

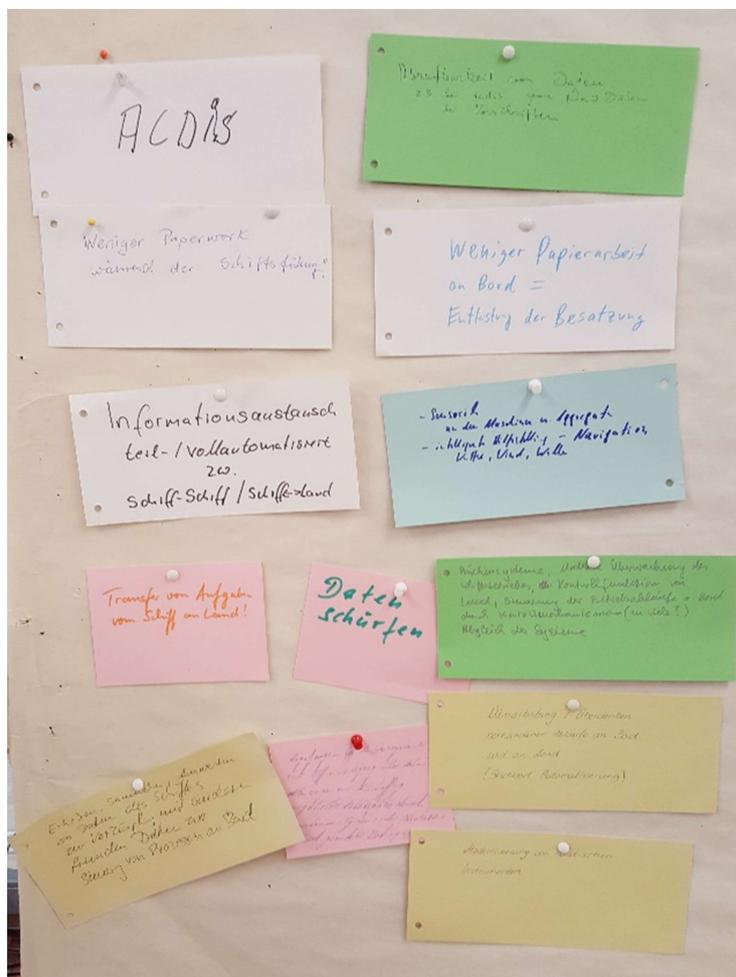
## Zusammenfassung des Workshops: Digitalisierung und ihre Auswirkungen auf das Personalmanagement in der Nautik.

Der Workshop wurde von Dr. Susanne Neumann, Prof. Thomas Jung und Prof. Rudolf Kreutzer in drei parallelen Sessions durchgeführt

Im Fokus standen drei zentrale Fragestellungen, die im Stil eines World Cafés in Kleingruppen diskutiert wurden:

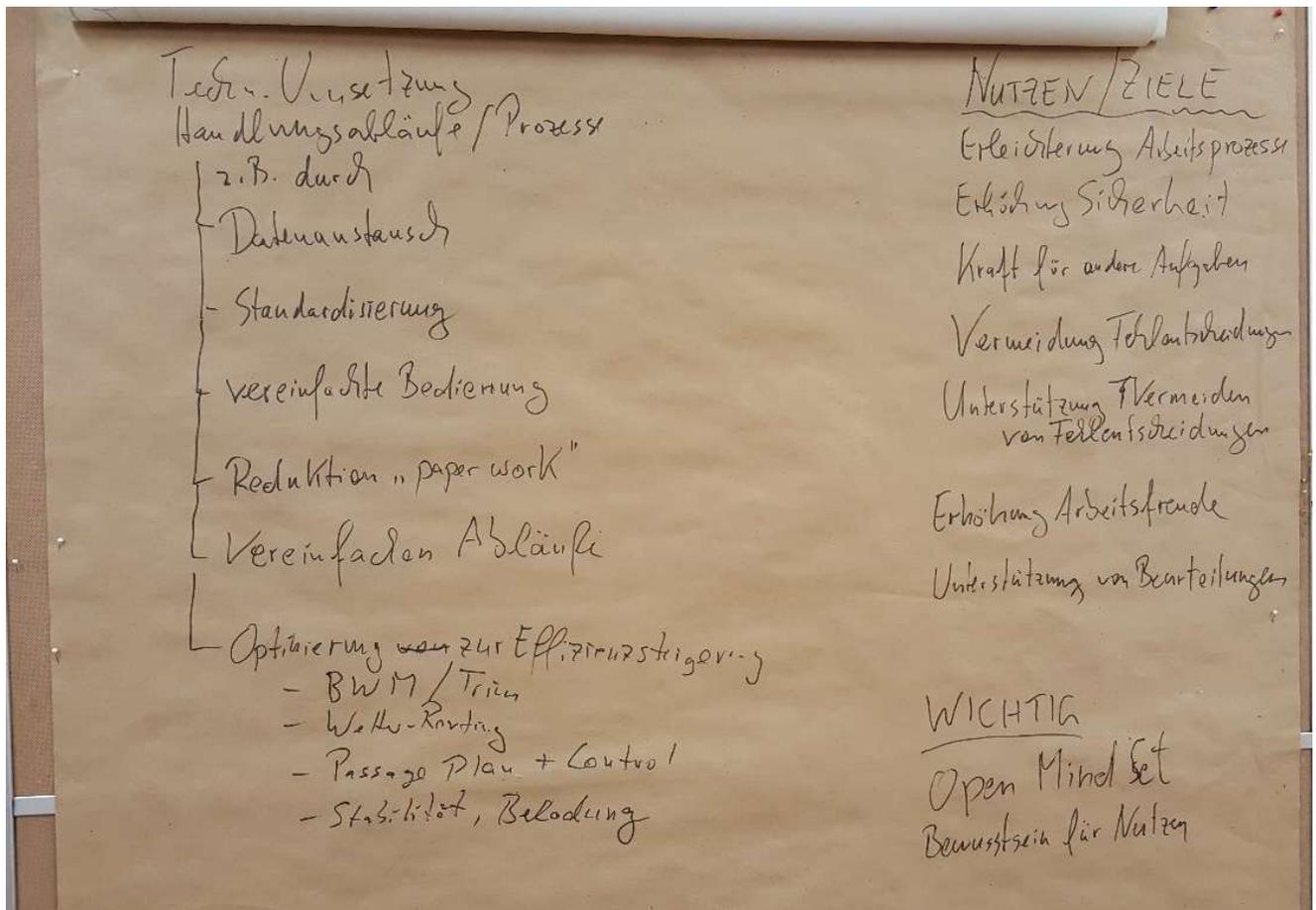
### 1.) Was verstehen Sie unter Digitalisierung in der Nautik?

- Digitalisierung in der Nautik ist eigentlich kein neues Thema – bereits in den 80er Jahren gab es Bestrebungen, die Schifffahrt zu automatisieren. Damals wie heute wurden viele Ängste und Vorbehalte geweckt. Die Möglichkeiten der Arbeitserleichterung werden zu wenig gesehen.
- Mit zunehmenden Anforderungen und Dokumentations- sowie Reportingpflichten ist der Arbeitsaufwand der schiffsführenden Besatzung stark gestiegen.
- Ziel der Digitalisierung sollte es sein, die Crew in ihren Dokumentationspflichten zu entlasten, indem nur einmal in ein Dokument alle notwendigen Informationen eingetragen werden und dieses dann für alle Parteien verfügbar, einseh- und ergänzbar gemacht würde.
- Auch der Informationsaustausch von Schiff/Schiff, Schiff/Hafen und Schiff/Reederei hätte großes Potenzial, durch digitalisierte Prozesse vereinfacht zu werden.
- So könnten die schiffsseitige Datenerhebung und -aufbereitung automatisiert werden, um die Arbeit der Nautiker zu vereinfachen. Es würde verhindert werden, dass die Schiffsführung durch eine Datenflut überlastet und von der eigentlichen Arbeit abgehalten wird.
- Auch die Ausbildung an Bord und die Bedienung einzelner Systeme könnte davon profitieren.
- Ziel ist es in jedem Fall, Arbeitsprozesse zu erleichtern, Fehlentscheidungen zu vermeiden und dem Nautiker Kapazitäten bereitzustellen, sich wieder auf wesentliche Aspekte der Schiffsführung zu konzentrieren.
- Dies könnte auch über landseitige Assistenz erfolgen, wenn relevante Daten zur Aufbereitung an Land übermittelt werden können.



2.) Welche Probleme/Herausforderungen sehen Sie bzgl. Digitalisierung im Personalmanagement?

- Eines der identifizierten Hauptprobleme ist die Angst der Überforderung des Personals durch zunehmenden Schiffsverkehr und damit einhergehende Informationsflut. Bleibt die Crew mit steigender Geschwindigkeit von Entscheidungsprozessen und großen zu verarbeitenden Datenmenge auf der Strecke? Hinzu kommt, dass viele der neuen Systeme und der erzeugte Output oft nicht selbsterklärend sind.
- Zusätzlich ist das Thema stark emotionsgeladen und wird, gerade vom nautischen Personal, in Bezug auf automatisierte Schiffe sehr kritisch gesehen.
- Konsens war auch, dass Personalmanagement und -training einen sehr geringen Stellenwert haben. Das bestehende Personal muss aber abgeholt und von den nötigen Veränderungen überzeugt werden. Dazu müssen sinnvolle Kompetenzdefinitionen erstellt, und individualisierte Förderungen angeboten werden.
- Auch sollte das nautische Personal in Entwicklung und Evaluation neuer Systeme mit einbezogen werden.
- Die Schulungen und das Training müssen sich dabei an den neuen Anforderungsprofilen orientieren: dies geht von spezifischen Systemtrainings zu Trainings über den generellen Umgang mit sich schnell und dynamisch wechselnden Systemen und Herausforderungen.
- Die Crew muss vom Nutzen der neuen Technik und einer neuen Lernkultur überzeugt werden.
- Ein weiteres Thema ist Cybersecurity, welches bei zunehmender Vernetzung der Bordsysteme weiter in den Fokus rücken wird.



3.) Welche Lösungsansätze haben Sie für die eben geschilderten Herausforderungen kennengelernt und wie bewerten Sie diese? Was wünschen Sie sich zur Lösung der Herausforderungen?

- Wichtig ist es, im Personalmanagement ein Verständnis für Abläufe und Prozesse im Bordbetrieb herzustellen. Das ist eine der Grundvoraussetzungen für eine individualisierte Aus- und Weiterbildung für den Schiffsbetrieb.

- Besonderen Stellenwert sollte darauf gelegt werden, nautische Kernkompetenzen bei der Anpassung an das geänderte Anforderungsprofil zu erhalten, und darauf aufbauend Fachwissen in Spezialisierungen zu vertiefen.
- Eine systemübergreifende Standardisierung von Prozessen und Abläufen an Bord würde bei der Vermittlung neuer Kompetenzen helfen.
- Gegebenenfalls könnten so auch bestimmte Verantwortungsbereiche oder Kompetenzen an Bord aufgeteilt werden.
- Bei der Ausbildung ist in Zukunft verstärkt darauf zu achten, dass die Akzeptanz für neue, digitalisierte Prozesse gestärkt wird, und der Nutzen neuer Technologien für die Crew besser erfahrbar sein muss. Auch sollte die generelle Motivation, sich gezielt mit neuen Systemen zu beschäftigen gefördert werden.
- Bei allen Überlegungen zur Umgestaltung der Ausbildung gilt zu beachten, dass die Kapazitäten für innovative Trainingskonzepte erst noch geschaffen werden müssen, und der Zeitbedarf für die Umstellung nicht außer Acht gelassen werden darf.

