

Innovatives Lernen für die Arbeitswelt der Zukunft

Irene Stroot, Demografieagentur

Jonas Wullbrandt, MAN Truck & Bus SE & Institut für Fabrikbetriebslehre und Unternehmensforschung, TU Braunschweig

Arbeitgeberforum Schloss Herrenhausen, Forum Demografie
Hannover, 09.05.2019



Altersstereotype aus dem Weg geräumt...

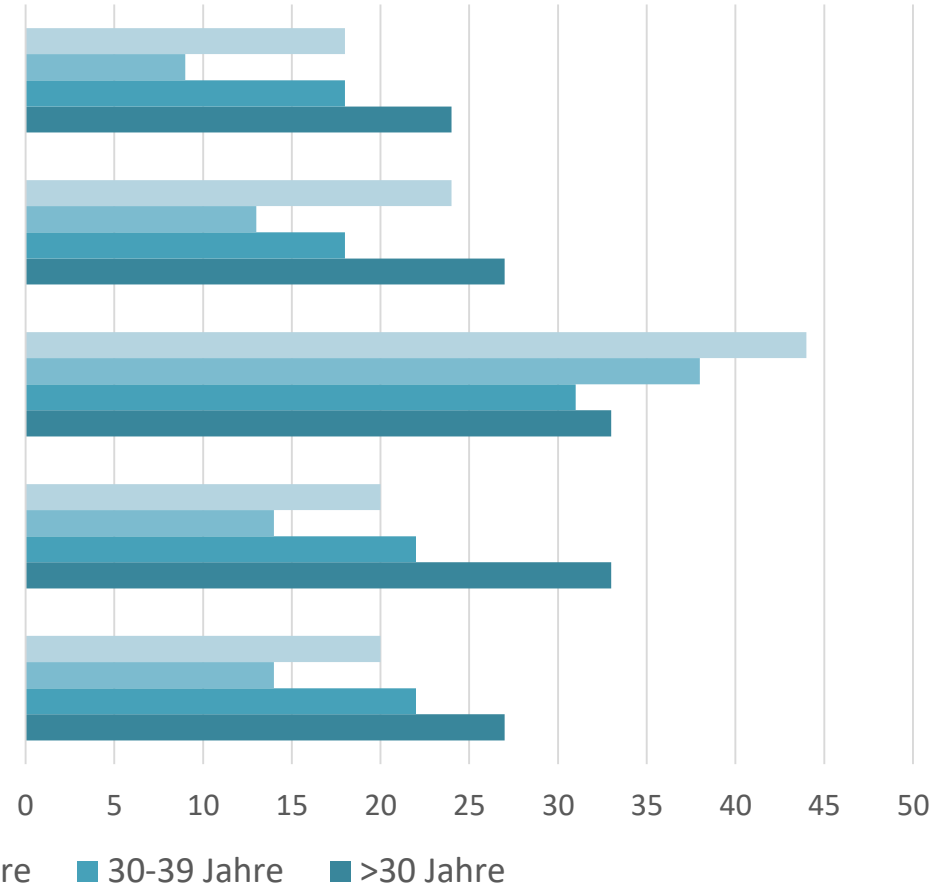
Ich kenne mich mit digitaler Technologie nicht aus.

Die Geschwindigkeit des digitalen Wandels überfordert mich.

Ich brauche erst mal eine Schulung, bevor ich ein neues digitales Tool benutze.

Ich arbeite mit digitalen Hilfsmitteln weniger konzentriert und effektiv.

Mir graut es davon, wenn in meinem Unternehmen neue digitale Technologien eingeführt werden.

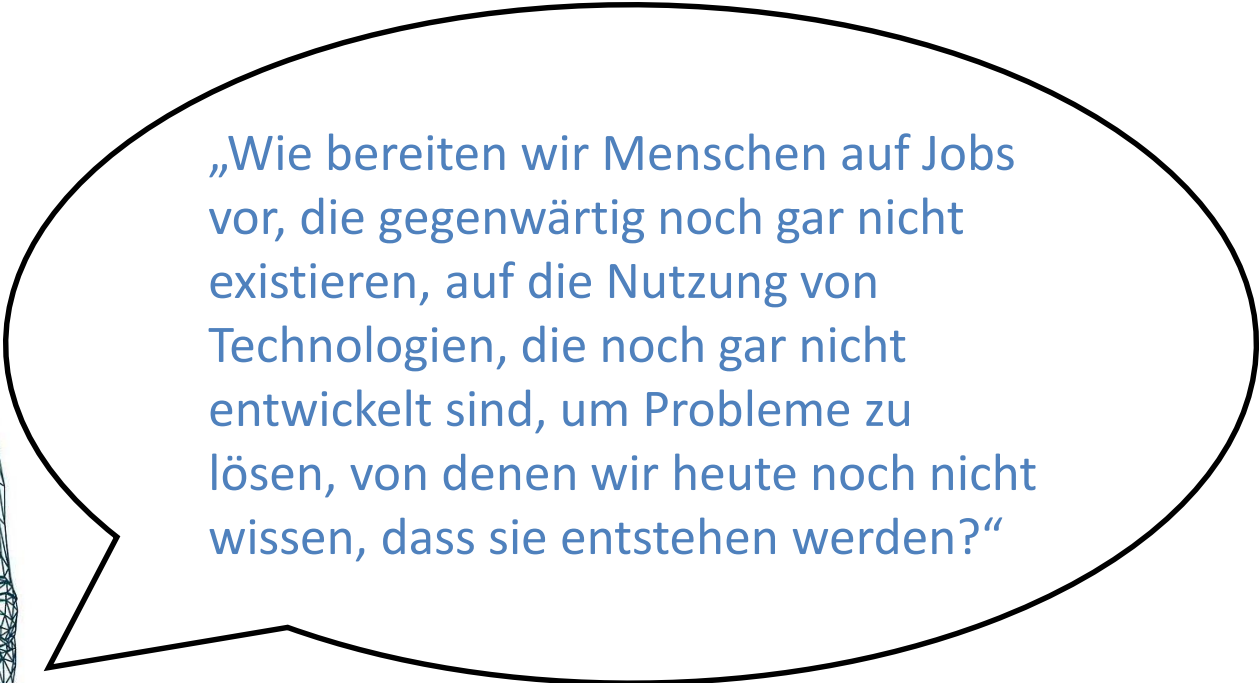


Quelle: Studie „Digitale Überforderung im Arbeitsalltag, Sopra Steria Consulting, 2016; n= 211

Agenda

1. Status Quo: der steigende Weiterbildungsbedarf
2. Praxis-Fokus: Lernen im Arbeitsprozess
3. Diskussion

Kernfrage im Umgang mit Wissen und Kompetenzen



„Wie bereiten wir Menschen auf Jobs vor, die gegenwärtig noch gar nicht existieren, auf die Nutzung von Technologien, die noch gar nicht entwickelt sind, um Probleme zu lösen, von denen wir heute noch nicht wissen, dass sie entstehen werden?“



Bild Quelle: ddn

Quelle: Youtube „Shift happens“ 2014 <https://www.youtube.com/watch?v=wT2D-6-7kSk>

Steigende Weiterbildungsbedarfe

82%

**der Personalverantwortlichen
sind der Meinung, dass der
Bedarf an Weiterbildung in
der digitalen Transformation
steigt.**

Zum Vergleich 2017: 74%.

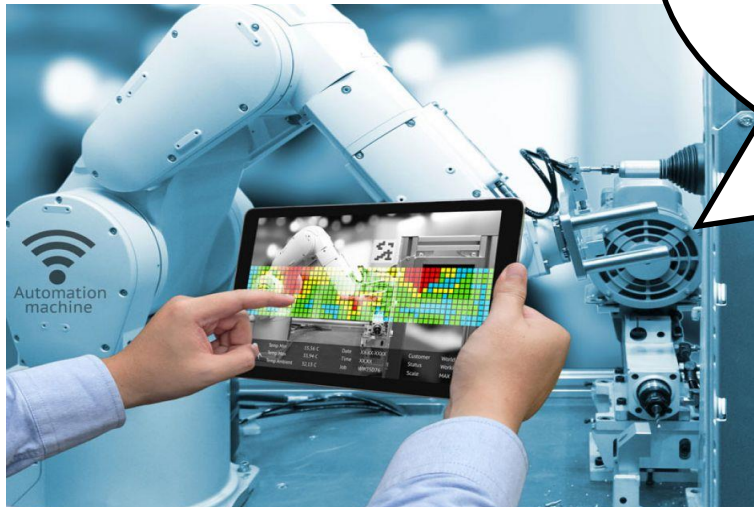
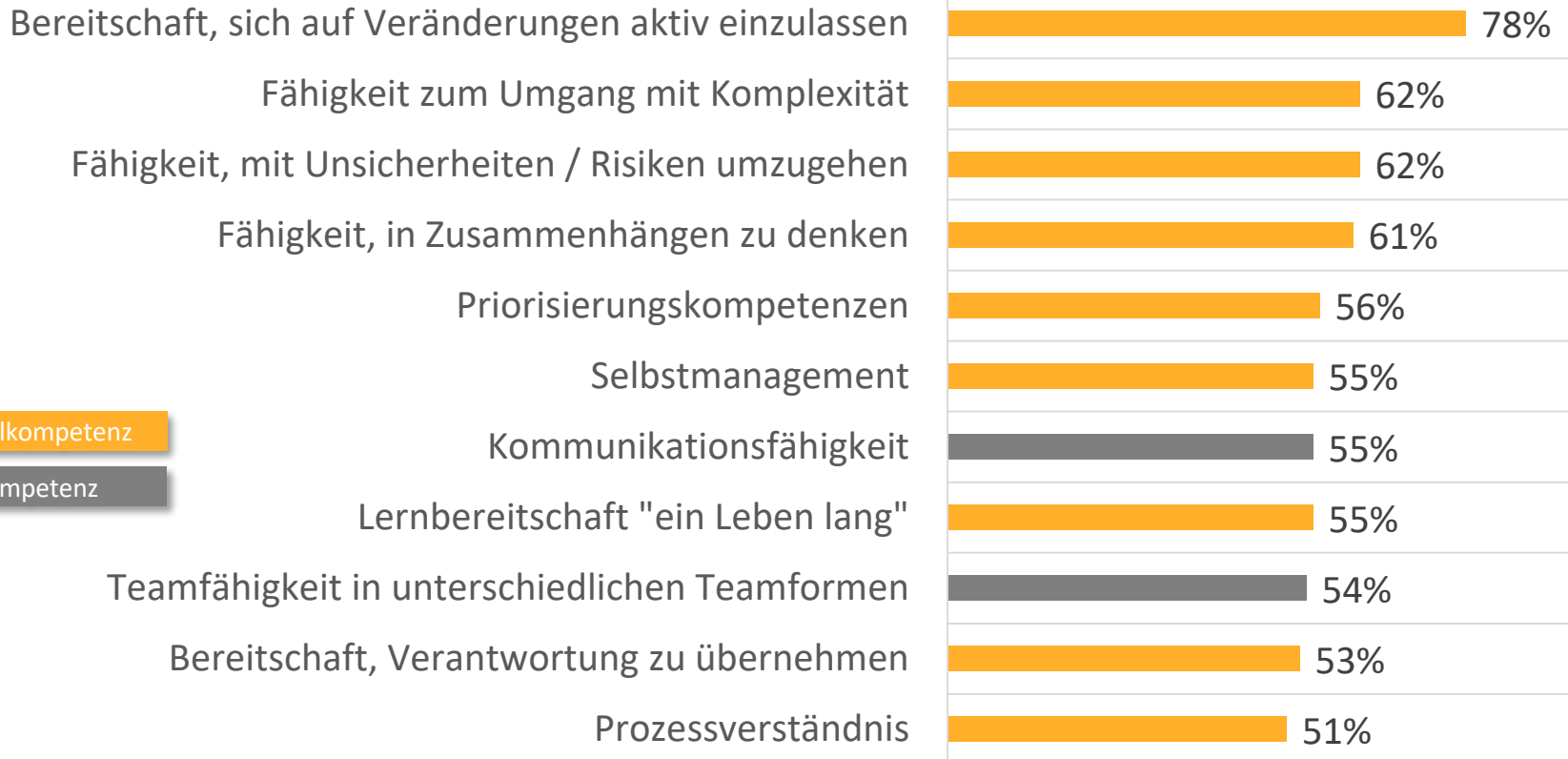


Bild Quelle: fotolia

Quelle: Weiterbildungstrends in Deutschland 2018, Studiengemeinschaft Darmstadt; n=300

Soft Skills 4.0

Handlungsbedarf Kompetenzvermittlung



Personalkompetenz
Sozialkompetenz

Zum Vergleich: Fachkompetenzen: Medienkompetenz 74%, IT-Grundkompetenz 56%, Fachkenntnisse 40%

Quelle: HR-Report 2017

Neue Anforderungen am Beispiel Anlagenstörung

Fachkompetenz

Verständnis von vernetzten und automatisierten Prozesse

Anlagenverständnis

Technische Unterlagen verstehen



Personalkompetenz

Interpretation und Priorisierung
Signale Bedienelemente

Störung unter Zeitdruck
beheben

Eigenverantwortlich handeln



Sozialkompetenz

Kollegen Störung erläutern

Informationen verständlich
weitergeben

In Kooperation die Störung
beheben



Berufliche Handlungskompetenz

= Fähigkeit und Bereitschaft des Menschen, in beruflichen Situationen ...

sach- und fachgerecht = Fachkompetenz

persönlich durchdacht = Personalkompetenz

in gesellschaftlicher Verantwortung zu handeln = Sozialkompetenz

Entwicklung beruflicher Handlungskompetenz

1. erfolgt in Auseinandersetzung mit Situationen und Herausforderungen
2. erfolgt kooperativ, in sozialen Situationen
3. ist ein aktiver, individuell konstruierter Prozess
4. knüpft an Vorwissen und Erfahrungen an

Agenda

1. Status Quo: der steigende Weiterbildungsbedarf
2. Praxis-Fokus: Lernen im Arbeitsprozess
3. Diskussion

Die neue Attraktivität von Lernen im Arbeitsprozess

Beschäftigte

Beschäftigungs-
fähigkeit

Lernen im
Arbeits-
prozess

bietet
Zielerreichung

auf Basis
hoher
Individualität,
Flexibilität und
Effizienz

Entwicklung beruflicher Handlungskompetenz

Unmittelbare Anwendung des Gelernten

Schnelles und kontinuierliches Lernen

Lernform auch für besondere Lernbedürfnisse

Einbezug von Anfang an führt zu Akzeptanz

Unternehmen

Wettbewerbs-
fähigkeit

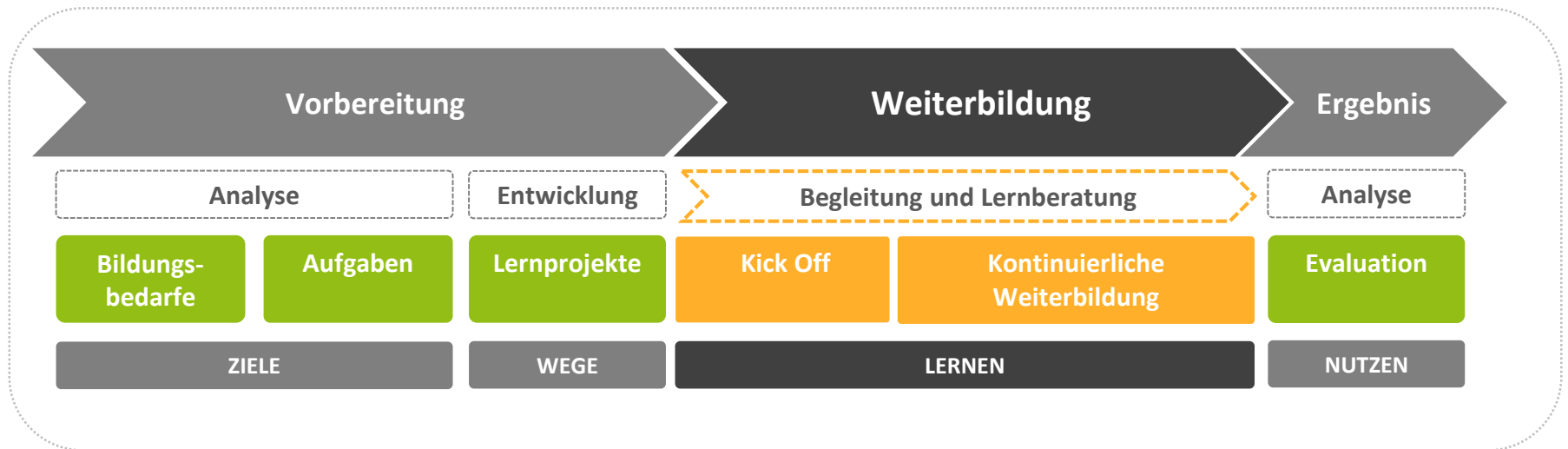
Sicherung Fachkräftepotenzial

Sicherung Innovationsfähigkeit

Kosteneinsparungen im Vergleich zu Seminaren

Vielfache Optionen zur Organisationsentwicklung

Weiterbildungskonzept „Lernen im Arbeitsprozess“



Agenda

1. Status Quo: der steigende Weiterbildungsbedarf
2. Praxis-Fokus: Lernen im Arbeitsprozess
3. Diskussion

Kontakt Daten



Demografieagentur für die Wirtschaft GmbH

Irene Stroot

Projektmanagerin

Günther-Wagner-Allee 23

30177 Hannover

Tel: 0511 16990 921

irene.stroot@demografieagentur.de

www.demografieagentur.de

Projektpartner im Förderprojekt „Agilität in Wissen und Kompetenz“: <https://www.qubic.de/projekte/wiskom/>

Technische Universität Braunschweig

**Institut für Fabrikbetriebslehre und
Unternehmensforschung**

J. Wullbrandt, M. Sc.

Fachgruppenleiter

Ganzheitliche Produktionssysteme

Langer Kamp 19

38106 Braunschweig

Tel.: 0531 391 2714

j.wullbrandt@tu-bs.de

www.ifu.ing.tu-bs.de

