PerspektiveArbeit
Lausitz

Lernlots:innen – Der Schlüssel für erfolgreiche digitale Lernprozesse im Unternehmen

Tobias Sanders · Arbeit, Technik und Bildung gGmbH

Arbeitsforschungsakademie · 22.09.2026

ATB Arbeit, Technik und Bildung gGmbH

Kompetenzzentren Arbeitsforschung

GEFÖRDERT VOM
Bundesministerium für Bildung und Forschung

Ablauf

PerspektiveArbeit Lausitz

1. Begrüßung & Einleitung
2. Herausforderung & Rollenbeschreibung Lernlots:in
3. Schulungsablauf & Methodik
4. Workshop: Stakeholder-Map
5. Zusammenfassung & Ausblick

ATB

01

Begrüßung & Einleitung

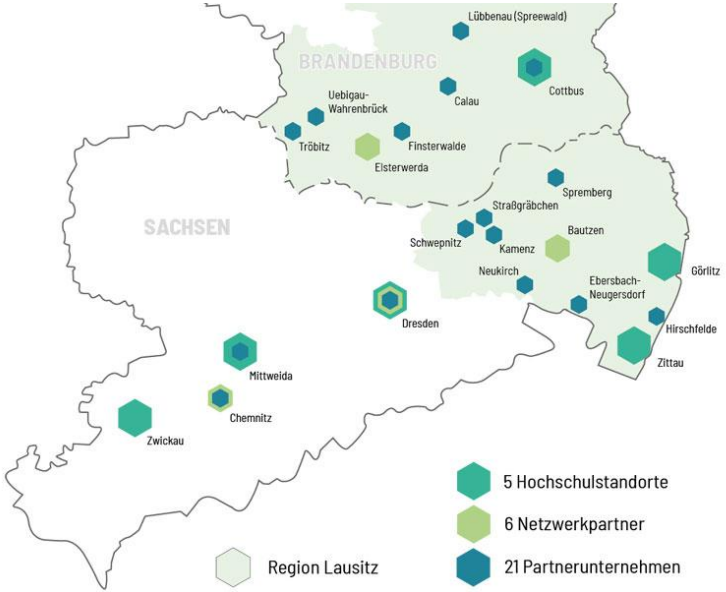
Begrüßung & Einleitung: Wer sind Sie?

PerspektiveArbeit Lausitz

Wer ist aus **Sachsen**? Wer aus **Brandenburg**? Wer ist aus einem **weiteren Bundesland**?

Wer ist **Praxispartner:in**? Wer ist **Netzwerker:in**? Wer ist **Forscher:in**?

Wer hat **Erfahrung mit LMS / Wissensmanagement**?



ATB

Begrüßung & Einleitung: Digital gestützte Personalentwicklung (Praxisprojekt 5)

PerspektiveArbeit Lausitz



Begrüßung & Einleitung: Digital gestützte Personalentwicklung (Praxisprojekt 5)

PerspektiveArbeit Lausitz

Packwell GmbH & Co. KG



Team Umweltanalytik GmbH



02

Herausforderung & Rollenbeschreibung Lernlots:in

Herausforderung & Rollenbeschreibung: Nichttechnische Herausforderungen

PerspektiveArbeit Lausitz

Digitale Lernformate, Wissensmanagement und LMS scheitern in der Praxis oft an …

- fehlenden **Verantwortlichkeiten**
- unklaren **Prozessen**
- zu hoher **Arbeitsauslastung** der verantwortlichen Personen

Die Einführung wird als Zusatzaufgabe neben dem Alltag wahrgenommen.

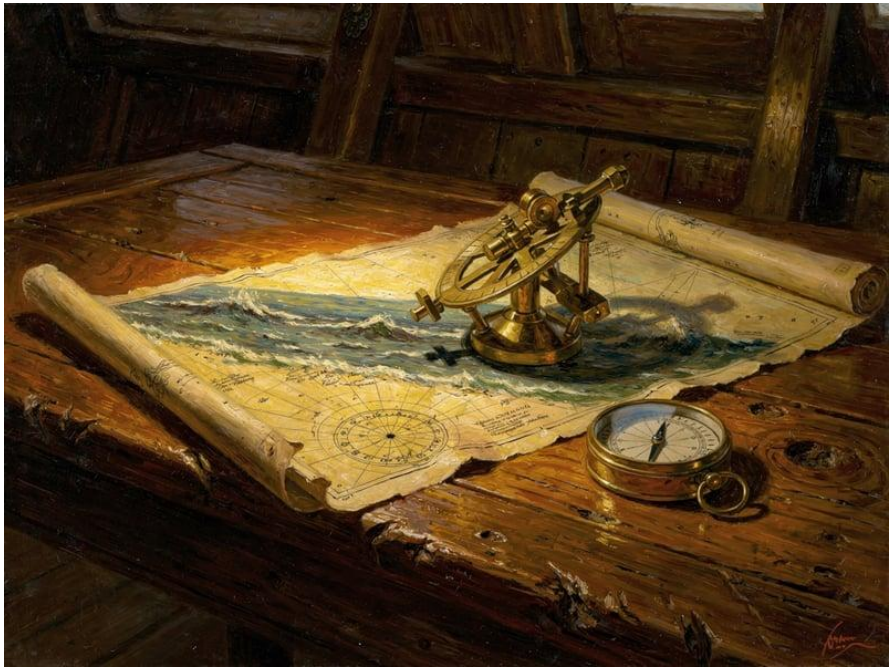


Bild: Mistral

Herausforderung & Rollenbeschreibung: Nichttechnische Herausforderungen

PerspektiveArbeit Lausitz

Neben der Entscheidung für eine Plattform braucht es u. a.:

- **Nutzungsregeln**: Was ist erlaubt? Wer darf was?
- **Onboarding** der Mitarbeitenden
- **Koordination** von Prozessen und Ansprechpersonen
- **Inhalte**: Erstellung, Pflege und Qualitätssicherung von Lernmaterial

Doch wer übernimmt das?



Bild: Mistral

Herausforderung & Rollenbeschreibung: Stellenbeschreibung Lernlots:in

PerspektiveArbeit Lausitz

- Erste **Ansprechperson** für Lernfragen im Betrieb
- **Multiplikator:in** für Wissen und Tools
- **Bedarfsanalyse** im Vorfeld
- **Change Management:** Veränderungen begleiten, Widerstände ernst nehmen
- **Didaktik:** Schulungskonzeption, Organisation von Lerninhalten, Content-Produktion, Lerninhalte aufbereiten und vermitteln
- **Technikaffinität:** Systeme bewerten und einführen
- **Netzwerkfähigkeit:** Menschen zusammenbringen, Unterstützung einholen
- **Evaluation** der Lernprozesse



Bild: Mistral

Herausforderung & Rollenbeschreibung: Stellenbeschreibung Lernlots:in

PerspektiveArbeit Lausitz

Lernlots:innen machen NICHT alles selbst. Sie verteilen Aufgaben im Netzwerk, binden andere Personene und Stellen ein und besorgen sich Unterstützung!

03

Schulungsablauf & Methodik

Schulungsablauf & Methodik: Die Befähigerschulung für Lernlots:innen

PerspektiveArbeit Lausitz

Ziel: Lernprozesse erkennen, initiieren und gestalten – als Ermöglicher:in, nicht als Trainer:in.



04

Workshop: Stakeholder-Map

Workshop: Stakeholder-Map

PerspektiveArbeit Lausitz

Die Stakeholdermap wurde im PAL-Kontext bereits im SPP 5 genutzt, um strukturierte Analysen durchzuführen. Nützlich beim Übergang vom Projekt in den Regelbetrieb.

Beteiligte sichtbar machen

Personen und Rollen werden identifiziert und transparent dargestellt, sodass alle Projektbeteiligten einen klaren Überblick über die relevanten Akteure erhalten.

Abhängigkeiten diskutieren

Schnittstellen und Abhängigkeiten zwischen verschiedenen Bereichen werden systematisch erfasst und gemeinsam besprochen, um Zusammenhänge zu verstehen.

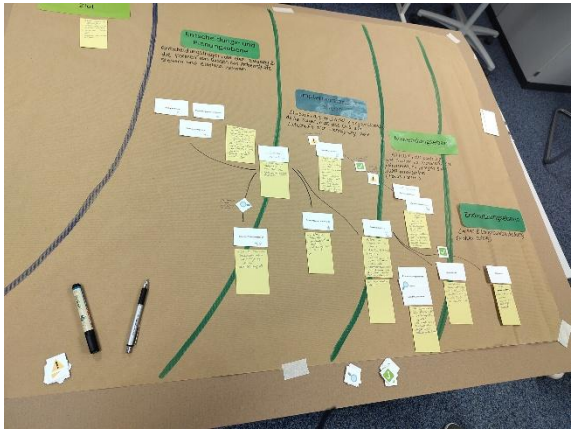
Blinde Flecken erkennen

Übersehene Stakeholder oder vernachlässigte Beziehungen werden frühzeitig identifiziert, bevor sie zu Problemen im Projektverlauf führen können.

Workshop: Stakeholder-Map

PerspektiveArbeit Lausitz



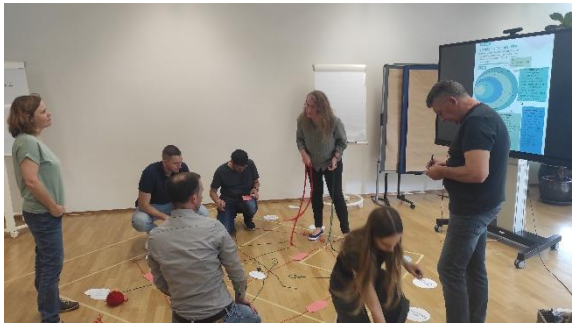




Workshop: Stakeholder-Map

PerspektiveArbeit Lausitz



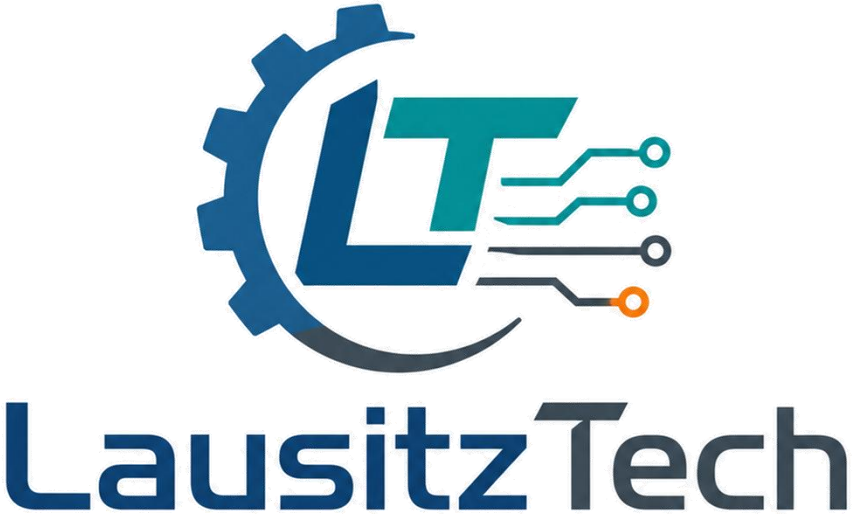




ATB

Workshop: Stakeholder-Map

PerspektiveArbeit
Lausitz



Unternehmensprofil

Wer wir sind...

LausitzTech Präzisionsfertigung GmbH

Ein mittelständisches Fertigungsunternehmen aus der Lausitz mit hohem Qualitätsdruck. Kunden haben hinsichtlich der Produktion sehr geringe Toleranzen und sind es gewohnt auch kurzfristig Aufträge auszulösen. Wir machen das möglich.

Metallverarbeitung / Maschinenkomponenten

Südbrandenburg (Lausitz)

90 Mitarbeitende



Unternehmensprofil

Struktur, Produkte und Arbeitsweise

Branche & Produkte

- Metallverarbeitung und Präzisionsfertigung
- Spezialteile für Anlagenbau und Energietechnik
- Kleine bis mittlere Serien mit hoher Variantenvielfalt

Organisation

- Produktion, Arbeitsvorbereitung und Konstruktion
- Qualitätssicherung, Instandhaltung und Verwaltung
- Inhabergeführtes KMU
- Hoher Flexibilität ist aus Erfahrung gewachsen, aber basiert nicht auf ZDA

Arbeitsweise

- Fertigung an CNC-Maschinen und teilautomatisierten Anlagen
- Hoher Termin-, Zeit- und Qualitätsdruck durch Kundenanforderungen
- Informationen liegen verteilt in Systemen, Excel-Dateien und Erfahrungswissen vor

Kernaussage

Das Unternehmen verfügt über viel individuelles Erfahrungswissen. Das ist nirgends dokumentiert.

Ausgangssituation

Warum ein datenbasiertes Assistenzsystem relevant wird

Aktuelle Herausforderungen

- Hohe Affinität, Kundenwünschen zu entsprechen.
- Keine Transparenz über tatsächliche momentane Auslastung und zeitnahe Aufträge.
- Produktions- und Auftragsinformationen sind über mehrere Quellen verteilt.
- Führungskräfte haben keine durchgängige Übersicht über den Auftragsfortschritt.
- Erfahrungswissen ist häufig an einzelne Personen gebunden.
- Entscheidungen basieren oft auf Erfahrung statt auf konsolidierten Daten.

Projekt

Ein digitales Assistenzsystem soll Erfahrungswissen in einzelnen Produktionsbereichen bündeln und so Einarbeitungen, Unterstützungen oder Vertretungen problemlos ermöglichen.



Zusätzlicher Druck

Der Geschäftsführer und weitere Mitarbeitende mit hohem Erfahrungswissen werden in den kommenden Jahren altersbedingt ausscheiden. Zuständigkeiten, Wissen und funktionierende Abläufe müssen deshalb robuster im Unternehmen verankert werden.

Stakeholdermap
Aufgabe

PerspektiveArbeit Lausitz



Auftrag des Geschäftsführers

Unser System soll künftig **dauerhaft im Betrieb funktionieren** – nicht nur im Projekt. Dafür müssen wir klären, **wer künftig beteiligt ist, wie die Zusammenarbeit aussieht und wo Aufgaben sinnvoll verankert werden**.

Ihre Aufgabe:

- wichtige **Stakeholder benennen**
- **Verbindungen und Abhängigkeiten** sichtbar machen
- **enge Zusammenarbeit und Zielkonflikte** markieren
- erste **Aufgabenverteilung** mitdenken

Ziel:
Ein möglichst klares Bild davon, **wer im Prozess eine Rolle spielt und wie die Beteiligten zueinander stehen**.

ATB

Stakeholdermap
Aufgabe

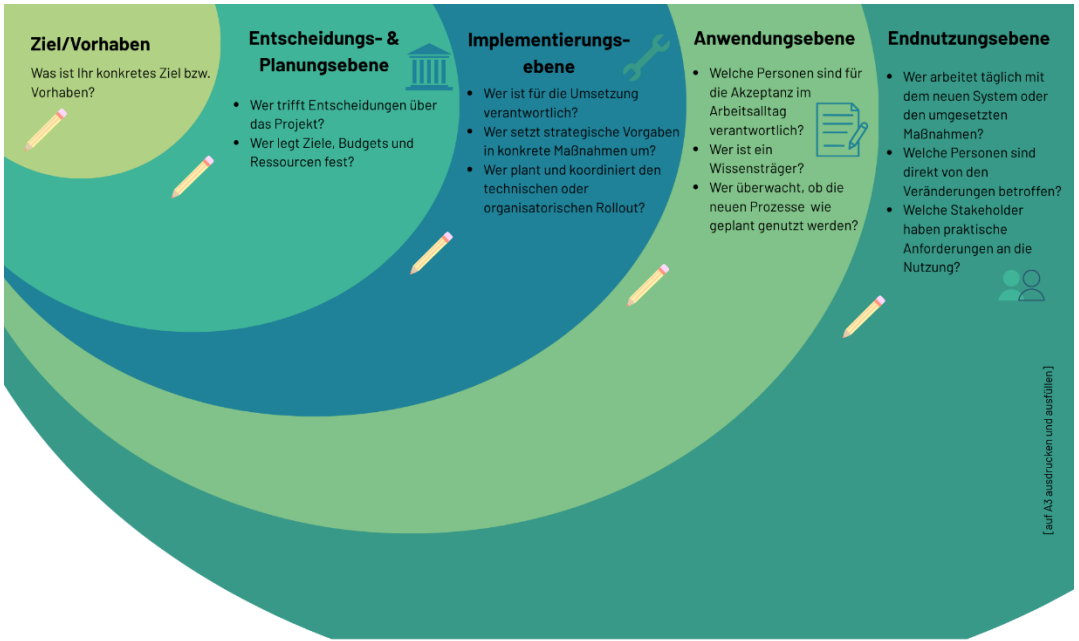
Die Stakeholdermap dient dazu, alle relevanten Akteure und ihre Beziehungen zueinander sichtbar zu machen. Erfassen Sie systematisch, wer am Vorhaben beteiligt ist und wie die Verbindungen untereinander aussehen.

Schritte

- Tragen Sie die Akteure/ internen Stakeholder zusammen und verorten Sie sie
- Definieren Sie die Kooperation: Wer muss eng zusammenarbeiten? Wo könnten Zielkonflikte bestehen?
- Sammeln Sie Aufgaben: Was fällt bei welcher Stelle an?

Workshop: Stakeholder-Map

PerspektiveArbeit Lausitz



PerspektiveArbeit Lausitz

Gefördert durch:
Bundesministerium für Forschung, Technologie und Raumfahrt

Dieses Forschungs- und Entwicklungsprojekt wird durch das Bundesministerium für Forschung, Technologie und Raumfahrt (BMFTR), Förderrichtlinie „Zukunft der Arbeit: Regionale Kompetenzzentren der Arbeitsforschung, Erste Wettbewerbsrunde: Gestaltung neuer Arbeitsformen durch Künstliche Intelligenz" im Programm „Innovationen für die Produktion, Dienstleistung und Arbeit von morgen" (Förderkennzeichen: 02L19C328) gefördert und vom Projektträger Karlsruhe (PTKA) betreut. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Publikation liegt bei den Autor:innen.

ATB Arbeit, Technik und Bildung gGmbH
Kontakt: Claudia Graf-Pfohl
graf-pfohl@atb-chemnitz.de
Tel.: 0371 / 36958 17
Neefestraße 76, 09119 Chemnitz

05

Zusammenfassung & Ausblick

Zusammenfassung & Ausblick

PerspektiveArbeit Lausitz

- Lernlots:innen verteilen Aufgaben im Unternehmen – sie suchen Unterstützung, fordern sie ein und machen NICHT alles selbst. Die Stakeholder-Map ist ihr zentrales Werkzeug.
- Die Stakeholder-Map ist gleichzeitig methodischer Ausgangspunkt zur Steuerung des Einführungsprojektes: Kanban, SMARTe-Aufgaben, GANTT, Arbeitspaketbeschreibung. Alles kann abgeleitet werden.
- Lernlots:innen werden typischerweise zu Beginn von Einführungsprojekten eingesetzt.
- Ressourcenausstattung vor allem Zeit bleibt aber zentrale Herausforderung im ganzen Prozess.

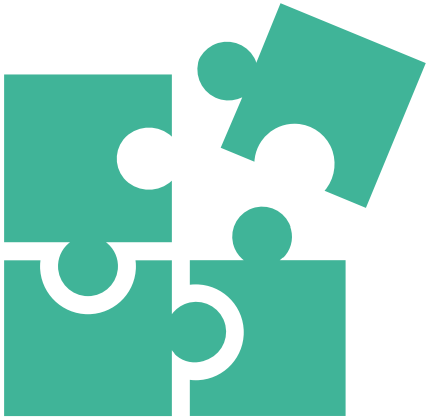
Zusammenfassung & Ausblick

PerspektiveArbeit Lausitz

Der Werkzeugkasten ist als Gesamtheit zu betrachten:

- Bedarfsanalyse, z.B. mit Soziotechnisches Lastenheft SOTEKA
- Auswahl eines Wissensmanagementsystems
- Wissen aufnehmen und strukturieren
- Lernlots:innenbefähigung mit Stakeholderanalyse/ -map

Beachten Sie die Ergebnisse des Praxisprojekts „Digital gestützte Personalentwicklung“.



PerspektiveArbeit
Lausitz



Tobias Sanders, M. A.

sanders@atb-chemnitz.de

Tel: +49 (0) 371 369 58 14

ATB Arbeit, Technik und Bildung gGmbH

Kompetenzzentren Arbeitsforschung

GEFÖRDERT VOM

Bundesministerium für Bildung und Forschung