

Mit der Bildungs-Cloud durch die Pandemie

Currenta nutzt digitale Formate in der Ausbildung

Der Chemieparksbetreiber Currenta zählt mit seinem Bildungsangebot zu den größten Ausbildern in der Region rund um die Standorte in Leverkusen, Dormagen und Krefeld-Uerdingen. Digitalisierung spielt hier nicht erst seit der Coronakrise eine wichtige Rolle. Entsprechend reibungslos gelang die pandemiebedingte Sofort-Umstellung auf das mobile Lernen.

Gut 2.400 Azubis bildet das Serviceunternehmen für sich und andere Unternehmen an seinen Standorten und außerhalb aus. Das Portfolio umfasst naturwissenschaftliche, technische und kaufmännische Ausbildungen und kommt, duale Studiengänge eingeschlossen, auf insgesamt mehr als 25 Ausbildungsberufe. Die größte Gruppe bilden dabei die Chemikanten, gefolgt von Elektro- und Laborberufen.

Als Mitte März der Corona-Erlass des nordrhein-westfälischen Schulministeriums kam, hatte dies nicht nur Auswirkungen für Schul- und Kitakinder. Auch die Chempark-Bildung musste unmittelbar reagieren. Klassischer Präsenz-Unterricht – so viel war klar – würde als Instrument der Wissensvermittlung erst einmal ausfallen. Stattdessen war Distanz-Lernen gefragt. Die Entscheidung kam quasi übers Wochenende.

Blended Learning schon vor Corona praxiserprobt

Was viele Schulen völlig unvorbereitet traf, war für Azubis und Ausbilder beim Industriedienstleister weniger prekär. „Dadurch, dass die Technik bereitstand und die Verzahnung digitaler und analoger Lernformate, das sog. ‚Blended Learning‘, bei uns gelebte Praxis ist, haben wir die beste Grundlage, um auf Fernunterricht als Corona-Standard umzustellen“, berichtet Nora Bujdosó, zuständig für Bildungsprojekte.

Bereits 2016 hatte der Chemieparks Manager begonnen, den Bildungsbereich für die Anforderungen des digitalen Zeitalters zu rüsten. Eine der Maßnahmen war die Einführung der sog. Bildungs-Cloud, einer zentralen Online-Kommunikations- und Arbeitsplattform auf Basis des Microsoft Education-Pakets. Hier stellen Ausbilder Lerninhalte und Präsentationen bereit, verteilen Aufgaben an die Azubis und tauschen sich mit ihnen in Video- oder Audio-Konferenzen aus.

Fernunterricht per Bildungscloud

War die Bildungs-Cloud zunächst Ergänzung und Erweiterung des Präsenz-Unterrichts, wurde sie mit dem Corona-Erlass bis zum Beginn der ersten Lockerungen im Mai zum alleinigen Unterrichtsinstrument. „Konkret sah das so aus, dass wir morgens in einer ersten gemeinsamen Besprechung in der Bildungscloud Aufgaben verteilt und besprochen haben“, erzählt Tim Leppkes, Ausbilder für Metallberufe. „Danach sind wir praktisch den ganzen Tag online ansprechbar, um zu erklären oder Hilfestellung zu geben. Bei Bedarf gibt es auch zwischen durch eine Online-Konferenz, zum Abschluss des Unterrichtstags aber in jedem Fall.“

Zudem wurde in der Bildungscloud ein digitaler Raum geschaffen, in dem sich die Auszubildenden wie in Lerngruppen untereinander ver-



Durch Umstellung auf den Fernunterricht per Bildungscloud konnte die Ausbildung selbst während des Lockdowns praktisch unterbrechungsfrei fortgesetzt werden.

netzen und bei Lernfragen unter die Arme greifen können. Das Angebot wird gut angenommen. Der Erfolg dürfte nicht zuletzt daran liegen, dass in den virtuellen Lerngruppen gilt: Azubis only! Der Austausch mit Gleichgesinnten steigert die Motivation und hilft, das eigene Wissen ohne Bewertungsangst zu überprüfen und Missverständnisse aufzudecken.

Digitaalkompetenz fester Bestandteil der Ausbilder-Obligatorik

Durch Umstellung auf den Fernunterricht per Bildungscloud konnte die Ausbildung selbst während des Lockdowns praktisch unterbrechungsfrei fortgesetzt werden – auch

wenn dazu theoretische Inhalte vorgezogen und praktische Einheiten im Labor oder der Werkstatt verschoben werden mussten. Dass dies quasi aus dem Stand möglich war, liegt nicht zuletzt an dem breiten, gut auf den digitalisierten Unterricht vorbereiteten Team an Ausbildern. So ist digitales Lernen seit Jahren fester Bestandteil der Ausbildungspraxis. In Fortbildungen wird die Digitaalkompetenz regelmäßig weiter geschärft. Dazu gehören aktuell auch praxisorientierte Workshops, in denen bspw. das Erstellen von Lernvideos für Azubis vermittelt wird.

Die Pandemie hat insbesondere die Vorteile der cloudgestützten Wissensvermittlung deutlich gemacht. Sie hat aber auch die Grenzen des

Distanz-Lernens aufgezeigt. „Wer sich für eine Ausbildung entscheidet, entscheidet sich ja – zumindest in den naturwissenschaftlich-technischen Berufen – sehr bewusst für die Praxis“, weiß Ausbilder Leppkes. „Eine Feile richtig zu halten und über das Werkstück zu führen, muss man üben. Es reicht nicht, sich damit theoretisch auseinanderzusetzen.“ Deshalb verfolgt Currenta einen Blended-Learning-Ansatz, der klassische und digitale Formate integriert.

Digitalisierung der Bildung ist mehr als Online-Unterricht

Unter ‚Digitaalkompetenz‘ versteht man im Rheinland aber mehr als

guten Online-Unterricht. Bestes Beispiel dafür ist das vor knapp zwei Jahren in Betrieb genommene ‚MultiPlantCenter 4.0‘. Ausbildungsinhalte der Verfahrens-, Anlagen- oder Labortechnik werden hier in einer Lernumgebung vermittelt, in der sich reale und virtuelle, analoge und digitale Elemente in einer Art Blended-Learning-Center optimal ergänzen: Verschiedene Arbeitsabläufe können in einer VR-Anlage geübt und mit theoretischen Inhalten unterstützt werden. Später kann das Gelernte an einer realen Anlage angewendet und vertieft werden. Hierbei werden Prozessdaten in einem Prozessleitsystem dokumentiert und auf mobilen Rechnern dargestellt.

Die vorhandenen digitalen Möglichkeiten wird der Standortbetreiber auch in den kommenden Jahren sukzessive ausbauen. Der Leiter der Bildung, Uwe Menzen, ist überzeugt: „Gerade Corona hat uns gezeigt, dass wir mit der Digitalisierung auf dem richtigen Weg sind. Die Ausnahmesituation hat außerdem alles beschleunigt. Vorher konnte jeder mit den digitalen Programmen arbeiten, jetzt muss es jeder machen.“

Im Rahmen des Projektes ‚Bildung next‘ werden u.a. systematisch Arbeitsprozesse auf ihr Digitalisierungspotenzial untersucht. „Es geht uns auch darum, kommende Lerninhalte einer sich immer schneller digitalisierenden Arbeitswelt – Stichwort ‚Internet of Things‘ – zu antizipieren, um frühzeitig Konzepte für eine bestmögliche Integration in die Ausbildung entwickeln zu können“, so Menzen. (op)

www.currenta.de

Gutes muss nicht digital sein

Bei Bayer in Bergkamen sucht man bei der Mitarbeiterentwicklung den Dialog

Angesichts des Fachkräftemangels sind Unternehmen gut beraten, das Potenzial ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter optimal auszuschöpfen. Der Bayer-Standort Bergkamen setzt dabei auf ein umfangreiches Talent-Management. Beschäftigte, die sich beruflich weiterentwickeln wollen, werden daher umfassend unterstützt. Neben verschiedenen digitalen Tools spielt dabei der Entwicklungsdialog eine wichtige Rolle. Dieses Instrument wird nun auch im Tarifbereich forciert. Dirk Harhoff aus der Abteilung Human Resources möchte möglichst viele Kolleginnen und Kollegen in Bergkamen motivieren, Feedback-Gespräche mit ihren Vorgesetzten zu führen.

Der Entwicklungsdialog sieht vor, im Austausch mit direkten Vorgesetzten berufliche Ziele und Perspektiven abzustecken. Also zu erörtern, wo Stärken liegen, welche Fähigkeiten noch ausbaufähig sind und offen anzusprechen, ob die aktuelle Position den beiderseitigen Erwartungen entspricht. „Wenn jemand sagt, er fühle sich unterfordert und würde lieber in einem anderen Bereich arbeiten, lassen sich im Entwicklungsdialog geeignete Maßnahmen treffen“, erklärt Harhoff. Ergebnis des Gesprächs soll ein persönlicher Entwicklungsplan sein, in dem die vereinbarten Schritte eingetragen werden.

Der Bildungsfachmann empfiehlt, sich anfangs nicht zu viel vorzunehmen und lieber an ein oder zwei Stellschrauben intensiv zu arbeiten. Die Vorgesetzten sind angehalten, die Mitarbeiter bei der Umsetzung dieses Plans kontinuierlich zu unterstützen. Zu diesem Zweck erhalten

alle 120 Vorgesetzte, die in Bergkamen im Tarifbereich beschäftigt sind, derzeit eine umfassende Schulung. Diese soll zwei Zielsetzungen erfüllen. Harhoff: „Wir wollen sie motivieren, als Beschäftigte den Dialog zu suchen, andererseits befähigen wir sie, das Gespräch mit den ihnen zugeordneten Mitarbeitenden kompetent zu führen.“

„Außertarifliche Führungskräfte sind bereits seit Längerem dazu verpflichtet, mindestens einmal jährlich einen Entwicklungsdialog mit ihren leitenden Mitarbeitern zu führen. Die Tarifbeschäftigten können freiwillig entscheiden, ob sie dieses Angebot annehmen.“

Zwei Trainings haben bereits stattgefunden – aufgrund der Corona-Pandemie in digitaler Form. „Die Resonanz war sehr gut“, sagt Harhoff, der eine der beiden Veranstaltungen moderiert hat. Pro Termin nahmen 25 Vorgesetzte teil – nicht nur aus Bergkamen, sondern



Standortleiter Dieter Heinz bei einem Entwicklungsdialog. Für ihn – wie für alle Führungskräfte – ist dieser Dialog ein wichtiges Instrument zur Qualifizierung der Mitarbeiter.

zusätzlich auch aus Leverkusen und Wuppertal.

Diese Zusammensetzung wurde bewusst gewählt, um Einsichten in andere Arbeitsumfelder zu ermöglichen. Der Experte hält Letzteres für einen Schlüssel zum Erfolg: „Am besten entwickelt man sich in der Praxis weiter, indem man seinen Horizont erweitert. Bspw. durch Vertretungen oder einen Standortwechsel.“ Bis Ende September soll es sechs weitere Schulungen für die etwa 240 tarifbeschäftigten Vorgesetzten aller drei Standorte geben.

Mit dem bisherigen Feedback ist Harhoff zufrieden: „Wir haben fast ausschließlich positive Rückmeldungen erhalten und sind davon überzeugt, dass die Vorgesetzten den Entwicklungsdialog als sinnvolles Instrument ansehen, das sich einzusetzen lohnt.“

Dieses Engagement braucht es, um zukünftig noch mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für einen freiwilligen Entwicklungsdialog zu gewinnen.

Vor Beginn der Corona-Pandemie hatten sich Harhoff und seine

Mitstreiter für Bergkamen, Leverkusen und Wuppertal eine Teilnahmequote von jeweils 40% bis Ende des Jahres vorgenommen. „Das werden wir aufgrund der Einschränkungen natürlich nicht erreichen können.“

„Lass uns mal einen Entwicklungsdialog führen.“

Von Talent-Management-Instrumenten wie dem Entwicklungsdialog profitieren beide Seiten, das Unternehmen ebenso wie die Beschäftig-

ten. Die Zeiten, in denen sich große Unternehmen die Bewerber aussuchen konnten, sind vorbei. „Auf dem Arbeitsmarkt ist es zunehmend schwieriger geworden, in bestimmten Bereichen Fachkräfte zu finden und zu halten“, berichtet der Personalbeauftragte. Um als Arbeitgeber attraktiv zu bleiben, müsse Bayer nicht nur gute Verdienstmöglichkeiten anbieten, sondern auch individuelle Entwicklungsmöglichkeiten.

Auf der anderen Seite tragen alle Beschäftigten Verantwortung für ihren Job. Harhoff rät auch jenen Mitarbeitern zum Dialog, die aktuell zufrieden sind und keine weiteren Karriereschritte anstreben. „Die Arbeitswelt verändert sich rasend schnell. Die Anforderungen, denen ein Mitarbeiter heute sehr gut gewachsen ist, können schon in fünf Jahren völlig anders aussehen“, sagt er. Mithilfe regelmäßiger Feedback-Gespräche können die Weichen rechtzeitig in Richtung veränderter Anforderungsprofile gestellt werden. Harhoff: „Auch aus diesem Grund ist der Entwicklungsdialog eine sinnvolle Sache.“ Für ihn wäre es ein großer Erfolg, wenn etwa die Hälfte der Chemikanten zu ihren Vorgesetzten sagen würde: „Lass uns mal einen Entwicklungsdialog führen.“ (op)

www.bayer.de