

Klar verteilte Rollen

Standortbetreiber Evonik setzt bei der Ausbildung auf Digitalisierung

Im Zentrum der Digitalisierung steht der Mensch. Mit diesem Verständnis hat sich der Technologiekonzern Evonik bereits vor geraumer Zeit klar positioniert. Die Digitalisierung war bereits früh ein Thema für das Spezialchemieunternehmen mit seinen mehr als 32.000 Mitarbeitern. Der Essener Konzern sieht sich innerhalb der chemischen Industrie in Sachen Digitalisierung in einer Vorreiterrolle. Anfang 2017 z.B. ging das Tochterunternehmen Evonik Digital an den Start. Die Firma ist mit viel Freiraum ausgestattet, um auch ungewöhnliche Ideen zu entwickeln und auszuarbeiten. Im Fokus stehen dabei neue Produkte und Serviceangebote, durch die der Mutterkonzern den Erfolg seiner Kunden unterstützen will.



Die Experten von Evonik Digital beschäftigen sich aber auch damit, wie die Digitalisierung helfen kann, das Wissen und die Kompetenzen der Mitarbeiter zu sichern, aktuell zu halten und auszubauen. Denn mehr und mehr ist Wissen eine Grundlage für den wirtschaftlichen Erfolg von Unternehmen. Wer die Wünsche seiner Kunden gut kennt, einen technischen Wissensvorsprung besitzt oder hochqualifizierte Mitarbeiter hat, ist im Vorteil.

Lebenslanges Lernen gehört untrennbar zur modernen Industriegesellschaft, die einen hohen Lebensstandard sichert. Auch die Digitalisierung hebt die Welt da nicht aus den Angeln, sondern sie verstärkt diesen Zusammenhang noch.

Flexibilisierung und Individualisierung, Digitalisierung und Vernetzung verändern die Arbeitswelt tiefgreifend und in einem fortlaufenden Prozess. Dabei ist die Digitalisierung Chance und Gestaltungsaufgabe zugleich. Das Technologieunternehmen nimmt diese Gestaltungsaufgabe bewusst aktiv wahr. Auf diese Weise, durch aktives Mitgestalten, bleibt auch die Rollenverteilung klar: Der Mensch bestimmt über die Digitali-

sierung, nicht umgekehrt. Er legt fest, was sie kann und darf. Er gibt ihr Raum – und setzt ihr auch Grenzen.

Digitale Lern- und Lehrmittel für Auszubildende

Die Coronakrise mit all ihren Gesundheitsgefahren hat in Deutschland auch eine deutlich intensivere Nutzung digitaler Möglichkeiten ausgelöst. Digitale Lern- und Lehrmittel in Schule und Beruf sind ein Beispiel: Der Essener Konzern hat sie schon frühzeitig und lange vor der Pandemie eingeführt. So erhalten alle Auszubildenden des Unternehmens in Deutschland seit 2017 zum Start persönliche Tablet-Computer gestellt. Die Geräte bieten Zugriff auf eine umfangreiche Mediathek, Lernmodule, ansprechend gestaltete Kurzunterweisungen und sogar ein Quiz mit Fachfragen für die Prüfungsvorbereitung. Lernstandskontrollen sind ebenso möglich wie die Nutzung von Fachbüchern online und offline. Auf digitalem Weg lassen sich die Auszubildenden darüber hinaus auch noch ganz individuell fördern und fordern.

In den vergangenen Monaten halfen die digitalen Geräte in der

Ausbildung, die besonderen Herausforderungen durch die Corona-Pandemie zu meistern: Sie machten es Auszubildenden möglich, ihre Prüfungsvorbereitungen auch in Zeiten mit besonderen Abstands- und Hygieneregeln fortzusetzen. Inzwischen steht fest: Die Werkzeuge zum digitalen Lernen haben sich auch unter diesen verschärften Bedingungen bewährt. Die digitalen Lerninhalte sind zwar kein gleichwertiger Ersatz für die praktische Ausbildung vor Ort – aber sie haben dazu beigetragen, dass die jungen Menschen sich weiterhin wichtiges berufliches Wissen aneignen konnten.

Praktisches Arbeiten per Simulation lernen

Tatsächlich setzt die Digitalisierung im Jahr 2020 aber auch schon in der praktischen Ausbildung Zeichen: An den Standorten in Hanau und Darmstadt bspw. gibt es seit 2018 Schweißgerät-Simulatoren, um das praktische Lernen zu vereinfachen. Auszubildende können dort den Umgang mit dem Schweißbrenner zunächst am Simulator üben. Der Kopfschutz des Auszubildenden

ist dann mit einer Besonderheit ausgerüstet: Eine Augmented-Reality-(AR)-Brille zeigt beim Blick durch das Visier die zu schweißende Naht, die der Azubi mit seinem „Brenner“ bearbeitet, und auch die Funken fliegen – allerdings nur virtuell. Der Vorteil: Wer zuvor noch nie mit einem Schweißgerät hantiert hat, lernt auf sichere und materialschonende Weise, wie man den Brenner richtig hält, wie schnell er bestenfalls fortbewegt werden sollte und wie die Einstellung für die jeweilige Schweißnaht vorgenommen werden muss.

Digitalisierte Weiterbildung für Mitarbeitende

Die Digitalisierung in der Berufswelt unterstützt aber nicht nur junge Menschen, sondern erleichtert längst auch erfahrenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Weiterbildung. Bei der Nutzung neuer Medien z.B. verzeichnet das Unternehmen reges Interesse: Allein in Deutschland gab es bereits 2017 mehr als 200.000 Abrufe. Die Basis dafür ist ein digitales Portal. Es stellt Lerninhalte mit innovativen Forma-

ten jederzeit und für jeden Mitarbeiter weltweit zur Verfügung.

Arbeitsabläufe können durch die Digitalisierung abwechslungsreicher und kreativer werden. Wer die Vorteile der Digitalisierung nutzen möchte, muss jedoch wissen, wie er sie erreicht. Der Konzern sucht deshalb Möglichkeiten, die Mitarbeiter auf dem Weg in die digitale Zukunft zu begleiten. So stellen sich z.B. Experten der Division Technology & Infrastructure dazu im Digitalisierungsprogramm „Digital Worker“ Fragen:

- Wie kann die Digitalisierung die tägliche Arbeit erleichtern?
- Wie wird das Arbeiten smart?
- Welche Endgeräte und Software sind nötig, um Arbeitsabläufe in Zeiten der Digitalisierung sinnvoll zu gestalten?

Die Division tritt hier nicht nur als Dienstleister und Betreiber von Chemiestandorten auf, sondern sie versteht sich auch als Treiber von Innovation und Digitalisierung im produktionsnahen Umfeld. Wurden bspw. Wartung und Inspektion von Anlagen bisher auf Papierprotokollen festgehalten, sorgt die papierlo-

ZUR PERSON

Thomas Schiener

ist Head of HR Talent Management bei Evonik. Nach einer Ausbildung zum Industriekaufmann und einer späteren Weiterbildung zum Industriefachwirt hat er fast 20 Jahre in verschiedenen Marketing- und Vertriebsfunktionen im In- und Ausland gearbeitet. 2010 widmete er sich dem Bereich Human Resources und übernahm bei Evonik eine HR-Partner-Rolle. Nach einer weiteren geschäftsorientierten Auslandsstation in Shanghai leitet Schiener seit Mitte 2019 den Bereich HR Talent Management.



se, digitale Dokumentation für weniger Aufwand und mehr Flexibilität. Dank der mobilen Wartung per Tablet lassen sich Protokolle direkt vor Ort per Touchscreen ausfüllen. Das kann die Arbeitsprozesse vereinfachen und Mitarbeiter von administrativen Aufgaben entlasten. Am Standort Marl werden in einem Digitalisierungstechnikum („DIGIKUM“) neue Technologien erprobt, Endgeräte in einer Testumgebung eingesetzt und Mitarbeiter in neuen Technologien trainiert.

Das klare Verständnis, dass der Mensch im Mittelpunkt der Digitalisierung stehen muss, bringt Evonik auch unter dem Motto #HumanWork zum Ausdruck. Dahinter steht ein übergreifendes Team mit verschiedenen Fachkompetenzen, das den Kulturwandel unterstützt, um die Mitarbeiter für die Reise in die digitale Zukunft zu begeistern und eine aktive Beteiligung an der Transformation zu fördern. Die Überschrift #HumanWork steht für das sichtbare Vorleben neuer Arbeitsmethoden. Das heißt: Kommunikation und Wissensaustausch aktiv fördern, Mitarbeiter begleiten und befähigen, sich in einer digitalisierten Welt nicht nur zurecht zu finden – sondern sie mitzugestalten.

Thomas Schiener,
Head of HR Talent Management,
Evonik, Essen
■ www.evonik.de

BASF Schwarzheide lobt Förderpreis für Fachgebiet der Verfahrenstechnik aus

Kooperation für den Nachwuchs

Die BASF Schwarzheide und die Fakultät Maschinenwesen der Technischen Universität Dresden haben ihre Kooperation ausgebaut. Erstmals wird das Unternehmen in diesem Jahr einen Förderpreis in Höhe von insgesamt 3.000 EUR ausloben und verleihen. Ausgezeichnet werden studentische und wissenschaftliche Arbeiten auf dem Fachgebiet der Verfahrenstechnik, die sich mit

den Aspekten Nachhaltigkeit und Digitalisierung beschäftigen.

Der Förderpreis soll künftig einmal im Jahr an der TU Dresden für exzellente studentische Abschlussarbeiten und herausragende Promotionen, insbesondere in den Bereichen Ingenieurwissenschaften, Umweltwissenschaften, Mathematik und Naturwissenschaften ausgeschrieben werden. (op) ■

205 neue Auszubildende an den Lanxess-Standorten

Frischer Wind bei Lanxess

205 neue Auszubildende und dual Studierende starteten am 1. September beim Spezialchemiekonzern Lanxess in das Berufsleben. Die neuen Azubis verteilen sich auf sieben verschiedene Berufe und vier duale Studiengänge in naturwissenschaftlichen, technischen und kaufmännischen Bereich. 197 beginnen eine Ausbildung an den drei Niederrhein-Standorten, davon 110 in Leverkusen, 75 in Krefeld-Uerdingen und zwölf in Dormagen. fünf Azubis haben in Mannheim und drei

weitere in Brunsbüttel ihre Arbeit aufgenommen. Unter den neuen Auszubildenden sind 10% weiblich. Insgesamt erhielt das Unternehmen für den aktuellen Ausbildungsjahrgang rund 5.800 Bewerbungen.

Die Übernahmehancen sind gut. 2020 hat der Chemiekonzern 87% seiner Auszubildenden übernommen. Insgesamt absolvieren derzeit mehr als 710 junge Menschen ihre Ausbildung beim Spezialchemie-Produzenten. Damit liegt die Ausbildungsquote bei überdurchschnittlichen 9%. (op) ■

EINFACHE LÖSUNGEN AUS EINER HAND.

Komplexe Industriestandorte verlangen durchdachte Energielösungen. Perfekt abgestimmte Lösungen, die durch Wirtschaftlichkeit bestechen und durch echte Nachhaltigkeit. Bei uns ist Ihre Energie in guten Händen. Damit Sie sich auf das konzentrieren können, was zählt: Ihr Kerngeschäft. Sichern Sie sich die GETEC-Expertise für alles was Sie vorhaben. Profitieren Sie von mehr Leistung, mehr Effizienz und reduzieren Sie Ihren Carbon-Footprint.

ENERGIE FÜR MEHR.

WWW.GETEC-ENERGYSERVICES.COM



GETEC

