

PRESSEMITTEILUNG

An die Redaktion
übersandt mit der Bitte um Veröffentlichung

NACHBERICHT EINES LOGIMAT-FORUMS (2019)

Autoren:
Prof. Dr. Michael Hauth, Kristin Wedekind
Intralogistik-Netzwerk in Baden-Württemberg e.V.

DER MENSCH SPIELT GERN - AUCH BEI DER ARBEIT

Serious Games als Element von Mitarbeitermotivation und -weiterbildung

Anlässlich der 17. Internationalen Fachmesse für Intralogistik-Lösungen und Prozessmanagement richtete das LogiMAT-Team zusammen mit dem Intralogistik-Netzwerk in Baden-Württemberg e. V. (I.N.) am 21. Februar 2019 in Stuttgart das Vortragsforum ‚Serious Games zur Logistik‘ aus, welches auf großes Interesse bei den Messebesuchern stieß.

Im Spiel erlebt der Mensch sich mit seinen Fähigkeiten: Er kann Neues erproben oder bekannte Elemente einer Situation neu zusammensetzen, unterschiedliche soziale Rollen ausprobieren und sich mit seinen Mitmenschen im sportlichen Wettstreit messen. Dabei geht das Denken dem Handeln voraus und schafft neue virtuelle Bezüge; oder über Versuch und Irrtum werden Muster erkannt und es entsteht Erfahrungswissen - ohne dass negative Folgen von Entscheidungen die reale Welt beeinflussen.

Nicht ohne Grund finden Handyspiele darum eher Aufmerksamkeit als das übliche Human Resource Management mit einer Weiterbildungsoffensive. Im Schul- und Ausbildungsbereich haben spielerische Elemente längst ihren Platz gefunden. Dort findet das Spielen nicht mehr spontan statt, stattdessen werden bestimmte Spielziele innerhalb eines strukturierten Spielrahmens verfolgt, was typische Kennzeichen ‚ernster‘ Spiele sind. Solche ‚Serious Games‘ finden zunehmend Eingang in die Logistik.

Im LogiMAT-Forum führten vier Experten unter der Moderation von Professor Dr. Michael Hauth, I.N.Vorstandsvorsitzender und Professor für Logistik und Einkauf der Hochschule Mannheim ihr Knowhow zusammen.

MENSCH UND I4.0 FINDEN SPIELEND ZUEINANDER

Barbara Schaffert, Senior Manager der LOPREX GmbH und Dr. Jörg Pirron, Geschäftsführer der PROTEMA Unternehmensberatung GmbH, zeigen am Beispiel des Planspiels ‚Industrie 4.0 aus dem Koffer‘, wie die Vermittlung der Konzepte und Chancen von Industrie 4.0 in der Aus- und Weiterbildung gelingt: Dort erleben die Teilnehmer in Form stufenweise aufgebauter Spielrunden, welche Effekte sich aus der Einführung digitaler Abläufe innerhalb einer Produktion ergeben und welche Voraussetzungen dafür erforderlich sind. Der Clou dabei: Das Spiel bewegt sich nicht in der virtuellen Welt alleine, sondern die Ergebnisse sind ‚be-greifbar‘.

Es eignet sich vor allem für klein- und mittelständische Unternehmen, die sich innerhalb eines Tages mit den Potenzialen einer Industrie 4.0 vertraut machen möchten, um deren Möglichkeiten für das eigene Unternehmen auszuloten.

Spielrunde 1 dient dem ‚Warm Up‘, d. h. die Teilnehmer finden sich in ihre Rolle eines mittels Lean Managements gut arbeitenden Unternehmens ein. In Spielrunde 2 bringt ein großer Variantenreichtum der anzufertigenden Produkte das Lean Management an seine Grenzen. In der dritten und vierten Spielrunde werden unterschiedliche digitale Optimierungen getestet. In der fünften Spielrunde können die Möglichkeiten bis zur automatisierten Qualitätskontrolle bzw. der Einführung von maschinellem Lernen erweitert werden. Allen Spielrunden ist gemeinsam, dass sich Voraussetzungen, Vorgehensweisen und Ergebnisse unvoreingenommen diskutieren lassen.

Vortragsdownload: „Industrie 4.0 aus dem Koffer – Training und Weiterbildung spielerisch, zielgruppenspezifisch und überall verfügbar“

ONLINE-QUIZ UND OLYMPISCHER WETTKAMPF BEI PHOENIX

Lutz Schütte verfügt als Head of Corporate Logistics Engineering der PHOENIX Pharmahandel GmbH & Co. KG bereits über vielfältige Erfahrungen mit Gamification im Unternehmen.

Im Pharma-Bereich ist aufgrund der hohen Regelungsdichte eine kontinuierliche Mitarbeiter-Fortbildung erforderlich. Die früher üblichen Frontal-Schulungen und Handbücher wurden partiell durch ein Online-Quiz abgelöst, das sich am Tablet absolvieren lässt. Damit erhält der jeweilige Mitarbeiter die Freiheit, sich zu einer für ihn passenden Zeit seiner Weiterbildung zu widmen. Er erhält ein direktes Feedback zu den Lernzielen und kann sich noch nicht verstandenen Inhalten gezielt widmen. Das Quiz setzt durch seine Aufmachung außerdem einen Anreiz, möglichst gut abzuschneiden zu wollen. Für die Mitarbeiter wurde die erforderliche Weiterbildung unterhaltsamer, und im Unternehmen lässt sich der tatsächliche Wissensfortschritt dokumentieren.

Auch in der Kommissionierung gibt es Absichten, spielerische Elemente einzubauen. Ziel ist es, einen sportlichen Team-Wettkampf verschiedener Unternehmensstandorte analog der Champions-League einzuführen. Welches Team schafft innerhalb einer definierten Stunde die beste Leistung? Wie ein Fußball-Event könnte der Wettkampf die Arbeitsgespräche bereichern. Außerdem bietet er Anreize, Verbesserungspotenziale zu erkennen und auszuschöpfen, zugunsten von mehr Produktivität und Qualität.

In der Auslieferung von Bestellungen an die Apotheken wird das Wettkampf-Motiv bereits genutzt: Der Fahrer, der sich über einen längeren Zeitraum mit besonderer Pünktlichkeit bewährt, bekommt Leistungsanreize als ‚Badge‘ (Auszeichnung). Dieses direkte positive Mitarbeiter-Feedback öffnet ein Potential für die Pünktlichkeit der Auslieferungen insgesamt.

Gegenwärtig testet das Unternehmen, inwieweit spielerische Elemente die Monotonie von stark repetitiv geprägten Abläufen aufbrechen können, um den Mitarbeitern ausreichende Herausforderungen zu bieten. Wie Lutz Schütte betonte, stehen Herausforderungen und Leistungsfähigkeit in einem Spannungsverhältnis, das es gut auszutarieren gelte. Mittel- und

langfristig sieht das Unternehmen die Chancen, durch Gamification die Mitarbeiter-Fluktuation zu verringern, die Produktivität zu erhöhen, und die Leistungsqualität zu verbessern. Sein Vortrag löste im Publikum die meisten Fragen aus, beispielsweise: Wie steht es um die Verlierer in derartigen Wettbewerben, werden sie nicht demotiviert? Lutz Schütte betonte, dass eine positive Rückmeldung an alle Teilnehmer wichtig sei, wobei Games eine im Personalmanagement bisher wenig verbreitete Möglichkeit der Belohnung über ‚Badges‘ erlauben. Jede ‚Challenge‘ der Teilnehmer (bzw. Atavare) werde mit Badges versorgt, womit die Grundstruktur der Games immer eine positive Wertung enthalte. Außerdem sei bei den Teilnehmern ein hohes intrinsisches Motiv vorhanden: Wer nicht gut gewesen sei, wolle beim nächsten Mal besser werden. Dafür müssten allerdings unternehmensseitig auch die Voraussetzungen geschaffen werden.

GAMIFIZIEREN LEICHT GEMACHT

Eine Spielidee ist oft schnell gefunden, doch wie kann die Idee in die Praxis gebracht werden? Das stellte Guido Hornig von der lern.link GmbH dar. Er berät seit vielen Jahren Unternehmen bei der Realisierung von Trainingsmaßnahmen. Sein Unternehmen hat sich auf Software und Knowhow für Online-Lernumgebungen spezialisiert. Die Software iSpring erlaubt es z.B., eine Audio-Spur zu jeder Powerpoint-Folie - auch in animierter Form - anzulegen, Quizfragen und Interaktionen direkt in PowerPoint anzulegen, um so aus Schulungsunterlagen Lernmodule zu erstellen. Eine Ausgabe kann als Video oder im html5 Format erfolgen und über SCORM als E-Learning genutzt werden. Im Lernmanagementsystem wird dann der Lernerfolg gemessen. Auch das Anlegen unterschiedlicher ‚Stories‘ ist möglich, so dass die jeweiligen Entscheidungen des Anwenders zu ganz verschiedenen Ergebnissen führen. Anhand von Handlungsleitfäden können damit auch Rollenspiele angelegt werden, um beispielsweise ein gutes Führungsverhalten zu entwickeln bzw. zu schulen.

Vortragsdownload: „Gamifizieren? Ja, aber wie anfangen? Spielerische Elemente in Online-Lernmodulen mit PowerPoint und iSpring“

<https://c.lern.link/s/5wM6wjS4mxoLxwT>

<https://lern.link/testen>

Spielen bildet eine Grundkategorie menschlichen Verhaltens - Johan Huizinga hebt in seinem Buch ‚Homo ludens‘ das Spiel als kulturbildenden Faktor hervor. Professor Dr. Michael Hauth befasst sich am Kompetenzzentrum Moderne Produktionssysteme (KMP) der Hochschule Mannheim wissenschaftlich mit Gamification-Konzepten: „Ich hoffe, wir konnten ein wenig erhellen, was hinter der Spielerei steckt, welche Effekte erwartet werden können und wie sich spielerische Elemente in den Arbeitsalltag einbinden lassen. Bei Fragen können Sie gerne auf uns zukommen!“

I.N. vereint 14 Hochschulen und rund 70 Unternehmen, welche sich gemeinsamen Aktivitäten in Forschung und Entwicklung, Aus- und Weiterbildung auf dem Gebiet der Intralogistik verschrieben haben.

www.intralogistik-bw.de

Die LogiMAT 2019 bildete die enorme Dynamik der Intralogistik-Branche ab - mit 61.740 Fachbesuchern (2018: 55.300) und mehr als 130 Weltneuheiten der 1.624 Aussteller aus 41 Ländern. Übergreifendes zentrales Thema der Aussteller war die Einbindung moderner Technologien und Materialien in zukunftsfähige Lösungen für die Herausforderungen unter Industrie 4.0, dem Internet der Dinge und der damit verknüpften Digitalisierung.

Zeichen: 8.761 mit Leerzeichen

Bei Verwendung bzw. Abdruck wird um ein Belegexemplar an die o.g. Adresse gebeten.



Lutz Schütte schildert seine Erfahrungen mit Gamification im Unternehmen PHOENIX Pharmahandel GmbH & Co. KG vor dem Messepublikum und den weiteren Referenten im LogiMAT-Forum ‚Serious Games zur Logistik‘ am 21. Februar 2019 in Stuttgart.

Bildquelle: Intralogistik-Netzwerk in Baden-Württemberg e.V. 2019

Kontakt: Kristin Wedekind, I.N.Geschäftsstelle, [info\[at\]intralogistik-bw.de](mailto:info[at]intralogistik-bw.de)