



Brücken bauen in der Arbeitswelt

Denise Gramß

Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb)



Forschungsinstitut
Betriebliche Bildung

Spannungsfeld Arbeitswelt



Arbeitswelt

u.a. Technologisierung, Digitalisierung/ KI, neue Arbeitsmethoden, neue Kundenbedürfnisse, neue Anforderungen von Mitarbeitenden

Unternehmen

u.a. Anpassungsfähigkeit gefordert, Flexibilität, neue Vorstellungen von Arbeit, veränderte Unternehmenskultur

Beschäftigte

u.a. Kompetenzbedarfe (nicht nur digital), Selbstorganisation, neue Arbeitsweisen, Lernen als Teil von Arbeit

Neue Arbeitswelt - geringqualifiziert?

„in Bezug auf ihre konkreten beruflichen Tätigkeitsbereiche zu einem bestimmten Zeitpunkt nicht oder nicht mehr über die als notwendig erachteten Kompetenzen verfügen“ (Mohajerzad et al., 2022, S. 569).



- Negative Lernerfahrung
- Nutzen weniger Lernangebote
- Weniger passende Lernangebote verfügbar
- Hohe Abbruchquote

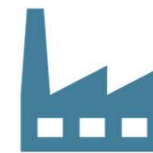
Lernen als Schlüssel



Lernen als zentraler Schlüssel für Kompetenzerwerb
ABER Lernen selbst verändert sich



Lernende müssen zunehmende
selbstverantwortlich lernen



Unternehmen müssen Lernen
neu gestalten

Zum Lernen befähigen



Wie kann individuelles
Lernen gelingen?
Lernkompetenzen stärken



Selbstreflexion

Wie lerne ich am liebsten?

Was motiviert mich?

Was macht mir Freude beim Lernen?

Lernmanagement

Welche Lernziele habe ich?

Wann und wie lerne ich?

Was will ich besser machen?

Lernen neu gestalten – Interesse wecken



Zielgruppenspezifische Lernangebote

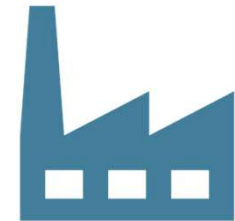
- Niedrigschwellig
- An Arbeits- und Lebenswelt ansetzen, praxisnah
- Kleine Formate (z.B. Brown bag lunch, kleine digitale Lerneinheiten)
- Spielerische Ansätze (z.B. Escape Room, Quiz)
- Interaktive Gestaltung, Feedback aktiv nutzen
- Klare, verständliche Sprache
- Reflektieren anregen, Erfolge verdeutlichen
- Innovative Beteiligungsformate (z.B. Design thinking)



Rahmenbedingungen im Unternehmen

Lernen als Teil der Unternehmenskultur

- Lernzeit
- Lernräume (inkl. technische Ausstattung)
- Vielfältige Lernangebote
- Ausprobieren ermöglichen
- Lerngelegenheiten und Reflexionsräume
- Fehlerkultur
- Lernbegleitung (u.a. Lernkompetenzen stärken)
- Soziales Lernen unterstützen, gemeinsame Veränderungsprozesse



Fazit: Brücken bauen

Lernen ist kein Selbstläufer!

- Hemmschwellen ernstnehmen
- Niedrigschwelliger Einstieg
- Lernen begleiten, unterstützen
- Rahmenbedingungen schaffen

**Erste Schritte zum
„Wiedereinstieg“ ins Lernen bildet
die Brücke zu mehr Qualifizierung**

Danke für Ihre Aufmerksamkeit!



Kontakt:

Denise Gramß

denise.gramss@f-bb.de

Tuchmacherstr. 47, 14482 Potsdam

Quellen

Graf, N., Gramß, D., Heister, Michael. (2016). Gebrauchsanweisung fürs lebenslange Lernen.

Gramß, D., Pillath, P. & Holland-Cunz, A. (2020). Lernen im digitalen Wandel – Ängste abbauen und digitale Kompetenzen von Beschäftigten fördern. In M. Harwardt et al. (Hrsg.), Führen und Managen in der digitalen Transformation: Trends, Best Practices und Herausforderungen (S. 183-199). Wiesbaden: Springer.

Gramß, D. & Pillath, P. (2023). Digitales Lernen ist kein Selbstläufer – individuelle und organisationale Voraussetzungen für digitales Lernen. In M. Harwardt et al. (Hrsg.), Lernen im Zeitalter der Digitalisierung (S. 41-50). Wiesbaden: Springer.

Gramß, D. (2023). Was Unternehmen bei digitalen Lernformaten bedenken sollten. WIRTSCHAFTSPSYCHOLOGIE aktuell, 4, 24–28.

Mohajerzad, H., Fliegner L., & Lacher, S. (2022). Weiterbildung und Geringqualifizierung in der Digitalisierung – Ein Review zu Kontextfaktoren der Weiterbildungsbeteiligung Geringqualifizierter. Zeitschrift für Weiterbildungsforschung, 45, 565–588.