

Panel 4 | E-Learning: Neue Kompetenzen für die Arbeitswelt der Zukunft

Antworten auf die digitale Anforderungsvielfalt: Beteiligungsorientierte Weiterbildung und gezielte Kompetenzförderung

Dr. Thomas Engel & Prof. Dr. Heike Kraußlach (ZeTT)

Enrico Jakusch, Drehtechnik Jakusch GmbH

Sven Mochmann, Bundesagentur für Arbeit/Regionaldirektion Sachsen-Anhalt-Thüringen

Moderation: Agnese Lahr, INQA-Netzwerkbüro

Das Projekt „ZeTT-Zentrum Digitale Transformation Thüringen“ wird im Rahmen der Förderrichtlinie „Zukunftszentren - Unterstützung von KMU, Beschäftigten und Selbständigen bei der Entwicklung und Umsetzung innovativer Gestaltungsansätze zur Bewältigung der digitalen Transformation“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

Weiterer Förderer:

Die Arbeitswelt im Wandel

- Die Auswirkungen der Digitalisierung :
 - Steigende Produkt- und Prozesskomplexität
 - Zunehmender Einsatz neuer Technologien
 - Verkürzte Produkt- Markt- und Technologiezyklen
 - Wandel der Tätigkeiten und Arbeitsaufgaben



Risiken/Anforderungen

- Ergonomisch ungünstige Arbeitshaltung bei
Wartung von Robotern
- Verschiebung körperlicher Belastungen (z.B.
durch vermehrtes Sitzen)
- Psychische Belastung durch mögliche
Leistungsüberwachung
- Diskrepanz zwischen hoher Qualifikation und
geringen Handlungserfordernissen
- Entgrenzung von Arbeit (Work-Life-Balance)



Anforderungsvielfalt und neue Kompetenzen

Neue Kompetenzen

Kompetenz	Beschreibung
Informationskompetenz	Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten für eine bestmögliche Bewältigung der zunehmenden Informationsmenge und -vielfalt.
Medienkompetenz	Fähigkeit digitale Medien zu nutzen, die verschiedenen verschiedenen Aspekte der Medien und Medieninhalte verstehen und diese kritisch zu bewerten.
IT-Kompetenz	Fähigkeit für einen sicheren und eigenständigen Umgang mit Informations- und Kommunikationstechnologien.

Quellen: Lux, Sühl-Strohmenger (2004): Teaching Library in Deutschland; Kommission der Europäischen Gemeinschaften (2007)

Neue Kompetenzen

Kompetenz	Beschreibung
Selbstmanagement	Fähigkeit, die eigene berufliche und persönliche Weiterentwicklung selbstständig zu gestalten
Veränderungskompetenz	Fähigkeit, Kenntnisse und Wissen in veränderten Situationen zielorientiert einsetzen zu können.
Gesundheitskompetenz	Fähigkeit und Bereitschaft zu einem eigenverantwortlichen Gestalten der Lebens- und Arbeitsbedingungen im Hinblick auf die eigene Gesundheit.
Lernkompetenz	Fähigkeit und Bereitschaft eigenständig Informationen und Zusammenhänge zu verstehen.

Quellen: Richter et al. (2018) Die Digitalisierung der Arbeit; Eickholt et al. (2015) Gesundheitskompetenz in Betrieben fördern

E-Learning für den Erwerb der neuen Kompetenzen

- Durch die Digitalisierung kann das Lernen

 zeit- und ortsunabhängig

 individuell

 und bedarfsorientiert

gestaltet werden



E-Learning Konzepte ermöglichen es dem gestiegenen Weiterbildungsbedarf gerecht zu werden und den Erwerb der neuen Kompetenzen zu fördern

Gefragt: E-Learning und Weiterbildung

■ starkes Interesse
 ■ teilweise interessiert
 ■ wenig interessiert
 ■ uns nicht relevant

E-Learning/Weiterbildung



Digitalisierungsstrategien für Unternehmen



Daten-Hardware (Speicherung und Infrastruktur)



Beteiligung von Mitarbeiterinnen an Digitalisierungsprozessen



Change-Management



Datenaufarbeitung und Machine Learning



Veränderungen digitaler stationärer Einzelhandelsprozesse



Datengestützte Logistik im Betrieb (Intralogistik)



Automatisierung, Robotik in der Fertigung



Besonderheiten des E-Learning-Konzeptes

1. **Gemeinsame Erarbeitung** der Themenschwerpunkte des Konzeptes mit den KMU
2. **Partizipation der Beschäftigten** bei der Entwicklung und Gestaltung der Inhalte des Konzeptes
3. Iterativer Prozess der Erprobung, Analyse und Anpassung durch **Feedback der Beschäftigten**

Das Konzept selbst bietet:

- **Flexibles Lernen:**
Zeit, Ort und Dauer können vom Beschäftigten selbst bestimmt werden
- **Individuelles Lernen:**
Lernende bestimmen Lerntempo selbst
- **Modularen Aufbau:**
Ermöglicht Zusammenstellung und Anpassung der Inhalte an individuelle Bedürfnisse

Entwicklung von digitalen Lernmodulen für Beschäftigte in KMU

Vorteile für Unternehmen und Beschäftigte:

- Sensibilisierung für digitales Lernen
- Hohe Skalierbarkeit
- Weniger Abwesenheit durch externe Schulungen
- Senkung von Weiterbildungs- und Fahrtkosten
- Keine Wartezeiten für die Beschäftigten
- Beteiligten KMU entstehen keine zusätzlichen Kosten

Aktuelle Themengebiete:

- Arbeitsschutz
- Ergonomie am Arbeitsplatz
- Persönliche Schutzausrüstung
- Einführung neuer Mitarbeiter
- Abdeckung von Pflichtunterweisungen
- Brandschutz und Verhalten bei Bränden und Unfällen

ZETTFLIX

Original
zeigt



Enrico Jakusch, 22.06.2021





1994 **Gründung** durch M. Jakusch in Saalfeld/Saale

2012 Start **Investitionsprogramm I „Gemeinsam in die Zukunft“**
(Produktionsinfrastruktur, Energiemanagement (Solaranlage, Heizung, Druckluft, Beleuchtung), Rohstoffrecycling)

2016 **Investitionsprogramm II „Digitale Produktion“**

2017 Entwicklung Grundsystem „**NOAH**“
2018 **Einführung** „NOAH“ u.a.
„Produktionsmonitor“, „Digitaler Arbeitsplan“
2020 **Erweiterungen** u.a. ERP, Maschinendatenanalyse, KI Modelle

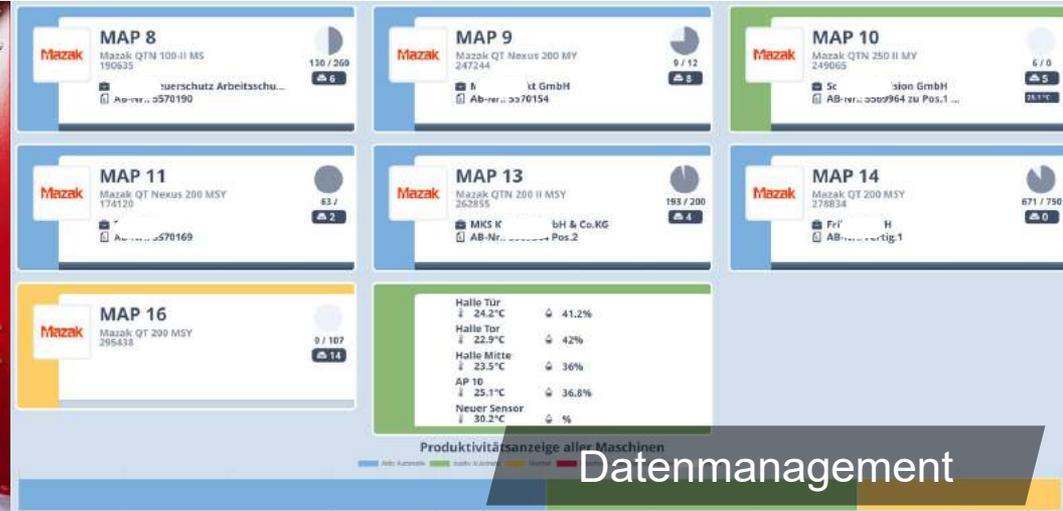
2021 **Investitionsprogramm III „Lebenswerte Arbeit“**

Erfolge
2019 „Digitales Zukunftsunternehmen“
2019 „Großer Preis des Mittelstandes“





Produktionsmanagement



Datenmanagement



Energiemanagement



Personalmanagement



KOOPERATION MIT ZETT

Drehtechnik Jakusch GmbH

Kompetenzvermittlung durch E-Learning - das ZeTT-Projekt bei der Drehtechnik Jakusch GmbH

- 2021: zwei weitere Digitalisierungsmodule abgeschlossen
- Permanente Herausforderungen:
 - Umgang mit Daten
 - Einführung einer eigenen digitalen Lern- und Arbeitsplattform
 - Arbeitsschutz und Gesundheitsprävention als Dauerthemen
- Erste E-Learning-Module:
 - Ergonomie
 - Persönliche Schutzausrüstung
 - Brandschutz und Verhalten bei Bränden und Unfällen
- Erprobungen durchgeführt, positives Feedback der Beschäftigten, Weiterentwicklung für neue Themen



E-Learning-Modul, Quelle: EAH Jena



Feedback-Runde, Quelle: Drehtechnik Jakusch GmbH

Sven Mochmann | 22.06.2021 |

Zweite Arbeitspolitische Jahrestagung im Programm „Zukunftszentren“: „Mit neuen Kompetenzen in die Arbeitswelt von morgen“



Bundesagentur für Arbeit
bringt weiter.

Transformationsprozesse am Arbeitsmarkt fordern uns alle

Herausforderungen am Arbeitsmarkt



Demografischer Wandel



Flexibilisierung und Individualisierung



Transformation

(Struktureller Wandel, Digitalisierung, ...)



Ungleiche Teilhabechancen am Arbeitsmarkt



Folgen der Corona Pandemie

Folgen für Beschäftigte

- Wunsch nach Information, Orientierung und Beratung
- Notwendigkeit von **beruflicher Weiterbildung** nimmt zu um Beschäftigungsfähigkeit und stabile Erwerbsverläufe zu erhalten
- Häufigere **Arbeitsplatzwechsel**

Folgen für Unternehmen

- Wunsch nach Information und Beratung
- Umbrüche (ggf. auch Personalreduzierungen) sind zu gestalten
- Mangel an **Fachkräften** zu befürchten
- Erhalt der **Wettbewerbsfähigkeit** erforderlich

Maßgebliche Akteure am Arbeitsmarkt

- Unternehmen
- Kammern, Verbände
- Gewerkschaften
- Länder und Kommunen
- Regionalentwicklung und Forschung
- Bildungsträger
- Weitere Akteure (BMAS, Fachkräfteallianzen, Weiterbildungsverbände, KI- Zukunftszentren usw.)
- Regionaldirektionen, Agentur für Arbeit / Jobcenter

Notwendigkeit für gemeinsames Handeln

Digitalisierung: Chance oder Risiko?

Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Berufen mit hohem Substituierbarkeitspotenzial, nach Bundesländern

2016, in Prozent

Der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in einem Beruf mit hohem Substituierbarkeitspotenzial (>70 %) liegt ...

- mehr als 2 Prozentpunkte
- maximal 2 Prozentpunkte ... unter dem bundesdeutschen Durchschnitt
- maximal 2 Prozentpunkte
- mehr als 2 Prozentpunkte ... über dem bundesdeutschen Durchschnitt



Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (Stand: 31.12.2016), Dengler/Matthes 2018; eigene Berechnungen.

© IAB

Gesamtzahl der Arbeitsplätze kaum verändert

Gewinn und Verlust an Arbeitsplätzen¹⁾ im Wirtschaft-4.0-Szenario im Vergleich zur QuBe-Basisprojektion, in 1.000

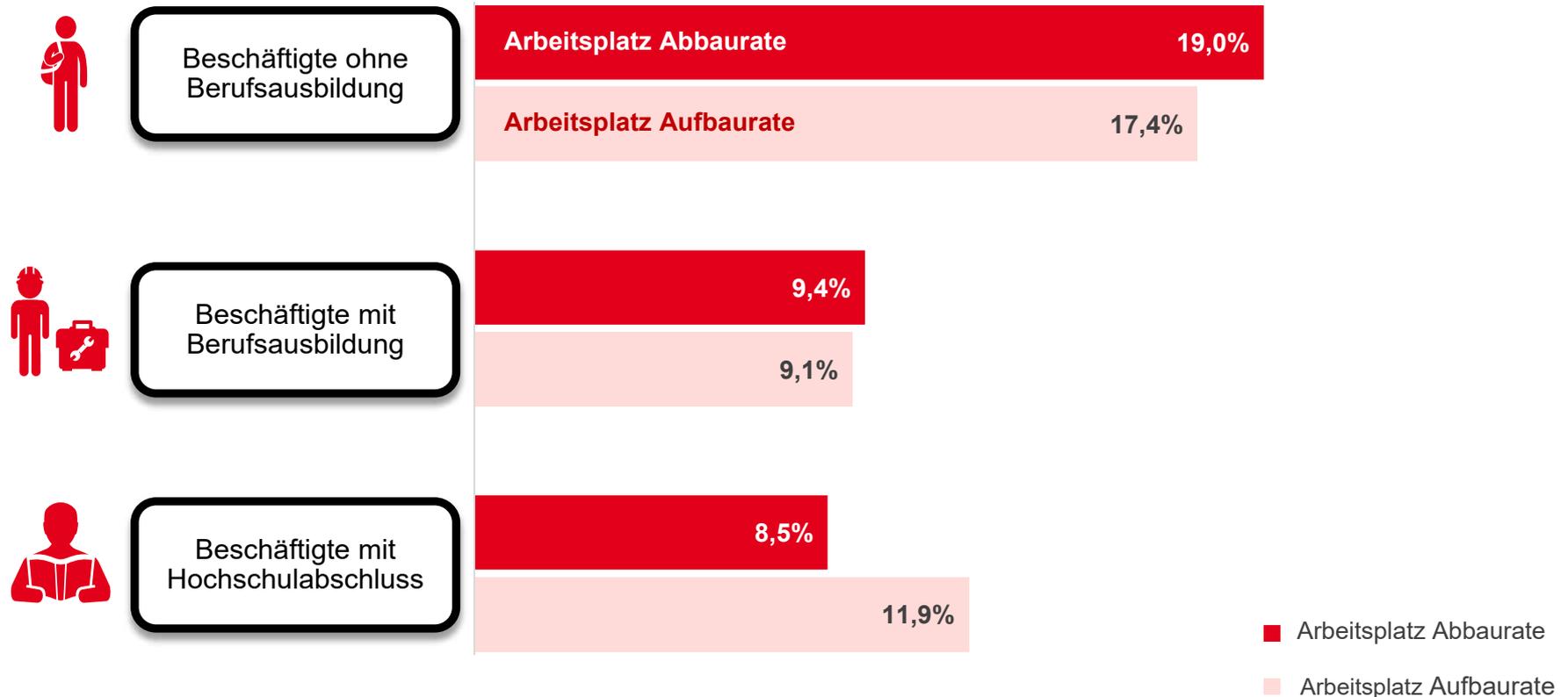


¹⁾ Zahl der Erwerbstätigen im jeweiligen Jahr (in 63 Wirtschaftszweigen, 50 Berufsfeldern, 4 Anforderungsniveaus).

Quellen: Schorket al. 2018, job-futuromat.iab.de

- ▶ Durch die Digitalisierung können Jobs wegfallen, sich verändern oder neu entstehen. Prognosen des IAB gehen davon aus, dass sich der Gewinn und Verlust von Arbeitsplätzen bis 2035 ungefähr die Waage hält.
- ▶ Bundesweit liegt der Anteil der Berufe mit einem hohem Substituierungspotenzial (>70 %) bei 25,2 %.
- ▶ Sachsen-Anhalt leicht unter, Thüringen deutlich über Bundesniveau

Arbeitsplatzverluste betreffen vor allem Arbeitsplätze mit geringem Qualifikationsprofil



Viele neue Arbeitsplätze entstehen eher für hochqualifizierte Beschäftigte

Stärkung der persönlichen Kompetenzen von zentraler Bedeutung

Schlüsselkompetenzen der Zukunft

Eigenständige Wissensaneignung

Designer-Mentalität

Breites Fachwissen

Lösungsorientiertes Denken

Eigenverantwortung

Kreatives Denken

Soziale Intelligenz

Methodenkompetenz

Bereitschaft für lebenslanges Lernen

Fremdsprachen-Kenntnisse

Wissen weitergeben

Digitales Know-how

Interkulturelle Kompetenz

Online-Teamfähigkeit

Traditionelle Formen beruflicher Bildung

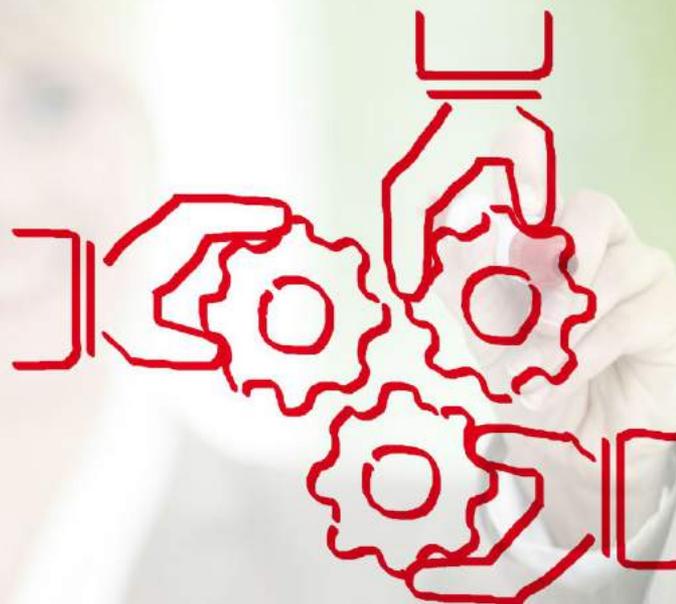


Neue Formen beruflicher Bildung



Die schulische und berufliche Bildung muss an eine neue Arbeitswelt angepasst werden

Welche Unterstützungen bieten die Agenturen für Arbeit?



Wir beraten unsere Kundinnen und Kunden ein „Leben lang“!

Vor dem Erwerbsleben

Weg in Ausbildung / Studium

Mehr Beratung
in der SEK I



Mehr Beratung
in der SEK II



Weg in den ersten Beruf

Beratung in der
Berufsschule



Beratung in der
Hochschule



Im Erwerbsleben

Weg durch das Erwerbsleben



Beratung von
Arbeitslosen

teilweise Beratung
von Beschäftigten



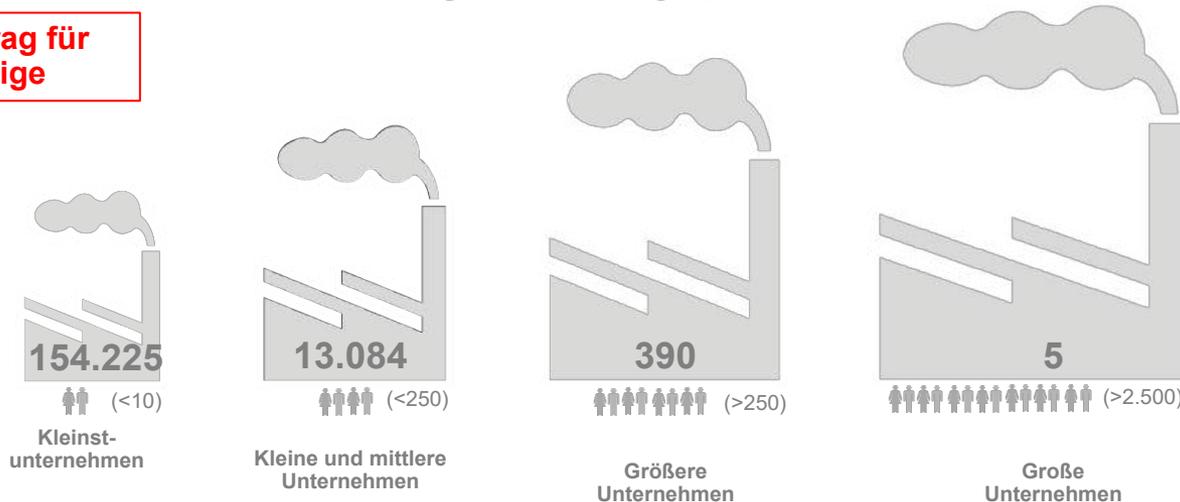
Lebensbegleitende berufliche Beratung

Qualifizierung und Förderung - Je kleiner der Betrieb, desto größer die Förderung

Maximale Zuschüsse der Weiterbildungsförderung (§ 82 SGB III)

NEU: Sammelantrag für mehrere Beschäftigte

Anzahl Betriebe nach Betriebsgrößen



Weiterbildungskosten (bis zu ...)

100 %

50 %^{*1}

25 %

15 %

Arbeitsentgeltzuschuss während der Weiterbildung (bis zu ...)

75 %

50 %

25 %

25 %

Achtung: Während des Bezuges von Kug ist die Gewährung des Arbeitsentgeltzuschusses ausgeschlossen (Doppelförderungsverbot)!

^{*1} - bis zu 100 % bei Beschäftigten ab 45 Jahre oder Schwerbehinderte) in Betrieben mit mindestens zehn und weniger als 250 Beschäftigten

^{*2} - **+ 5% bei Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen mit Qualifizierungselementen**

^{*3} - **+10% bei mind.1/5 Beschäftigte mit Qualifizierungsbedarf, bei KMU 1/10**

bei abschlussorientierten Weiterbildungen von geringqualifizierten AN (§ 81 Abs. 2 i.V.m. § 82 SGB III) gilt:

→ Weiterbildungskosten immer zu **100 %**

→ Arbeitsentgeltzuschuss bis zu **100 %**

WEITER.BILDUNG!
#QUALIFIZIERUNGSOFFENSIVE

So geht's zu Ihrer - **WEITER.BILDUNG** – Ansprechpartner für Unternehmen



Haben Sie Interesse an einer Beratung zur
Weiterbildungsförderung Ihrer Beschäftigten? Dann nehmen Sie
Kontakt zu uns auf:



- ✓ Ihr persönlicher Ansprechpartner im **Arbeitgeber-Service in Ihrer Agentur für Arbeit vor Ort**
- ✓ **Arbeitgeber-Hotline 0800 4 5555 20** (gebührenfrei)
- ✓ **Informationsportal**
<https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen>

Einen Überblick über sämtliche
Fördermöglichkeiten für die Beschäftigtenqualifizierung in Thüringen
finden Sie in der **Förderübersicht**.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Das Projekt „ZeTT-Zentrum Digitale Transformation Thüringen“ wird im Rahmen der Förderrichtlinie „Zukunftszentren - Unterstützung von KMU, Beschäftigten und Selbständigen bei der Entwicklung und Umsetzung innovativer Gestaltungsansätze zur Bewältigung der digitalen Transformation“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

Weiterer Förderer: