

Innovative betriebliche Weiterbildungsansätze und Grenzen der Digitalisierung am Beispiel der Hafenwirtschaft



eQualification, 25.-26.02.2019, World Conference Center Bonn

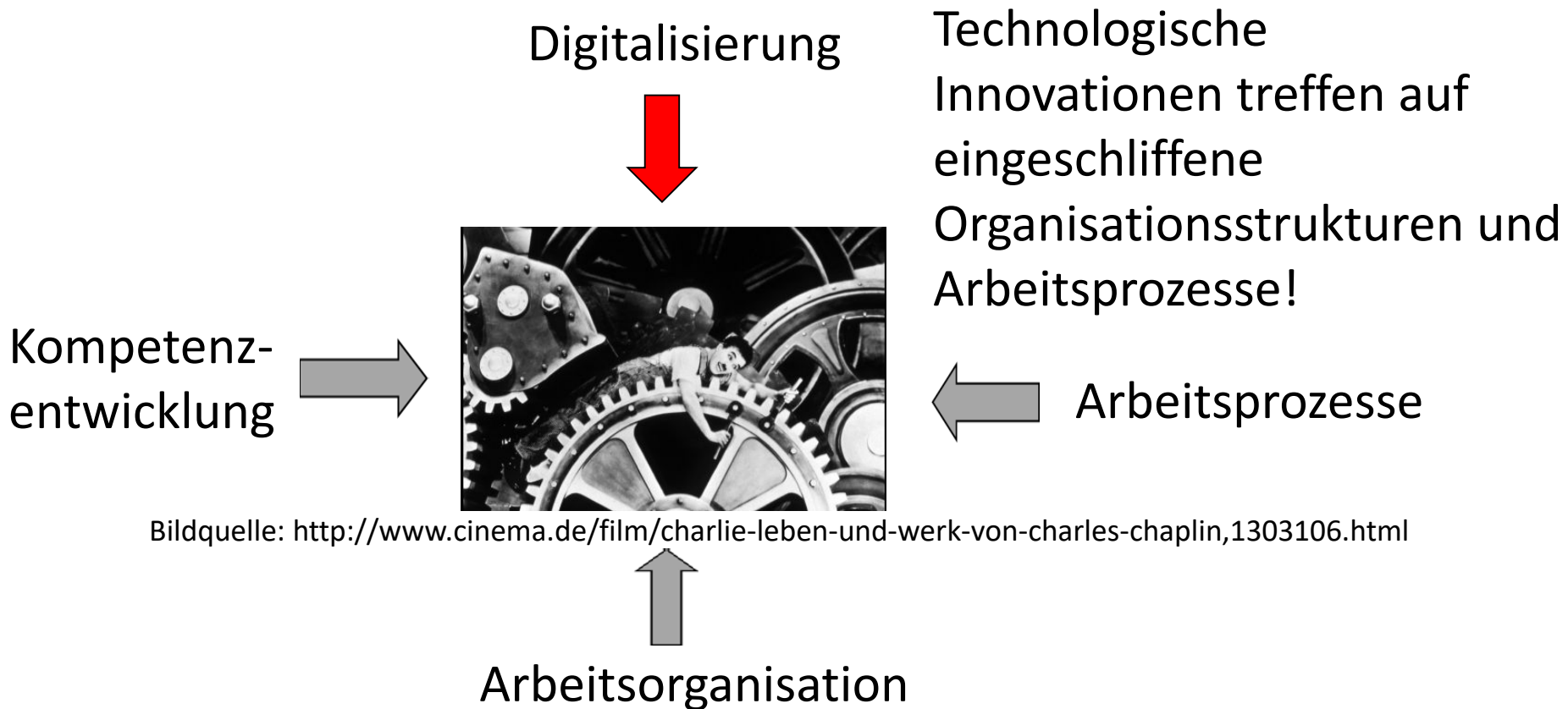
Gliederung

1. Digitalisierung und Kompetenzbedarfe
2. Herausforderungen für die betriebliche Bildungsarbeit
3. Diskussion in World Cafés

„Der Mensch kann
Industrie 4.0“
(Pfeiffer/Suphan 2015)

„Industrie 4.0 scheitert
am Menschen“
(Wirtschaftswoche v.
3.03.2015)

1. Digitalisierung und Kompetenzbedarfe



Mehrheit der mittelständischen Unternehmen betrachtet Digitalisierung als Technologieprojekt und nicht als ein Change-Projekt!

Digitalisierung und Automatisierung hafenwirtschaftlicher Prozesse

- 1960er Jahre: Einführung des Containers
- 1993: Delta/Sea-Terminal Rotterdam, weltweit erstes (teil-) automatisiertes Terminal mit automatisierten Transportfahrzeugen (AGV)
- 2002: Containerterminal Altenwerder
- 2014/15: automatisierter Containerterminal neuer Rotterdamer Hafenteil Maasvlakte2
- Einbau von Sensoren, um Verschleiß von Kranseilen, Zustand von Seilführung und Seilrollen zu überwachen
- Papierlose Seefahrt / „e-navigation“
- Frachtbuchungen über Plattformen
- Gegenwärtig: Vernetzung in der maritimen Lieferkette („electronic handshake“)
- Dienstleistungsorientierung der Häfen
- Autonome Schiffe
- Hyper-Loop

Smart Shipping

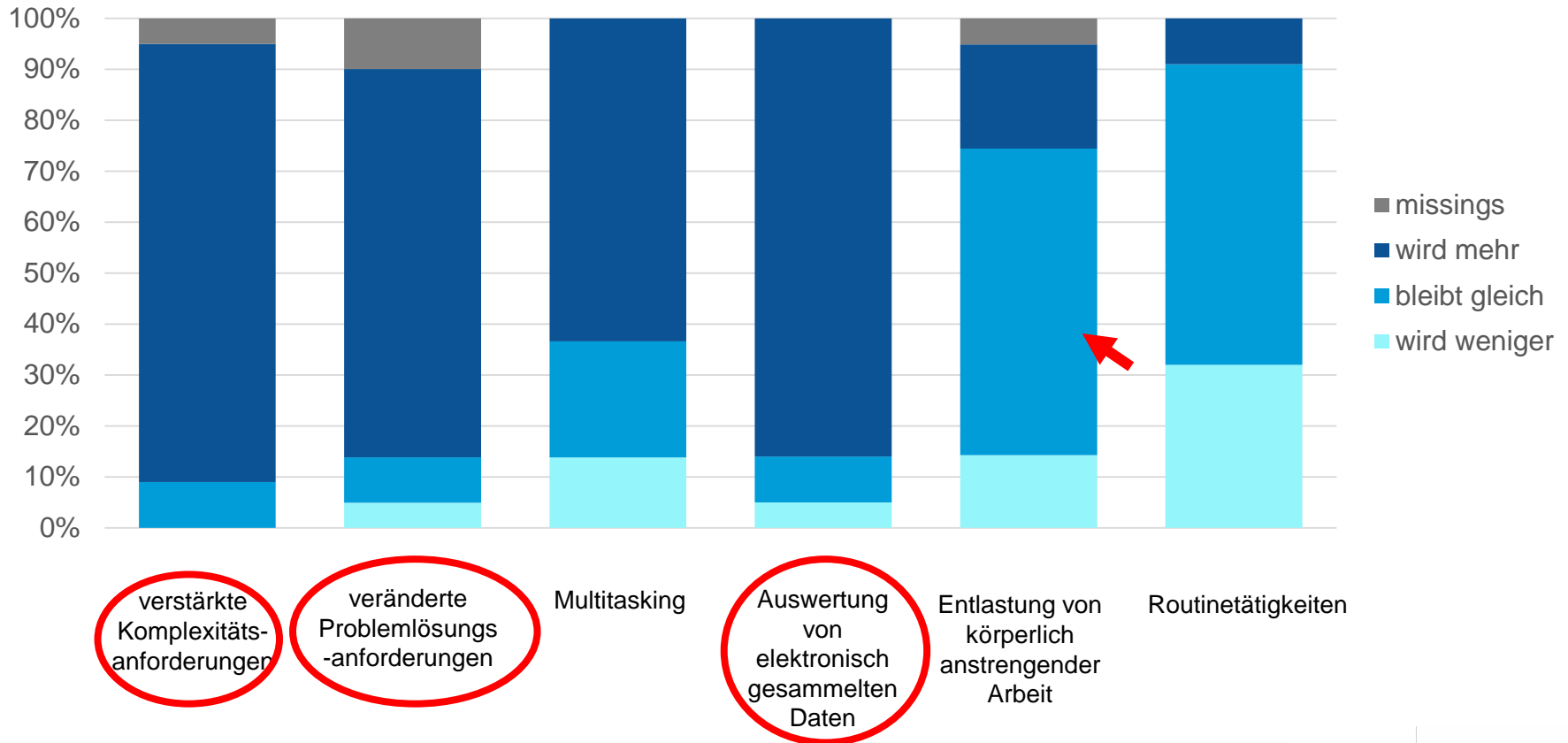
**Digitaler Hafen
Maritime Lieferkette**

Grenzen der Digitalisierung

- Störungen, nicht planbare Kontextbedingungen (u.a. Wetter, nicht kompatible Systeme (Hafen / Schiff)
 - situatives und flexibles Erfahrungswissen notwendig, um auf variierende Gegebenheiten reagieren zu können
 - „*Es ist mehr Planung notwendig, es muss mehr vorher entschieden werden als während der Ausführung*“
- Herstellung von Vertrauen in digitalisierten Informationsflüssen
 - betriebliche und soziale Einbettung
- Internationalität / Interkulturalität

Zukünftige Kompetenzanforderungen (1)

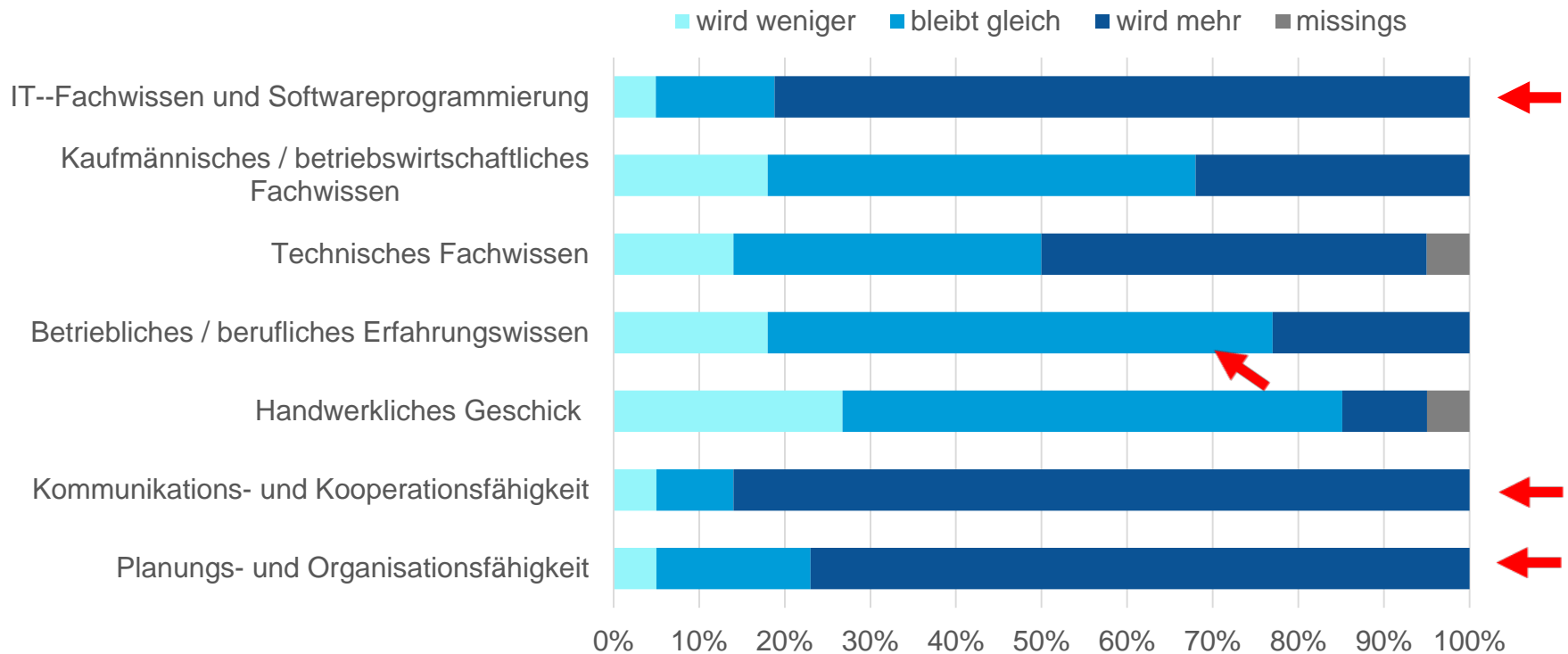
Geschätzte Veränderung von Zeitanteilen spezieller Anforderungen



Zukünftige Kompetenzanforderungen (2)

Neben IT-Wissen werden soziale Kompetenzen sowie Planungsfähigkeit in den nächsten fünf bis zehn Jahren an Bedeutung gewinnen

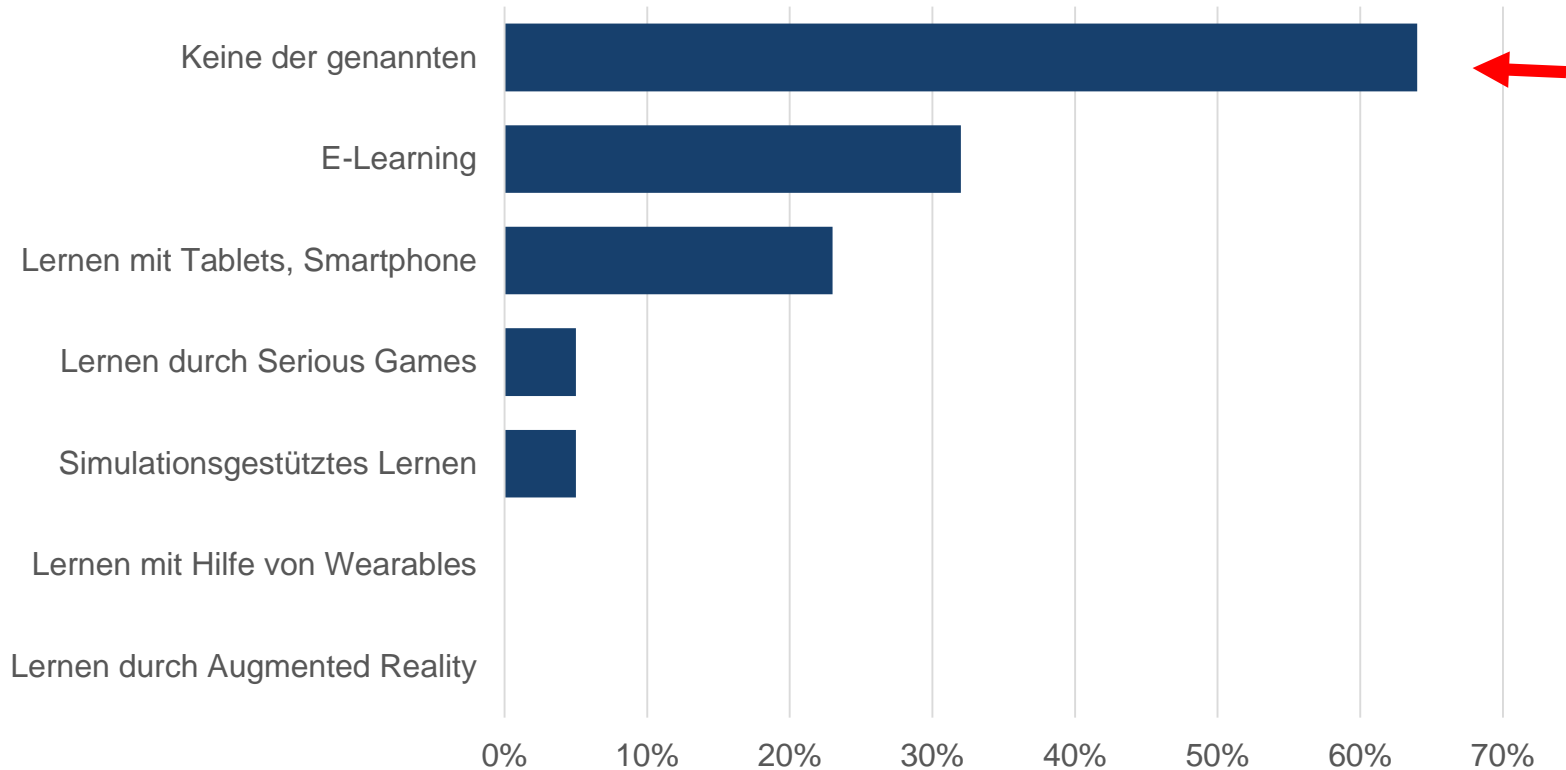
Geschätzte Veränderung von Kompetenzanforderungen



2. Herausforderungen für die betriebliche Bildungsarbeit

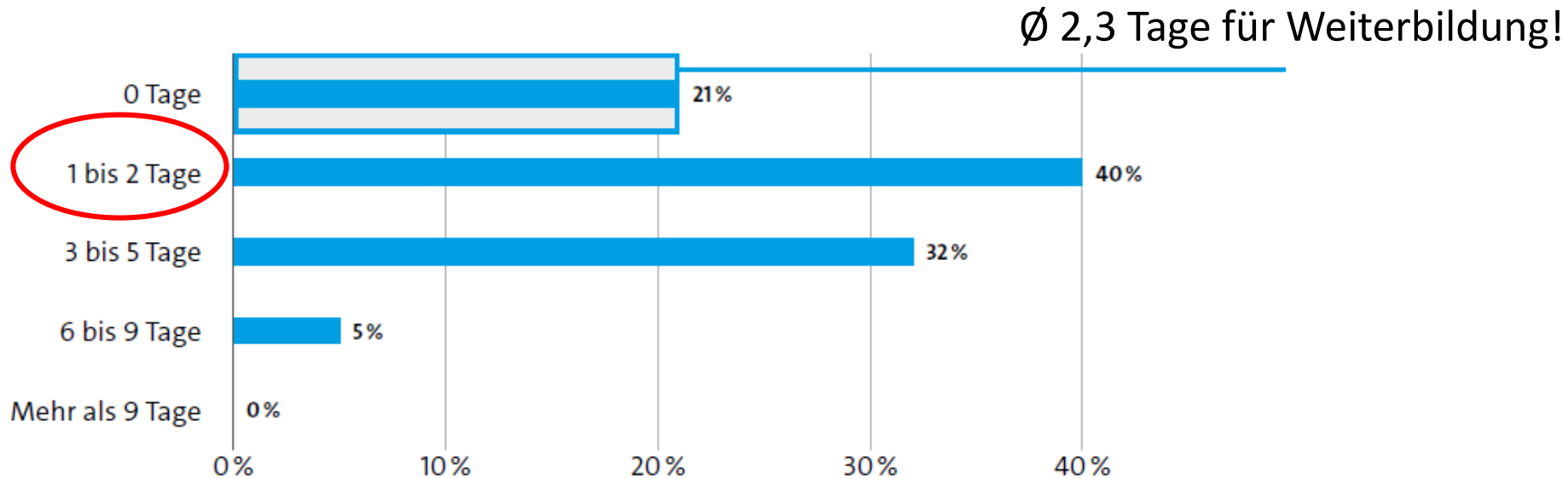
Mediengestützte betriebliche Weiterbildung

Genutzte Lernformen für die Qualifizierung



 Über zwei Drittel der Unternehmen nutzen keine mediengestützte Weiterbildung!

(Keine?) Zeit für Weiterbildung



Basis: Alle befragten Unternehmen (n = 504) | Quelle: Bitkom Research

(Bitkom 2018, 14)

jedes fünfte Unternehmen bietet keine Weiterbildung an!


Notwendigkeit der Gestaltung

„Lernen in der Arbeit und informelles Lernen sind nicht per se qualifizierend und persönlichkeitsfördernd“ (Dehnbostel 2009, 212). Dies hängt in hohem Maße von der Arbeitsorganisation und den Arbeitsbedingungen sowie Arbeitsaufgaben ab.



Herausforderungen für die betriebliche Bildungsarbeit

- Weiterbildung: Anpassungsinstrument und Reparaturfunktion?
- Outsourcing des Lernens an die Beschäftigten

 Betriebliche Bildungsarbeit: Verzahnung von
Kompetenzentwicklung und Personalentwicklung

Wie kann eine arbeitsprozessintegrierte Kompetenzentwicklung so gestaltet werden, dass sie soziale, technische und organisatorische Innovationen befördert?

- Frage nach der sozialen und betrieblichen Einbettung digitaler Technologien
- Prüfung neuer Formen informellen Lernens, Feedback u.ä. in digitalisierten Arbeitswelten

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Dr. Daniela Ahrens
dahrens@uni-bremen.de

World Café:

Tisch 1: Welche Anforderungen stellen sich einer innovativen Weiterbildung?

Tisch 2: Welche neuen Technologien prägen heute und zukünftig Ihre Geschäftsprozesse?

Tisch 3: In welchen Tätigkeitsfeldern bleibt der Mensch unverzichtbar?

- Bertelsmann Stiftung (2018): Zukunft der Arbeit in deutschen KMU. Werkstattbericht. Gütersloh
- Dehnbostel, P. (2009): Kompetenzentwicklung in der betrieblichen Weiterbildung als Konvergenz von Bildung und Ökonomie? In: A. Bolder und R. Dobischat (Hrsg.): Eigen-Sinn und Widerstand. Kritische Beiträge zum Kompetenzentwicklungsdiskurs. Wiesbaden 2009, S. 207-219
- Gruber, H. et al. (2003): Wie tragfähig ist das Konzept des selbstgesteuerten Lernens in der beruflichen Ausbildung? Forschungsbericht Nr. 8, Universität Regensburg
- Bauer, W./Hofmann, J. (2018): Arbeit, IT und Digitalisierung. In: Hofmann, J. (Hrsg.): Arbeit 4.0 – Digitalisierung, IT und Arbeit. Wiesbaden, 1-16