte **Prozesse** besser steuern zu können als bisher oder
- ... gänzlich neue **Fertigungsmöglichkeiten oder Ressourcen** zu erschließen?

Und welcher **Lösungsweg** erscheint für die konkrete Problemstellung am sinnvollsten?

- ... Sollen bislang analoge Prozesse im Kern weitgehend identisch digital ersetzt werden,
- ... ist es erstrebenswert, bestimmte Abläufe möglichst gänzlich zu automatisieren oder
- ... erscheint vielmehr eine digitale Unterstützung bestimmter Mitarbeitergruppen zielführender?

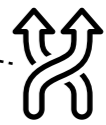
Unter www.digitalisierungs-cockpit.de ist eine breite Auswahl an Unternehmensbeispielen intuitiv und logisch sortiert. Es ermöglicht dadurch einen gezielten Überblick über Digitalisierungsstrategien kleiner und mittlerer Unternehmen und zeigt sinnvolle Ansatzpunkte für „smarte“ Geschäftsmodelle auf.

Zum Jahreswechsel werden wir unser Angebot erweitern und die Beispiele ergänzt um Inspirationsfragen auch in Form eines Kartensatzes analog zur Verfügung stellen. Damit wird es noch einfacher, allein oder im Workshop gezielt am eigenen Geschäftsmodell der Zukunft zu arbeiten.

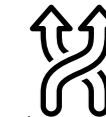


Eine Vielzahl guter Digitalisierungs- ideen

Die Aufgabe der Digiscouts ist es, in ihren Betrieben Digitalisierungspotenziale aufzuspüren und auszuschöpfen. Ebenso vielfältig wie die teilnehmenden Unternehmen sind auch die Ideen, die die Auszubildenden entwickelt haben und in sechs Monaten Projektlaufzeit umsetzen. Hier ein Überblick über die 24 Projekte in den ersten drei Pilotregionen.



Autorin:
Lea Dettmann arbeitet im Fachbereich
„Unternehmensentwicklung und Fachkräftesicherung“
des RKW Kompetenzzentrums. dettmann@rkw.de



Handlungsfeld Prozesse:

Erwartungsgemäß finden die Azubis hier die meisten Digitalisierungspotenziale. Betriebliche Abläufe zu optimieren bringt schnell offensichtliche Vorteile.

Die **Harzer Naturküche** in Quedlinburg digitalisiert und vereinfacht Preiskalkulationen, Bestellungen und die Lagerhaltung für ihr regionales Produkt „Quedlinburger Senf“.

Eine Cloud-Lösung führt das **AWZ** Aus- und Weiterbildungszentrum aus Halberstadt ein, um die Arbeit zwischen zwei Standorten effizienter zu gestalten.

Auch beim **Qualitätsmaler Thomas Kaplan** in Hamm haben künftig alle Mitarbeiter über die Cloud jederzeit Zugriff auf die Aufträge, sind über den Status informiert und keine Dokumente gehen mehr verloren.

Das **Senioren & Pflegezentrum der Azurit Gruppe** in Quedlinburg entwickelt eine Anwendung, um die Schnittstellen zwischen allen Abteilungen zu verbessern. Die Küche wird beispielsweise besser über Änderungen der Essenswünsche bzw. bei Abwesenheit der Bewohner informiert.

Ihre Wartungspläne der Fertigungsmaschinen digitalisiert und zentralisiert die **WERSOMA Werkzeug- und Sondereinrichtungsbau GmbH** aus Magdeburg, sodass jeder diese einsehen kann und keine Papierpläne mehr gebraucht werden.

Das Azubiprojekt der **WFW Umformtechnik GmbH** aus Quedlinburg spezialisiert sich auf den Warenein- und -ausgang. Lagerbestände können durch Scanner leichter überwacht und die Lagerkapazität effektiver genutzt werden.

Die Mittagessenbestellungen sollen bei der **Igepa Großhandel GmbH** in Landsberg zukünftig digital mithilfe einer Software erfolgen und das bargeldlose Bezahlen in der Kantine ermöglicht werden.

Die **DEG Dach-Fassade-Holz eG** in Münster vereinfacht den Prozess der Inventurgenehmigungen. Künftig müssen die Dokumente nicht mehr per Hauspost verschickt werden.

Das **DEG-Team** in Hamm entwickelt einen digitalen Urlaubsschein, ebenso das Hammer Unternehmen **Jäckering Mühlen- und Nahrungsmittelwerke GmbH**. Alle Mitarbeiter und Vorgesetzten erhalten einen besseren Überblick über den schon genommenen und noch ausstehenden Urlaub.

Die **Griebsch & Rochol Druck GmbH** aus Hamm ermöglicht den Mitarbeitern mit ihrem internen Chat eine gezielte auftragsbezogene Kommunikation.

Die **Munk GmbH** aus Hamm will mit der digitalen Fertigmeldung schneller und transparenter die Lieferung an den Kunden planen können, Fehler vermeiden und ihre Ökoprozitiele durch Wegfall des Papiers verfolgen.

Die **Westermann GmbH** in Denkendorf verbessert die Organisation im Warenausgang. Kommissionierer, Arbeitsvorbereitung, Logistik und Montage profitieren von den neu eingeführten digitalen Kommissionierlisten.

Das Azubiprojekt der **Fierthbauer GmbH** aus Esslingen bezog sich auf die Kategorisierung der Produkte, die im neuen Paternosterregal eingelagert werden und auf die Gestaltung der Schnittstellen zum ERP-System.

Die Materialbestellung an zunächst einer Stanzpresse digitalisiert die **Kleiner GmbH** in Pforzheim. Der Facharbeiter hat dadurch künftig mehr Zeit für seine eigentliche Aufgabe an der Maschine.

Das **Autohaus Wilhelm Jesinger** aus Esslingen digitalisiert das Fuhrparkmanagement für die Ersatz- und Mietfahrzeuge. Der Mitarbeiter trägt beispielsweise Tankdaten auf einem Tablet ein und diese fließen automatisch ins System. Plausibilitätsprüfungen sind einfacher möglich und Fehler am Fahrzeug fallen rascher auf.

Handlungsfeld Kanäle:

Hier steht die Kommunikation mit den Kunden im Vordergrund. Die **Hermann Bilz GmbH** aus Esslingen hat mit dem „Product-Selector“ den Einstieg in einen Online-Shop realisiert.

Auch die **Truck Center Ducke GmbH** aus Hamm hat eine Verbesserung für ihre Kunden entwickelt: Sie bekommen ihre TÜV-Termine und Rechnungen nun per E-Mail, anstatt per Post.

Handlungsfeld Angebote:

Die Azubis des **Hotel & Restaurant „Weißer Hirsch“** in Wernigerode wollen ihren Gästen den Aufenthalt noch angenehmer gestalten. Der Hotel-O-Mat 2.0 stellt den Gästen aktuelle Informationen über die Region bereit.

Das **Architekturbüro Planconcept Nachtigall** aus Hamm digitalisiert die Baupläne. Bei Kundenterminen können diese gemeinsam mit den Kunden bearbeitet werden und meterlange Ausdrucke gehören der Vergangenheit an.

Schnelles und sicheres Zuordnen von Stromverbrauchern zu einem Stromkreis ist das Ziel einer Lösung, die **Elektroservice Reuss** in Ballenstedt entwickelt. Profitieren werden Hausbesitzer ebenso wie Hausmeister oder Elektrotechniker.

Handlungsfeld Erlösmodelle:

Für dieses sehr komplexe Handlungsfeld gab es eine Idee. Es sollte mit nur einem Klick möglich sein, druckfertige PDFs von Beiträgen aus Web-Blogs zu erzeugen. Weil dieses Vorhaben allerdings zu zeitaufwendig und komplex ist, konnte diese Idee leider nicht umgesetzt werden.

Projekte, von denen die Azubis profitieren:

Einige Projektideen haben die Zielgruppe „Azubis“ im Fokus. Eine Lernplattform entwickeln die Auszubildenden der **JW Froehlich Maschinenfabrik GmbH** aus Esslingen. Prüfungsrelevante Inhalte sollen hinterlegt, Tutorials über QR-Codes an den Maschinen abgerufen und auch die Sicherheitsunterweisungen direkt absolviert werden können. Ein Video für die Bedienung einer Drehmaschine entsteht als ein erster Inhalt.

Videoclips drehen auch die Auszubildenden bei **Eberspächer Climate Control Systems** für die digitale unternehmenseigene Lernplattform.

Für ihre Belange gestalten die Azubis der Hemminger **Ingenieurbüro GmbH und Co. KG** aus Esslingen einen separaten Bereich im Intranet. Hier sollen alle wichtigen Informationen rund um die Ausbildung hinterlegt werden, aber auch Austausch möglich sein.

Fazit:

Jedes Azubiprojekt beweist: Es muss nicht groß sein, sondern die Qualität der Idee ist der entscheidende Faktor – und das ist den Azubis mit ihren Ideen gelungen.



Digitalisierung von A bis M zu Z

In einem Projekt wie den Digiscouts, in dem es um Digitalisierung geht, sollte auch digital gearbeitet werden. Was selbstverständlich klingt, ist jedoch gar nicht so einfach. Lernen und Kommunizieren auf digitale Wege ist zwar nichts Neues – gerade für die Auszubildenden, für die es alltäglich ist, sich YouTube-Videos anzuschauen und dort Anleitungen für alles Mögliche zu erhalten oder stündlich Nachrichten per WhatsApp zu verschicken, um mit der Familie und Freunden in Kontakt zu bleiben –, im Arbeitsumfeld und mit anderen Apps und Programmen ist es jedoch ungewohnt.



Autor:
Bruno Pusch ist Referent im Bereich „Unternehmensentwicklung und Fachkräftesicherung“ beim RKW Kompetenzzentrum. pusch@rkw.de

A wie Active Collab

Bei den Digiscouts dreht sich alles um die Betriebsprojekte zum Heben von Digitalisierungspotenzialen. Projektmanagement spielt eine entscheidende Rolle dabei, planmäßig vorzugehen und das eigene Projekt erfolgreich voranzubringen. Dafür wird mit einem digitalen Tool namens Active Collab gearbeitet. Die Projektmanagementvorlage führt die Auszubildenden Schritt für Schritt durch die Umsetzung. Der begleitende Coach bleibt auf dem Laufenden und kann sich bei Bedarf einschalten.

Dazu Horst Mosler vom RKW Sachsen-Anhalt: „Active Collab hilft dem Coach, eine Vielzahl von Projekten gleichzeitig zu betreuen. Einerseits werden Aufgaben für das Projektteam definiert und deren Erledigung verfolgt, andererseits hat der RKW-Betreuer durch Hochladen der Dokumente stets einen aktuellen inhaltlichen Stand über die Projekte. Er ist damit in die Lage versetzt, die Projektideen zu bewerten und Anregungen an das Team zu geben.“ Theoretisch findet also jegliche Kommunikation und Planung über diese Plattform statt. Die hochgeladenen Dokumente stehen jedem Mitglied im Team wie den begleitenden Coaches zur Verfügung, der Kalender und das Zuweisen von Aufgaben mit Fristen an Projektmitglieder systematisiert jeden einzelnen Schritt des gesamten Projekts.

Und wie denken die Auszubildenden darüber? Doreen Lorenz, Auszubildende im Azurit Seniorenzentrum Quedlinburg, beschreibt die größte Herausforderung, die sich bei der virtuellen Arbeitsgruppe gezeigt hat: „[...] Active Collab ist die Plattform zum Austauschen, wenn es denn von allen aktiv genutzt würde. Mit meinen Kollegen und Vorgesetzten kommuniziere ich dann doch lieber persönlich.“ Planung und Projektmanagement funktionieren darüber also gut, währenddessen die Regelkommunikation am leichtesten immer noch im persönlichen Gespräch zu bewerkstelligen ist. Digitalisierung hin oder her.

M wie Moodle


Auch wenn Azubis ihr Smartphone aus dem Effeff beherrschen, Digitalisierung im Unternehmen beinhaltet weit mehr. Und Projektmanagement kommt in der Ausbildung normalerweise nicht vor. Um den Projektteams an dieser Stelle unter die Arme zu greifen, steht den Digiscouts die E-Learning-Plattform Moodle zur Verfügung. Sie können verschiedene Kurse zu Themen der Digitalisierung absolvieren. Entscheidend ist jedoch der Kurs zum Projektmanagement. Dieser bildet somit auch die Schnittstelle zu Active Collab. Was der Benutzer in Moodle lernt, versetzt ihn in die Lage, das Projekt auf der Kollaborationsplattform ziel führend zu managen. Doch nicht nur das: Auf Moodle finden die Azubis auch das Tool DiDiscover zum Aufspüren von Digitalisierungspotenzialen, es wird ein gemeinsames Verständnis von Digitalisierung geschaffen und die digitalen Kompetenzen der Auszubildenden werden erweitert – auf einem Niveau, das nicht überfordert.

Schauen wir etwas genauer hin: „Moodle ist ein sehr einfaches Programm, man kann seine Kurse jederzeit anwählen und frei wählen, wann man sie erledigt. Es ist gut aufgebaut mit schöner Texteinleitung und Videos. Die Videos sind auch sehr kurz gehalten, somit kann man immer in kleinen Portionen weiterlernen. Manche Inhalte waren für mich neu, andere wiederum waren mir schon bekannt. Im Großen und Ganzen eine gute Voraussetzung, wenn man in dieser Thematik neu ist“, berichtet uns Doreen Lorenz, die quasi als Pionierin der Region Halberstadt die einzelnen Kurse durchgearbeitet hat.

Z wie Zusammenarbeit

Nach mehreren Monaten der Arbeit in den Betriebsprojekten lässt sich sagen, dass diese beiden digitalen Plattformen ihren Zweck erfüllen. Sie unterstützen die Projektteams dabei, ein Projekt auf- und umzusetzen. Doch die Arbeit mit den digitalen Hilfsmitteln ist alles andere als selbstverständlich. Zu schnell schreibt man eine E-Mail, geht rüber zum Kollegen und spricht mit ihm, statt wirklich alles über die Tools zu organisieren – sich selbst wie das Team insgesamt. Das gemeinsame Arbeiten, die „Zusammenarbeit“ findet nach wie vor zwischen den Menschen direkt statt, auch wenn die Gründe bekannt sind, warum es im Kontext der Digiscouts sinnvoll ist, möglichst intensiv insbesondere mit Active Collab zu arbeiten. In der Beziehung ist und bleibt der Mensch noch ein Gewohnheitstier.

Trotzdem tragen Active Collab wie Moodle zum Gelingen jedes einzelnen Projektes bei. Und stellvertretend für die Ausbilder bilanziert **Sabine Mundt, AWZ GmbH, Halberstadt**: „**Einer anfänglichen Skepsis folgte im Laufe des Projektes Begeisterung. Arbeitsabläufe wurden vereinfacht, Kraft und Zeit wurden gespart und Dokumente konnten effizienter und einfacher hergestellt und verschickt werden. Auch den Arbeits- wie auch Lernalltag gestaltet der technische Fortschritt angenehmer, vor allem bequemer. Informationen sind immer und überall verfügbar.**“ Für eine vermehrte (digitale) Zusammenarbeit werden sich auch noch Ansätze finden – schließlich entwickeln sich alle Beteiligten am Projekt wie das Projekt selbst weiter – festgehalten und festzumachen auch an unseren digitalen Tools.



Über
„coole Ideen“
und lehrreiche
Erkenntnisse

Berichte aus der Werkstatt

24 Projekte und 53 Auszubildende – da steckt jede Menge Digitalisierungspotenzial und Kreativität drin.

Aber der Weg auf den **Gipfel** ist manchmal steiniger, als am Anfang gedacht.



Autorin

Ulrike Heitzer-Priem leitet das Projekt Digiscouts im Fachbereich „Unternehmensentwicklung und Fachkräftesicherung“ des RKW Kompetenzzentrums.
heitzer@rkw.de

„Die Ideen sprudelten nur so“, beschreibt Maren Wagenzink ihr erstes Treffen mit ihren drei Digiscouts. Die Personalerin der Jäckering Mühlen- und Nahrungsmittelwerke GmbH in Hamm drang darauf, die Ideen schnell aufzuschreiben. Und später kam noch eine weitere auf die Liste; ein digitaler Urlaubsschein. Und der wird jetzt umgesetzt, zwei andere Ideen, die für ein Digiscout-Projekt zu groß gewesen wären, will das Unternehmen später aufgreifen.

Voller Engagement gingen auch zwei Schreiner-Lehrlinge und ein Technischer Produktdesigner bei der K. Westermann GmbH + Co. KG in Denkendorf an die Sache: „Was macht Spaß? Und was macht Sinn?“, haben sie sich gefragt und Digitalisierungspotenzial in der Ausgangslogistik entdeckt. Andere Teams haben das DiScover genutzt und systematisch den Betrieb durchforstet, ehe sie eine Idee ausformulierten. „Wir haben viele Einblicke bekommen“, darin sind sich die Digiscouts einig.

Think big – aber mit Bodenhaftung

Eine Lernfabrik! Eine App mit allem für die Azubis! Alle Daten aus Produktion und Vertrieb auf einen Blick! Auch das sind tolle Ideen – aber auch ein paar Nummern zu groß für ein Azubiprojekt, zu teuer, zu komplex. Das ergab die Prüfung der Projektideen durch die RKW-Begleiter einerseits und die Unternehmensleitungen andererseits. So konnten die Azubis ihre „großen“ Ideen in ein realistisches Projekt überleiten. Und es kann ja nie schaden, noch Wünsche zu haben und Perspektiven auf eine Weiterentwicklung des Projekts. Gerade Letzteres öffnet Chancen für weitere Azubi-Generationen im Unternehmen. Jedenfalls sieht das Volker Herb so, Ausbilder bei der Eberspächer Climate Control Systems GmbH & Co. KG in Esslingen. Seine Digiscouts, Auszubildende

zum Industrie- bzw. Konstruktionsmechaniker und Industriekaufleute, starten mit dem Aufbau eines Azubibereichs auf der firmeninternen Lernplattform „Jakob Universität“. So haben die technischen Azubis begonnen, eigene Tutorials für die Maschinenbedienung zu drehen, um den neuen Azubis den Einstieg in die Maschinenbedienung zu erleichtern. Für die kaufmännischen Auszubildenden stehen die Themen SAP und Bestellwesen sowie arbeitsplatzbezogene Sicherheitsunterweisungen im Vordergrund, welche entweder über Videos oder digitale Präsentationen realisiert werden sollen. Letztlich ist das Ziel, hier alle Standorte in Deutschland einzubinden, mit einem einheitlichen System und einheitlichen Standards.

Eine „coole“ Idee ist die eine Seite, diese Idee so zu erklären, dass sie von Entscheidern und Programmierern verstanden wird, die andere. Auch das gehört zu den „Learnings“ der Digiscouts: eine Idee vertreten und andere überzeugen, den Nutzen vermitteln und präzise Ziele formulieren. In einigen Unternehmen mussten die Digiscouts ihre vage Idee intensiv mit der IT diskutieren, ehe sie „grünes Licht“ bekamen. Oder die Umsetzung begann mit einer umfangreichen Recherche: Welches Programm, welcher Anbieter kann das leisten, was das Digiscout-Team gern am Ende hätte? Eine Art „Pflichtenheft“ war zu erstellen, Anbieter waren zu vergleichen. So etwas kann zeitaufwendig sein, in kleinen Unternehmen neben dem Tagesgeschäft kaum zu schaffen. Umso bemerkenswerter, dass auch Unternehmen mit zehn oder weniger Beschäftigten bei den Digiscouts mitmachen und ihren Azubis etwas zutrauen. „Neue Aufgaben an den Jüngsten in der Firma zu übergeben ist zugleich eine Mutprobe für die Geschäftsführung“, sagt Simone Seiboth, Inhaberin der Harzer Naturküche in Quedlinburg. Sie ergänzt: „Die Einbeziehung des Azubi ist für mich sehr spannend. Aber es ist ein regelmäßiges

Nachhaken, Kontrollieren erforderlich. Das fällt mir schwer, da die Arbeitsfülle dafür kaum Raum lässt.“ Weil der einzige Auszubildende allein leicht überfordert worden wäre, arbeiten hier weitere Angestellte im Digiscout-Team mit. Eine pragmatische Lösung.

Der Teufel steckt im Detail

Ist die technische Umsetzung der Idee gesichert, ist die Einführung im Unternehmen zu klären. „Sollen die Daten über ein Tablet oder über einen Handscanner erfasst werden?“, fragen sich die Azubis bei Kleiner. „Welche Eckdaten braucht der digitale Urlaubsschein und ab wann soll er für wen im Unternehmen gelten?“ Diese „handfesten“ Fragen stellen sich den Digiscouts meistens erst während der Umsetzung. In der Projektplanung haben sie solche Fragen noch nicht berücksichtigt. Dafür Lösungen zu finden ist eine Herausforderung. Gerade hier sind Digiscout-Projekte ein hervorragendes Lernfeld für die Auszubildenden. Sie haben vieles gelernt, was sie beim nächsten Projekt besser machen würden.

Lange oder kurze sechs Monate?

„So ein kleines Projekt, das kriegt man schnell gebakken“, das glaubte Joshua Ries, angehender Werkzeugmechaniker bei der Kleiner GmbH Stanztechnik in Pforzheim am Anfang. Aber er und seine Tandempartnerin Michelle Baier, die Technische Produktdesignerin lernt, wurden schnell eines Besseren belehrt. Schon die beiden, die an unterschiedlichen Plätzen im Werk arbeiten und zu unterschiedlichen Zeiten die Berufsschule besuchen, mussten ihre Abstimmung gut organisieren. Dazu kamen die Absprachen mit Dritten, damit tatsächlich künftig die Materialbestellung für zunächst eine Stanzpresse digital läuft: mit der IT, die ihre Idee in das SAP-System des Unternehmens integrieren muss, mit dem Facharbeiter an der Maschine und mit der Logistik. Und die knappe Projektlaufzeit im Nacken, sagen sie heute, beim

nächsten Projekt würden sie ihr Zeitmanagement verbessern. Dem stimmen die meisten der Digiscouts zu, eine wichtige Erkenntnis und ein Lernerfolg.

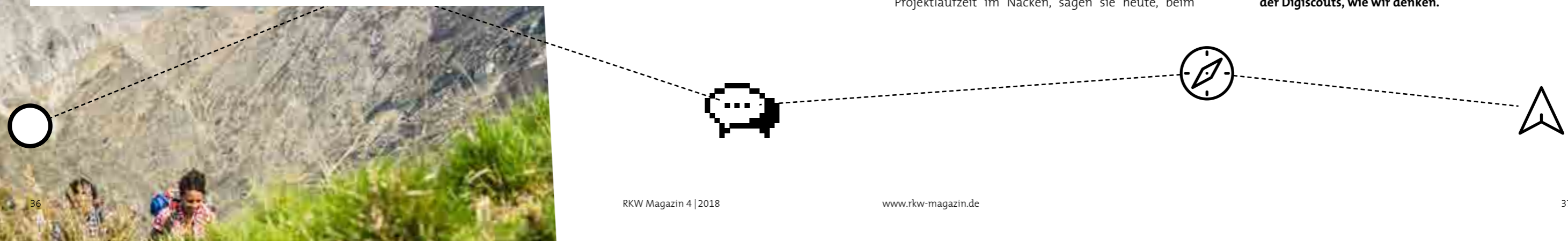
Wie viel Zeit sie in ihr Projekt gesteckt haben, ist von Unternehmen zu Unternehmen unterschiedlich. Anfangs kamen die meisten mit ein bis zwei Stunden in der Woche aus. Bei der Umsetzung war es häufig mehr, abhängig vom Umfang des Projekts und der Bereitschaft des Ausbildungsbetriebs zur Freistellung. Lässt sich das Digiscout-Projekt in die Ausbildung integrieren, darf es zeitintensiver werden. Beispielsweise wenn der Auszubildende eine Programmiersprache lernt, um das Digiscout-Projekt selbst programmieren zu können. Im Rahmen seiner Ausbildung hätte er sowieso eine lernen müssen. Oder wenn das Projektergebnis in die Prüfung eingebracht werden kann, ist ein hoher Zeitaufwand gerechtfertigt. In diesen Fällen kamen die Auszubildenden auf rund 20 Stunden in der Woche für einen begrenzten Zeitraum.

Unser Lernerfolg

In den ersten drei Pilotregionen haben wir gesehen, dass unsere Idee funktioniert: am Interesse der Auszubildenden an Digitalisierung anzuknüpfen, um im Unternehmen eine digitale Lösung umzusetzen und damit vielleicht bei dem einen oder anderen einen Anstoß zu geben, mehr Digitalisierung zu wagen.



Und ein großes Lob geht an die Unternehmen, die die Azubis tatsächlich eigenverantwortlich arbeiten lassen. Damit können sie sich als attraktiver Ausbildungsbetrieb empfehlen. Ein guter „Nebeneffekt“ der Digiscouts, wie wir denken.



Die Welt der Digiscouts

97%

besitzen ein eigenes Smartphone. Jeder Vierte telefoniert täglich mit dem Smartphone oder Handy.



3 von

5

Jugendlichen spielen regelmäßig digitale Spiele.



221 Minuten

nutzen Jugendliche nach Selbsteinschätzung täglich das Internet.

Apps

sind mindestens so wichtig wie festes Schuhwerk. Top 5: WhatsApp, Snapchat, Instagram, YouTube, Facebook.

73% treffen sich mehrmals in der Woche mit Freunden.

68% gehen mehrmals in der Woche zum Sport.



81%

der Jugendlichen nutzen das Smartphone um ins Internet zu kommen. Nur 8% den Computer, 6% Laptop, 4% Tablet, 1% die Spielconsole.

42%

nutzen regelmäßig Handy- und Smartphonespiele.



Quelle:

Medienpädagogischer Forschungsverbund Südwest/JIM-Studie 2017 – Basisuntersuchung zum Medienumgang 12- bis 19-Jähriger



Digiscouts - Mehrwert für alle Beteiligten

„Wir freuen uns richtig drauf“, sagt Dr. Astrid Nachtigall von PLANCONCEPT Nachtigall in Hamm und ist froh, wenn die Baupläne künftig auf einem Tablet angezeigt werden und das Platzschaffen für die umfangreichen Plotter-Ausdrucke entfällt. Wie ihr geht es vielen Verantwortlichen in den Digiscout-Betrieben: Der Nutzen liegt auf der Hand. Drei Beispiele:



Autorin
Ulrike Heitzer-Priem leitet das Projekt Digiscouts im Fachbereich „Unternehmensentwicklung und Fachkräftesicherung“ des RKW Kompetenzzentrums.
heitzer@rkw.de

Marvin Schweikardt,

Industriekaufmann im 3. Lehrjahr bei der Hermann Bilz GmbH & Co. KG, Esslingen, hat sein Digiscout-Projekt bereits im September bei der AMB Internationale Ausstellung für Metallbearbeitung in Stuttgart den Kunden präsentiert: „Unsere Kunden können nun über den Product-Selector auf unserer Website selbst das Werkzeug zur Rückwärtsbearbeitung finden, das sie für ihre Aufgabe benötigen. Durch die Auswahl von Kriterien werden sie so Schritt für Schritt zum Endprodukt geführt. Wie in einem Trichter wird die Auswahl immer weiter eingeschränkt. Dabei werden beispielsweise Maße wie Senkdurchmesser oder Bohrtiefe abgefragt. Die Kunden haben die neue Möglichkeit auf der Messe gut angenommen, und wir haben darüber bereits die ersten Anfragen erhalten.“

Bisher haben wir die Kunden zu den Geschäftszeiten telefonisch beraten. Das dauerte rund 10 Minuten, die sparen wir im Verkaufsdienst jetzt ein – zumindest für diese Produktgruppe. Den Nutzen haben die Kollegen schnell gesehen und mich gut unterstützt. Künftig könnten noch mehr Produktgruppen aus unserem Katalog so angeboten werden, bis hin zu einem echten Onlineshop inklusive Anbindung an unser ERP-System.“

Doch nicht nur die Kunden profitieren vom erfolgreichen Projektvorhaben des Azubis. „Für mich war das Projekt eine große Herausforderung, aber es hat auch viel Spaß gemacht! Klar ist, dass es ohne Digitalisierung nicht mehr geht, und hier konnte ich an einem ganz konkreten Ansatz arbeiten und lernen. Dafür waren auch die Lernbausteine auf Moodle hilfreich. Für die Programmierung habe ich mir die Basics selbst angeeignet und viel von unseren externen IT-Experten gelernt, der mich unterstützt hat. Weil er am Ende krank wurde, bin ich ganz schön in Zeitdruck gekommen, der Messtermin stand ja fest! Erst beim Umsetzen tauchten die Fragen auf, die ich am Anfang gar nicht gesehen habe. Beim nächsten Projekt würde ich mehr Zeitpuffer einplanen. Zum Glück hat mein Ausbilder Thomas Rumpf mir den Rücken frei gehalten. Dadurch konnte ich in der heißen Schlussphase bis zu 25 Stunden in der Woche an meinem Projekt arbeiten. So wurde alles rechtzeitig fertig.“

Stefan Wever,

Ausbilder Marketing und Kommunikation bei der DEG Dach-Fassade-Holz eG hat gleich zwei Azubiprojekte an den beiden Standorten Hamm und Münster betreut. Er sieht einen großen Gewinn für das Unternehmen und die Azubis. „Unsere Azubis haben sechs Ideen für eine Digitalisierung entwickelt und alle sechs fanden Zuspruch vom Vorstand und der Geschäftsleitung. Die Azubis haben sich dann für den digitalen Urlaubsschein und die digitale Genehmigung von Inventurdifferenzen entschieden. Für die Entscheidung beim Urlaubsschein, der bislang analog zwischen Niederlassung und Zentrale hin und her transportiert wird, war der Nutzen für alle im Betrieb ausschlaggebend. Wir sparen Wege, Zeit und Papier. Die doppelte händische Erfassung der Daten entfällt und jeder kann jetzt sehen, wie viel Urlaub er noch hat. Das bringt uns viele Vorteile.“

Auch bei den Inventurdifferenzen gehen wir mit der Lösung einen großen Schritt weiter. Hier profitieren wir von der Zeitersparnis und der größeren Transparenz im Prozess. Ich sehe aber noch weitere positive Effekte: Die jungen Leute, die im Schnitt 20 Jahre jünger sind als unsere Mitarbeiter, denken und arbeiten anders. Hier konnten sich die Azubis sehr früh mit Ideen einbringen und haben uns mit der Fülle und Qualität ihrer Ideen überzeugt. Für die Umsetzung haben sie die volle Verantwortung übernommen: Sie haben mit den Verantwortlichen gesprochen, beispielsweise der Personalleitung oder mit externen Dienstleistern für die Einbindung in unser SAP-System. Die Zeit- und Budgetplanung gehörten ebenso zu ihren Aufgaben. Bis Ende der Projektlaufzeit gibt es noch einiges zu tun. Wir werden anschließend weitermachen und die übrigen Ideen ebenfalls verfolgen. Zukünftige Azubis wollen wir in die Projekte einbinden.“



Detlef Rutzen,

Geschäftsführer der AWZ – Aus- und Weiterbildungszentrum GmbH Halberstadt über das Digiscout-Projekt Cloud-Vernetzung.

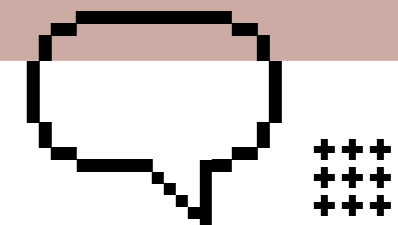
„Das AWZ hat zwei Standorte, Burchardikloster und Hoher Weg 12 b, wo auch die Verwaltung angesiedelt ist. Eine wirklich zentrale Administration hatten wir aber nicht, viele Prozesse und Maßnahmen wurden auch im Kloster abgewickelt. Eine datenschutzkonforme Kommunikation gab es auch nicht, stattdessen wurde gemailt oder gefaxt. Auf der Suche nach neuen Kommunikationswegen entstand die Idee der „Cloud-Lösung“. Der längst überfällige Austausch des in die Jahre gekommenen Fileservers im Kloster war dabei ein willkommener Nebeneffekt.“

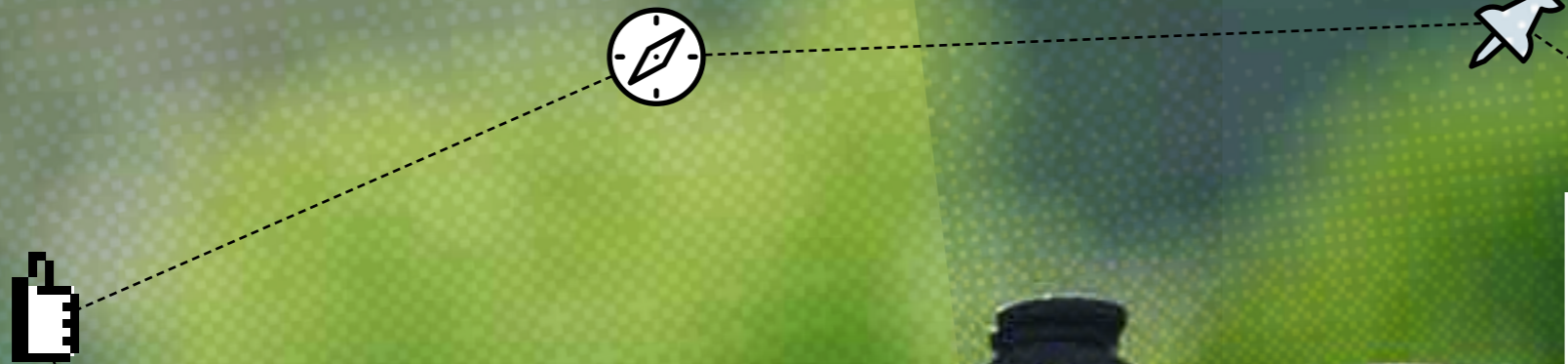
Die Technik ist die eine Seite, auch Organisation und Prozesse haben wir angefasst und stecken noch mitten in der Umsetzung. War es zuvor jedem Bereich quasi überlassen, wie er die Aufgaben strukturierte, gibt es künftig eine zentrale Vorgabe. Die Verwaltung hat jetzt den direkten Zugriff auf die Daten der Projekte und Maßnahmen, das muss einheitlich aussehen. Wir werden so noch effektiver. Wir müssen auch nichts mehr hin und her senden.“

Unsere Auszubildende hat das Projekt zu „ihrem Projekt“ gemacht. Sie hat sich aktiv eingebracht und am Ende sind alle Dokumente zum Projekt bei ihr entstanden. Wir haben das Ergebnis vollständig akzeptiert und als machbar eingeschätzt. Die technische Umsetzung hat sie begleitet und wird das dokumentieren.“

Das Digiscout-Projekt ist für unsere Auszubildende eine tolle Ergänzung zur Ausbildung. Sie beschäftigt sich mit einem realen Projekt und übt sich im freien Sprechen vor mehreren Menschen. Eine bessere Prüfungsvorbereitung gibt es eigentlich nicht.“

Aber auch das AWZ hat profitiert, über den konkreten Nutzen für das Geschäft hinaus: Das Digiscout-Projekt hat uns diszipliniert, einen Projektplan mit einem Projektteam aufzustellen. Das hat den Ablauf deutlich vereinfacht, weil jeder über jeden Schritt informiert ist. Das hätten wir wohl ohne das Digiscout-Projekt nicht so vorbildlich vorbereitet und umgesetzt. Wir sind mit der gefundenen Lösung sehr zufrieden, zumal die ersten Schritte und Testphasen erfolgreich absolviert wurden.“






Die Wirtschaftsförderungsgesellschaft Hamm mbH war Partner des RKW in der ersten Digiscout-Region. Wir haben mit Wolfgang Thomaßen gesprochen, zentraler Ansprechpartner für das Themenfeld Fachkräftesicherung bei der WFH.



Autor:
Wolfgang Thomaßen ist Ansprechpartner für Fachkräftesicherung bei der Wirtschaftsförderungsgesellschaft Hamm mbH.
Wolfgang.Thomassen@wf-hamm.de

Die Fragen stellte Ulrike Heitzer-Priem.

 <https://www.wf-hamm.de>

Die Digiscouts treffen ins Schwarze

Warum hat die Wirtschaftsförderung Hamm bei den Digiscouts mitgemacht?

Als ich erstmals davon hörte, verfiel mir der Grundgedanke des Projektes bei mir auf Anhieb: das Interesse von Jugendlichen an der Digitalisierung zu nutzen, um die duale Ausbildung im Betrieb attraktiver zu gestalten und zugleich für das Unternehmen einen Nutzen zu generieren. Das Digiscout-Projekt trifft thematisch und methodisch ins „Schwarze“. Es war für mich sofort klar, dass sich die Wirtschaftsförderung Hamm bei diesem Projekt beteiligen würde: Wir sehen es als unsere Aufgabe an, und es entspricht unserem Selbstverständnis, die Unternehmen am Standort Hamm bei der Bewältigung der Herausforderungen Digitalisierung, Fachkräftesicherung, Arbeitgeberattraktivität bestmöglich zu unterstützen. Das sind unsere wichtigsten Handlungsfelder. Sie sind von zentraler Bedeutung für die langfristige Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen.

Welchen Stellenwert haben Digitalisierung und Ausbildung für die Hammer Unternehmen?

Fast alle Betriebe suchen Fach- und Nachwuchskräfte. Für viele von ihnen ist die duale Berufsausbildung der einzig realistische Weg, um ihren Fachkräftebedarf langfristig zu sichern. Die Unternehmen stellen sich den digitalen Herausforderungen.

Mit dem Projekt „Auszubildende als Digitalisierungsscouts in Hammer Unternehmen“ ist dem Projektteam vom RKW Kompetenzzentrum auf eindrucksvolle Weise gelungen, diese Zukunftsthemen miteinander zu verbinden. Nicht alle Betriebe hatten beispielsweise jemanden, der sich um das Thema Digitalisierung fachlich kümmern konnte. Die Betriebe erlangen nun ein höheres Niveau an digitaler Reife oder erfahren sogar einen regelrechten Digitalisierungsschub und gewinnen durch dieses Projekt erheblich an digitaler Kompetenz. Das Projekt Digitalisierungsscout ist vor diesem Hintergrund für uns eine außerordentlich wertvolle Hilfe. Als Wirtschaftsförderung freuen wir uns natürlich sehr darüber, wenn wir unseren Unternehmen faszinierende, sie zugleich unterstützende Angebote machen können.

Wie war denn die Reaktion der Unternehmen auf das Angebot?

Natürlich gab es anfänglich auch Skepsis, aber überwiegend waren die Reaktionen sehr positiv. Ich war mir schnell sicher, dass sich die notwendige Anzahl an interessierten Unternehmen würde finden lassen. Und so war es auch: Am 28. Mai folgte der Projektauftritt mit acht Hammer Unternehmen.

Welchen Nutzen hat der einzelne Betrieb?

Die Digitalisierung ist Auslöser für Veränderungen. Wir müssen sie gestalten und die Menschen gleichzeitig mitnehmen und sie beteiligen. Beteiligung muss gelebt werden, aktiv betrieben werden. Der Wandel braucht Protagonisten. Oft wird die Digitalisierung Betrieben durch externe Produktionsspezialisten übergestülpt. Das Ergebnis ist nicht immer eine lernförderliche Arbeits- und Arbeitsprozessgestaltung. Beteiligung wirkt motivierend und fördert die Bereitschaft, auf veränderte Situationen einzugehen. Das Digiscout-Projekt kann auch insofern als beispielhaft gelten.



Die Digiscouts aus Hamm.
Fotograf: Heinz Fußner

Das Projekt ist zweifellos auch ein großes Experiment. Die Azubis gehen in eine neue, für alle ungewohnte und zugleich herausfordernde Rolle. Einerseits sind Lehrjahre keine Herrenjahre, andererseits verfügen die Azubis über einen z. T. beachtlichen Wissens- und Kompetenzvorsprung gegenüber den älteren Mitarbeitern. Sie können ihnen auf Augenhöhe begegnen und müssen es auch, wenn das Projekt ein Erfolg werden soll. Die Auszubildenden haben für den Betrieb einen weiteren Vorteil: Sie sind nicht betriebsblind und voller Neugier. Sie spüren auf und erkennen Ansatzpunkte für Optimierungen und Einstiege in die Welt digitaler Prozessabläufe. Sie begeistern Mitarbeiter und die Geschäftsleitung für ihre Projektideen und die betrieblichen Entwicklungspotenziale. Es darf vermutet werden, dass selbst das betriebliche Vorschlagswesen durch den kreativen und beteiligungsorientierten Entwicklungsprozess zukünftig entstaubt werden wird.

Sehen Sie weitere Effekte für die Unternehmen?

Ja, denn die am Projekt teilnehmenden Unternehmen werden als Ausbildungsbetriebe attraktiver. Hierdurch stärken sie ihre Arbeitgeberpositionierung und sogleich ihr Personal- und Ausbildungsmarketing. Sie können einerseits ihre Auszubildenden besser motivieren und stärker an das eigene Unternehmen binden und sich über dieses Projekt bei potenziellen Nachwuchskräften als attraktiver Ausbildungsbetrieb empfehlen.

Wie haben Sie die Azubis als Digiscouts erlebt?

Die Auszubildenden entwickeln ihre Kompetenzen und machen einzigartige Erfahrungen. Sie lernen es, im betrieblichen Alltag zu kommunizieren, fachlich zu überzeugen. Sie erfahren die Bedeutung von Zielsetzung, Verbindlichkeit und Verlässlichkeit. Die Azubis lernen Projektmanagement: Projekte planen und steuern unter Zeit- und Ergebnisdruk. Sie erleben sich als wirksam. Dabei erfahren sie Respekt, Wertschätzung, Anerkennung. Sie stärken ihre Konfliktfähigkeit und entwickeln Frustrationstoleranz. Im Grunde wirkt die Projektteilnahme wie ein großer, zusätzlicher, auch auf ihre Persönlichkeit zielender Ausbildungs- und Entwicklungsbaustein oder sogar wie ein Führungskräfte-Training.

Das Projekt ermöglicht es den Azubis zudem, sich in besonderer Weise ihren Arbeitgebern zu empfehlen. Diese wiederum haben allen Grund, auf ihre Auszubildenden stolz zu sein und werden sie tunlichst im Unternehmen halten wollen.

Was hat Sie besonders gefreut oder überrascht?

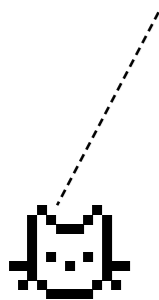
Gefreut hat mich natürlich zunächst einmal, dass in Hamm 22 Auszubildende bereit waren, sich auf das Projekt einzulassen. Dann haben mich der Ideenreichtum und die Ideenvielfalt sehr gefreut und zugleich überrascht: Die Kreativität, die Ernsthaftigkeit, die Fokussierung, aber auch die profunde Kenntnis der betrieb-

lichen Prozessabläufe (2. Lehrjahr!), auch das Verständnis bzw. der Blick für die Relevanz. Nicht zuletzt haben mich die digitalen und methodischen Kenntnisse, die ich so nicht erwartet hatte, überzeugt. Sehr überraschend fand ich, wie professionell die Jugendlichen ihre Vorstellungen und Projektideen präsentieren konnten. Das hatte ich so ebenfalls nicht erwartet.

Wie wird es mit den Themen in Hamm weitergehen?

Mit den Betrieben befinde ich mich im steten Kontakt. Ich kann mir aber darüber hinaus gut vorstellen, den Austausch zwischen den unmittelbar am Projekt Beteiligten, also den Auszubildenden, weiter zu vertiefen und hierzu in regelmäßigen Abständen in die Wirtschaftsförderung einzuladen. Auf diese Weise könnten wir als Treiber eines überbetrieblichen sozialen und zugleich innovativen Prozesses wirken. Das Ziel muss sein: sich gemeinsam entwickeln. Keiner weiß allein so viel wie alle. Eine Erfindung wird erst durch den sozialen Prozess zur Innovation.

Und vielleicht können dann ja auch andere Unternehmen in Hamm davon etwas lernen. Ich würde mir wünschen, dass dies gelingt.



Digiscouts & Arbeitgeber- attraktivität

Freiraum weckt Initiative

Im Mai 2018 sind die „Digiscouts“ in der westfälischen Stadt Hamm gestartet. Nach den ersten Monaten zieht Thomas Fabich, Leiter des Büros Kassel des RKW Hessen und regionaler Coach für die digitalen Pioniere und ihre Betriebe, eine überraschende Zwischenbilanz.

22 Azubis aus acht Unternehmen drehten in Hamm ihren Ausbildungsbetrieb auf links, auf der Suche nach digitalem Verbesserungspotenzial. Mithilfe der App RKW-DIScover nahmen sie die Bereiche Kommunikationskanäle, Angebot, Geschäftsprozesse und Erlösmodelle unter die Lupe. Das Ergebnis nach vier Wochen: nicht weniger als 28 Projektideen, die der Unternehmensnachwuchs seinen Ausbildern und Geschäftsleitungen präsentierte.

Nicht nur die schiere Anzahl an Projektvorschlägen ist überraschend hoch, sondern auch der fokussierte Bereich. Klassischerweise erwartet man von medienaffinen jungen Leuten eher Ideen zu den Kanälen, etwa zur Nutzung der sozialen Medien oder Ähnliches. Stattdessen waren die ausgewählten Projekte ausnahmslos auf die Optimierung von Geschäftsprozessen ausgerichtet. Das ist schon ein beeindruckendes Zeichen für Qualität.



Autor:

Thomas Fabich leitet das Büro des RKW Hessen in Kassel und coacht digitale Pioniere in der Region.
t.fabich@rkw-hessen.de



Die Digiscouts aus Esslingen.
Foto: RKW Kompetenzzentrum

Michael Ulmer,
RKW Baden Württemberg GmbH und
Coach für die Digiscouts in Esslingen
ergänzt:

Anfang Juni starteten die Digiscouts auch in Baden-Württemberg. Gemeinsam mit der IHK Esslingen-Nürtingen und dem SiNN e.V. wurden acht Betriebe gewonnen, die bei dieser tollen Sache mitmachen. Sie haben einen wirtschaftlichen Nutzen und werden als Arbeitgeber und Ausbildungsbetrieb in dieser von Großunternehmen dominierten Wirtschaftsregion attraktiver. Sie bieten ihren Azubis als Digital Natives mit einem Digitalisierungsprojekt ein innovatives Aktionsfeld. Ein solches Projekt muss überschaubar und im Rahmen der bestehenden IT-Bedingungen kurzfristig umsetzbar sein. Schon bei der Vorstellung der Azubi-Projekte kann man diese Ziele durchaus bereits jetzt als erreicht betrachten.

Wenn in Zukunft systematischer und umfangreicher mit den bereitgestellten Tools wie DiDiscover und Active Collab gearbeitet wird, dann kann sich das Potenzial dieses Ansatzes sicherlich um einiges vergrößern lassen.

ulmer@rkw-bw.de



Die Bandbreite der teilnehmenden Betriebe könnte größer nicht sein – vom Sechs-Mann-Handwerksbetrieb über eine Großdruckerei mit mehr als 200 Beschäftigten bis hin zu einer Einkaufsgenossenschaft für die Themen Dach, Fassade und Holz. Die Voraussetzungen für Digitalisierungsprozesse sind dort ebenso grundverschieden wie die Konzepte, die die „Digital Natives“ angehen: Die Fertigmeldung, ein Projektpapier, das alle Abteilungen durchläuft und abgehakt werden muss, soll digitalisiert werden. Eine Cloud-Lösung für die Auftragsbearbeitung. Ein digitaler Urlaubsschein zur Entlastung der Personalabteilung. Oder ein interner Chat, der mehr Effizienz in der Abwicklung bringen soll.

Das Digiscout-Programm steht allen Betrieben und Auszubildenden offen. Es kommt weder auf die Unternehmensgröße noch die Branche noch den Ausbildungsberuf an. Entscheidend ist, wie sich die Beteiligten gegenseitig ergänzen, wie viel Freiraum vonseiten der Unternehmensleitung zugestanden wird. Und natürlich, wie hoch auf der anderen Seite die Bereitschaft der Ausbilder und Digiscouts ist, den inhaltlichen und zeitlichen Mehraufwand zu stemmen.


Zu den Aufgaben der regionalen Begleitung gehört auch, die Machbarkeit der Projekte zu beurteilen. Denn am Ende des „Experiments“ sollen die Beteiligten sehen, dass sich der Mehraufwand für alle gelohnt hat. Einzelne Projektideen wurden dabei zurückgestellt, weil die Auszubildenden schlicht und einfach zu groß und zu innovativ gedacht haben. Mit Blick auf die Synergien wäre insbesondere die Projektidee vom digitalen Urlaubsschein zu erwähnen: Diesen wollen gleich zwei Projektteams realisieren, und ein drittes Unternehmen aus der Digiscouts-Region Hamm kann hier Input beisteuern. Der Austausch in der Gruppe gestaltete die Planung beider Projekte effizienter und unterstrich gleichzeitig die Vorteile unterschiedlicher Lösungsansätze.

Und manchmal bleibt nur das Staunen – auch dem Experten: Die Fertigmeldung war dann doch nicht so gut abgegrenzt und leicht umsetzbar wie sie auf den ersten Blick schien. Aber das Team fand eine machbare Lösung und passte die Planung so an, dass sie den komplexen Prozess zunächst für eine Abteilung realisiert. So findet in der Umsetzung jeder seinen eigenen Weg. Das Engagement aller Teams ist beeindruckend ebenso wie das Vertrauen, das die Geschäftsführungen in ihre Auszubildenden beweisen. So lassen die Projekte nicht nur Kosteneinsparungen durch effizientere Prozesse erwarten: Sie sind auch ein dickes Plus für die Arbeitgeberattraktivität.

Basiswissen zur Digitalisierung

Ein Workshop-Angebot als Starthilfe

Die Digitalisierung dringt immer stärker in die Arbeitswelt vor. Sie stellt nicht nur Unternehmen sondern auch Mitarbeiter vor neue Herausforderungen. Die Befürchtung, durch die technischen Neuerungen überfordert zu werden, oder sogar Ängste um den eigenen Arbeitsplatz werden nicht selten zum Hemmschuh, sich mit dem Thema Digitalisierung auseinanderzusetzen.



Dies gilt besonders für Beschäftigte mit geringen oder mittleren Qualifikationen, die es nicht gewohnt sind, sich beständig neues berufliches Wissen anzueignen. Weiterbildungsmaßnahmen, die Kenntnisse über Digitalisierung arbeitsprozessnah und praxisbezogen vermitteln, bieten große Chancen, auch diese Mitarbeiter für Digitalisierung zu gewinnen. Und es gilt: Mitarbeiter, die offensiv mit den Herausforderungen der Digitalisierung umgehen, werden in den Betrieben gebraucht.

Digitalisierung dient heute mehr den je dem wirtschaftlichen Erfolg von Unternehmen. Dafür muss die in ihren Anwendungsmöglichkeiten enorm vielseitige Technologie passgenau auf die betrieblichen Abläufe zugeschnitten werden und eine höhere Produktivität, Flexibilität oder Produktqualität bringen. Entscheidend ist dabei eben auch, dass die Mitarbeiter kompetent mit den neuen Technologien umgehen können und die veränderten Prozesse beherrschen. Kurz gesagt: Es bedarf eines guten Zusammenspiels von Technik, Organisation und Personal.


Ziel der Basisqualifizierung: Beschäftigte für Digitalisierung gewinnen

Der RKW-Workshop „Digitalisierung und Prozesse im Betrieb“ packt das Thema Digitalisierung ausgehend von der Personal- und Organisationsentwicklung an. Zielgruppen sind wenig technikaffine Fachkräfte und gering qualifizierte Beschäftigte. Es geht darum, ihnen Grundkenntnisse über Digitalisierung und Vernetzung zu vermitteln und ihnen eine Auseinandersetzung mit dem Thema leicht zu machen. Vorbehalte und Ängste sollen Aufgeschlossenheit und Motivation weichen. Acht bis zwölf Teilnehmer tauchen einen Tag lang intensiv in das Thema Digitalisierung ein.

Entwickelt wurde das Workshop-Konzept vom VDI Technologiezentrum und GOM (Gesellschaft für Organisationsentwicklung und Mediengestaltung). Auftraggeber war das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie. Das RKW war an der Erprobung des Konzepts beteiligt und führt nunmehr die Workshops in Eigenregie durch.

Die Agenda des Workshops: Prozessorientierung und Beteiligung

Genau beschriebene und effizient gestaltete Prozesse sind Voraussetzung für erfolgreiche Digitalisierung. Daher bildet Prozessorientierung den Dreh- und Angelpunkt des Konzeptes. Dies schlägt sich in den Lernzielen nieder: Die Teilnehmer sollen ein besseres Verständnis von aufeinanderfolgenden Arbeitsschritten und gegenseitigen Abhängigkeiten entwickeln. Auch Medienbrüche, Verschwendung und Möglichkeiten zur Ablaufoptimierung geraten ins Blickfeld. Die Entwicklung von Beteiligungskompetenzen läuft darauf hinaus, dass Beschäftigte nicht nur als Lernende, sondern auch als Experten ihrer alltäglichen Arbeit betrachtet werden.



Im ersten Teil des Workshops geht es um die Einführung in das Thema Digitalisierung und Vernetzung. Die Moderatoren stellen wichtige Begriffe vor, präsentieren anschauliche Beispiele und diskutieren mit den Teilnehmern, wie Digitalisierung bereits heute den Alltag im Privatleben und in der Arbeitswelt prägt. Input-Vorträge wechseln sich mit interaktiven Methoden wie Partnerinterviews und Kleingruppenarbeit ab.

Im zweiten Teil des Workshops hat die Beteiligung und Initiative der Beschäftigten eine besonders hohe Bedeutung. Im Mittelpunkt stehen für die Teilnehmer die Prozesse im eigenen Betrieb. Nach einem fachlichen Input zu Organisationsprinzipien setzen sich die Beschäftigten in Kleingruppen mit den betrieblichen Abläufen auseinander: Sie erstellen Flussdiagramme, mit denen sie die Arbeitsprozesse ihres Einsatzbereiches unter die Lupe nehmen und auf Schwachstellen überprüfen. Die Präsentation der Kleingruppenergebnisse im Plenum ermöglicht es, Verbesserungs- und Digitalisierungsmöglichkeiten gemeinsam zu identifizieren.

Resonanz der Teilnehmer: durchweg positiv

Die Rückmeldungen der Teilnehmer an den bislang sechs durchgeführten Workshops fielen durchweg positiv aus. Die beteiligten Beschäftigten lobten die ausgewogene Mischung aus fachlichen Inputs und Eigenarbeit in Gruppen. Die Teilnehmer waren stark an Informationen zum Thema Digitalisierung interessiert. Dass die Arbeit in Gruppen gut ankam, zeigte sich gerade bei den engagierten und ertragreichen Diskussionen über Schwachstellen und Verbesserungsmöglichkeiten im Betrieb. Mit eigenen Meinungen und Vorschlägen gehört zu werden, ist ein starkes Bedürfnis. Führungskräfte der beteiligten Unternehmen berichteten davon, dass Vorschläge zum Einsatz von Datenbrillen oder zur Einsparung von Arbeitsschritten postwendend an sie weitergegeben wurden.

Bemerkenswert war auch die optimistische Haltung der Teilnehmer zur Digitalisierung. Sie sahen Chancen zur Entlastung von schweren Tätigkeiten und äußerten die Bereitschaft, sich persönlich weiterzubilden. Angst um den Arbeitsplatz oder vor den technologischen Kontrollpotenzialen wurde auch in den anonymen Feedbackbögen kaum geäußert. Vermutlich ist dies auf eine intakte Vertrauens- und Anerkennungskultur in den Workshop-Betrieben zurückzuführen.

Praxisorientierte Weiterbildung ein wichtiger Baustein der Digitalisierung

Weiterbildung, die sich an den Prozessen und Bedarfslagen der Betriebe orientiert und dabei Beschäftigte mit ihrem Wissen einbezieht, ist ein wichtiger Baustein für erfolgreiche Digitalisierung.



Autor:

Dr. Andreas Hinz ist Referent im Fachbereich „Unternehmensentwicklung und Fachkräftesicherung“ beim RKW Kompetenzzentrum. hinz@rkw.de

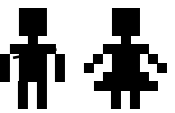


Netzwerktreffen „Chefsachen“ 2018



„Boxenstopp“ für Unternehmerinnen und Unternehmer

Im Zeitalter der Digitalisierung stehen auch die kleinen und mittleren Unternehmen vor der Herausforderung, ihre Geschäftsmodelle zukunftsfähig zu gestalten. Zu ihrer Unterstützung entwickelt das RKW Kompetenzzentrum einfache praxistaugliche Methoden, mit denen Geschäftsmodelle entwickelt und im Unternehmen umgesetzt werden können. Die Vorgehensweise wird regelmäßig in Pilotunternehmen erprobt und weiterentwickelt. Hierbei ist ein spannendes Netzwerk entstanden, ein Forum für alle, die kleine und mittlere Unternehmen führen und entwickeln wollen.



<https://www.chefsachen.de>



Autorin:

Ute Juschkus arbeitet als Projektleiterin beim RKW Kompetenzzentrum.
juschkus@rkw.de



Am 11. September kamen über 40 Unternehmer, Berater und Vertreter der RKW Landesorganisationen zum Netzwerktreffen „Chefsachen“ 2018 im Schloss Biebrich in Wiesbaden zusammen. Die Unternehmer freuten sich auch auf das spannende Programm und einen Boxenstopp: raus aus dem Alltagsgeschäft – Impulse erhalten, Kontakte pflegen, Erfahrungen austauschen.

Ein Highlight war die Keynote von Franziska Müller Tiberini von Familienunternehmen.ch aus Zürich. Anschaulich erklärte sie das Wesensmerkmal von Familienunternehmen. Hier vermischen sich die Sphären von Familie, Unternehmen und Besitz sehr stark. Streitigkeiten oder Erwartungen in der Familie wirken auch ins Unternehmen hinein. Bei Krisen im Familienunternehmen stehen immer Familie, Unternehmen und der Besitz des Einzelnen auf dem Spiel. Das macht Nachfolgesituationen sehr komplex.

Franziska Müller Tiberini schilderte exemplarisch, mit welchen Methoden sie Unternehmen in Nachfolgeprozessen begleitet. Ein großer Treiber ist die Kommunikation. Gut planen, Stopps einbauen und sich Zeit nehmen, am besten auch externe Unterstützung suchen, das sind ihre Ratschläge an die Unternehmer. „Hätte ich Frau Müller Tiberini vor 10 Jahren gehört, wäre mir die Nachfolge in meinem Familienunternehmen leichter gefallen“, so das Feedback einer Bauunternehmerin.

Anschließend setzten sich Alexander Sonntag, Patrick Großheim und Sascha Hertling vom RKW-Team „Chefsachen“ in ihren Keynotes mit Veränderungsprozessen und Führung in kleinen und mittleren Unternehmen auseinander. In kleineren Gruppen wurden dann der pragmatische RKW-Ansatz zur Geschäftsmodellentwicklung und einzelne Tools genauer vorgestellt sowie diskutiert. Andere Teilnehmer konnten in einer Partnerübung zur Selbstführung ausprobieren, wie sich eine Haltungsänderung sofort auf eine Situation und das Gegenüber auswirken kann.



Herzlichen Dank an
Stefan Kulla, Myra Mani,
Heike Waldhoff-Koch,
Franziska Müller Tiberini und
Jens Hertling für ihre spannenden
Impulse
(© Manuel Dorn –
RKW Kompetenzzentrum)

In vier Praxisforen schilderten dann vier Unternehmerinnen und Unternehmer ihre Erfahrungen aus vom RKW begleiteten Veränderungsprozessen. Sie betonten ganz unterschiedliche Aspekte aus den erlebten und noch immer gelebten Prozessen. Myra Mani, Geschäftsführerin von Mani Häusliche Pflege aus Lüdenscheid, stellte vor allem die Dynamik in der Familie und im Familienunternehmen in den Mittelpunkt ihres Impulses. Jens Hertling ist seit 2016 Geschäftsführer der ZIEGLER-Instruments GmbH in Mönchengladbach. Für ihn waren es vor allem der Wandel in der Führung und die kulturelle Veränderung im Unternehmen, die durch seinen Weg vom Angestellten zum Chef ausgelöst wurden.

Heike Waldhoff-Koch managt das Büro im Dachdeckerbetrieb ihres Mannes. In so einem Unternehmen hängt oft zu vieles am Chef. Sie empfahl anderen Unternehmern viel mehr am statt im Unternehmen zu arbeiten. Hilfe und Input von außen, zum Beispiel durch das RKW, waren für sie eine große Hilfe in dem Prozess. Seit 2017 versucht der Gründer Stefan Kulla mit seiner Volttanken GmbH Elektromobilität voranzutreiben. Mit der Unterstützung durch Berater des RKW Hessen entwickelt und testet er momentan verschiedene Geschäftsfelder und Geschäftsmodelle.

Die Teilnehmer des Netzwerktreffens und auch das RKW-Team „Chefsachen“ haben aus der gelungenen Veranstaltung viele Impulse für die weitere Arbeit erhalten. Bis zum nächsten Netzwerktreffen werden wir mit dem Managementbrief „Chefsachen“, Vorträgen, Workshops und anderen Publikationen für die Unternehmer des Netzwerkes da sein.



Den Nutzen der Digitalisierung voll ausschöpfen APRODI

Arbeits- und prozessorientierte Digitalisierung in Industrieunternehmen

Wie können Entwicklung und Einführung von Digitalisierungs- und Vernetzungslösungen in Industrieunternehmen so gestaltet werden, dass für Unternehmen wie Beschäftigte höchstmöglicher Nutzen entsteht? Welche Vorgehensweisen und Methoden sind Erfolg versprechend? Mit diesen Fragen beschäftigt sich das Projekt APRODI.



<https://www.aprodi-projekt.de>



Autorin:

Beate Schlink ist Projektleiterin im Bereich „Unternehmensentwicklung und Fachkräftesicherung“ beim RKW Kompetenzzentrum. schlink@rkw.de

Die Potenziale der Digitalisierung

Der Ausbau digitaler Technologien steht in allen Industrieunternehmen auf der Agenda. Er ist jedoch kein Selbstzweck: Die Investitionen müssen sich lohnen. Sie sollen effizienten Abläufen dienen, mehr Flexibilität ermöglichen und die Qualität von Produkten und Dienstleistungen optimieren, unerlässliche Faktoren im globalen Wettbewerb. Digitale Lösungen bieten darüber hinaus große Vorteile für die Beschäftigten: Sie unterstützen bei der Erfüllung der Arbeitsaufgaben, sorgen für körperliche und psychische Entlastung, ermöglichen mehr zeitliche/räumliche Flexibilität (mobiles Arbeiten). Größere Handlungsspielräume und mehr „Autonomie“ werden möglich, z. B. indem notwendige Informationen schnell und sicher zur Verfügung stehen. Nicht zuletzt kann die Kompetenzentwicklung mithilfe digitaler Unterstützung gefördert werden, etwa durch interaktive Lernangebote am Arbeitsplatz. Vorteile, die sich günstig auf Gesundheit, Motivation und Leistungsbereitschaft der Beschäftigten auswirken sollten. Und dennoch schreitet die Entwicklung in den Unternehmen vergleichsweise langsam voran. Vielfach werden die mit den digitalen Lösungen verbundenen Ziele nicht erreicht. Wo liegen die Ursachen?

Störfaktor No. 1 – die Technik im Mittelpunkt

Häufig stehen bei der Entwicklung und Einführung neuer Technologien vor allem finanzielle und technische Fragen im Vordergrund (Welche Software ist die richtige? Lässt sie sich in das bestehende System integrieren?). Natürlich gilt es, komplexe Probleme der Datensicherheit und des Datenschutzes zu lösen. Daher werden vor allem IT-Fachleute im Unternehmen oder externe Dienstleister mit der Konzeption betraut. Eine „Digitalisierungsstrategie“ existiert häufig nur in den Köpfen einzelner Führungskräfte. Die Zeit für eine intensive Auseinandersetzung und eine ganzheitliche Betrachtung mit allen Beteiligten fehlt. So kommt es, dass erst viel zu spät klar wird, dass die Arbeitsorganisation und bestehende Unternehmensstrukturen nicht mehr passen, notwendige Kompetenzen fehlen. Letztlich fehlt die Akzeptanz der Beschäftigten, die mit den Systemen arbeiten sollen, weil sie zu spät oder gar nicht in die Entwicklung einbezogen wurden.

Erfolgsfaktor No. 1 – Know-how und Motivation der Beschäftigten nutzen

Die Verbundpartner im Forschungs- und Entwicklungsprojekt APRODI nehmen das Arbeitssystem, Mensch und Technik, Arbeitsaufgaben, -abläufe sowie die gesamte Organisation in den Blick. Dreh- und Angelpunkt ist die frühzeitige Einbeziehung und Beteiligung der Systemnutzer, idealerweise über Abteilungsgrenzen und Funktionen hinaus. So werden in einem APRODI-Unternehmen die Beschäftigten aus Einkauf, Instandhaltung und Logistik in verschiedenen Workshops „vernetzt“, damit ein digitales Assistenzsystem die Beteiligten rund um die Ersatzteilversorgung besser unterstützen kann.

Die APRODI-Projektphasen

Relativ viel Zeit und Sorgfalt wird in sogenannte Orientierungs- und Fokussierungsphasen investiert. „Visionsworkshops“ gehen der Frage nach: Gibt es eine (unternehmensweite) Digitalisierungsstrategie und wie sieht die aus? Darüber hinaus müssen Führungskräfte überzeugt werden, damit sie das Projekt unterstützen, sich „committen“. Der Betriebsrat im Boot sorgt für eine erweiterte Mitarbeiterperspektive und kann Innovationen mit vorantreiben.

Bestandsaufnahmen sorgen für eine solide Datenbasis: Wo genau drückt der Schuh im Arbeitsprozess? Was wünscht sich der Werker? Interviews und Arbeitsplatzbegehungen finden statt. Die Auswertungen bilden unter anderem eine Grundlage für ein gemeinsam zu erarbeitendes „Lastenheft“ mit den Anforderungen an die neue Lösung.

Alle Erfahrungen zeigen: Die Beschäftigten kennen ihre Arbeitsabläufe am besten und sie bringen gerne ihr Know-how ein, wenn sie überzeugt sind, dass sie einen echten zusätzlichen Nutzen durch die Technik erfahren.

In der Umsetzungsphase werden immer wieder Orientierungs- und Fokussierungsschleifen notwendig sein, um zu überprüfen, ob der eingeschlagene Weg noch der richtige ist und welche Anpassungen notwendig sind. Was sich nicht ändern wird, ist die Überzeugung aller Verbundpartner, dass der Mensch im Mittelpunkt bleiben muss, damit Digitalisierungsprojekte erfolgreich sind und die gewünschten Ziele auch erreicht werden können.

Projektergebnis – praxisorientierte Angebote

Die Ergebnisse und Erfahrungen aus APRODI werden hinsichtlich ihrer Übertragbarkeit auf andere Unternehmen(-sgrößen) ausgewertet. Die im weiteren Projektverlauf veröffentlichten Handlungsempfehlungen und Werkzeuge für die Einführung digitaler Technologien im Unternehmen werden abschließend in einem allgemeinen Vorgehensmodell und einer praxisorientierten Toolbox angeboten.

Lese-Tipp

Partizipation spielt beim APRODI-Partner DuBay Polymer GmbH eine kulturprägende Rolle. Operations Manager Friedrich Müller schildert in einem Praxisbericht, warum die Kommunikation der Schichtteams durch digitale Lösungen unterstützt werden soll und welche Effekte erwartet werden. <https://www.aprodi-projekt.de/die-partner/dubay-polymer/>

Die Arbeitsschwerpunkte aller Projektpartner, Kontaktdaten, Aktuelles aus den Projektarbeiten sowie Hinweise auf interessante Veranstaltungen auf www.aprodi-projekt.de.

Das Forschungs- und Entwicklungsprojekt APRODI wird im Rahmen des Programms „Zukunft der Arbeit. Innovationen für die Produktion, Dienstleistung und Arbeit von morgen“ vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und dem Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert und vom Projektträger Karlsruhe (PTKA) betreut. Förderkennzeichen: 02L15A 040 – 046; Laufzeit: 5/2017-6/2020.

Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei der Autorin.

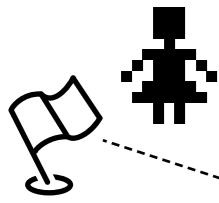
Geschäftsmodell-entwicklung live

Die RKW-Roadshow „Ihr Geschäftsmodell 4.0“
 Ein Veranstaltungsformat, zehn Orte, knapp 150 Teilnehmer und ein ambitionierter inhaltlicher Schwerpunkt – könnte man unsere Veranstaltungsreihe in Zahlen zusammenfassen. Dabei war das Ganze – wie stets, wenn man etwas Neues versucht – ein Experiment. Und zwar eines, an dem wir uns vom vergangenen Februar bis Juli gemeinsam im gesamten RKW-Verbund versucht haben. Mit unseren Erfahrungen zu den Schwerpunkten Geschäftsmodellentwicklung und Digitalisierung im Gepäck durfte sich jede Veranstaltung individuell an den Bedarfen und Interessenlagen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer ausrichten. Wir haben auf diese Weise nicht nur eine Menge Spaß gehabt, sondern konnten – indem wir den jeweils spezifischen Situationen und Perspektiven der Anwesenden Raum gaben – viel dabei lernen. Welche Vielfalt zusammengekommen ist, sehen Sie in der Infografik.



Autor:
Patrick Großheim ist Projektleiter beim RKW Kompetenzzentrum im Fachbereich „Unternehmensentwicklung und Fachkräftesicherung“. großheim@rkw.de





Junge Menschen für die Bauwirtschaft begeistern

Mitte des Jahres hat der Vorsitz des Beirats der RG-Bau gewechselt. 10 Jahre lang hatte Karlheinz Brömer das Amt inne. Ihm gebührt viel Dank für sein umfassendes Engagement. Auf Karlheinz Brömer folgt nun Ingo Reifgerste, Geschäftsführer der Schleiff Bauflächen-technik GmbH. Wir haben Ingo Reifgerste kurz nach seiner Wahl zum Vorsitzenden zur Zukunft der RG-Bau und der Bauwirtschaft im Allgemeinen befragt.

Herr Reifgerste, Sie haben vor Kurzem den Vorsitz des Beirats der RG-Bau des RKWs übernommen. Was hat Sie zu Ihrem Engagement bewogen?

Ich kenne das RKW und die RG-Bau jetzt seit über 20 Jahren und schätze die Arbeit der Institution und das Engagement der Mitarbeiter sehr. Insbesondere die RG-Bau greift immer wieder Themen auf, welche für mich als mittelständischen Bauunternehmer sehr wichtig sind und mich und mein Unternehmen täglich beschäftigen. Die Arbeit im Fachbeirat gibt mir die Möglichkeit zum Austausch mit interessanten Menschen, welche ebenfalls ein Teil der Wertschöpfungskette Bau sind bzw. an den unterschiedlichsten Stellen mit ihr in Berührung kommen – das ist aufgrund der sich daraus ergebenden unterschiedlichen Sichtweisen wertvoll für mich und mein Unternehmen.

Wo sehen Sie die größten Chancen, aber auch Herausforderungen für die RG-Bau in der Zukunft?

Die beiden Megatrends – nicht nur – in der Bauwirtschaft sind sicherlich der immer deutlicher zutage tretende Fachkräftemangel und natürlich das weite Feld der Digitalisierung. Die Herausforderung für die

RG-Bau wird sein, innerhalb dieser Themenfelder geeignete Schwerpunkte für KMU zu finden und praxisorientierte Lösungen aufzuzeigen. Es sollte dabei nicht vergessen werden, dass über 85 % der Unternehmen weniger als 20 Mitarbeiter beschäftigen! Hier sollte sich die RG-Bau – für die Zielgruppe sichtbar und wahrnehmbar – durch geeignete Öffentlichkeitsarbeit als ThinkTank positionieren und sich durch die Konzeption von umsetzbaren, KMU-tauglichen und baurelevanten Lösungen von anderen Organisationen unterscheiden. Dabei steht die RG-Bau selbst vor der Herausforderung, geeignete Fachkräfte für ebendiese Arbeit zu finden und zu binden, welche idealerweise auch etwas von der Bauwirtschaft verstehen.

Digitalisierung ist zur Zeit ein Dauerthema für alle Unternehmen. Wie entwickelt sich dieses Thema für die Bauwirtschaft? Welche Impulse erhoffen Sie sich von der nachrückenden Generation bzw. können Azubis die Digitalisierung in Bau-KMU vorantreiben?

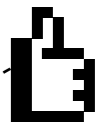
Natürlich ist Digitalisierung, wie bereits ausgeführt, auch für die Bauwirtschaft ein sehr prominentes Thema und es gibt hier Produktivitätsschätze zu heben. Alleine das klassische Problemfeld der oft mangelhaften Kommunikation zwischen den Bauakteuren bietet riesiges Potenzial. Durch den Einsatz modernster IT und smarter, digitaler Prozesse kann es zudem gelingen, junge Menschen für unsere Branche zu begeistern. Das ist auch notwendig, denn hier verkauft sich die Bauwirtschaft oft unter Wert. Ich habe mal

gelesen, dass die digitale Wahrheit nicht aus Spätlesen gekeltert wird! Gerade die jungen Nachwuchskräfte auf allen Ebenen werden sich als Treiber der Digitalisierung bei Bau-KMU erweisen – wenn man sie denn lässt! Hier sind die Unternehmer gefragt, tradierte Rollenmodelle in den Unternehmen zu hinterfragen und sich als Machtpromotoren hinter ihre jungen Fachpromotoren zu stellen.

Welche Signale für die Bauwirtschaft erwarten Sie seitens der Politik, auch in Bezug auf die Digitalisierung der Branche?

Die Politik sollte auf die Ausführungsebenen – also beispielsweise die öffentlichen Verwaltungen, die Bauämter etc. – Einfluss nehmen und sicherstellen, dass die in der Wirtschaft entwickelten digitalen Lösungen nicht durch „analoge“ bürokratische Prozesse ausgebremst werden! Dabei sollte man sich besonders auf die vielen Schnittstellen zwischen Wirtschaft und Verwaltung konzentrieren. Daneben darf die Politik auch eingreifen, wenn es um Standards geht und absehbar wäre, dass sich die Akteure in der Wertschöpfungskette Bau hier nicht einigen können.

Der Beirat der RG-Bau: Vertreter aus Politik, Wissenschaft und Wirtschaft kommen einmal jährlich zusammen und diskutieren Themen, die die Baubranche bewegen und die in der RG-Bau behandelt werden sollten. Die RG-Bau fungiert somit als eine neutrale Plattform für alle am Baugeschehen Beteiligten und unterstützt damit die mittelständische Bauwirtschaft.



Ingo Reifgerste, Vorsitzender des Fachbeirats der RG-Bau im RKW Kompetenzzentrum.



Die Fragen stellte **Julia Niles**, Chefredakteurin des RKW-Magazins. niles@rkw.de

Evaluation des Zentralen Innovationsprogramms Mittelstand (ZIM)

Das RKW Kompetenzzentrum beteiligt sich an einer Evaluation des Zentralen Innovationsprogramms Mittelstand (ZIM), die die KMU Forschung Austria (KMFA) zusammen mit dem Institut für Höhere Studien (IHS) im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie (BMWi) durchführt. Das ZIM ist ein bundesweites, technologie- und branchenoffenes Förderprogramm für mittelständische Unternehmen und für wirtschaftsnahe Forschungseinrichtungen, die mit diesen zusammenarbeiten. In einem ersten Schritt wurden vom 26. – 28. September 2018 drei Fokusgruppen mit geförderten Netzwerken, Forschungseinrichtungen und mittelständischen Unternehmen durchgeführt, in denen diese die Möglichkeit hatten, ihre Erfahrungen mit dem Programm einzubringen.

Ansprechpartnerin: Dr. Julia Wolff von der Sahl, wolffvondersahl@rkw.de

Gründerökosystem-Handbuch

Im Januar 2019 erscheint nach vielen Monaten intensiver Arbeit unser Gründerökosystem-Handbuch. Das Handbuch bietet Tipps und Empfehlungen zur Entwicklung und Stärkung der eigenen Gründungsregion. Insgesamt werden 18 Maßnahmen in fünf Kategorien präsentiert: (1) Akteure zusammenführen und verbinden. (2) Marktorientierung der Gründungen stärken. (3) Talente und Gründergruppen aktivieren. (4) Infrastruktur bereitstellen und Finanzierung ermöglichen. (5) Anerkennung und Identifikation fördern. Das Handbuch ist grafisch sehr aufwendig gestaltet und enthält außerdem ein Gründerökosystem-Canvas, um eigene Ideen zu entwickeln. Weitere Informationen und eine Möglichkeit zur Vorbestellung finden Sie hier: <http://rkw.link/sneakpreviewhandbuch>

Ansprechpartner: Dr. Matthias Wallisch, wallisch@rkw.de

Die RKW-Toolbox: Konkretes Know-how für Unternehmen

Was nützt Unternehmen die beste Empfehlung, wenn sie nicht wissen, wie sie sie umsetzen können? Das RKW bietet jetzt unter www.rkw-toolbox.de eine Sammlung von pragmatischen Tools zu verschiedenen Themen. Viele der Tools beziehen sich auf personalwirtschaftliche Fragen, aber auch zur Unternehmensstrategie oder zur Entwicklung digitaler Geschäftsmodelle gibt es entsprechende Angebote. Alle sollen in erster Linie kleinen und mittleren Unternehmen helfen, die notwendigen Veränderungen anzustoßen, um ihre Wettbewerbsfähigkeit zu steigern oder zu halten. Anspruch des RKW ist es, kleinen und mittleren Unternehmen nicht nur zu empfehlen, WAS sie tun sollten, sondern auch WIE. So ist über die letzten Jahre eine ganze Reihe von Tools entstanden, die auch weiterhin den jeweiligen Projekten zugeordnet sind. Zusätzlich sind sie nun alle in der RKW-Toolbox gesammelt und erlauben einen schnellen Zugriff: einfach das gewünschte Thema anklicken und direkt sehen, welche Tools es dazu gibt.

Die kostenlosen Tools liegen in verschiedenen Formaten vor. Es gibt interaktive Onlinechecks, beispielsweise zur Karrierewebsite. Zahlreiche Formulare oder Checklisten können heruntergeladen und für die eigene Arbeit genutzt werden. Daneben sind Schritt-für-Schritt-Anleitungen zu finden, beispielsweise für gezielte Personalentwicklungsmaßnahmen oder ein Video-Tutorial zur Willkommenskultur. Das Themenspektrum reicht von Hinweisen für eine strategische Herangehensweise, zum Beispiel bei der Personalplanung, bis hin zu sehr pragmatischen Tabellen für die Berechnung des Nettopersonalbedarfs. Ein Teil der Tools war bisher unter www.fachkraefte-toolbox.de zu finden. Die Tools, die von dieser Seite noch nachgefragt werden, sind ausnahmslos umgezogen und nun ebenfalls unter www.rkw-toolbox.de zu finden.

Ansprechpartnerin: Ulrike Heitzer-Priem, heitzer@rkw.de

Unsere kommenden Veranstaltungen vor Ort

Datum	Thema	Kontakt
1. Dezember 2018	Digiscouts: Präsentation der Ergebnisse aus der Region Hamm	Marion Valter, 06196 4953205, valter@rkw.de, Oksana Beresina, 06196 4953203, beresina@rkw.de
4. Dezember 2018	Unternehmenswerkstatt „Azubimarketing“, Modul 3, Berlin	Marion Valter, 06196 4953205, valter@rkw.de
4. Dezember 2018	Unternehmenswerkstatt „Azubimarketing“: Review-Termin für die Teilnehmer vom Frühjahr 2018, Berlin	Marion Valter, 06196 4953205, valter@rkw.de
4. Dezember 2018	Seminar „DSGVO: Auftragsverarbeitung (Art. 28)“, Taufkirchen	Ruth Gehrhardt, 089 67004012, gehhardt@rkwbayern.de
4. bis 5. Dezember 2018	Seminar „Verkaufstraining für Profis“	Nicole Jung, 0711 2299823, jung@rkw-bw.de
4. bis 5. Dezember 2018	„Arbeitswelten der Zukunft“ – Arbeitsforschungstagung 2018 (Mitwirkung des RKW) www.iao.fraunhofer.de/lang-de/veranstaltungen/eventdetail/492/-/arbeitsforschungstagung-2018.html	Beate Schlink, 06196 4953521, schlink@rkw.de
11. Dezember 2018	Seminar „Vom Kollegen zur Führungskraft“ (Aufbau), München	Ruth Gehrhardt, 089 67004012, gehhardt@rkwbayern.de
13. Dezember 2018	Digiscouts: Projektvorstellung für interessierte Unternehmen aus der Region Frankfurt/Main	Bruno Pusch, 06196 4952818, pusch@rkw.de, Oksana Beresina, 06196 4953203, beresina@rkw.de
15. Dezember 2018	Digiscouts: Präsentation der Ergebnisse aus der Region Esslingen	Ulrike Heitzer-Priem, 06196 4952810, heitzer@rkw.de, Oksana Beresina, 06196 4953203, beresina@rkw.de
17. Dezember 2018	Beraterschulung Azubimarketing, Heilbronn	Kontakt: Marion Valter, 06196 4953205, valter@rkw.de
14. bis 19. Januar 2019	BAU 2019 – Weltleitmesse für Architektur, Materialien und Systeme, Neue Messe München	Die RG-Bau wird in den Hallen B0 am Stand 100 und C5 am Stand 205 vor Ort sein und mit vier Veranstaltungen das Rahmenprogramm mitgestalten. Weitere Informationen: www.rkw.link/bau19 und www.bau-muenchen.com
15. Januar 2019, Messe München, ICM, Saal 14 A	Digitales Planen, Bauen und Betreiben – Anwendung der digitalen Methode im Lebenszyklus von Gebäuden Mit Preisverleihung im Wettbewerb „Auf IT gebaut – Bauberufe mit Zukunft“	Weitere Informationen und Anmeldung unter: www.rkw.link/digibau19
16. Januar 2019, Messe München, ICM, Saal 11	Digitale Bauarbeitswelt – Wandel der Beschäftigung im Zuge der Digitalisierung	Weitere Informationen und Anmeldung unter: www.rkw.link/Bauarbeitswelt

Datum	Thema	Kontakt
17. Januar 2019, Messe München, Hallenkonferenzraum A51/52	Workshop – Startup meets Bau-Mittelstand	Weitere Informationen und Anmeldung unter: www.rkw.link/Startupbau
18. Januar 2019, Messe München, Hallenkonferenzraum A51/52	Fassade 4.0 – innovativ, intelligent, nachhaltig	Weitere Informationen und Anmeldung unter: www.rkw.link/Fassade
19. Januar 2019, Messe München, Handwerkerforum Halle C6	11:30 – 12:00 Uhr: Nachwuchs für die Baubranche finden, gewinnen und halten – Praxisbeispiele	Christina Hoffmann, RG-Bau im RKW Kompetenzzentrum, 06196 4953504, c.hoffmann@rkw.de
19. Januar 2019, Messe München, Handwerkerforum Halle C6	12:00 – 12:30 Uhr: Frauen in der Bauwirtschaft – Potenziale für das Handwerk erkennen und nutzen	Tanja Leis, RG-Bau im RKW Kompetenzzentrum, 06196 4953525, leis@rkw.de
15. Januar 2019	Seminar „Knigge-Training für Auszubildende“, München	Ruth Gehrhardt, 089 67004012, gehhardt@rkwbayern.de
16. Januar 2019	Seminar „Reklamationen: Der Schlüssel zu neuen Aufträgen“, Nürnberg	Ruth Gehrhardt, 089 67004012, gehhardt@rkwbayern.de
29. Januar 2019	Digiscouts: Auftaktworkshop Region Frankfurt, Eschborn	Bruno Pusch, 06196 4952818, pusch@rkw.de
5. Februar 2019	Seminar „Reisekostenrecht Auffrischung“, Nürnberg	Ruth Gehrhardt, 089 67004012, gehhardt@rkwbayern.de
12. Februar 2019 (Start) bis 16. Mai 2019: 3 Module, insgesamt 9 Tage	Lehrgang „Der Manager für die Produktionsplanung und -steuerung 2019“ (inkl. Praxistipps zu Industrie 4.0)	Jürgen Weiler, 0711 2299820, weiler@rkw-bw.de
14. Februar 2019	Seminar „Geschäftsprozessoptimierung – So verbessern Sie Ihre Abläufe in der Organisation“	Nicole Jung, 0711 2299823, jung@rkw-bw.de
14. Februar 2019	Digiscouts: Projektvorstellung, Freiburg	Ulrike Heitzer-Priem, 06196 4952810, heitzer@rkw.de
18. Februar 2019	Seminar „Rhetorik und Persönlichkeit“, Nürnberg	Ruth Gehrhardt, 089 67004012, gehhardt@rkwbayern.de
20. Februar 2019	Seminar „Besprechungen und Workshops effektiv leiten – Moderationstechniken kennen und anwenden“	Nicole Jung, 0711 2299823, jung@rkw-bw.de
25. Februar 2019	Digiscouts: Projektvorstellung, Schopfheim	Ulrike Heitzer-Priem, 06196 4952810, heitzer@rkw.de
28. Februar 2019 (Start) bis 27. September 2019: 6 Module, insgesamt 12 Tage	Lehrgang „Führungskolleg für ManagerInnen 2019“	Bettina Banaj, 0711 2299838, banaj@rkw-bw.de
21. März 2019	Digiscouts: Auftaktworkshop Region Freiburg, Freiburg	Kontakt: Ulrike Heitzer-Priem, 06196 4952810, heitzer@rkw.de

Weitere Termine finden Sie unter:

www.rkw-kompetenzzentrum.de/veranstaltungen

RKW-Unterstützungsleistungen vor Ort

RKW Baden-Württemberg

www.rkw-bw.de
0711 229980

Förderprogramm Coaching für KMU aus Mitteln des ESF

Unternehmens-Check Industrie 4.0

RKW Bayern

www.rkwbayern.de
089 6700400

DigiTrain 4.0
Das Projekt DigiTrain 4.0 entwickelt, erprobt und evaluiert Konzepte sowie zukunftsfähige Instrumente, um für KMU die Transformation in die digitale Arbeitswelt erfolgreich zu gestalten.

go-digital
Unterstützung kleiner und mittlerer Unternehmen bei der Digitalisierung und Optimierung des Arbeitsalltags.

unternehmensWert:Mensch plus
Geförderte Beratung (KMU) zu personalpolitischen und arbeitsorganisatorischen Innovationsprozessen im Zusammenhang mit digitalen Veränderungen.

Der RKW Bayern e.V. ist Erstberatungsstelle für Schwaben und Oberbayern.

go-Inno

Beratungen zur Vorbereitung und Durchführung von Produkt- und technischen Verfahrensinnovationen durch den RKW Bayern e.V.

RKW Hessen

www.rkw-hessen.de
06196 970200

Digitalisierungs-Beratungsförderung

Beratung und Förderung Arbeitgeberattraktivität und Fachkräfte

Projekt Digiscouts Kassel und Frankfurt

AG Personal Nord
AG Personal Rhein-Main

RKW Nord

www.rkw-nord.de
0511 338030

Beratungsunterstützung bei der Digitalisierung in Unternehmen mit dem Förderprogramm go-digital.

RKW Sachsen-Anhalt

www.rkw-sachsenanhalt.de
0391 736190

DigiScouts

Zusatzqualifikationen für Auszubildende in den Themen 3-D-Druck, neue Werkstoffe und Digitalisierung – mit IHK-Zertifikat (BMBF/Jobstarter plus).

soKom digital

Ausprägung von Sozialkompetenz in der dualen Ausbildung im Kontext der Digitalisierung (BMWi).

unternehmensWert:Mensch plus
Geförderte Beratung zu Arbeit 4.0 nach der Methodik von Lern- und Experimentierräumen (BMAS).

Digi-Beauftragte(r)

Beratungs- und Schulungskonzept zur innerbetrieblichen Ernennung und Qualifikation eines Verantwortlichen für Digitalisierung.



Wir wünschen Ihnen und Ihren Familien eine schöne Adventszeit, ein friedliches Weihnachtsfest und ein gesundes neues Jahr!

Wir bedanken uns auf diesem Wege bei allen internen und externen Autoren, die dazu beigetragen haben, dass das RKW Magazin auch 2018 den Lesern vielfältigen und interessanten Lesestoff geboten hat. Wir freuen uns auf die nächsten Ausgaben.

Ihr Redaktionsteam



Was hat Ihnen im Magazin in diesem Jahr besonders gut gefallen? Haben Sie Anregungen oder Ideen? Wir freuen uns über Ihr Feedback an magazin@rkw.de



Die RG-Bau auf der BAU 2019

BAU 2019 in München vom 14. – 19. Januar 2019.

Sie finden uns in Halle B0, Stand 100 und Halle C5, Stand 205.

Dienstag, 15.01.2019, 10:30 – ca. 13:30 Uhr, ICM - Saal 14 A

Digitales Planen, Bauen und Betreiben – Anwendung der digitalen Methode im Lebenszyklus von Gebäuden mit Preisverleihung im Wettbewerb „Auf IT gebaut“

Mittwoch, 16.01.2019, 10:30 – ca. 13:00 Uhr, ICM - Saal 11

Digitale Bauarbeitswelt – Wandel der Beschäftigung im Zuge der Digitalisierung

Donnerstag, 17.01.2019, 10:30 – ca. 13:00 Uhr,

Hallenkonferenzraum A51/52

Workshop – Startup meets Bau-Mittelstand

Freitag, 18.01.2019, 10:30 – ca. 13:00 Uhr,

Hallenkonferenzraum A51/52

Fassade 4.0 – innovativ, intelligent, nachhaltig

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Wirtschaft
und Energie



BAU 2019
14.–19. Januar · München

www.bau-muenchen.com

www.rkw.link/BAU19

aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Bildquelle: sebastian-julian