Arbeitskreis Qualifizierung & Ausbildung von Kunststoffe in OWL e. V.

Wissen im Unternehmen halten und Auszubildende gewinnen – Mission Impossible?

Klaus Jansen #ThinkTankOWL

24. Mai 2022 | POS Tuning Udo Voßhenrich GmbH & Co. KG

EFRE.NRW
Investitionen in Wachstum und Beschäftigung

EUROPÄISCHE UNION
Investition in unsere Zukunft
Europäischer Fonds für regionale Entwicklung

Wer spricht denn da?

Klaus Jansen

- Transferberater/-scout
- Erklärbär für die Digitale und Duale Transformation
- Unternehmensversteher
- Förderprogrammscanner
- Wissenschaftsübersetzer
- OWL‘er des Herzens

Und sonst?

- 50 Jahre, rd. 25 davon in Innovationsförderung und Transferberatung Mittelstand

Wo kommt der wech?

THINK TANK
Ostwestfalen-Lippe

KMU, Start-Ups,
Deep-Tech Spin-Offs

7 Themenfelder – Lösungen entstehen aus der Kombination von Kompetenzen!

Statt Intro: Worum es (nicht) geht…

Lassen Sie uns lösungsfokussiert bleiben!

Gliederung Ihres Kompakt-Webinars

THINK TANK Ostwestfalen-Lippe

1 Erfahrungswissen im Betrieb halten und personenübergreifend verfügbar machen

2 Kompetenzen und Wissen im Betrieb strategisch weiterentwickeln und verbreitern

Unternehmen

3 Gelingende Kooperation und generationsübergreifende Kooperation im Betrieb fördern

4 Künftige Fachkräfte trotz „Lieferengpass“ gewinnen und für den Betrieb begeistern

Gliederung Ihres Kompakt-Webinars

THINK TANK Ostwestfalen-Lippe

1 **Erfahrungswissen im Betrieb halten und personenübergreifend verfügbar machen**

2 Kompetenzen und Wissen im Betrieb strategisch weiterentwickeln und verbreitern

Unternehmen

3 Gelingende Kooperation und generationsübergreifende Kooperation im Betrieb fördern

4 Künftige Fachkräfte trotz „Lieferengpass“ gewinnen und für den Betrieb begeistern

Wissenserhalt und Wissenstransfer – Warum?

Kompetenzredundanz

Betriebl. Demografie

Dispositive Flexibilität

Krit. Marktereignisse

Technologiedynamik

Globale Faktoren

Digitale Technologien

Produktionsdiversität

Prozessdynamiken

Fachkräftevolatilität

Wissenserhalt und Wissenstransfer

Beispiel Mittelstand / KMU: Palettenwerk Lüffe-Baak

• Initialkontakt:	Veranstaltung der Kreis-WF GT, Vortrag Klaus Jansen zu Transfer- und Fördermöglichkeiten, Tischgespräch
• Konkretisierung:	Gespräch im Unternehmen, Abstimmung möglicher Themen und Erläuterung des Verfahrens (Ticketing, Kennenlernen möglicher Partner, Antragsablauf)
• Digital-Erfahrung:	Bis dato ausschließlich in den eingesetzten Maschinen
• Zielstellung:	Wissen in Köpfen der Mitarbeitenden für alle nutzbar machen und Prozessqualität sowie Personaleinsatzplanung optimieren
• Wiss. Partner:	Fraunhofer IEM, Paderborn, M. Förster und S. Gabriel
• Projektdaten:	**Transfergutschein A**, 6 Mon. Laufzeit, 80%-Förderung
• Webressource:	Abschluss-Präsentation zum konkreten Projekt (15.09.21)
	Grundlageninformation it‘s OWL Transfergutscheine für KMU

Wissen „in den Mitarbeitenköpfen“ erfassen

Beispiel Großunternehmen: Bette GmbH und Co. KG

THINK TANK Ostwestfalen-Lippe

- KI-basierte Entscheidungshilfen in Form von Wissensmodellen werde betriebsweit zur Verfügung gestellt (Kompetenzzentrum Arbeitswelt.Plus)

Herausforderung

In den Produktionsdaten der Vergangenheit finden sich Informationen, die zur Optimierung der zukünftigen Planung in der Arbeitsvorbereitung genutzt werden können.

Lösung

Implizites Wissen wird erschlossen und erfasst, um daraus KI-basierte Unterstützungssysteme zu entwickeln.

Mehrwert

Das Unternehmen verfügt über ein optimiertes Wissensmanagement und reduziert so die Arbeitsbelastung der Mitarbeiter:innen.

Wie kann der ThinkTankOWL mir dabei helfen?

- **Neutrale Ideenfindung** und nicht-kommerzielle vor-Ort-Beratung
- **Flankierung beim** inhaltlichen Zuschnitt eines möglichen Vorhabens
- **Vermittlung** geeigneter **wissenschaftlicher Expert:innen** am Campus BI sowie ggf. in ganz OWL
- **Unterstützung bei der Modellierung** förderfähiger Umsetzungsprojekte
- **Prüfung der Machbarkeit** als vollfinanziertes Kooperationsprojekt im Rahmen der Umsetzung des Kompetenzzentrums Arbeitswelt.Plus

Gliederung Ihres Kompakt-Webinars

THINK TANK Ostwestfalen-Lippe

1 Erfahrungswissen im Betrieb halten und personenübergreifend verfügbar machen

2 **Kompetenzen und Wissen im Betrieb strategisch weiterentwickeln und verbreitern**

Unternehmen

3 Gelingende Kooperation und generationsübergreifende Kooperation im Betrieb fördern

4 Künftige Fachkräfte trotz „Lieferengpass“ gewinnen und für den Betrieb begeistern

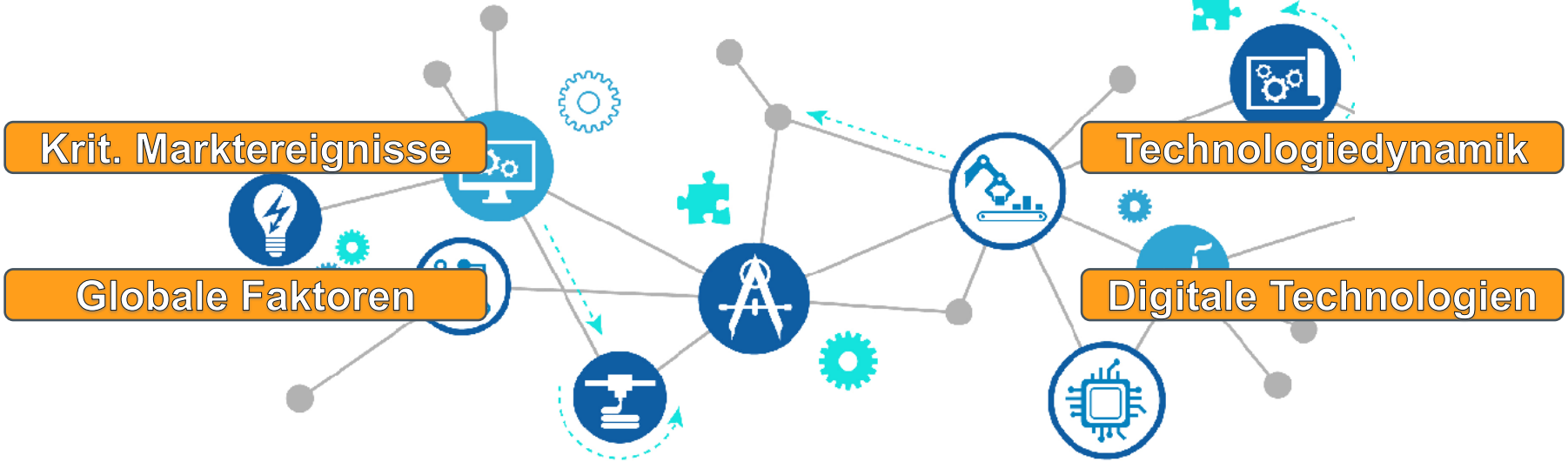
Kompetenzen gezielt entwickeln – Warum?

THINK TANK Ostwestfalen-Lippe

Fluktuationsdynamik

Betriebl. Demografie

Dispositive Flexibilität



Krit. Marktereignisse

Technologiedynamik

Globale Faktoren

Digitale Technologien

Produktionsdiversität

Prozessdynamiken

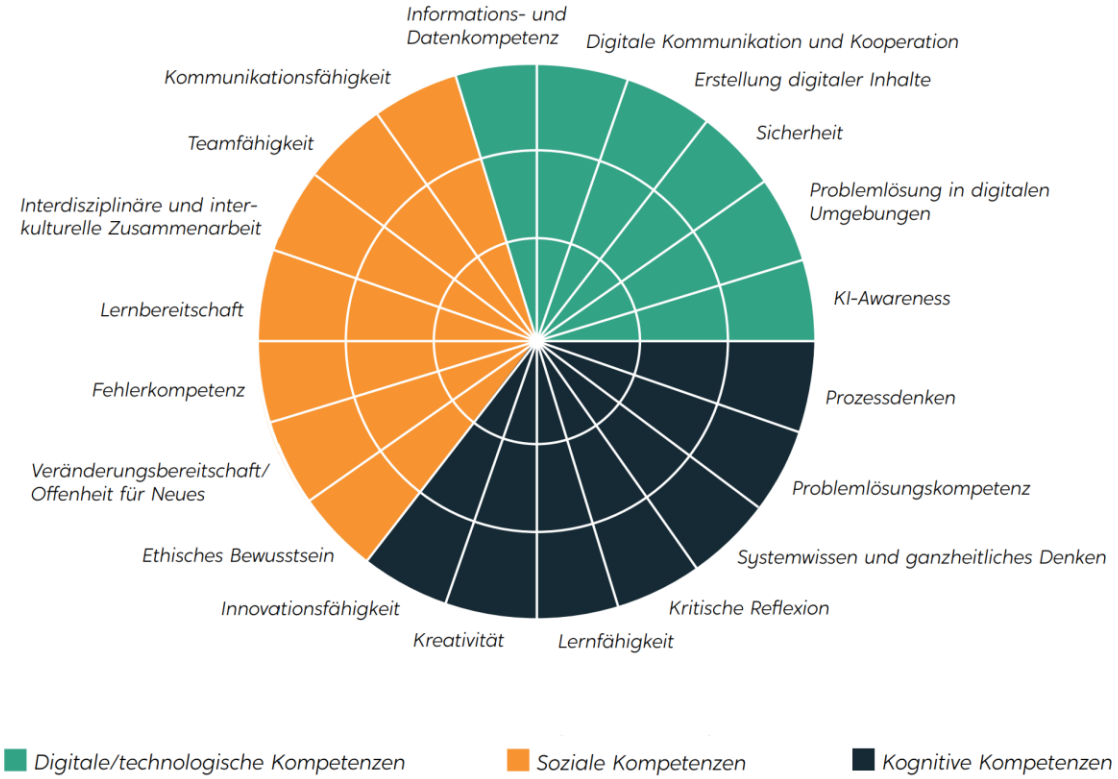
Green Mindset/Skills

Kompetenzen gezielt entwickeln – „Digitaler Druck“

Kompetenzmodell der Denkfabrik Digitalisierte Arbeitswelt (FH Bielefeld)

Swetlana Franken, Nina Mauritz, Lotte Prädikow

Der zunehmende Einsatz von Technologien der Künstlichen Intelligenz (KI) in Unternehmen verändert die Aufgabenteilung und den Arbeitsalltag vieler Beschäftigten. Die frühzeitige Auseinandersetzung mit relevanten Kompetenzen ist ein zentraler Faktor für eine gelingende Einführung von KI- Systemen. Welche Kompetenzen konkret notwendig sein werden, kann nicht pauschal beantwortet werden, sondern erfordert eine spezifische, anwendungsfallbezogene und partizipative Vorgehensweise. Die Kompetenzarchitektur 4.0 als mögliches Instrument zur Kompetenzermittlung für KI-Anwendungen umfasst einen Mix aus digitalen/technologischen, kognitiven und sozialen Kompetenzen mit verschiedenen Entwicklungsstufen, die je nach Anwendungsfall individuell konkretisiert werden. Die Sammlung der Kompetenzen ist ein vorläufiges Ergebnis einer Literaturrecherche und versteht sich als Platzhalter für zukünftige Forschung und Diskussion sowie zur Konkretisierung in Unternehmen.



Beispiele in der Region

Mittelstand und KMU

Denkfabrik Digitalisierte Arbeitswelten (Fachhochschule Bielefeld):

- Modellierung einer digitalen Plattform zur Kompetenzentwicklung in der dualen Ausbildung
- Kooperationspartner: Unternehmensverbund BANG mit >180 Azubis
- Ziel: Kompetenzupgrade für die gewerbliche Ausbildung in der digitalen Arbeitswelt

Interdisziplinäre Forschung und Anwendungsentwicklung in der Umwelt-informatik (Fachhochschule Bielefeld):

- Entwicklung und betriebspraktische Anwendung eines „Green Skills“-Modells
- Kompetenzaufbau in der Belegschaft – breites Verständnis und aktive Mitgestaltung von Zirkularität, Nachhaltigkeit und Energie-/CO_2-Optimierung
- Alle Beschäftigtenebenen und -gruppen in gewerblichen Unternehmen
- **Es werden interessierte Betriebe gesucht – unverbindlicher Erstkontakt!**

Wissen gezielt und beteiligungsorientiert entwickeln

Beispiel Großunternehmen: Weidmüller Interface GmbH und Co. KG

THINK TANK Ostwestfalen-Lippe

- Beschäftigtenbefähigung für die Nutzung neuer Technologien (Arbeitswelt.Plus)

Herausforderung

Die Digitalisierung und insbesondere KI-Technologien verändern Arbeitsinhalte und stellen neue Anforderungen an Kompetenzen und Arbeitsweisen der Beschäftigten.

Lösung

Neue Technologien werden frühzeitig erkannt und Change-Prozesse optimiert. Erforderliche Kompetenzen für die Nutzung digitaler Technologien und KI werden ermittelt sowie geeignete Strukturen, Bildungsinhalte, Didaktik und intelligente Lernsysteme abgeleitet.

Mehrwert

Die digitale Transformation wird als harmonisches Zusammenspiel von Mensch, Organisation und Technologie partizipativ und fair gestaltet.

Wie kann der ThinkTankOWL mir dabei helfen?

- **Neutrale Ideenfindung** und nicht-kommerzielle vor-Ort-Beratung
- **Flankierung beim** inhaltlichen Zuschnitt eines möglichen Vorhabens
- **Vermittlung** geeigneter **wissenschaftlicher Expert:innen** am Campus BI sowie ggf. in ganz OWL
- **Unterstützung bei der Modellierung** förderfähiger Umsetzungsprojekte
- **Prüfung der Machbarkeit** als vollfinanziertes Kooperationsprojekt im Rahmen der Umsetzung des Kompetenzzentrums Arbeitswelt.Plus

Fragen? Anmerkungen? Hinweise? Erfahrungen?

Gliederung Ihres Kompakt-Webinars

THINK TANK Ostwestfalen-Lippe

1 Erfahrungswissen im Betrieb halten und personenübergreifend verfügbar machen

2 Kompetenzen und Wissen im Betrieb strategisch weiterentwickeln und verbreitern

Unternehmen

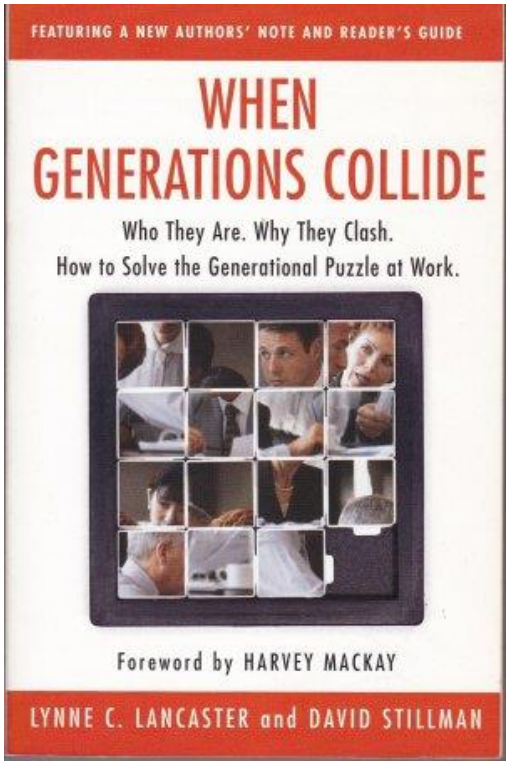
3 Gelingende Kooperation und generationsübergreifende Kooperation im Betrieb fördern

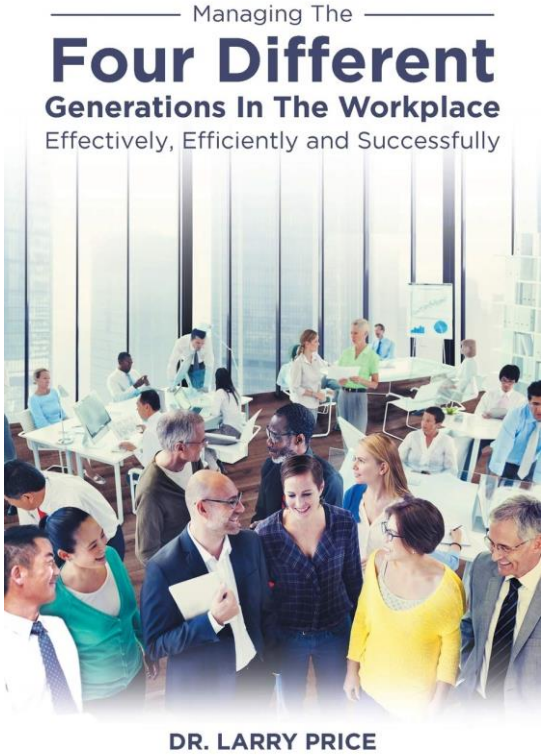
4 Künftige Fachkräfte trotz „Lieferengpass“ gewinnen und für den Betrieb begeistern

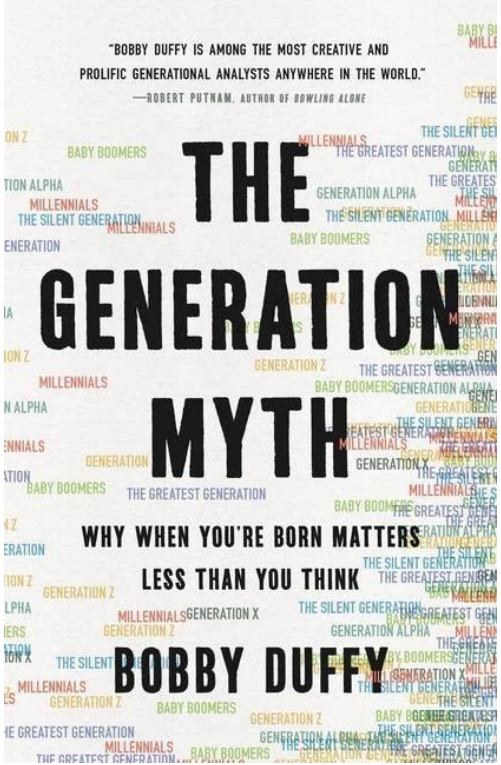
Everything starts with a smile…

Clash of Generations – Hype oder Realität?

Von Kampf, Management und Entmystifizierung…







Generationsgerechte Unternehmenskultur – Warum?

Die gleichen Merkmale, aber unterschiedliche Ausprägungen

THINK TANK Ostwestfalen-Lippe

Werte & Erwartungen

Erfahrung / Seniorität

Funktionsidentitäten

Hohe Dynamik

Hohe Komplexität

Hohes Tempo

Hohe Heterogenität

Wissensaneignung

Millieu & Identität

„Wert“ von Arbeit

Gar nicht so selbstsicher, easy und gechillt

„…und ein ihrer Befähigung nicht entsprechendes Selbstbewusstsein.“

3+ NERVÖSE MITTELSCHICHT-ELTERN

Macht euch locker!

VON PHILIPP KROHN - AKTUALISIERT AM 18.02.2018 - 09:02

Babyschwimmen, Bastelkurs, Ballett: Mittelschicht-Eltern sind nervöser denn je. Was braucht mein Kind, um später im Beruf und im Leben erfolgreich zu sein?

Gar nicht so selbstsicher, easy und gechillt

„…und ein ihrer Befähigung nicht entsprechendes Selbstbewusstsein.“

THINK TANK Ostwestfalen-Lippe

Wie bringen wir „die“ mit „den anderen“ zusammen?

Drei Vorschläge – ein akzeptierendes Grundverständnis

THINK TANK Ostwestfalen-Lippe

Zeig mir Deine Welt

- **Akzeptanz** des Andersseins der jeweiligen Generationen
- Wertungsfreier **Dialog** über die Sicht auf „die Welt“
- **Moderation**sbedarf, damit die Dynamik gesteuert wird
- Besseres **Verstehen** der Erfahrungs- und Lebenswelt
- Guter **Einstieg** in konstruktiven **Generationendialog**

Talent-Bar / Mach.Werk

- Vorstellung von **Freizeitaktivitäten** und nicht unmittelbar arbeitsbezogenem Wissen
- Smart: Integration in Arbeitsalltag (z.B. **Stundenbudget**)
- Smart: **Spende** für gemeinnützige Zwecke **als TN-Geb.**
- Besseres **Kennenlernen und Verstehen** der Anderen als vielseitige Persönlichkeit

Digi- / Energie-Scouts

- Freiraum für **unverstellten, offenen Blick** der jüngeren Generation schaffen
- **Echten Zielkontext** bieten statt theoretisches Konstrukt
- Aber: Ideen müssen dann auf Augenhöhe wahrgenommen werden (**Umsetzung**)
- **Gezielte Aktivierung** des Innovationspotenzials

Wie kann der ThinkTankOWL mir dabei helfen?

- **Neutrale Ideenfindung** und nicht-kommerzielle vor-Ort-Beratung
- **Flankierung beim** inhaltlichen Zuschnitt eines möglichen Vorhabens
- **Vermittlung** geeigneter **wissenschaftlicher Expert:innen** am Campus BI sowie ggf. in ganz OWL
- **Unterstützung bei der Modellierung** förderfähiger Umsetzungsprojekte
- **Prüfung der Machbarkeit** als vollfinanziertes Kooperationsprojekt im Rahmen der Umsetzung des Kompetenzzentrums Arbeitswelt.Plus

Gliederung Ihres Kompakt-Webinars

THINK TANK Ostwestfalen-Lippe

1 Erfahrungswissen im Betrieb halten und personenübergreifend verfügbar machen

2 Kompetenzen und Wissen im Betrieb strategisch weiterentwickeln und verbreitern

Unternehmen

3 Gelingende Kooperation und generationsübergreifende Kooperation im Betrieb fördern

4 **Künftige Fachkräfte trotz „Lieferengpass“ gewinnen und für den Betrieb begeistern**

Aufmerksamkeit um jeden Preis?

Aufmerksamkeit um jeden Preis?

Zentrale Insights (Azubi-Recruiting Trends 2021)

Oft bekannt – aber auch zentral im Handlungsfokus?

THINK TANK Ostwestfalen-Lippe

Jugendliche/Bewerber:innen:

- erwarten **aussagefähige Webseiten** (Vergütung, Übernahme, Gehalt nach Übernahme, Entwicklungswege)
- werden **zu >70%** bei beruflicher Grundrichtung, Auswahl und Entscheidung von den **Eltern** unterstützt bzw. aktiv gelenkt
- nutzen **TikTok und Instagramm** eher als **Unterhaltungsmedium** (Freizeit)

Ausbildungsbetriebe:

- nutzen nur zu **28%** die Ansprache über die **schulischen Aktivitäten / BO**
- sehr hohe Bindungsquote über gezieltes **Empfehlungsmarketing im Umfeld**
- positive Wahrnehmung bei **schnellem, persönlichem, transparentem** Prozess
- generieren **über aktuelle Azubis** Wissen zu „Wahrnehmungswelt“ der Jugend

Beide „Akteure“ bevorzugen zu ca. 75% persönliche Gespräche im Prozess

Azubigewinnung – it‘s (still) a peoples‘ business!

Der Mensch bedarf des Menschen sehr (heute gar noch **sehr viel mehr**)

THINK TANK Ostwestfalen-Lippe

Stabilitätsversprechen in verunsichernden Zeiten

Gezielte Öffnung ggü. spezif. Jugend-Millieus

Aktive Adressierung der Eltern an „Gatekeeper“

Eigene Azubis als Zielgruppenkenner nutzen

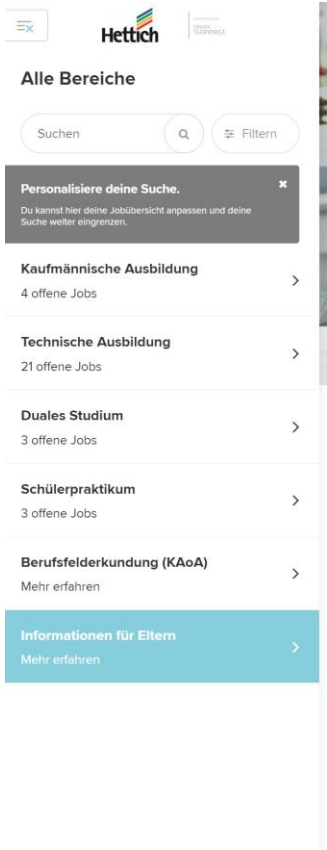
Festlegungsangst vs. Wahlvielfalt begegnen

Überfachliche Unterstützung aktiv integrieren

Authentische Anerkennung und echte Projekte

Mentoring durch Azubis aus höheren Lehrjahren

Beispiel: Gezielte Adressierung der Eltern



Informationen für Eltern

Ihr Kind steht vor der wichtigen Entscheidung, welcher Berufsweg der richtige ist. Sie als Eltern und Erziehungsberechtigte spielen dabei eine große Rolle.

Wir möchten Sie an dieser Stelle bestmöglich über die Einstiegsmöglichkeiten bei Hettich informieren. Mit weltweit mehr als 6.600 Mitarbeiter/Innen, davon fast 250 Azubis in Deutschland, bieten wir eine breite Auswahl an Berufen und eine top Ausbildung an.

FAQ für Eltern: Bewerbung bei Hettich

Welche Ausbildungsberufe, Dualen Studiengänge und Praktika bietet Hettich an?

Je nach Interesse und Wunsch kann Ihr Kind bei uns im kaufmännischen oder technischen Bereich in den Beruf starten. Die konkreten Ausbildungsstellen finden Sie hier:

- Kaufmännische Ausbildungsberufe
- Technische Ausbildungsberufe

Beispiel: Transparenz, Augenhöhe, Wertschätzung

THINK TANK Ostwestfalen-Lippe

Fahrzeuge Autoankauf Geschäftskunden Service Unternehmen Karriere Fahrzeugsuche Autohäuser Kontakt

UNSERE ZUKUNFT – DAS BIST DU!

Unsere Zukunft liegt (auch) in deinen Händen, wenn du dich für eine Ausbildung bei Auto Eder entscheidest. Denn jedes Unternehmen kann nur so gut sein wie seine Mitarbeiter. Deshalb ist uns eine herausragende Ausbildungsqualität genau so wichtig wie ein gutes Miteinander.

STARTE DURCH

UND LASS DICH NICHT AUFHALTEN!

MIT TOLLEN ZUSATZLEISTUNGEN ZEIGEN WIR DIR, WIE WICHTIG DU FÜR UNS BIST:

- Azubi-Auto zu Top-Konditionen
- Vermögenswirksame Leistungen ab Ausbildungsstart
- Prämiensystem für gute schulische Leistungen
- 30 Tage Urlaub
- Azubi-Ausflüge
- Betriebsfeiern
- Vorteilskarte mit tollen Rabatten in vielen Geschäften im Großraum Rosenheim
- Hohe Übernahmequote: Über 80 % unserer Auszubildenden bleiben nach Abschluss der Lehre im Unternehmen.
- Hervorragende Karrieremöglichkeiten im Unternehmen
- Provision für Vermittlung neuer Auszubildender
- u.v.m.

SPANGLER AUTOMATION

Home Leistungen Service Projekte Unternehmen Aktuelles

Bewerbung / Kontakt

Initiativbewerbung

Zusatzleistungen:

- Monatlich 27€ vermögenswirksame Leistungen
- Weihnachtsgeld
- Guthaben für den Bezug von Berufsbekleidung
- Prüfungsvorbereitung im Haus
- Übernahme der Prüfungsvorbereitungsgebühren und der Prüfungsgebühren
- Fahrtkostenzuschuss in Höhe von 50€ pro Woche für die überbetriebliche Lehrlingsunterweisung (ÜLU)
- Übernahme der Lehrmittelkosten

Urlaubsanspruch:

- Jährlich Anspruch auf 27 Arbeitstage Urlaub

SPANGLER FITNESS PROGRAMM:

- Abschlussessen für Azubis
- Jährlich abwechselnde Azubiausflüge
- Gratifikation für gute Noten im Abschlusszeugnis
- SPANGLER Präsentieren – Möglichkeit der Mitwirkung im Instagram Team – Bringe deine Ideen mit ein!
- Zuschuss für Fitnessstudiokosten
- Karten SSV Jahn Regensburg
- Die Hauptseite des Fitness Programms findest Du >>hier<<.

Wie kann der ThinkTankOWL mir dabei helfen?

- **Neutrale Ideenfindung** und nicht-kommerzielle vor-Ort-Beratung
- **Flankierung beim** inhaltlichen Zuschnitt eines möglichen Vorhabens
- **Vermittlung** geeigneter **wissenschaftlicher Expert:innen** am Campus BI sowie ggf. in ganz OWL
- **Unterstützung bei der Modellierung** förderfähiger Umsetzungsprojekte
- **Prüfung der Machbarkeit** als vollfinanziertes Kooperationsprojekt im Rahmen der Umsetzung des Kompetenzzentrums Arbeitswelt.Plus

Fragen? Anmerkungen? Hinweise? Erfahrungen?

BRIC

Wir sind für Sie da!

THINK TANK

Klaus Jansen | klaus.jansen@bric-owl.de | 0521 – 106 700-66 | 0171 208 14 60