

AG 3: „Arbeit und Betrieb 1“, Mittwoch 26.09.2018

Moderation: Inge Schüßler

1. Vortrag: entfällt

2. Vortrag: Digitalisierung und Kompetenz – Susanne Umbach

- Nutzung digitaler Medien im Alltag ebenso wie in der Arbeitswelt
- Kompetenzbegriff stellt Beschäftigte als Subjekt in den Mittelpunkt mit dynamischer und zeitlicher Komponente
- Wie verändert sich die Arbeitswelt? -> Studien besagen, dass Anforderungen komplexer werden, umfassendes Kompetenzprofil für alle Beschäftigten
 - ➔ Problematik der Studien: Perspektive der Beschäftigten und Wissen über Tätigkeiten und Handlungen (schweigendes Wissen) fehlt, es werden nur Aussagen von ExpertInnen auf der Makroebene herangezogen
- Kompetenz 4.0 braucht ein Wissen von Innen!
- 3-jährige durchgeführte Studie basiert auf dieser Art der Kompetenz, wie kann man diese erheben? „Kompetenzentwicklung und Kompetenzverschiebung in Betrieben durch Digitalisierung“
 - o Welche Veränderungen ergeben sich durch die Digitalisierung?
 - o 6 Betriebsfallstudien, Betriebsbegehungen
 - o Theoretischer Rahmen: sensomotorische und emotionale Elemente von Kompetenz
 - o 3 analytische Ebenen: sinnlich-leiblich, begrifflich-erfahrungsbasiert, systematisch-wissenschaftlich
 - o 1. Fall: Hafenlogistik: Organisation von Hafencontainern, reine Schreibtischarbeit, vermeintlich wenige Anforderungen, aber hohe Konzentration und Verantwortung gefragt
 - o 2. Fall: Instandhaltungslogistik im Verkehr: Umstellung von Papier auf digital, detaillierte Zeitvorgaben, Nebentätigkeiten (Bsp.: Schild putzen, wenn man gerade sowieso dort ist) konnten kaum mehr durchgeführt und abgebildet werden, kein Platz mehr für diese Aufgaben im Alltag, werden erschwert
 - o 3. Fall: Stationärer Einzelhandel: scheinbar automatische Systeme mussten durch Beschäftigte nachjustiert werden, das Selbstverständnis und Wissen der Beschäftigten muss aufwendig in Systeme eingearbeitet werden
 - o Übergreifend: Spannungsverhältnis zwischen System und Beschäftigten, sowohl systematisches als auch Erfahrungswissen wird benötigt
 - o Schlussfolgerungen: Grad der Autonomie und Gestaltung hat hohen Einfluss auf die Kompetenzentwicklung, enge Verzahnung mit Organisationsentwicklung durch partizipative Kompetenzanalyse, die Menschen an der Gestaltung beteiligen
- Diskussion:
 - o Können Beschäftigte absehen welche Kompetenzen sie brauchen? Nein. Entwicklungen vorherzusagen ist sehr schwierig, Qualifikationsniveau differenzieren, wer braucht was auf welcher Ebene?
 - o Leibliche Beziehung zu Technik, wie verändert sich diese? Emotionale Verbindung zu Technik? Können diese persönlichkeitsfördernd sein?
 - o Niedrig qualifiziert Beschäftigte weiterbilden, die sich vielen technischen Automatisierungen gegenüber sehen, wie kann dort Motivation geschaffen werden?
 - o Perspektive der Weiterbildner naiv? Nur Ausschnitt der Wirklichkeit? In Transformationsberatung politische Dimension stärker berücksichtigen und verschiedene Perspektiven betrachten, gegenläufige Argumente zwischen Rationalisierung und wichtigster Komponente „Mensch“ in der Personalentwicklung, Verhältnis zwischen Technik und Mensch, Gestaltungsräume für Erwachsenenbildner wahrnehmen, Menschen lernen auch gerne trotz Notsituationen
 - o Abhängigkeit und Vernetzung von Fehlern in Systemen verbreiten sich schneller, lassen sich schwieriger ausgleichen
 - o Bestimmt uns die Digitalisierung? Digitalisierung kommt nicht über uns, Mensch steht im Vordergrund, Kontrolle bleibt beim Menschen, aber Verlust von

Autonomie (Bsp.: Automatisierte technische Abläufe in Prüfungsamt an Hochschule)? Zu starke Konzentration auf Selbst-/ und Schlüsselkompetenzen (soft skills) statt Fachkompetenzen? Beides wichtig, Prozesswissen als Basis relevant

- Durch Digitalisierung entstehen Freiräume für Weiterbildung
- Als Beratungsinstanz Distanz zu Betrieb und Arbeitsprozessen wahren, um von außen einen Blick aus Vogelperspektive auf Abläufe zu werfen, ermöglicht andere Betrachtung als nur von innen
- Schnittstellenkommunikation/Moderationsfunktion von außen ist relevant
- Industrie 4.0: Thema Automatisierung/Digitalisierung nicht neu, bereits vor 30 Jahren diskutiert, nur Modethema? Ältere Erkenntnisse verwendbar? Neue technische Ebene
- Was macht Digitalisierung mit Lernmethoden? Verschiedene Begrifflichkeiten verkaufen neue innovative Konzepte (Bsp.: Blended Learning, E-Learning, Hyperlearning, flipped classroom), die auf bereits bekannten basieren, nur Details verändert, aber Differenzierung der Begriffe für verschiedene Formate bzw. Zielgruppen benötigt?

3. Vortrag: entfällt