



Lerneinheit 5 - Transfer

Arbeitsblatt

Die Autoren: Peter C. Weber, Jenny Schulz, Martin Stark, Dennis Trotta, Lea Ferrari, Teresa Maria Sgaramella
Mannheim, Januar 2024



Roundabout Fallskizze - Druckereiunternehmen im digitalen Transformationsprozess

Herr P. ist Inhaber einer Druckerei in zweiter Generation, die über Jahrzehnte zu einem mittelständischen Unternehmen mit rund 50 Mitarbeitern gewachsen ist. Er ist ein Mann der Tradition, der die Dinge gerne so belässt, wie sie sind, und versuchte lange Zeit, die digitale Transformation seines Unternehmens zu vermeiden. In jüngster Zeit verspürte er einen zunehmenden Druck durch Wettbewerber, die Produktion, Vertrieb und Kundenservice bereits digitalisiert haben. Er beschloss, dass es an der Zeit war, aufzuholen, und der erste Schritt des Unternehmens bestand darin, den Produktionsprozess zu digitalisieren. Dazu gehörte die Anschaffung neuer digital gesteuerter Drucker und der Software für deren Einrichtung und die Analyse technischer Probleme.

Während Herr P. viel Zeit auf die Auswahl der am besten geeigneten Drucker verwendete, machte er sich keine großen Gedanken über die digitalen Fähigkeiten, die seine Druckerbediener für die Bedienung der Drucker und der Steuerungs- und Analysesoftware benötigen würden. Der Grund dafür war, dass alle Anbieter Personalschulungen als zusätzlichen Service anboten.

In einem Gespräch mit dem Leiter des technischen Teams, der die Schulung plant, weist der Manager darauf hin, dass einige der Techniker wahrscheinlich Probleme haben werden, die Schulung zu absolvieren oder sie in den Arbeitsprozess zu integrieren. Er hat sich die Schulungsunterlagen angesehen und kommt zu dem Schluss, dass die Schulung mehrere grundlegende digitale Fähigkeiten erfordert, über die einige der Techniker im Team noch nicht verfügen.

Herr P. ist unsicher, was er tun soll. Vor ein paar Jahren wäre die Lösung noch einfach gewesen: Die betreffenden Techniker zu entlassen und neue einzustellen, die bereits über die erforderlichen digitalen Grundkenntnisse verfügen. Letztes Jahr ging jedoch ein Mitglied des Teams in den Ruhestand, und es dauerte fast ein halbes Jahr, bis Herr P. einen geeigneten Bewerber finden konnte. Nach dieser Erfahrung zögert er, seine vorhandenen Techniker zu entlassen.

Eines Tages, als er seine Nachrichten auf LinkedIn überprüfte, stieß er auf einen Beitrag, der ihn und seine Situation ansprach. In dem Beitrag ging es um aktuelle Herausforderungen für Arbeitgeber und die Tatsache, dass viele Unternehmen derzeit mit zwei großen Herausforderungen konfrontiert sind: Dem digitalen Wandel in Gesellschaft und Wirtschaft und dem Fachkräftemangel aufgrund des demografischen Wandels. Der Beitrag stellt etablierte Praktiken der Unternehmensführung und vor allem des Personalmanagements in Frage und hält einen Kulturwandel in Unternehmen für unausweichlich. Gleichzeitig betont er, dass viele Unternehmen, insbesondere KMU, externe Unterstützung benötigen, um neue Ansätze im Personalmanagement umzusetzen.

In dem Artikel wird auch auf einen neuen Beratungsdienst für Unternehmen hingewiesen, der von einem Berufsberatungszentrum angeboten wird. Herr P. ist neugierig und beschließt, Kontakt aufzunehmen und ein erstes Treffen mit einer Berufsberatungsstelle zu vereinbaren.

Roundabout Fallskizze - Julia sucht einen besseren Job

Julia ist 51 Jahre alt. Sie arbeitete über 10 Jahre lang in einer öffentlichen Bibliothek, bevor sie ihren Job aufgab, um sich einige Jahre lang auf die Erziehung ihrer Kinder zu konzentrieren. Als sie nach einigen Jahren wieder in den Beruf zurückkehren wollte, stellte sie fest, dass ihre Kompetenzen mit der Zeit veraltet waren. Julia hat einen großen Nachholbedarf, vor allem in Bezug auf digitale Kompetenzen. Daher war es schwierig, eine Stelle zu finden, und sie musste sich immer wieder mit befristeten Stellen begnügen, die keine oder nur geringe digitale Kompetenzen erfordern. Julias Erfahrungen mit Berufsberatungsdiensten waren nicht sehr positiv. Als sie von der örtlichen Arbeitsverwaltung beraten wurde, fühlte sie sich nicht gut aufgehoben, weil ihre individuelle Situation nicht ausreichend berücksichtigt wurde. Ein Freund schlug ihr vor, es bei einem örtlichen Beratungsanbieter zu versuchen. Julia fühlt sich in der Beratung von Anfang an wohl, sie hat das Gefühl, dass sich der Berater Zeit für ihre individuelle Situation nimmt. Sie erkunden mögliche Arbeitsmöglichkeiten für Julia, und Julia beschließt, dass sie sich um eine Stelle als Büroassistentin bemühen möchte. Während einer Beratungssitzung, als es an der Zeit war, sich Julias digitale Kompetenzen genauer anzusehen, fragte die Beraterin Julia, ob sie damit einverstanden wäre, dass die Beraterin andere Akteure in den Beratungsprozess einbezieht. Insbesondere würde die Beraterin Julias Situation gerne mit potenziellen Arbeitgebern oder Bildungsanbietern besprechen. Julia ist zunächst etwas ängstlich, aber die Beraterin erklärt ihr, dass es vor allem bei digitalen Kompetenzen wichtig ist, genau zu wissen, welche Fähigkeiten Arbeitgeber derzeit für eine bestimmte Stelle suchen, und dass es viel einfacher ist, ein passendes Ausbildungsangebot zu finden, wenn man sich an Ausbildungsanbieter wendet. Julia ist gespannt, was auf sie zukommen wird.

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