

Kümmere dich um die Menschen, dann stimmen auch die Zahlen

Executives aus Industrie und IT-Branche sprachen bei der Prinzhorn Gruppe über Digitalisierungskonzepte für die Mitarbeiterausbildung – Best Practice in der digitalen Mitarbeiteraus- und -weiterbildung

Wie funktioniert es, wenn mehrere hundert Mitarbeiter im Umgang mit einer neuen, mehrere 100 Millionen Euro teuren Maschine geschult werden müssen? Wie können hier digitale Tools erfolgreich zum Einsatz gebracht werden? Auf Einladung der Prinzhorn Gruppe, SAP Österreich sowie der Melzer PR Group tauschten sich Vorstände und Geschäftsführer von Industrie- und IT-Unternehmen wie z.B. HP, Hoerbiger, NTT, Mondi, Bossard, Hagleitner oder Capgemini bei einem Executive Roundtable über das Thema digitale Mitarbeiterausbildung aus.

Gut ausgebildete Mitarbeiter und Fachkräfte – das ist der Traum eines jeden Unternehmers. Die Realität sieht jedoch oftmals anders aus: Fachkräftemangel und Lücken in der Aus- und Weiterbildung prägen den Alltag und können zu Verzögerungen in der Produktion führen. Immer mehr Firmen setzen daher auf interne Aus- und Weiterbildung, um die Mitarbeiter auf dem neuesten Stand zu halten oder um sie an neuen Anlagen auszubilden. „Wenn man wie die Prinzhorn Gruppe Standorte in 16 Ländern betreibt, ist es wichtig, Best Practice-Konzepte zu haben, die überall funktionieren und nicht 16 verschiedene“, so **Cord Prinzhorn**, CEO der Prinzhorn Gruppe, in seiner Begrüßungs-Keynote zur „Chefsache Trainingskonzepte 4.0“: „Die Digitalisierung hilft uns dabei, Prozesse zu automatisieren und so effizienter zu werden. Aber dazu brauchen wir Mitarbeiter, die das Know-how haben, diesen Mehrwert zu nutzen.“

Sigmar Mielacher, Geschäftsführer von Hamburger Containerboard, einer Tochterfirma der Prinzhorn Gruppe, stellte den Mitarbeiter in den Mittelpunkt: „Das wertvollste und wichtigste Gut des Unternehmens sind seine Beschäftigten und Führungskräfte. Sie gilt es, mit Wissen, neuen Ideen und Impulsen voranzubringen. Und deshalb brauchen wir Bildungskonzepte, die punktgenau das ermöglichen, was gebraucht wird.“ Als konkreter Business Case stand bei dieser Executive Veranstaltung eine Papier-Großanlage der Prinzhorn Gruppe (Investitionsvolumen 370 Millionen) zur Verfügung, für die 150 Mitarbeiter mittels neuester interaktiven, digitalen Tools geschult beziehungsweise digital trainiert werden.

Interaktivität sorgt für einen schnellen Lernerfolg

Fachkräftemangel und persönliche Lücken bei den benötigten Kenntnissen und Erfahrungen, z.B. als Papiermacher, bedingen eigene Weiterbildung: Abschlüsse werden weniger wichtig (Zeitfaktor), Können und Umsetzungsgeschwindigkeit entscheiden zunehmend über den Erfolg. Aus diesem Grund wurde ein modulares Blended-Learning-Konzept entwickelt, das individuelles, Flow basiertes Lernen ermöglicht, um den Mitarbeitern ein umfassendes Know-how der neuen Papier-Großanlage zu vermitteln.

Mit SAP SuccessFactors, einer Cloud-basierten Lösung für Mitarbeiterentwicklung, die als zentrale Drehscheibe für die Organisation dient, wird der organisatorische Rahmen der vielfältigen Maßnahmen orchestriert. So wurden zum Beispiel 3D-Modelle der Anlage erstellt, an denen die Mitarbeiter virtuell Aufgaben lösen können, um so die Prozesse bestmöglich kennenzulernen. „Durch Interaktivität lernen die Mitarbeiter spielerisch die neue Anlage kennen. Die Mitarbeiter sind von dieser Methode begeistert und lernen schneller als bei herkömmlichen Methoden“, so **Torsten Barnewitz**, externer Berater und Projektbetreuer bei Hamburger Containerboard und fordert: „Die Verantwortlichen für die Entwicklung des Unternehmens müssen auch die Verantwortung für die Trainings beziehungsweise die Weiterbildung übernehmen.“ Dazu gehören auch, die Mitarbeiter regelmäßig zu Fragen, wie es ihnen in der Weiterbildung geht und auf Feedback einzugehen. „Kümmere dich um die Menschen, dann stimmen auch die Zahlen“, brachte es Torsten Barnewitz auf den Punkt.

Das „Intelligent Enterprise“ führt zur schnelleren Einführung von Innovationen

„Unser Ziel ist es, das ‚Intelligent Enterprise‘ voranzutreiben“, sagte **Christoph Kränkl**, Geschäftsführer von SAP Österreich, in seinem Statement. „Die Verbindung von menschlicher Intelligenz und künstlicher Intelligenz beschleunigt die Prozessautomatisierung und die Einführung von Innovationen und hilft dabei Routinetätigkeiten zu optimieren.“ Die Vielfalt an Anwendungsformen bringt einen Dschungel an Schlagworten wie Matching-Algorithmen, Chatbots und Machine Learning Bots mit sich – gerade im HR Bereich lassen sich innovative Prozesse mit Machine Learning rasch umsetzen; – „Data driven Recruiting“ ist das Schlagwort. Beim maschinellen Lernen können zum Beispiel Daten zu neu eingestellten Mitarbeitern und deren Lebensläufe herangezogen werden, um die besten Kandidaten für bestimmte Stellen oder die optimale Stelle für einen bestimmten Kandidaten zu finden – und dabei das die wichtigen Themen wie Diversity und Inklusion verstärkt einbinden.

„Es geht darum, dass der Mitarbeiter weiß, warum er etwas tut und nicht nur darum, dass er etwas tut“, ergänzt **Bernd Bugelnig**, CEO von Capgemini in Österreich im Rahmen der Q&A-Session. Capgemini setzte beim Thema Weiterbildung ebenfalls auf SAP SuccessFactors. „Wir wollen anhand von Schulungen sicherstellen, dass die Mitarbeiter grundlegendes Know-how haben und bieten in der Folge optional weiterführende Themen an.“

Networking

An der von Chefsache-Initiator **Rudolf J. Melzer** moderierten Executive-Gesprächsrunde beteiligten sich neben den oben Genannten unter anderem die Generaldirektorin von HP Austria, **Michaela Novak-Chaid**, der Geschäftsführer von Bossard in Österreich, **Kai von Buddenbrock**, der frisch gekürte Chef von NTT Austria, **Jürgen Horak**, Mondio-CIO **Rainer Steffl** sowie **Anna Demmerer**, Head of Corporate Process Office bei Hoerbiger.

Kurzinfo zum Executive-Format „Chefsache“:

Anfang 2014 als informelle Expertenplattform „Chefsache Industrie 4.0“ von der Melzer PR Group gemeinsam mit Wirtschaftswissenschaftlern, z.B. Fraunhofer Austria Research, und CEOs diverser betroffener Unternehmen gegründet, war das ursprüngliche Ziel, das Thema „Industrie 4.0“ bzw. „Internet der Dinge“ (IoT) in Österreich noch stärker zu einer „Chefsache“ zu machen. Mittlerweile ist das Thema „Digitalisierung“ in allen Wirtschaftsbereichen angekommen und die informellen Executive-Runden beschäftigen sich mit konkreten Anwendungen in verschiedenen Branchen sowie langfristigen strategischen Ansätzen.

Teilnehmende Unternehmen bis dato unter anderem: A1 Digital, Andritz, BANNER Batterien, BECOM, Bossard, Capgemini, EMCO-TEST, Fraunhofer Research Austria, GGW Gruber, Jungheinrich, Linsinger, KBA Mödling, Mondi, NTT DATA, OMV, PALFINGER, Prinzhorn, RHI, Rosenbauer, SAP, SCA, Schaeffler, Semperit, TTControl, Unger Stahlbau, Vienna Insurance Group, und andere mehr.

Nähere Informationen:

Melzer PR Group

+43/1/526 89 08-0

office@melzer-pr.com

Weitere Infos unter: <http://www.melzer-pr.com/de/newsroom/nach-kunden/chefsache-industrie-4-0>