



FIT FÜR ARBEITEN 4.0

LERNKOMPETENZEN ALS SCHLÜSSELFAKTOR

Dipl.-Psych. Denise Gramß

Agenda

1. Arbeitswelt 4.0
2. Schlüsselkompetenz Lernen
3. Selbststeuerung erfordert Lernkompetenzen
4. LEKAF-Studie
5. Ergebnisse der LEKAF-Studie
6. Fazit

6. Fazit

5. Ergebnisse der LEKAF-Studie

4. LEKAF-Studie



Die Welt verändert sich



<http://bit.ly/2cBLSwh>

V

Volatilität

- Geschwindigkeit, Umfang und Dynamik von Veränderungen werden größer, Schwankungsbreite steigt

U

Unsicherheit

- Vorhersehbarkeit und Vorhersagbarkeit von Themen und Ereignissen werden geringer
- Neues entsteht aus dem Nichts und kausale Zusammenhänge werden unklarer

C

Komplexität

- Anzahl von Handlungsmöglichkeiten steigt, allerdings nehmen auch widersprüchliche Interessen und Dilemmata zu

A

Mehrdeutigkeit

- Die Welt wird „unscharf“ – Rahmenbedingungen Voraussetzungen etc. werden schwerer greifbar und Informationen sind auf mehreren Wegen interpretierbar

Fähigkeiten in der VUCA-Welt

- Entwicklungen und Trends mit strategischer Voraussicht verfolgen
- Kontinuierliches Reflektieren, wie Entwicklungen in eigenen Kontext passen
- Vernetzung und Kooperation mit anderen, um Probleme kollektiv zu lösen
- Relevante Informationen durch effektive Such- und Verarbeitungsstrategien ermitteln
- Konzentriertes und fokussiertes Arbeiten
- Achtsamkeit
- Selbstvermarktung
- Veränderungsbereitschaft/ -kompetenz
- Digitale Kompetenz
- Lernkompetenzen

ideal

- hoher Antrieb permanent Neues lernen zu wollen
- Bewährtes in Frage stellen
- mit anderen gemeinsam lernen



Lernen als Schlüsselkompetenz

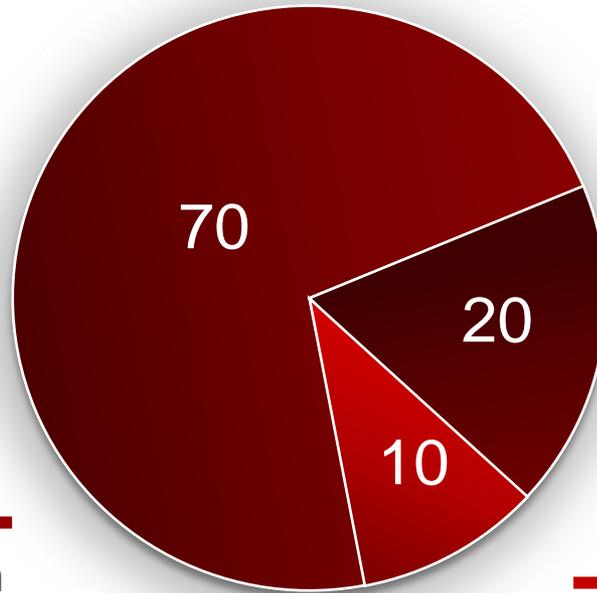


Lernen bedeutet „Schritt halten zu können“, anpassungsfähig zu sein und neue Anforderungen bewältigen zu können

70 – 20 -10 - Modell



Lernen durch Erfahrungen
am Arbeitsplatz



Lernen im Austausch
mit anderen

Formales Lernen



Neue Rollen der Mitarbeitenden

- Selbst Entwicklungsfelder für momentane Aufgaben und kommende Anforderungen erkennen

- Festlegen von Lernstrategien zum Erreichen der Lernziele
- Bestimmen von Lerninhalten, -ort, -zeit und Lernformaten



- Effektiver Umgang mit verschiedenen Lernformaten, insbesondere digitale und soziale Formate

- Eigene Stärken, Schwächen und Fähigkeiten kennen
- Wissen über effektive Anreize beim Lernen
- Umgang mit Hindernissen

Können Mitarbeitende Lernen selbst steuern?

begeistern

befähigen

begleiten



“Take a course or something. Learning at your own speed isn't working out.”

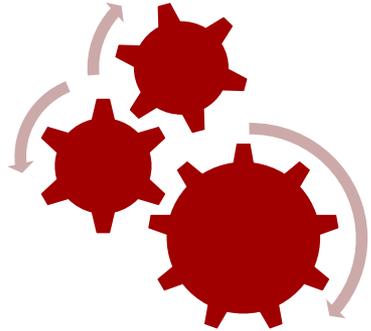
IT-gestütztes Lernen

Motivation arbeitsplatznah
Selbstverantwortung

Lernkompetenzen

Lernbereitschaft bedarfsgerecht
Lernen managen

Sozialer Austausch



Prozessuale Ansätze des Lernens

- Lernprozesse managen und organisieren (Bedarfsanalyse, Zielbildung, Realisation, Transfer und Evaluation des Lernprozesses)
- Kognitive und metakognitive Fähigkeiten

Dispositionale Ansätze des Lernens

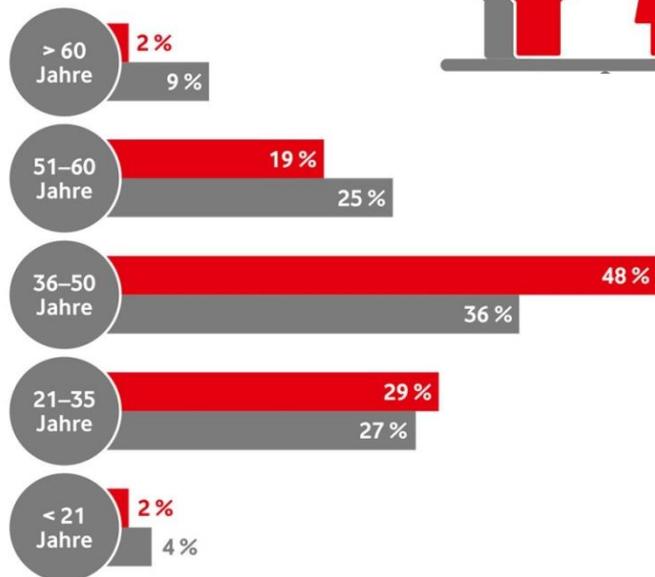
- Einfluss individueller Merkmale des Lerners
- Motivationale, affektive und selbstbezogene Fähigkeiten



Studie – Lernkompetenzen von Mitarbeitern (LEKAF)

Deutschlandweite Befragung von 10.171 Mitarbeitende

Altersgruppen

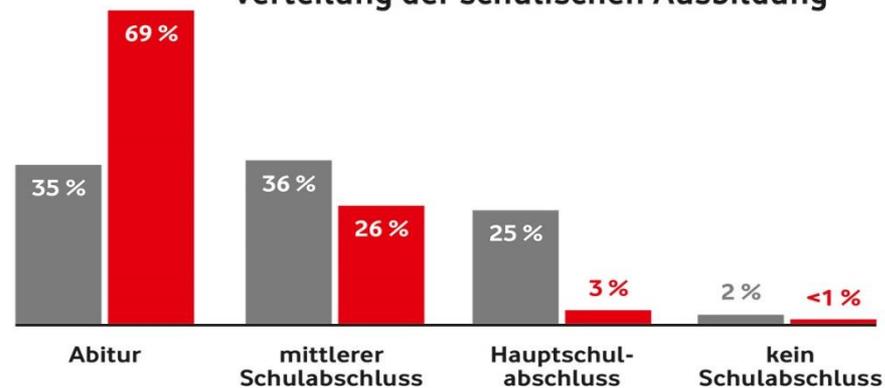


■ Gesamtheit der Erwerbstätigen in Deutschland

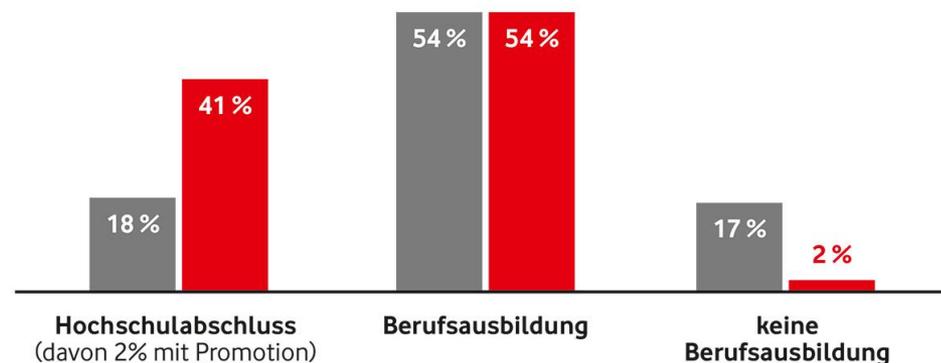
Verteilung Geschlechter



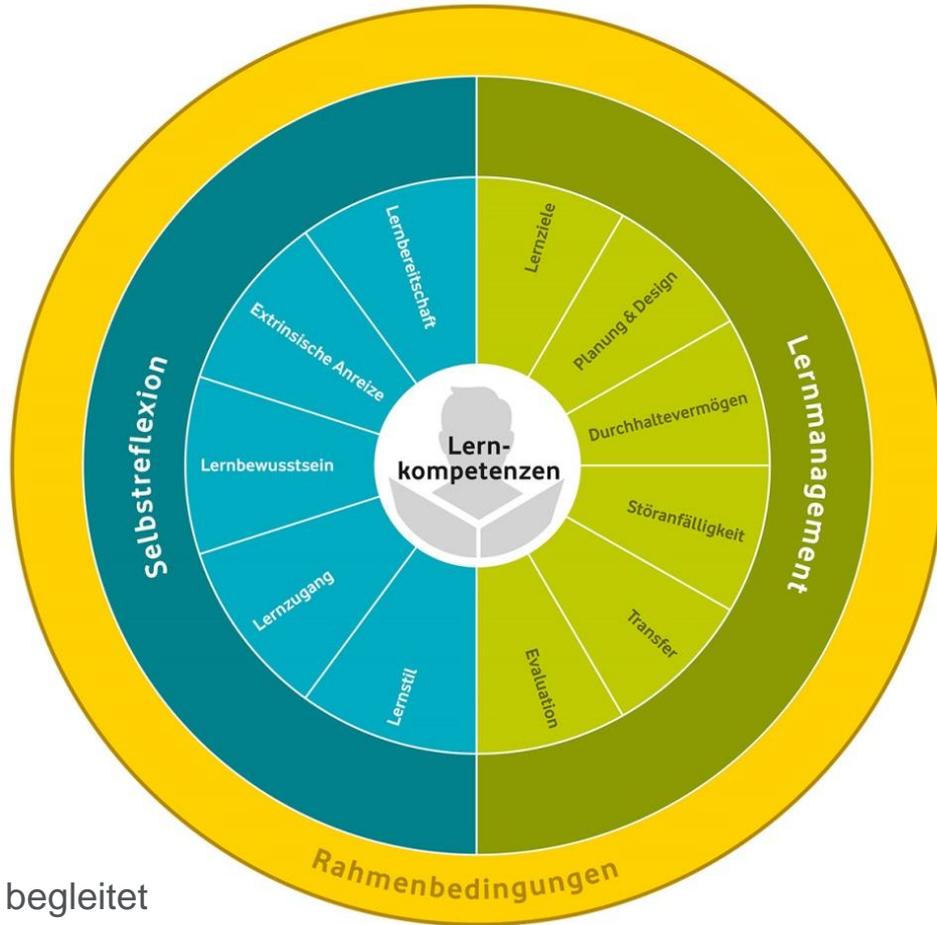
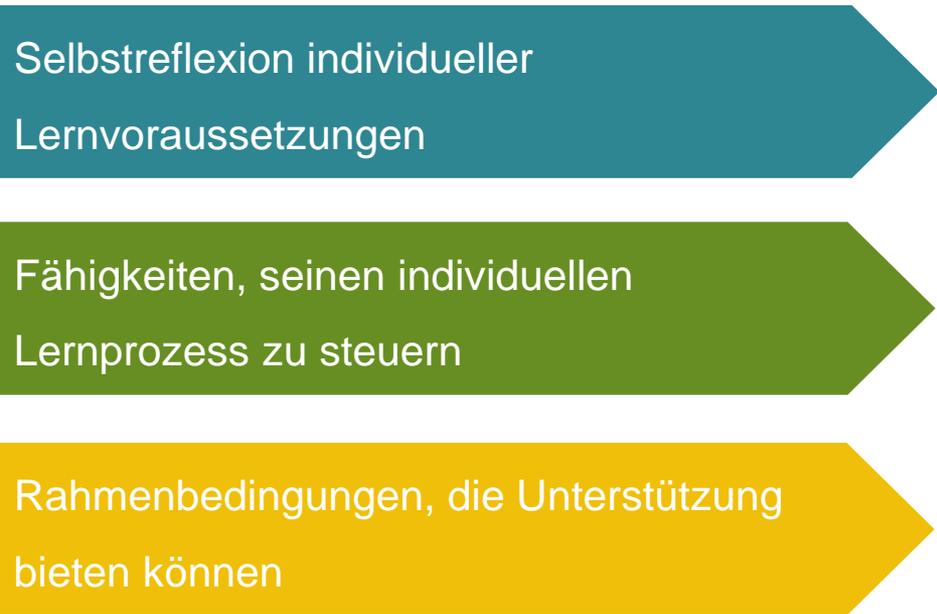
Verteilung der schulischen Ausbildung



Verteilung der beruflichen Ausbildung



Modell der Lernkompetenzen von Mitarbeitenden



durchgeführt



gefördert



Vodafone
Stiftung
Deutschland

begleitet

Prof. Dr. Michael Heister



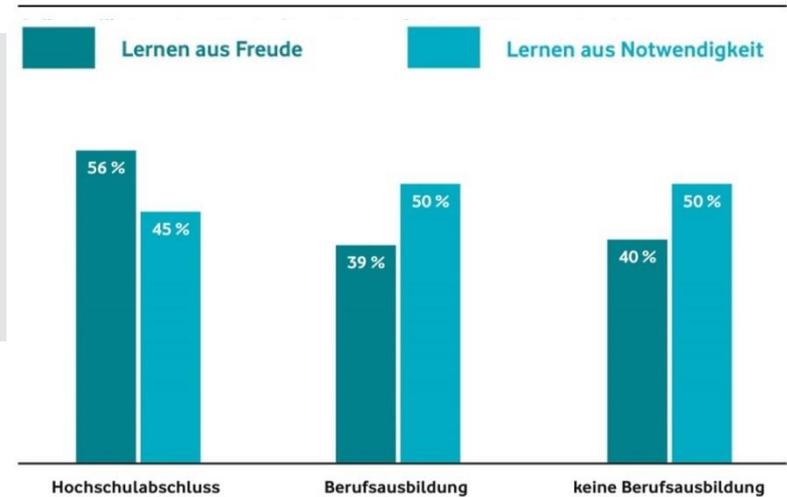
Forschen
Beraten
Zukunft gestalten

Wollen – Die Selbstreflexion

Lernbereitschaft

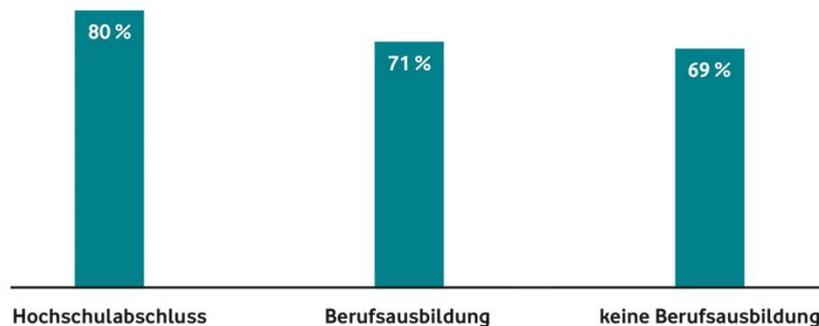
78% der TN sind bereit, neue Dinge zu lernen.

Für 63% der TN ist Lernen elementarer Bestandteil ihrer Arbeit.



Einschätzung der eigenen Lernfähigkeiten nach beruflichem Bildungsabschluss aufgeteilt

Ich habe die Fähigkeiten, die ich für das Lernen in meinem Beruf brauche.



Lernbewusstsein

- Insgesamt mit 42% nicht hoch ausgeprägt
- Jüngere Mitarbeitende schätzen ihr Lernbewusstsein zu hoch ein

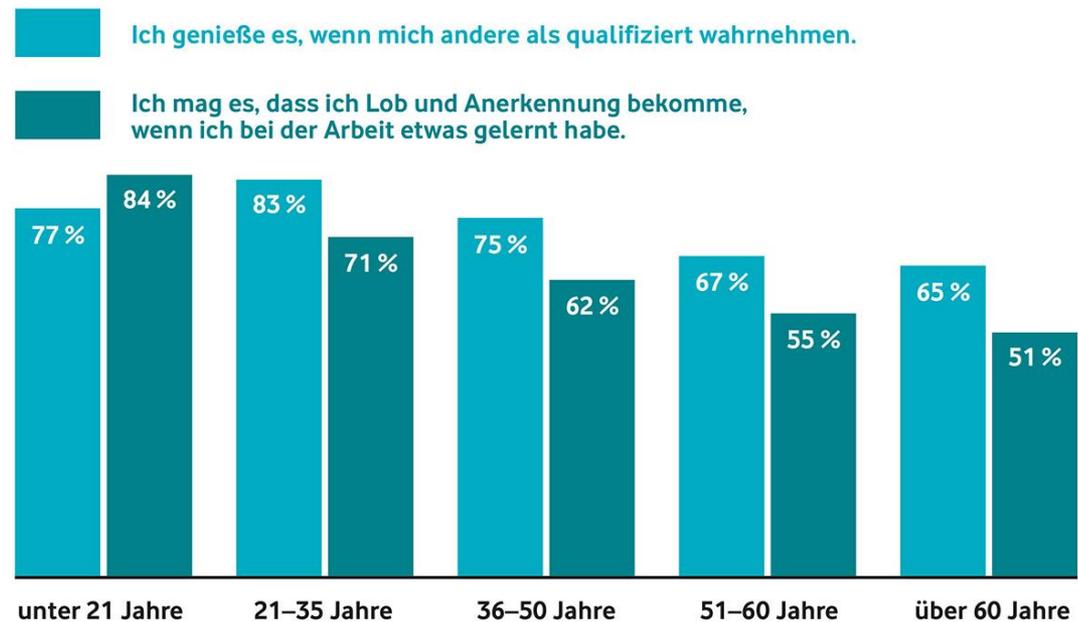
2/3 möchten gern Verantwortung für ihr Lernen übernehmen

ABER

41% brauchen etwas Druck von außen, um zu lernen

87% finden extrinsische Anreize wie Lob und Anerkennung für berufsbezogenes Lernen wichtig

Wahrnehmungsbedürfnis der eigenen Qualifizierung nach Altersgruppen



Können – Das Lernmanagement

Lernprozess

Lernziele setzen: Nur 39% sind sich im Klaren darüber, was sie nach einem Lernprozess können und wissen möchten.

Planung & Design: Nur 18% planen ihren Lernprozess und damit wie sie lernen möchten

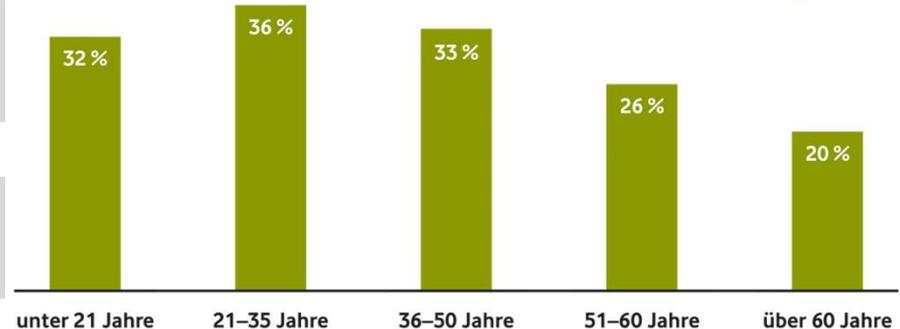
Durchhaltevermögen: nur 23% geben ein hohes Durchhaltevermögen an

Störanfälligkeit: 49% fällt der Einstieg ins Lernen schwer

Transfer des Gelernten in den Arbeitsprozess und üben von neuem Wissen: nur 27% schreiben sich hohe Fähigkeiten für den Transfer zu

Evaluation: Nur 29% geben an, ihren Lernprozess zu evaluieren

Es fällt mir schwer, das Lernen in meine Arbeitszeit zu integrieren



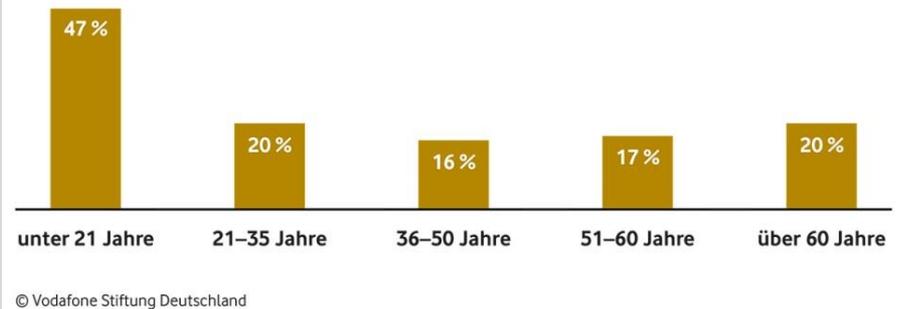
Dürfen – Die Rahmenbedingungen

Nur 8% schätzen die Lernkultur im Unternehmen als gut oder sehr gut ein

- Nur bei 26% spielen Lernen und Weiterbildung eine Rolle in persönlichen Mitarbeitergesprächen
- 38% schätzen die Selbstlernangebote des Unternehmens als gut ein
- **Vielfalt** und Beratung durch die Personalentwicklung bei der Auswahl der Angebote wird eher gering bewertet (17%)

Wahrnehmung von Vielfalt und Beratung der Personalentwicklung nach Altersgruppen

Unsere Personalentwicklung hat ein vielfältiges Angebot und berät bei der Auswahl.



Nur 9% fühlen sich von ihrer Führungskraft gut oder sehr gut unterstützt

- Ein Drittel (31%) geben an, dass ihre Führungskraft ihnen den Rücken freihält, wenn sie lernen
- 36% erhalten Motivation und Unterstützung von der Führungskraft
- Anpassung der Aufgaben an neu erworbene Kompetenzen wird gering eingeschätzt (18%)

Wollen



- Mitarbeitende wissen, dass sie lernen müssen und sind bereit selbstverantwortlich zu lernen, aber fühlen sich v.a. durch extrinsische Anreize wie Lob motiviert

Können



- Häufig fehlen Fähigkeiten den Lernprozess zu organisieren
- Werden keine Lernziele gesetzt, kann der Erfolg des Lernens nur schlecht evaluiert werden
- Kenntnisse zum Umgang mit Störungen und Motivationstiefs im Lernprozess fehlen

Dürfen



- Lernkultur wird insgesamt eher schlecht bewertet
- Lernen spielt noch zu selten eine Rolle in Mitarbeitergesprächen
- Es gibt gute Selbstlernangebote, aber Beratung und Unterstützung fehlen
- Nur 1/3 der Mitarbeitenden fühlt sich von der Führungskraft beim Lernen unterstützt (v.a. jüngere)

Lernkompetenzen analysieren & fördern



Mitarbeitende

Individuelle
Analyse zum
Reflektieren
eigener
Lernkompetenzen



Personalentwicklung

Individuelle
Lernkompetenzen
von Mitarbeitenden
fördern und Lernen
begleiten



Führungskräfte

Individuelle
Lernkompetenzen
gemeinsam
reflektieren,
„Hilfe zur
Selbsthilfe“



Kontakt

Dipl.-Psych. Denise Gramß
Hochschule für angewandtes Management
denise.gramss@fham.de

www.lekaf.de

