



"John" & "Mario"

Fallbeispiele für die Anwendung des CGC-Roundabouts für digitale Transformation als Lernmaterial für die vorbereitende Webinarsitzung 2 "Digitale Kompetenzen"



Einführung

Die folgenden zwei Beispiele von "John" und "Mario" zeigen, wie digitale Fähigkeiten im Arbeitsalltag eingesetzt werden. John ist das Beispiel eines Facharbeiters. Mario ist ein CGC-Berater.

John

John, ein 40-jähriger Facharbeiter, ist seit 20 Jahren ein engagierter Mitarbeiter in einem kleinen, familiengeführten Fertigungsunternehmen. Bekannt für sein praktisches Fachwissen und sein Engagement, sind Johns Arbeitsroutine und Verantwortlichkeiten tief in den traditionellen Fertigungsverfahren verwurzelt. Dies hat sowohl seine berufliche Identität als auch seine Herangehensweise an seine täglichen Aufgaben geprägt. Johns Hauptaufgabe war die Bedienung manueller Maschinen. Dazu gehörte das Einrichten von Maschinen für Produktionsläufe, das Vornehmen von Einstellungen für verschiedene Produktspezifikationen und die Durchführung regelmäßiger Wartungskontrollen. Er war auch für die Verwaltung des Materialbestands zuständig. Diese Aufgabe umfasste die manuelle Zählung der Bestände, ihre Erfassung in den Büchern und die Benachrichtigung des Beschaffungsteams über niedrige Bestände. Die Durchführung von Qualitätskontrollen war ein wichtiger Teil von Johns Aufgaben. Er überprüfte die Produkte auf Mängel oder Abweichungen von den Qualitätsstandards, wobei er praktische Techniken und visuelle Inspektionen einsetzte. Als leitendes Mitglied des Fachkräfteteams koordinierte John die Arbeit mit den anderen Mitarbeitern in der Werkstatt. Die Kommunikation erfolgte hauptsächlich von Angesicht zu Angesicht oder durch schriftliche Notizen und Memos.

Johns Arbeitsumfeld war bisher durch eine starke Abhängigkeit von manuellen Prozessen und persönlichen Interaktionen gekennzeichnet. Seine Aufgaben waren weitgehend Routine und erforderten keine über die von ihm bedienten Maschinen hinausgehenden technischen Fähigkeiten. Das Arbeitstempo war gleichmäßig, und Änderungen an Prozessen oder Systemen erfolgten nur selten und schrittweise. Dieses stabile und vorhersehbare Umfeld kam Johns Fähigkeiten und seinem Arbeitsstil entgegen und machte ihn zu einem zuverlässigen und geschätzten Mitarbeiter im Unternehmen.

Die Einführung neuer, computergesteuerter Maschinen in der Fabrik bedeutete für John eine große Umstellung. Da er an manuelle Tätigkeiten gewöhnt war, hatte er Schwierigkeiten, die digitalen Schnittstellen zu verstehen und die Maschinen zu programmieren. Das Navigieren durch die Softwareeinstellungen und die Behebung technischer Probleme wurden zu einer täglichen Herausforderung.

Im Rahmen der digitalen Transformation des Unternehmens musste John die von den neuen Systemen erzeugten Produktionsdaten und Berichte interpretieren. Er hatte nicht nur mit der Technologie zu kämpfen, sondern auch mit dem Verständnis und dem Sinn der digitalen Daten. Außerdem fiel es ihm schwer, bei der Online-Recherche nach Lieferanten zwischen zuverlässigen und unzuverlässigen Quellen zu unterscheiden.

Die Umstellung auf digitale Kommunikationsplattformen innerhalb des Unternehmens war eine weitere Hürde für John. Da er an direkte verbale Kommunikation gewöhnt war, fiel es ihm schwer, sich an E-Mail und Instant-Messaging zur Teamkoordination zu gewöhnen. Seine Abneigung gegen Online-Kollaborationstools führte oft zu Missverständnissen und verpassten Fristen.

Johns Rolle erweiterte sich auch auf die Erstellung digitaler Inhalte. Er hatte die Aufgabe, zum neuen digitalen Inventarsystem des Unternehmens beizutragen, indem er Daten eingab und Datensätze aktualisierte. Seine mangelnde Erfahrung mit Tools zur Erstellung von Inhalten führte jedoch zu Ungenauigkeiten und Ineffizienz. Die Herausforderung für John bestand nicht nur darin, den Umgang mit diesen Tools zu erlernen, sondern auch die Grundsätze der Erstellung klarer und effektiver digitaler Inhalte zu verstehen.

Der Übergang brachte es mit sich, dass John übergreifende Fähigkeiten wie Anpassungsfähigkeit, digitales Lernen und Widerstandsfähigkeit entwickeln musste. Er fand es schwierig, sich an die raschen Veränderungen anzupassen und sich mit digitalen Lernplattformen zu beschäftigen, um sich weiterzubilden. Die Umstellung erforderte einen Mentalitätswechsel hin zu kontinuierlichem Lernen und Anpassungsfähigkeit, die im digitalen Zeitalter unerlässlich sind.

Mario

Mario ist Berater in einer kleinen Beratungsstelle. Er ist 56 Jahre alt und dank seiner langjährigen Erfahrung als Berater sehr sachkundig und hat auch ein gutes Verständnis für den Arbeitsmarkt. Er verfügt über ein umfangreiches Netzwerk von lokalen Arbeitsmarktakteuren. Außerdem hat er mehrere Jahre lang täglich mit einem PC gearbeitet und verfügt über solide Grundkenntnisse in den meisten Programmen. Nun sind jedoch Online-Meetings und Online-Beratung hinzugekommen. Vor diesen ist Mario derzeit noch besonders zurückhaltend.

Einmal im Monat treffen sich die Kolleg:innen online zu einer Teambesprechung. Kurz vor Beginn der Sitzung holt Mario sein Headset aus dem Schrank, schließt es an den USB-Anschluss des Computers an und betritt den Sitzungsraum über den vom Netzwerkkoordinator gesendeten Link. Wie jeden Monat scheint er die anderen Netzwerkteilnehmer nicht hören zu können. Er macht sich bemerkbar und sagt laut "Hallo", aber niemand scheint ihm zu antworten. Was Mario nicht weiß: Die anderen können ihn hören, aber er selbst kann seine Kollegen nicht verstehen. Eine jüngere Kollegin, die ebenfalls bereits an der Online-Sitzung teilnimmt, merkt, dass Mario mit der Technik nicht zurechtkommt. Sie sitzt im selben Bürogebäude wie Mario und hilft ihm, indem sie ihn anweist, die Besprechung wieder zu verlassen, die richtigen Audioeinstellungen vorzunehmen und den Link erneut anzuklicken.

Es funktioniert. "Irgendwann müssen wir einen weiteren Schritt-für-Schritt-Lernkurs für mich erstellen", lacht Mario.

In der Sitzung selbst präsentiert der Netzwerkkoordinator zunächst die aktuellen Arbeitsmarktzahlen. Mario kann nicht glauben, was er da sieht. "Woher kommen diese Statistiken und wie wurden sie berechnet? Ich

habe ein ganz anderes Gefühl als in meinen Beratungsgesprächen. Wir haben viel mehr Jugendliche und junge Erwachsene, mit denen wir im Netzwerk arbeiten." Die Datengrundlage zu erörtern, würde jetzt zu lange dauern, aber der Netzwerkkoordinator verspricht, Mario die Unterlagen nach dem Treffen zu schicken, damit er sich selbst ein Urteil bilden kann.

Im nächsten Tagesordnungspunkt werden die Mitglieder des Netzwerks gewarnt. Ein anonymen Nutzer gibt sich auf Instagram und TikTok als das Beratungsnetzwerk aus und könnte dem Netzwerk schaden, wenn Nutzer darauf hereinfallen und dem anonymen Nutzer vertrauen. Das Netzwerk nutzt ein ‚Mural-Board‘, ein digitales Whiteboard, um Ideen zu sammeln, wie man dem anonymen Nutzer begegnen kann. Neben der Möglichkeit, den Nutzer bei den Betreibern der beiden sozialen Netzwerke zu melden, gibt es auch die Idee, eigene Konten zu erstellen und sich als Beratungsnetzwerk zu verifizieren. Gemeinsam wurde dann am Whiteboard überlegt, welche Inhalte erstellt werden könnten.

Mario und sein Kollege sind sehr neugierig und motiviert, sich in den sozialen Medien zu engagieren. Auch wenn Mario noch Bedenken hat, ob er mit der Anwendung zurechtkommt, ist er offen dafür, hier etwas Neues zu lernen und sich mit dem Leben der Ratsuchenden vertraut zu machen.

Die Erstellung dieser Ressourcen wurde (teilweise) durch das ERASMUS+ Förderprogramm der Europäischen Union unter der Fördernummer 2022-1-DE01-KA220-HED-000089003 finanziert. Weder die Europäische Kommission noch der nationale Förderer des Projekts, der DAAD, sind für den Inhalt verantwortlich oder haften für Verluste oder Schäden, die aus der Nutzung dieser Ressourcen entstehen