

1. Kompetenzen für eine digitale Arbeitswelt

1.1 Praxisbeispiel: msg systems ag



Weiterbildung in der digitalisierten Arbeitswelt

Die Milchproduktion – da sieht man vor dem inneren Auge oft erst mal einen gemütlichen Bauern, der mit Hocker und Eimer von Kuh zu Kuh zieht und dann zum Frühstück auf dem Hof ein Glas frische Milch auf den Tisch stellt. Wer einem dabei eher selten in den Sinn kommt? Ein IT-Dienstleister wie die msg systems ag. Und dennoch spielt das Unternehmen aus München in der Milchbranche auf einmal eine wichtige Rolle. „Wir sind seit etwa drei bis vier Jahren in der Milchproduktion aktiv“, erzählt der Standortleiter der msg in Passau, Dr. Armin Bender. „Unsere Software konfiguriert dabei den gesamten Produktionsablauf.“

Durch die Digitalisierung entstehen in ganz ungeahnten Bereichen plötzlich neue Möglichkeiten für die IT-Experten von msg. Das Beispiel der Milchproduktion unterstreicht diese Schnelligkeit. „Nur wenige Jahre zuvor wären wir nie darauf gekommen, dass wir einmal in diesem Bereich tätig würden“, sagt Bender. Doch neue Innovationen und die Digitalisierung sorgen dafür, dass sich auch die msg und ihre Mitarbeitenden immer weiterentwickeln müssen – beispielsweise um Expertise über die Milchproduktion aufzubauen.

Akzente richtig setzen

msg ist eine Unternehmensgruppe mit Firmensitz (oder Hauptsitz) in München und einem Standort in Passau. Sie stellt IT- und Branchenlösungen bereit und agiert als Berater in allen Fragen rund um IT und die digitale Transformation in der Arbeitswelt. Kunden sind vor allem Versicherer und Banken – aber eben auch andere wie

„Wir legen immens viel Wert auf die Weiterbildung unserer Mitarbeitenden – das ist die Existenzgrundlage unseres Unternehmens. Wenn wir Mitarbeiter nicht weiterbilden würden, bleiben sie auf dem Wissensstand, auf dem sie eingestellt wurden. Um zukunftsorientiert zu arbeiten, müssen wir jedoch sicherstellen, dass wir und unsere Mitarbeiter auf der Höhe der Zeit sind.“

Dr. Armin Bender
Standortleiter Passau, msg systems ag

Steckbrief

msg systems ag

Standort: Passau

Gründungsjahr:
1980 in München (Hauptsitz)
1998 in Passau

Mitarbeiterzahl:
600 in Passau
(7.500 in 24 Ländern)

Branche:
Strategische Beratung und
IT-Lösungen

Inhaltliche Spezialisierung:
msg bietet ein ganzheitliches Leistungsspektrum aus strategischer Beratung und intelligenten, nachhaltig wertschöpfenden IT-Lösungen für die Branchen Automotive, Banking, Food, Insurance, Life Science & Healthcare, Public Sector, Telecommunications, Travel & Logistics sowie Utilities. Als Schlüsselpartner hilft msg Unternehmen, die Potenziale der Digitalen Transformation zu nutzen.

Kontakt:
Dr.-Hans-Kapfinger-Str. 30
94032 Passau
 +49 851 56069-0
 +49 851 56069-4113
 msgpassau@msg-systems.com
 www.msg.group

die Milchbranche. 1980 gegründet, hat msg heute Standorte in 24 Ländern mit insgesamt rund 7.500 Mitarbeitenden – davon etwa 600 in Passau. Die Digitalisierung ist das Kerngeschäft der Firma – und auch bei der Implementierung neuer digitaler Aus- und Weiterbildungsmethoden setzt sie sie um. „Ich sehe die Digitalisierung fast ausschließlich positiv“, so Dr. Armin Bender. Sie revolutioniere die Arbeitswelt, schaffe neue Geschäftsbereiche und Arbeitsplätze. „Von diesem Schub profitieren wir aber nur dann, wenn wir in der Weiterbildung die Akzente richtig setzen.“

Webinare und E-Learning statt Frontalunterricht

Das leben Bender und seine Kollegen in Passau vor. „Wir haben hier am Standort vom ersten Tag an Weiterbildungsmaßnahmen implementiert.“ Denn junge Menschen, die beispielsweise von der Hochschule kommen, bringen zwar eine Wissensgrundlage mit, aber die speziell bei msg geforderten technischen und fachlichen Fähigkeiten müssten sie erst noch erlernen. Eineinhalb bis zwei Jahre dauert es, bis neue Mitarbeiter soweit eingearbeitet und fortgebildet sind, dass sie ihre volle Arbeitsleistung abliefern können.

Früher erhielten sie dafür ganz klassisch Kurse und Schulungen. msg hatte zwei Schulungsräume am Passauer Standort und lud Dozenten ein. Die brachten den Angestellten dann beispielsweise neue Programmiersprachen bei, die in den nächsten Jahren relevant würden. Heute gibt es weniger Seminare und Frontalunterricht – die Digitalisierung verändert die Arbeitswelt zu schnell, als dass sich das lohnt. „Früher konnten wir uns sicher sein, dass wir die nächsten fünf bis sieben Jahre mit einer bestimmten Programmiersprache arbeiten können“, sagt Bender. „Heutzutage ist das anders: Da wissen wir nicht, ob die Programmiersprache schon morgen wieder eine andere ist. Deshalb ist es nicht mehr sinnvoll, Blockunterricht zu machen.“

Alle Weiterbildungsangebote an einem Ort

Stattdessen bietet msg den Mitarbeitern individuelle Möglichkeiten zur Weiterbildung: Über eine cloudbasierte Lernplattform mit dem Namen „lexa“ (learn, explore, apply) können sie seit rund zwei Jahren auf einen digitalen Maßnahmenkatalog zugreifen. Diese umfassen hauptsächlich Webinare und E-Learning-Kurse, aber auch die Option, sich mit Kollegen zu Lerngruppen zusammenschließen oder Präsenzseminare zu buchen. Abgedeckt werden darin sowohl fachliche und methodische als auch soziale Kompetenzen. Hat man als Mitarbeiter ein Webinar oder einen Kurs belegt, bekommt man von lexa vorgeschlagen, mit welchen weiteren Schulungen man darauf aufbauen kann.

Es ist den Mitarbeitern komplett selbst überlassen, wann sie welche Webinare (Online Kurse) anschauen – ganz nach Bedarf. Das geht beispielsweise auch von zuhause aus – als Arbeitszeit gilt Weiterbildung aber natürlich immer. Die Mitarbeiter müssen sich nicht auf die Lernplattform beschränken. „Sie dürfen sich natürlich auch woanders bedienen, beispielsweise bei Youtube“, sagt Bender. „Sie wissen meistens selbst am besten, auf welchen Plattformen sie das passende Lernmaterial für die aktuellen Anforderungen finden.“

Weiterbildung ist kein Top-Down-Prozess mehr

In welchen Bereichen Lernbedarf besteht, ist hauptsächlich davon getrieben, wo gerade viel Innovationspotenzial liegt. Das kann man als Unternehmen nicht mehr allein erkennen. Somit ist Weiterbildung kein Top-Down-Prozess mehr. „Oft kommen Mitarbeiter auf uns zu und sagen: Schaut mal, dort gibt es neue Trends und Techniken, bei denen es cool wäre, etwas zu machen“, erklärt Dr. Armin Bender. „Sie sind selbst an der Spitze der Innovationen und erkennen, wo es neue Möglichkeiten gibt. Wir lassen ihnen dann auch diesen Spielraum.“

Aber auch Kunden sind gelegentlich Initiator für Innovation und Weiterbildung, wenn sie in neuen Feldern mit msg zusammenarbeiten möchten – man denke an die Milchproduktion. Dann müssen die Mitarbeiter für die neuen Aufgaben schließlich erst mal geschult werden. „Und natürlich haben wir als Unternehmen auch unsere Vorstellungen darüber, wo wir das Unternehmen in Zukunft sehen, welche Schwerpunkte wir setzen und auf welchen Plattformen wir aktiv sein wollen“, so Bender. „Es ist insgesamt also ein Dreieck, das die Weiterbildung treibt: Das Unternehmen selbst, die Mitarbeitenden und der Kunde.“



„Stärken stärken“ und Fehlinvestitionen akzeptieren

Man dürfe allerdings nicht mit der Erwartung herangehen, dass sich jede einzelne Maßnahme für das Unternehmen auch immer rentiert, weiß Bender. „Wenn wir zehn Ideen haben, müssen wir davon acht nach einem halben Jahr wieder verwerfen, zwei sind stark und mit einer werden wir vielleicht richtig Geld verdienen. Welche das sind, wissen wir vorher nicht. Das heißt, wir müssen auch kontrollierte Risiken eingehen und Fehlinvestitionen einkalkulieren.“ Als Beispiel werden verschiedene Programmiersprachen benannt: Im Voraus ist nicht immer eindeutig, welche sich zum Standard entwickelt. Deshalb müssen Mitarbeitende flexibel geschult werden – auch wenn sie langfristig nur eine dieser Programmiersprachen nutzen. Unabhängig davon, in welche Richtung weitergebildet wird, folgt man bei msg dabei immer einem Leitsatz: „Stärken stärken“. Man setze darauf, vorhandene Talente weiter zu fördern, statt zu versuchen, Schwächen zu eliminieren. Inspiriert wurde das Unternehmen dabei durch das Buch „Entwickle deine Stärken“ von Tom Rath. Damit können Mitarbeiter testen, wo genau ihre Stärken liegen und dann zusammen mit ihren Personalverantwortlichen besprechen, wo und wie sie diese am besten einsetzen können. Das Buch bekommen neue Mitarbeitende beim Onboarding-Prozess, auch ein „Stärke-Coaching“ gibt es im Haus zur Unterstützung.

Ist es schwierig, die Mitarbeitenden für das ständige Weiterentwickeln ihrer Fähigkeiten zu motivieren? Nein, meint Armin Bender. „Wir haben mit 34 Jahren ein junges Durchschnittsalter hier in Passau. Unsere Mitarbeitenden sind jung und wissbegierig. Deshalb müssen wir sie nicht zur Weiterbildung treiben.“ Es sei sogar oft umgekehrt: Sie fordern das Unternehmen und ziehen auch weniger begeisterte Kollegen mit. In einer Zeit, in der durch die Digitalisierung in fast allen Branchen Innovationen einen schnellen Wandel vorantreiben, geht es auch gar nicht anders.

Literatur-Tipp

Tom Rath
Entwickle deine Stärken

Das Buch bietet die Möglichkeit, herauszufinden, ob Menschen ihre potenziellen Talente und Stärken im Beruf auch tatsächlich voll ausschöpfen.
Redline Verlag; 5. Auflage
(15. September 2014)

Tipp

Was empfehlen Sie kleinen Unternehmen zum Thema Weiterbildung?

„Integrieren Sie Weiterbildung als festen Bestandteil in Ihre Organisation, denn es ist eine Investition in die Zukunft. Kleine und mittlere Unternehmen können die Angebote in der Region nutzen: vor allem kurze Seminare von 1-3 Tagen sind hilfreich.“

Dr. Armin Bender
Standortleiter Passau, msg systems ag