



Innovative Technologien in der Aus- und Weiterbildung

GKN Sinter Metals AG

Schwingshackl Michael, Human Resources, Bruneck



➤ Freizeitgestaltung und Information

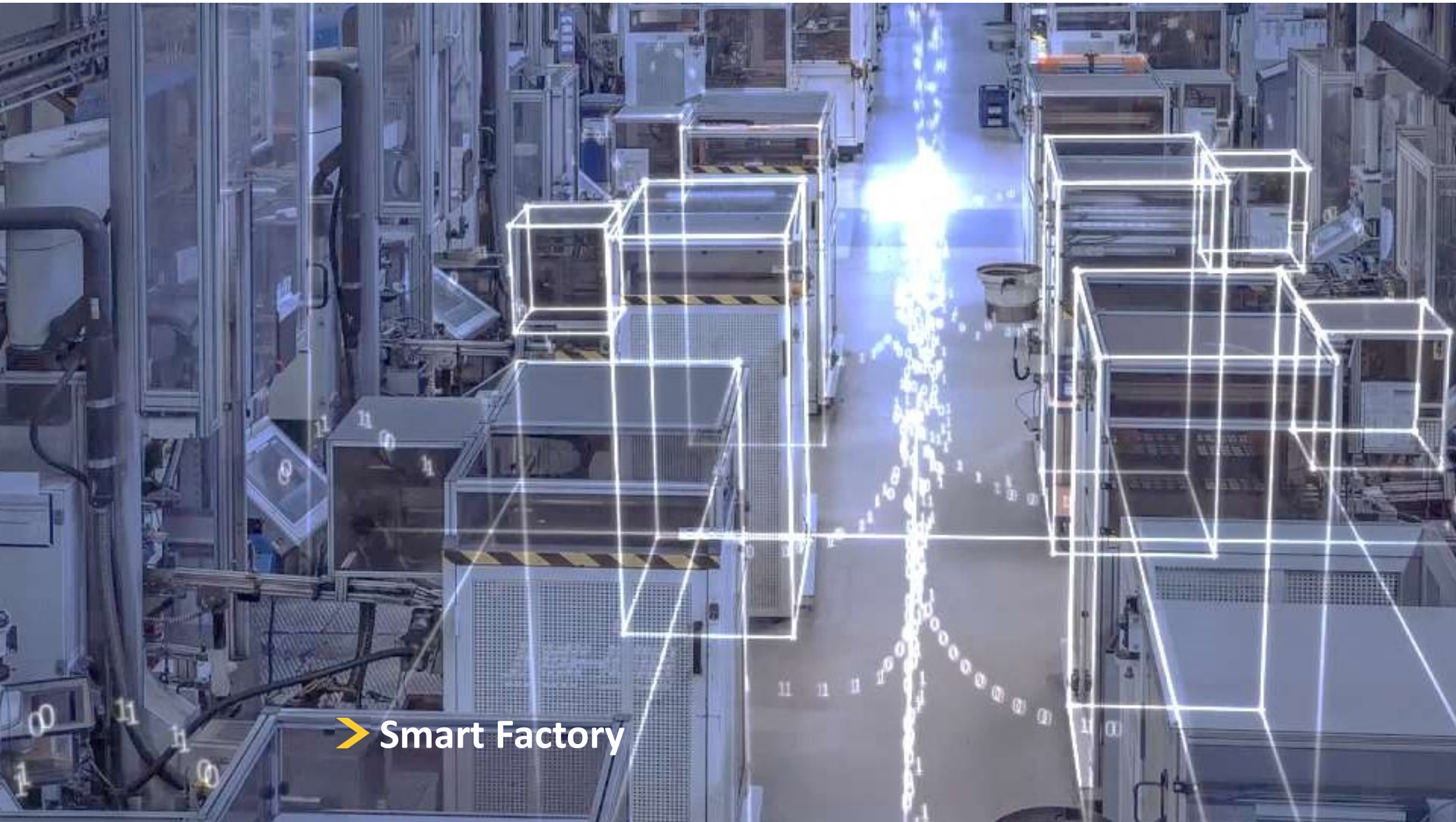




➤ Kommunikation

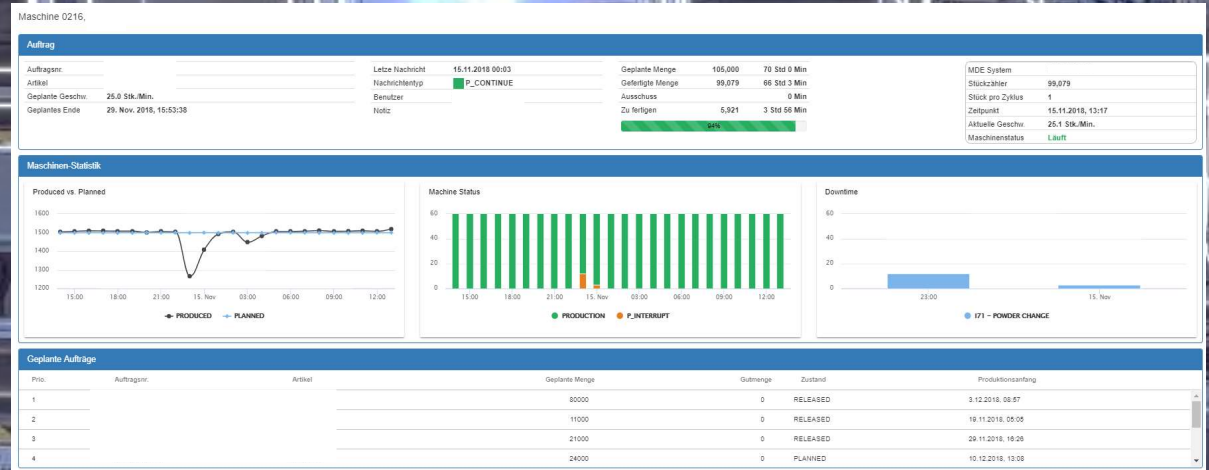


➤ andere Mitmenschen an unserem Leben teilhaben lassen



➤ Smart Factory

Smart Factory: Visual Shop Floor



Digitalisierung und Industrie 4.0

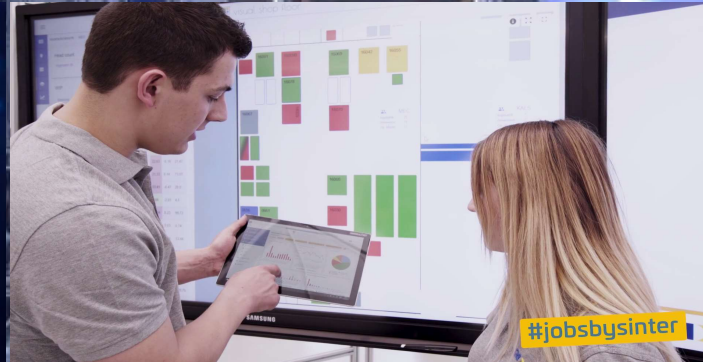


- wie verwandeln wir unsere digitale Lösungen in echte Einsparungen und Vorteile?
- wie können wir das volle Potenzial unserer Digitalisierungsaktivitäten ausschöpfen?
- was müssen wir tun, um unsere digitale Kultur weiterzuentwickeln?

Das Kompetenzprofil des Mitarbeiters verändert sich



Digitale Kompetenz



Informationsverarbeitung und Datenkompetenz



Agilität und Flexibilität



Problemlösungskompetenz und Arbeiten in Teams



Kommunikative und soziale Kompetenz



Lernkompetenz, Networking und Wissenstransfer

Innovative Technologien in der Aus- und Weiterbildung Ansatz



- > Die Grundlage bildet die Digitalisierungsstrategie unseres Unternehmens
- > Ein Baustein dieser Strategie stellt die Nutzung innovativer Technologien in der Aus- und Weiterbildung dar

Digitization & Industry 4.0

OPERATIONAL EXCELLENCE

- Shorter reaction time improving customer satisfaction
- Higher flexibility in operating model
- Increased degree of automation
- Transparency in every process

TIME TO MARKET

- Rapid Process & Product Development
- Instant Customer Services
- Customer Centric Innovation
- Additive Driven Product Life Cycle
- Concurrent Engineering

REMOTE MONITORING AND CONTROL

PREDICTIVE ANALYSIS

ACTIVE QUALITY MANAGEMENT

CONNECTED SUPPLY CHAIN

REMOTE SUPPORT AND TRAINING

turning benefits of digitization into competitive and customer advantage

BIG DATA

PREDICTIVE

IoT (CPS)

CYBER SECURITY

SYSTEM INTEGRATION

AUGMENTED REALITY

AUTONOMOUS ROBOT

AUTONOMOUS QUALITY

Innovative Technologien in der Aus- und Weiterbildung Ansatz

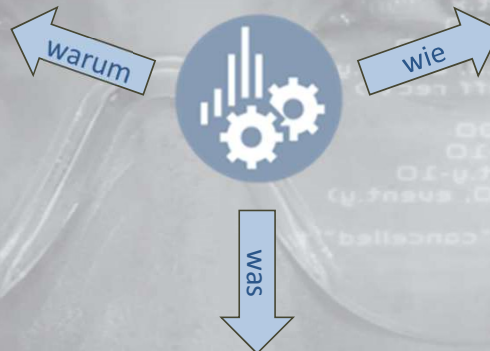


besseres Kostenmanagement



Prozesse verbessern

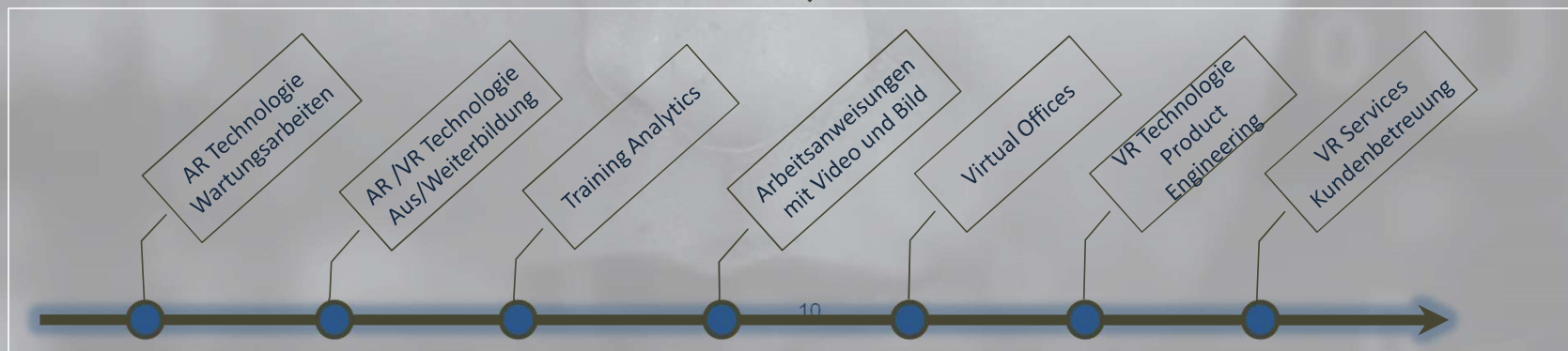
Wirksamkeit der
Ausbildung erhöhen



Innovative Trainingsmodule, die zu Ausbildungsprogrammen mit unterschiedlichen Lernstufen kombiniert werden

Nutzung der Datenanalyse (Verhaltensanalyse im Training) und Feedback um das Training zu verbessern

In der **Produktentwicklung** Prototypen realitätsnah zu erleben, bevor sie in Serienproduktion gehen



Innovative Technologien in der Aus- und Weiterbildung

Anwendungsbeispiel



Ausgangslage

- GQS-Stationen in der Produktion
 - integriertes Datenerfassungssystem
 - Standard für alle qualitätsrelevanten Prozesse
 - rund 100 Stationen im Werk Bruneck



Herausforderungen

- korrektes Arbeiten aller Mitarbeiter in der Produktion an der GQS-Station sicherstellen



Innovative Technologien in der Aus- und Weiterbildung

Anwendungsbeispiel



Ausbildung heute



> **Theorie (Aulaschulungen)**

> **Praxis (Vollzeittrainer)**

> **Hilfsmittel**

- Prozessbeschreibungen
- Arbeitsanweisungen

Innovative Technologien in der Aus- und Weiterbildung

Anwendungsbeispiel



Ausbildung unterstützt durch innovative Technologien



persönliches Trainingsdashboard

- > Theorie (Aulaschulungen)
- > GKN Academy: virtuelles Trainingsprogramm (Module)
- > Praxis (Vollzeittrainer)
- > virtuelle Trainingsstation
- > WIKI – Wissensdatenbank am Arbeitsplatz (Videos, Bilder)
- > HR: Training Analytics und Feedback für Mitarbeiter

- > Hilfsmittel
 - Prozessbeschreibungen
 - Arbeitsanweisungen

Gründe für die Wahl des Anwendungsbeispiels

> Größe der Zielgruppe

- > die potentielle Zielgruppe umfasst alle Mitarbeiter (Einschulung neue Mitarbeiter Fertigung, Vertiefung für erfahrene Mitarbeiter)

> global einsetzbar

- > Der Standardisierungsgrad im Qualitätsmanagement bietet optimale Voraussetzungen für eine werksübergreifende Nutzung des innovativen Trainingsprogramms

> wirtschaftlicher Nutzen

- > ein besseres Verständnis für die Arbeitsprozesse und die nachhaltige Steigerung der Kompetenzen der Mitarbeiter wirken sich positiv auf wichtige Performancekennzahlen aus (Kundenreklamationen, Nichtqualitätskosten, Produktivität, usw.)

> Mitarbeitermotivation

- > einfacher Zugang zu Wissen (am Arbeitsplatz, über mobile Geräte), begleitet durch ein Anerkennungssystem soll die Bereitschaft der Mitarbeiter zum selbstorganisierten Lernen erhöhen

Warum ist der Einsatz von Video/VR/AR/MR-Technologie in der Ausbildung sinnvoll?

- standardisierte und schnellere Wissensvermittlung
- wiederholbar und global einsetzbar (z.B. durch die Anpassung der Sprache)
- zeit- und teilweise ortsunabhängiger Zugriff auf das Wissen
- „just-in-time“- Learning (Schulung dann, wann sie benötigt wird)
- besserer Lernerfolg durch unterschiedliche Gestaltung der Schulungsinhalte und dadurch Steigerung der Wirksamkeit bei der Wissensvermittlung
- unterstützt die Entwicklung einer digitalen Kultur im Unternehmen
- steigert die Attraktivität des Unternehmens bei Millenials

Tipps

- Information und Beteiligung der Mitarbeiter
- einfacher Zugang zum Wissen (direkt am Arbeitsplatz, auch orts- und zeitunabhängig)
- flexible Gestaltung des Lernangebots (one size does not fit all)
- Einsatz von kompakten, kurze Trainingseinheiten
- Selbstorganisiertes Lernen fördern
- spielerisches Lernen fördern (gamification learning)
- Anerkennungskultur fördert die Motivation der Mitarbeiter
- Wissen teilen und den Wissenstransfer zwischen Mitarbeitern ermöglichen (von Mitarbeitern für Mitarbeitern)
- digitale Kultur im Unternehmen etablieren
- Ressourcen zur Verfügung stellen (Budget, Zeit für Ausbildung)