

Impulse für Arbeit, Bildung, Gesundheit, Lebensqualität

10,- Euro | ISSN 2198-9273

1 | 2021

transfær

Arbeit der Zukunft – Bildung der Zukunft

Die Deutsche Angestellten-Akademie, DAA Westfalen



Bildung schafft Zukunft.



Arbeit der Zukunft – Bildung der Zukunft

Die Deutsche Angestellten-Akademie, DAA Westfalen

Bildung 4.0

3 Perspektiven und Visionen der DAA Westfalen

- 4 Forschung und Entwicklung – Der Think-Tank der DAA Westfalen
- 4 Web, Print und live – Die Abteilung Marketing und Vertrieb
- 5 DAA Business – Bildung und Beratung für Unternehmen
- 6 Am Anfang steht der Inhalt – Contententwicklung für hybride Lernsysteme
- 7 Methodik und Didaktik 4.0 – Das Handwerkszeug der Bildung in digitalen Zeiten

Von Augmented Reality bis Zukunft der Arbeit

8 Aktuelle Themen der DAA Westfalen

- 9 Bildung für Demokratie – Umgang mit Informationen in den digitalen Medien
- 10 Distance Learning – Die Notlösung mit Zukunftspotenzial
- 11 Dystopie, Utopie oder bereits Realität? Künstliche Intelligenz in Arbeit und Bildung
- 11 Nicht nur für Gamer – Extended Reality in der Bildung
- 12 DAA goes green – Umweltverantwortung als Handlungsfeld und Bildungsaufgabe
- 12 Für ein langes, gesundes Arbeitsleben – BGM und Weiterbildung
- 13 Homeoffice – Die pandemische Revolution der Arbeitswelt

Veränderungen begleiten

14 Bildungs- und Beratungsprodukte

- 15 Wissen aufbauen – Informationsmedien und Publikationen
- 16 DOSIMIRROR – Der persönliche Stresscoach
- 17 Beratungsangebot „SCOUT“ – Full-Service für Betriebe und Beschäftigte
- 18 DIKOMP – Die App zur Diagnose digitaler Kompetenzen
- 19 „Remote Counseling and Guidance“ – Die App für Klient*innen

Forschungs- und Entwicklungsprojekte

20 Aus dem Labor in die Praxis

- 21 KIAM – Kompetenzzentrum Künstliche Intelligenz in der Arbeitswelt
- 21 DIKOMP – Digitale Kompetenzen in Telemedizin und E-Health
- 22 DIPA|Q – Maßgeschneiderte Qualifizierung für Digitalisierung
- 23 BalanceGuard – Assistenzsystem für ganzheitliches Stressmonitoring und gesunde Arbeit
- 23 RespectWork – Förderung des Respekts in der Dienstleistungsarbeit
- 24 Pflege-Prävention 4.0 – Gesunde Arbeit in der Altenpflege
- 25 Expertenkreis „Individualisierte und präventive Arbeitsgestaltung“
- 25 üBGM – Überbetriebliches Gesundheitsmanagement im Einzelhandel
- 26 KoWeP – Kompetenzkommunikation und Wertschätzung in der Pflege

Veränderungsmanagement in der DAA Westfalen

27 Kein Sprint, aber auch kein Spaziergang



Impressum

transfær – Arbeit der Zukunft – Bildung der Zukunft
 Die Deutsche Angestellten-Akademie, DAA Westfalen
 8. Jahrgang 2021 – ISSN 2198-9273
 Erscheinungsort Essen
 Verlag: GMF/Gathmann Michaelis und Freunde
 Kommunikationsdesign
 v.i.S.d.P.: Andre Michaelis

Lektorat: Sabine Schollas
 Druck: print24.de,
 Layout: Q3 design GbR, Dortmund
 Bezugsadresse/Kontakt:
 Zeitschrift präview c/o GMF
 Rosastraße 36, 45130 Essen
 https://gmf-design.de, sk@gmf-design.de

Abbildungen: DAA/IZF (S. 3); stock.adobe.com: Quardia Inc. (Titel o.), 3dkombinat (Titel r. Mitte), Andrey Popov (Titel l.), andreaobzerova (Titel r.u., S. 8), Sflor Cracho (S. 2, S. 10, S. 28), WDnet Studio (S.5), metamorworks (S. 13), your123 (S. 20, S. 28) Fotolia.com: Rawpixel (S. 2), Natee Meeplan (S. 2, S. 19, S. 28), Jacob Lund (S. 2, S. 9, S. 14, S. 26, S. 28), Chalyawat (S. 2, S. 27), Robert Kneschke (S. 5), ND3000 (S. 6), agenturfotografien (S. 10, o., S. 28), Antoniogullem (S. 16), adempcerem (S. 17), pressmaster (S. 22, S. 28), Halfpoint (S. 24)



Jörg Schlüpmann

„Die DAA betrachtet Innovation als Herausforderung, ihre Dienstleistungen den Bedarfen der Kundinnen und Kunden entsprechend zu entwickeln und anzupassen sowie neue Geschäftsfelder zu entwickeln. Sie versteht ihre Rolle dabei als kompetenter Dienstleister an der Schnittstelle zum Arbeitsmarkt, der veränderte oder neue Anforderungsprofile erkennt, daraus fachlich fundierte und didaktisch reflektierte Konzepte entwickelt, die zur Realisierung innovativer Konzepte erforderlichen personellen, sachlichen und organisatorischen Ressourcen bündelt und gezielt einsetzt.“

Auszug aus dem Leitbild der DAA Deutsche Angestellten-Akademie GmbH

Bildung 4.0 Perspektiven und Visionen der DAA Westfalen

Die Erreichung der Ziele, die im Leitbild der DAA verankert sind, ist eine hochdynamische Aufgabe, denn die Veränderungsprozesse in der Gesellschaft und der Arbeitswelt stellen immer neue Herausforderungen an die Kompetenzen der Menschen und damit auch an die Weiterbildung.

Ein zukunftsgerichtetes Bildungsunternehmen, zudem eines, das wie die DAA dem Gemeinwohl verpflichtet ist, muss daher versuchen, möglichst frühzeitig Veränderungen zu antizipieren und adäquate Bildungsangebote und -formate für die aktuellen und noch kommenden Transformationsprozesse in Arbeitswelt und Gesellschaft zu erarbeiten.

Die DAA Westfalen stellt sich dieser Aufgabe und wird sich in den nächsten Jahren in vielen Bereichen „erneuern“. Mit der vorliegenden Ausgabe der Zeitschrift transfær möchten wir Ihnen unsere Ideen für diesen Weg zur „Bildungsdienstleistung 4.0“ vorstellen:

æ unsere neuen Abteilungen, die dazu beitragen, dass wir uns als Organisation kompetent für die Zukunft aufstellen,

æ die Themen und Technologien, die uns derzeit umtreiben und die vielleicht unser Alltag von morgen sind,

æ die Forschungs- und Entwicklungsprojekte, die wir in Zusammenarbeit mit Wissenschaft, Sozialpartnern, Politik und Unternehmen durchführen,

æ die konkreten innovativen Produkte, die den Übergang von der Idee bis in den Markt bereits geschafft haben.

Wir möchten mit dieser „Bestandsaufnahme“ zeigen, dass wir mehr als nur bloße Programmatik zu bieten haben: Wir als DAA Westfalen sind mitten in einem eigenen Transformationsprozess, der uns noch einige Jahre beschäftigen wird.

Aber bitte keine Missverständnisse: Die Konzentration auf „das Neue“ in dieser Zeitschrift soll nicht verdecken, dass wir auf unseren Kernmärkten noch immer höchst erfolgreich sind und klassische Bildungsmaßnahmen auch in Zukunft ein wichtiges Standbein der DAA Westfalen sein werden, auf das wir uns inhaltlich und wirtschaftlich verlassen können.

Wir möchten nicht das Alte durch das Neue ersetzen, sondern das Bewährte um das Innovative ergänzen, um selbst genau das zu tun, was wir unseren Kund*innen immer raten: Wir bereiten uns aktiv auf die Zukunft vor und versuchen, sie heute zu gestalten, damit wir im Markt von morgen erfolgreich bleiben können.

In diesem Sinne wünsche ich Ihnen viel Vergnügen bei der Lektüre dieser Zeitschrift und freue mich auf Diskussionsprozesse, die sich vielleicht daraus ergeben.



Bildung schafft Zukunft.

Jörg Schlüpmann
 Leiter des Zweigstellenverbands Westfalen der DAA Deutsche Angestellten-Akademie GmbH

Forschung und Entwicklung Der Think-Tank der DAA Westfalen

Eine möglichst genaue Vorstellung über die Bedingungen der zukünftigen Arbeits- und Lebenswelt ist die wichtigste Orientierungsgröße für die Entwicklung von Bildungsmaßnahmen und -angeboten. Nur wenn man weiß, welchen Anforderungen die Kund*innen in der Zukunft begegnen werden, kann man als Bildungsunternehmen entsprechende zielgerichtet Angebote entwickeln.

Dabei ist es von immensem Vorteil, so früh wie möglich fundierte Prognosen darüber aufzustellen, wie die Arbeits- und Lebenswelt der Zukunft aussehen kann, denn dann verfügt man über genügend Zeit, die notwendigen Bildungsangebote zu entwickeln, und ist bereits am Start, wenn die konkrete Nachfrage entsteht. Daher hat die DAA Westfalen die Abteilung Forschung und Entwicklung (FuE) eingerichtet. Sie hat den Auftrag, die wichtigen Trends der Zu-

kunft zu identifizieren und zukunftsfähige Bildungs- und Beratungsangebote zu entwickeln. Die Abteilung Forschung und Entwicklung führt gemeinsam mit Partner*innen aus Wissenschaft und Praxis eigene Projekte in verschiedenen Branchen und zu vielfältigen Fragestellungen in Arbeitswelt und Gesellschaft durch. Die aktuellen Projekte und bereits entwickelten Produkte werden in diesem Heft vorgestellt.

Die Gesamtschau zeigt, dass es (natürlich) einen FuE-Schwerpunkt im Bereich der Digitalisierung gibt, die Themen aber auch sehr breit aufgestellt sind: Pflege, Gesundheit, Respekt, KI, Partizipation, Humanisierung, Beratung, Coaching, Medieneinsatz. Dies kommt nicht von ungefähr, denn die Breite der FuE-Themen repräsentiert die aktuellen und zukünftigen Handlungsfelder und Märkte der DAA Westfalen.

Web, Print und live Die Abteilung Marketing und Vertrieb

Als universelle Ansprechpartnerin für den öffentlichen Auftritt der DAA Westfalen unterstützt die Abteilung Marketing und Vertrieb zunächst intern bei der inhaltlichen und grafischen Gestaltung von Werbematerialien, ganz individuell auf die Produkte und Anlässe zugeschnitten. Hierbei kooperiert sie eng mit der Konzernzentrale in Hamburg. Insbesondere seit der Einführung der neuen Corporate Identity werden in reger Zusammenarbeit mit Kolleg*innen Flyer, Infoblätter, Begrüßungsmappen etc. aktualisiert, um den Kund*innen und Kostenträgern einen modernen Eindruck der Produkte und des Zweigstellenverbundes zu präsentieren. Aber auch die Konzeption, Vorbereitung und Organisation von Messen und Veranstaltungen stehen im Zentrum der Dienstleistung.

Ein wesentliches Instrument des Marketings ist natürlich auch die Gestaltung der Webseiten: Neben der Erstellung und Pflege der Seiten der einzelnen Zweigstellen und Schulen sowie der Abteilung „Forschung und Entwicklung“ wird aktuell daran gearbeitet, auch im Netz das Näherücken der verschiedenen Standorte zu ermöglichen, u.a. durch den Relaunch des Webauftritts auf daa-westfalen.de. Ziel ist es dabei, den Webauftritt näher an den Bedarfen der (potenziellen) Kund*innen auszurichten und zu-

Die Abteilung Forschung und Entwicklung ist dabei direkt der Leitung des Zweigstellenverbunds unterstellt. Hierdurch wird sichergestellt, dass Ideen und Ergebnisse schnell und unmittelbar in die strategische Planung einfließen können. So hat die Abteilung Forschung und Entwicklung eine wichtige und zentrale Orientierungsfunktion für neue Angebote und Dienstleistungen.

Forschung und Entwicklung bedeutet nicht immer Innovation und Erfolg. Manchmal ist man einfach nur zu früh mit seinen Ideen, manchmal verrennt man sich; das ist das Schicksal jeder FuE-Abteilung. Dennoch ist ein Schritthalten mit dem gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Wandel ohne eine auf die Zukunft gerichtete FuE kaum möglich – das ist bei einem Bildungsdienstleister nicht anders als bei einem Automobilhersteller.

dem die Pflege der Inhalte zu standardisieren und zu verschlanken.

Die immer wichtiger werdenden sozialen Medien bespielt die DAA Westfalen auf Facebook, Instagram und Twitter und informiert dort aktive und potenzielle Kund*innen, Kooperationspartner*innen und die Kolleg*innen über die Produkte, über erfolgreiche Teilnahmeabschlüsse oder auch über das alltägliche Geschehen in der DAA. Auf Twitter werden schwerpunktmäßig Informationen über die Forschungs- und Entwicklungs- sowie Arbeitsmarktprojekte vorgestellt, auf Facebook und Instagram werden neben Eindrücken aus dem DAA-Alltag auch z.B. Stellenangebote und Meldungen aus der Zentrale veröffentlicht. Über Tools wie LinkedIn und XING werden das Personalrecruiting intensiviert und B2B-Kontakte geknüpft.

Das Marketing als zentrale Kommunikationschnittstelle ist damit innerhalb der Abteilung „Marketing und Vertrieb“ eingerichtet und kann durch den Input aller Akteur*innen der DAA wachsen. Auch viele Vertriebsfunktionen sind damit bereits abgebildet; die persönliche Ansprache der Kund*innen und die aktive Vermarktung unserer Produkte und Dienstleistungen für neue Zielgruppen ist jedoch eine Entwicklungsaufgabe der nächsten Jahre.



DAA Business Bildung und Beratung für Unternehmen

Die DAA ist ein kompetentes und erfolgreiches Bildungsunternehmen mit Schwerpunkten in der Arbeitsmarktpolitik und fachschulischer Bildung. Die Hauptkund*innen der Aus- und Weiterbildungsangebote sind öffentlich geförderte Personen, die Auftraggeber*innen vor allem Arbeits- und Jobagenturen, Ministerien und andere öffentliche Institutionen.

Die Bildungs- und Beratungsangebote der DAA sind aber auch attraktiv für Unternehmen und deren Beschäftigte, denn Ausbildungsinhalte moderner Berufe decken sich oft eins zu eins mit den Weiterbildungsbedarfen der Facharbeiter*innen in den Betrieben. Schulungen zu extrafunktionalen Kompetenzen für besondere Zielgruppen (Selbstmanagement, Teamfähigkeit, Kommunikation, ...) sind in nahezu identischer Form auch für Beschäftigte und Führungskräfte interessant. Die Liste ist endlos fortführbar, denn Bildungsinhalte sind in vielen Bereich universell.

Die Darbietungsform der Inhalte und die Ansprache der Kund*innen ist aber hochgradig zielgruppenabhängig: Unternehmen sind eine vollkommen andere Klientel als öffentliche Träger. Diese potenzielle Kundengruppe soll nun verstärkt durch eine eigene, neu gegründete Abteilung „DAA Business“ angesprochen werden. Die Aufgabe der DAA Business ist das Angebot von Bildungs- und Beratungsdienstleistungen für Unternehmen auf der Basis der Kompetenzen und der Produkte des „DAA-Tagesgeschäfts“, die hinsichtlich Lernort, Methodik, Umfang und Dauer auf die konkreten betrieblichen Belange zugeschnitten werden.

Dabei arbeitet DAA Business Hand in Hand mit den Abteilungen Forschung und Entwicklung sowie Marketing und Vertrieb und bildet ein Entwicklungs- und Vermarktungsdreieck.

- æ Die FuE-Abteilung entwirft in ihren Projekten Bildungs- und Beratungsprodukte, die bereits in der Entwicklungsphase eng mit DAA Business abgestimmt werden. DAA Business erprobt die Produkte und setzt sie in den Bildungs- und Beratungsprojekten mit den Kundenunternehmen ein.
- æ Marketing und Vertrieb und FuE stehen in engem Dialog bei der Marktbeobachtung und der Gestaltung der Produkte. Aus den Themen, die im Marketing als relevant für die Zielgruppen identifiziert wurden, entwickelt die FuE-Abteilung Projekte und Produkte. Das Marketing wiederum gestaltet die Ergebnisse in einer für die Kund*innen ansprechenden Form.
- æ DAA Business und Marketing und Vertrieb arbeiten bei der Bedarfsermittlung und der Vermarktung zusammen: Aus der Arbeit mit den Unternehmen einerseits und den Marktabschätzungen der Zukunft durch das Marketing werden die konkreten Bildungs- und Beratungsbedarfe für die Zielgruppen abgeleitet und in entsprechende Vermarktungsstrategien übersetzt.



DAA Business ist so der „Missing Link“ bei der Aufschließung neuer Zielgruppen wie auch bei der Vermarktung bestehender Kompetenzen und Produkte und eine notwendige B2B-Geschäftseinheit, um Qualifizierungs- und Entwicklungsangebote dort zu realisieren, wo sie zunehmend benötigt werden. In Zeiten (partiellen) Fachkräftemangels und hohem digitalgetriebenem Veränderungsdruck kommt der Entwicklung der Beschäftigten eine besondere Bedeutung zu. Seit dem Inkrafttreten des Qualifizierungschancengesetzes eröffnen sich insbesondere für KMU neue Wege für die zukunftsorientierte strategische Personalentwicklung. Hier sehen wir uns schon heute und auch morgen als kompetenter Bildungspartner für Unternehmen.





Am Anfang steht der Inhalt Contententwicklung für hybride Lernsysteme

Weiterbildung hat die Aufgabe, Menschen neues Wissen und neue Fertigkeiten zu vermitteln. Grundsätzlich müssen die Lehrenden also über mehr Wissen verfügen als die Lernenden. In vielen Bereichen ist das vielleicht trivial, weil die Lernenden ganz am Anfang des Wissenserwerbs stehen und der Bildungsprozess eigentlich nur von der Frage geprägt ist, *wie* man das Wissen vermittelt, nicht von der Frage, *welches* Wissen man vermittelt und wie man sich als Bildungsinstitution dieses Wissen aneignet. Im Weiterbildungsbereich, insbesondere in hochdynamischen Technologiefeldern, verfügen Bildungsunternehmen aber oftmals nicht „aus dem Stand“ über das notwendige Wissen. Der Content muss erst erarbeitet werden.

Hinzu kommt eine weitere Problematik, die den Prozess der Erarbeitung von Inhalten verändert: In klassischen Lernsettings gibt es Lehrende, die das Wissen Face-to-Face an die Lernenden weitergeben. Diese Form der Vermittlung geht aber immer stärker zugunsten digitaler Lernformen zurück. „Livelernte“ mit seinen erheblichen didaktischen Vorzügen, z.B. die emotionale Ansprache durch erfahrene Trainer*innen, ist damit nicht „vom Tisch“, wird aber im Umfang abnehmen.

Während es also früher genügte, dass die Lehrenden den Stoff beherrschten, müssen die Inhalte nun vollständig aufbereitet in Lernsystemen abgelegt werden. Contententwicklung ist also nicht mehr eine Frage der Auswahl von Trainer*innen, sondern der Entwicklung von Wissen und dessen Dokumentation in Lerndatenbanken. Für ein Bildungsunternehmen ist es

natürlich auch eine Chance, Wissen zu konservieren und darüber trainerunabhängig zu verfügen. Aber es stellen sich mehrere weitgehend neue Herausforderungen.

Der Lehrstoff muss zunächst möglichst kontextneutral aufbereitet und gespeichert werden. Ein Kommunikationstraining soll ja nicht jedes Mal neu entwickelt werden, wenn es in einer anderen Branche aufgelegt wird. Das bedeutet, fixe (z.B. Kommunikationstheorien) und variable Teile (z.B. branchenspezifische Übungen) der Lehrinhalte müssen getrennt gespeichert werden.

Die Lerneinheiten bzw. Module müssen weiterhin möglichst frei kombinierbar sein. Natürlich ist es ein Unterschied, ob man ein Rhetorikseminar für Führungskräfte oder ein Deeskalationstraining für Zugbegleiter anbietet, aber die Inhalte überlappen sich doch stark. Im Idealfall sind die Inhalte so abgelegt, dass sie im Lernmanagementsystem aus einzelnen Modulen „zusammengeklickt“ werden können und dann nur noch auf den spezifischen Anwendungszusammenhang bzw. die Zielgruppe zugeschnitten und optimiert werden müssen. Genau zu diesen Fragen haben wir daher die DAA-interne Arbeitsgruppe „Contententwicklung“ eingerichtet, die hier Standards erarbeiten soll, um unsere Contentproduktion „aufwärtskompatibel“ und damit zukunftsfähig zu gestalten.

Eine weitere und die strategisch vielleicht interessanteste Frage ist aber, woher der Content eigentlich in Zukunft kommt. Bislang ist der übliche Weg eines Bildungsanbieters, dass er-

fahrene Mitarbeitende sich ein neues Thema erarbeiten und die Inhalte erstellen. Wenn dies nicht möglich ist, werden entsprechende Wissensträger*innen (Trainer*innen) am Markt gesucht und angestellt.

In den letzten Jahren entwickelt sich jedoch – neben dem ohnehin unfassbaren Bildungsangebot auf YouTube – ein riesiger Markt für professionelle Contents. Man muss als Bildungsanbieter nicht mehr die Wissensträger*innen einkaufen, die dann die Inhalte entwickeln, sondern kauft bzw. lizenziert den Inhalt direkt. Genau wie bei Bilddatenbanken: Man beauftragt nicht mehr Fotograf*innen, sondern erwirbt das Stock-Foto. So kann man bereits hochprofessionelle Texte oder Medien (interaktive Grafiken, Videos, Podcasts) bis hin zu kompletten Kursen „von der Stange“ kaufen. Die Make-or-buy-Frage stellt sich im Bereich der Contententwicklung immer eindringlicher.

Diese Entwicklung wirft final die Frage nach der Zukunft der Bildungsdienstleistung auf. Was kann noch die Rolle der DAA sein, wenn Bildung zunehmend digitalisiert wird und auch die Contententwicklung nicht mehr Kernaufgabe ist? Werden wir zu einer Vermittlungsagentur zwischen den Kund*innen und den Bildungsangeboten? Konzentrieren wir uns stärker auf die Begleitung (Guidance) von Lernprozessen? Werden sich die Bildungsmärkte ausdifferenzieren (zwischen Haute-Couture und Prêt-à-porter)? Und wo wird sich dann die DAA verorten? Diese Fragen und Entwicklungen beobachten wir genau!

Methodik und Didaktik 4.0 Das Handwerkszeug der Bildung in digitalen Zeiten

Digitale Lernformen wie E-Learnings, virtuelle Klassenzimmer oder Videotutorials sind als Technologien bereits jahre-, z.T. jahrzehntelang verfügbar. Wir finden sie in Phasen selbstgesteuerten Einzellernens, bei sozialen Lernformen in Gruppen oder auch in einem Mix aus Präsenzphase und virtueller Lernphase im hybriden Modell. Komplexe Lernmanagementsysteme versorgen die Lernenden bedarfsgerecht mit multimedial aufbereiteten Lerninhalten und organisieren die Lernvorgänge. Ein Gruppenmanagement erlaubt es den Lehrenden, bausteinartig die passenden Inhalte für die Lernenden freizuschalten, oder die Teilnehmer*innen in definierten Kursen zusammenzubringen. Hier bieten Lernmanagementsysteme Kommunikationstools wie Foren, Chats oder kollaborative Arbeitsräume, um die Teilnehmenden bedarfsgerecht und interaktiv zu versorgen.

Der durch die Pandemie forcierte Einsatz dieser digitalen Lernsettings seit Frühjahr 2020 hat dabei aus einer technischen Möglichkeit, die aber im täglichen Lehrbetrieb meist noch eher theoretisch war, eine reale und ganz praktische Option werden lassen. Sowohl die Lehrenden als auch die Lernenden haben sich mittlerweile die technischen Voraussetzungen geschaffen und auch die Basiskompetenzen für den Online-Bildungsbetrieb erworben.

Für zukunftsgerichtete Bildung stellt sich nun die Frage des effektiven und effizienten Einsatzes dieser neuen Möglichkeiten. Welche Vermittlungsform ist für welchen Inhalt und für welche Zielgruppe am geeignetsten? Methodik und Didaktik müssen also auf der Basis der realen technologischen Möglichkeiten neu ausgetestet werden.

Der räumliche Aspekt: Wenn Lernen nicht mehr in einem Klassenzimmer oder Schulungsraum stattfinden muss, dann kann es prinzipiell überall und jederzeit erfolgen: im Auto, im Bus, am Strand, am Arbeitsplatz, auf dem Sofa, im Wartezimmer. Welche Darbietungsformen sind für welches Setting geeignet? Wie müssen Lerneinheiten für den Bus oder den Strand aufgebaut sein? Benötigt man für bestimmte Inhalte unbedingt ein ablenkungsfreies Ambiente oder bestimmte Geräte oder Materialien? Müssen Darbietungsformen vielleicht parallelisiert werden, damit man die Inhalte z.B. alternativ lesen oder hören kann?

Der zeitliche Aspekt: Ist z.B. die Bemessung des Lernstoffs in zeitbasierten Unterrichtseinheiten zu 45 Minuten überhaupt noch sinnvoll? Oder muss man den Stoff in viel kleinere, in sich geschlossene Häppchen (Bildungs nuggets) ordnen, damit sie flexibler genutzt werden können? Kann man jedwede Inhalte beliebig klein „zerlegen“ oder manche auf gar keinen Fall?

Der Umfeldaspekt: Wenn Lernen überall stattfinden kann und soll, wie kann dann „Learning under Disturbance“ gezielt unterstützt werden? Wie sehen Lerneinheiten aus, die auch in z.B. lauten oder menschengefüllten Umfeldern funktionieren? Gibt es eine „unterbrechungsfreundliche Didaktik“, d.h. wie müssen Lerneinheiten gestaltet werden, die einfach unterbrochen und später fortgeführt werden können?

Der technische Aspekt: Welchen methodisch-didaktischen Mehrwert bieten neue Technologien wie z.B. XR (Extended Reality)? Sind Virtualisierungstechniken auch nach dem Lockdown eine echte didaktische Alternative? Können immersive Technologien wie VR-Brillen tatsächlich Lerninteraktion in Präsenz ersetzen? Welche Technologien und Prinzipien aus dem Gaming-Bereich sind didaktisch nutzbar? Wie könnte eine Gamification des Lernens wirklich funktionieren?

Der Systemaspekt: Wie könnten Lernsysteme aussehen, in denen die Teilnehmer*innen beliebig zwischen den Lernformen und Darbietungskanälen switchen können – also z.B. eine Lerneinheit als Podcast auf der Fahrt zur Arbeit beginnen, am Arbeitsplatzrechner immer mal wieder, wenn gerade wenig Arbeitsanfall ist, weiterführen und dann am Abend mittels XR-Technologien vor dem Fernseher zu Ende bringen?

Der pragmatische Aspekt: Welches sind die günstigsten und effizientesten Kopplungen von Inhalt und Methodik? Welche Kombinationen sind aufwändig und unergiebig? Wann brauchen wir Lehrbücher und wann XR-Brillen? Unter welchen Bedingungen sind parallelisierte bzw. alternative Darbietungsformen sinnvoll? Wann schießen wir methodisch-didaktisch „mit Kanonen auf Spatzen“, wenn wir alle technischen Register ziehen?

All diese Fragen sind extrem schwierig zu beantworten, weil sie neu und einer bequemen „Single-Channel-Didaktik“ diametral entgegengesetzt sind. Klar ist, dass die Entwicklung von Lerneinheiten, die die oben geschilderte Flexibilität des Lernsettings tatsächlich nutzen, nicht preiswert sein wird. Aber sie werden bei den Kund*innen Zeit und Geld sparen können, weil Ausfallzeiten des Personals und externe Raum- und Reisekosten minimiert werden können. Letztendlich wird sich daraus eine betriebswirtschaftliche Rechnung aufstellen lassen: Ab wieviel Teilnehmer*innen rechnet sich welcher Aufwand?

Unsere neu gegründete interne Arbeitsgruppe „Methodik und Didaktik 4.0“ wendet sich genau diesen Themen zu und entwirft Bildungsszenarien der Zukunft, die gleichzeitig innovativ, lerneffektiv und kosteneffizient sind. Mit der professionellen Nutzung aller digitalen (und weiterhin auch aller analogen) methodisch-didaktischen Möglichkeiten möchten wir zur „digitalen Inklusion“ unserer Kund*innen beitragen, deren Anschluss an die Arbeitswelt der Zukunft durch die digitale Transformation bedroht ist.



Von Augmented Reality bis Zukunft der Arbeit

Aktuelle Themen der DAA Westfalen

Im Entwicklungsprozess der DAA Westfalen haben sich vielfältige Themen aufgetan, die wir nun mit unterschiedlichem Ressourceneinsatz, aber mit der gleichen Begeisterung bearbeiten. Diese Themen, die in dieser Zeitschrift detailliert vorgestellt werden, sehen auf den ersten Blick aus wie ein Strauß aktueller Schlagworte: von A wie Augmented Reality über K wie Künstliche Intelligenz (oder Klimaschutz) bis Z wie Zukunft der Arbeit.



Der Strauß ist aber, um im Bild zu bleiben, nicht wahllos gepflückt, sondern im Gegenteil genau ausgesucht und arrangiert. Die Gesamtchau der Themen zeigt unsere Prognose relevanter Trends und Entwicklungen für unsere Bildungsarbeit von morgen. Dabei stehen folgende zentrale Fragen im Vordergrund:

1. Wie verändert sich die Arbeitswelt?

Der überwiegende Teil unserer Arbeit als DAA Westfalen ist auf berufliche Bildung ausgerichtet. Die Teilnehmenden sollen auf einen Beruf oder eine Tätigkeit vorbereitet werden oder aber sie sollen unterstützt werden, ihre bisherige Aufgabe besser, leichter oder stressfreier zu bewältigen. Damit tragen wir einerseits zur beruflichen und persönlichen Entwicklung von Menschen bei, andererseits zur Bekämpfung des sich immer weiter verschärfenden Fachkräftemangels.

Dabei ist es von immenser Wichtigkeit, dass wir als Bildungsunternehmen aktiv neue Themen entwickeln. Die Lösung von (zukünftigen) Problemen der Kund*innen ist die Kunst der Dienstleistung, nicht die simple Bedienung einer bereits formulierten Nachfrage. Um uns so proaktiv statt reaktiv aufzustellen, verfolgen wir vor allem innovative Technologielinien wie z.B. Digitalisierung und Künstliche Intelligenz und deren Auswirkungen auf die Arbeit von morgen.

2. Welche Bildungsarchitekturen und -technologien sind möglich und sinnvoll?

Neue Technologien sind dabei gleichzeitig neue Chancen für Bildungsarchitekturen, weil sie innovative Lern- und Lehrformen ermöglichen. Dabei wandeln sich die Technologien ständig und müssen daher beobachtet werden: Was gestern noch nicht funktionierte, ist heute vielleicht möglich (Beispiel Lernmanagementsysteme). Was gestern zwar funktionierte, aber nicht finanzierbar war, ist heute vielleicht schon wirtschaftlich einsetzbar (Beispiel Extended Reality). Themen, die uns hier umtreiben, sind (natürlich) Digitalisierungstechnologien für die Bildung, aber auch der Einsatz von Künstlicher Intelligenz in Lernsettings und das Lernen in und mit virtuellen Räumen.

3. Welche gesellschaftlichen Veränderungen setzen neue Themen für die Weiterbildung?

Das beste Beispiel zu dieser Frage ist die Corona-Pandemie: Sie hat das Thema Digitalisierung schlagartig vorangebracht, aber auch Themen wie Homeoffice, Selbstmanagement, Distance Learning, Führung in virtuellen Teams und vieles mehr. Dies sind unmittelbar neue Themen (und damit Bedarfe) für Bildungsdienstleistungen. Aber auch die „alten“ Megatrends werden sich nach Corona wieder in das Bewusstsein der Gesellschaft drängen: Klimaschutz, Globalisierung und natürlich immer noch der demografische Wandel. Keines dieser Themen hat hinsichtlich der praktischen Auswirkungen auf Wirtschaft und Gesellschaft bisher seinen Zenit erreicht. Und auch in diesen Bereichen gibt es für uns als DAA Westfalen immer noch großen Handlungs- und Entwicklungsbedarf.

4. Wie verändert sich die Klientel für unsere Bildungsangebote?

Nicht zuletzt müssen wir auf die neuen Generationen unserer Bildungsklientel schauen und sie kennen lernen. Der Satz „Die Jugend hat schlechte Manieren, verachtet die Autorität, hat keinen Respekt mehr vor älteren Leuten und diskutiert, wo sie arbeiten sollte“ klingt wie von einem Ausbildungsleiter im Jahr 2020, stammt aber tatsächlich von Sokrates. Wir müssen lernen, „die Jugend“ besser zu verstehen, um ihre Stärken in Lernprozessen zu nutzen. Unsere junge Klientel besteht aus Digital Natives, die ganz eigene Kompetenzen besitzen, deren Wert wir erst kennen und wertschätzen lernen müssen. Daher setzen wir zunehmend auf die Kommunikation über Social Media, um nicht wie Sokrates den Kontakt zu verlieren.

Auf der anderen Seite gibt es neben den Digital Natives auch die große Gruppe derjenigen, die durch die Digitalisierung den Anschluss an die Entwicklung von Arbeit und Gesellschaft und damit ihre Chance auf Teilhabe zu verlieren drohen (digitale Exklusion). Und dies sind nicht nur die Älteren, sondern durchaus auch Teile der jüngeren Generation, die zwar Alltagstechnologien nutzen, aber nicht verstehen, beherrschen oder gar hinterfragen. Auch diese Menschen müssen wir durch angepasste Bildungsmaßnahmen unterstützen.

Sicherlich gibt es noch viele andere wichtige Themen, denen wir uns nicht widmen (können), aber wir sind überzeugt, dass wir mit unserer Schwerpunktsetzung einen großen Schritt in Richtung Zukunfts- und Wettbewerbsfähigkeit machen.

Bildung für Demokratie

Umgang mit Informationen in den digitalen Medien

Im Zuge der Coronakrise tauchten eine Vielzahl von unterschiedlichen Verschwörungstheorien auf, denen seither aber überraschend viele Bürger*innen zustimmen. Der Autoritarismus-Studie der Universität Leipzig zufolge besitzen mehr als ein Drittel der Bundesbürger eine sogenannte manifeste Verschwörungsmoralität, was nicht nur den gesellschaftlichen Diskurs erschwert, sondern die Demokratie belastet.

Die Ursachen sind unserer Auffassung nach auch in Bildungsproblemen zu suchen, denn die Verbreitung von Verschwörungstheorien benötigt eine extreme Selektivität der Informationsbasis. Nur wenn empirische Fakten ausgeblendet und nur wenn Meinung und Wahrheit verwechselt werden, können sich Verschwörungstheorien ausbreiten.

Der zugrundeliegende Mechanismus basiert auf der Informations- oder Filterblase: In einer Website oder App eingebaute technische Algorithmen werten die Informationsnutzung aus, um dann genau die „passende“ Information prioritär anzubieten. In der Folge bekommen die Nutzenden nur noch diejenigen Informationen angezeigt, die zu ihren Interessen und Standpunkten passen. Sie enden in einer Informationsblase ihrer eigenen Meinung und erhalten keine korrigierenden Informationen mehr.

Der Effekt der Informationsblase kann sich automatisch ergeben, aber auch durchaus gesteuert werden, was die „informatisierte Gesellschaft“ damit anfällig für Fremdeinwirkungen macht. Eine Kombination gezielter Einflussnahme und automatischer Informationsfilterung birgt ein hohes gesellschaftliches Risiko.

Die Informationsblase kann zum Zwecke gezielter Desinformation noch dadurch weiter verfestigt werden, dass anderslautende Informationen als sogenannte „Fake News“ diskreditiert werden. Es entsteht ein tautologisches System, in dem eine bestimmte Information immer wiederholt und damit als zuverlässig beurteilt wird (Blaseneffekt). Sollten sich konträre Informationen in die Blase „verirren“, werden sie als Fake News bezeichnet und damit ignoriert. Ein Diskurs ist damit vollständig unterbunden.

Eine mögliche dramatische Folge ist eine Spaltung der Gesellschaft durch die Zugehörigkeit zu unterschiedlichen Informationsblasen: Jede Community bezieht sich auf die eigene Informationsbasis (bzw. -blase) und bezeichnet die andere Community als uninformatiert oder fehlinformiert. Dieser Prozess ist in den USA weit fortgeschritten, zeigt sich aber aktuell auch bereits in Deutschland.

Ein Grund für diese bedrohliche Situation ist die ungenügende Kompetenz der Bürger*innen im Bereich der Informationsverarbeitung. In kaum einem Fach oder Bereich der schulischen oder beruflichen Bildung wird das Thema des Umgangs mit der heutigen Informationsfülle ausreichend thematisiert und geübt. Strategien der Informationssuche, -bewertung und -nutzung aus der Zeit vor dem Internet bzw. den Social Media sind im Umgang mit diesen Medien nicht mehr angemessen, denn Blaseneffekte dieser Stärke waren in der printdominierten Medienwelt schlichtweg nicht möglich.

Die Bürger*innen müssen, wenn sie ihre demokratische Verantwortung übernehmen wollen, vollkommen neue Kompetenzen in diesem Bereich erwerben. Informationsverarbeitungs-kompetenz ist damit eine demokratische Grundkompetenz geworden, wie dies einst die Fähigkeit zu lesen war.

Die DAA Westfalen bereitet aktuell eine Initiative vor, um gemeinsam mit Expert*innen aus Wissenschaft, Journalismus und Politik ein entsprechendes Curriculum mit nachgeordneten Bildungsnuggets zu entwerfen und dem Bildungssystem (Schule, Aus- und Weiterbildung) zur Verfügung zu stellen.



Distance Learning Die Notlösung mit Zukunftspotenzial

Die visuelle Vorstellung von organisierter Weiterbildung in den Köpfen der meisten Menschen besteht immer noch aus dem Bild von Lehrenden, die an der Tafel (oder dem Smartboard) vor einer Gruppe von Lernenden stehen, zunächst Zusammenhänge verbal erklären und dann in einem didaktischen Mix aus Fragen, Kleingruppenaufgaben und Diskussionen das soeben vermittelte Wissen in gemeinsamer Arbeit und im Dialog mit den Lernenden vertiefen. Dass dies im Zuge der Digitalisierung von Bildung und Gesellschaft und mit den Digital Natives als Zielgruppe nicht mehr zeitgemäß ist, steht außer Frage. Und dass es prinzipiell möglich ist, Lernen ohne physischen Kontakt zu organisieren, wurde seit Frühjahr 2020 von zahlreichen Bildungseinrichtungen eindrucksvoll bewiesen. Nun ist es Zeit, ein Zwischenresümee zu ziehen, wo die Ideallinie zwischen Tafel und Web, zwischen Seminarraum und Zoomkonferenz liegt. Hierzu ein paar Thesen:

1. Distance Learning ist mehr als eine Notlösung.

Die DAA Westfalen hat wie die meisten Bildungsinstitutionen die Ansätze des Distance Learning bereits seit Langem beherrscht, aber erst in der Krise flächendeckend umgesetzt. Bei allen Anlaufschwierigkeiten war die einhellige Meinung der Beteiligten – Lehrkräften wie auch Lernenden – ein positives Erstaunen: „Das geht ja besser

als gedacht“. Natürlich ist es eine Umstellung und es ist nicht alles so einfach wie im Klassenraum, aber ehrlicherweise muss man zugeben, dass es vor allem eine Sache der Übung ist – auch für Lehrkräfte. Distance Learning ist mehr als eine Notlösung, es ist eine Alternative. Und zwar quer durch alle Bildungsschichten: „Digital“ eignet sich nicht nur für IT-Expert*innen, sondern ist in unzähligen Kontexten einsetzbar.

2. Wir brauchen Lernbegleitende statt Lehrende.

Zweifellos wird soziales Präsenzlernen im physischen Raum weiterhin ein Lernsetting sein, aber nicht mehr das Lernsetting. Orts- und zeitgebundenes Lernen mit Trainer*innen wird in Zukunft andere, flexiblere Lernformen nur noch unterstützen bzw. einrahmen und koordinieren. Das ist effizienter, qualitativ besser und setzt Trainer*innen als Lernbegleiter*innen ein. Diese Lernbegleiter*innen müssen ein individuelles Bildungsprogramm für die Lernenden entwickeln, das deren Fähigkeiten und Stärken, Gewohnheiten und Kapazitäten berücksichtigt und hinsichtlich des Niveaus und der Geschwindigkeit angepasst ist, aber auch die effektivsten Lernformen und Medien nutzt. Schon heute arbeiten wir mit verschiedenen Lernbegleitungsrollen, sehen hier aber durchaus noch Differenzierungs- und Weiterentwicklungsmöglichkeiten.

3. Wir brauchen Standardlerneinheiten!

Wenn Trainer*innen zu Lernbegleiter*innen werden, müssen sie auf einen breiten Fundus von Lerneinheiten zurückgreifen können. Dies führt zu der Frage, ob es perspektivisch überhaupt notwendig ist, als Weiterbildungseinrichtung Lerneinheiten zu Standardthemen selbst zu entwickeln und zu bevorraten? Warum muss jede*r immer wieder das Modul „Kommunikation nach Schulz von Thun“ neu entwickeln und die Abbildung mit den vier Ohren selbst zeichnen? Allein im deutschsprachigen YouTube gibt es dazu hunderte Videos. Ist es nicht viel einfacher, gute, erprobte und professionelle Lerneinheiten zu lizenzieren? Kann ein Weiterbildungsunternehmen nicht wie ein Automobilhersteller die geeigneten Motoren, Getriebe und Scheinwerfer einkaufen und in einer individuellen Karosserie zu einem hervorragenden, einzigartigen Produkt konfigurieren?

Unsere Rolle als Weiterbildungseinrichtung und als Lehrende wird sich vielleicht nur langsam und schleichend verändern, aber wir dürfen den kritischen Punkt nicht verpassen. Daher stellen wir als DAA Westfalen bereits jetzt die Weichen in Richtung einer neuen, digitalen und virtuellen Bildungsarchitektur, die Präsenzlernen einbaut, aber nicht mehr alleinig darauf aufbaut.



Dystopie, Utopie oder bereits Realität? Künstliche Intelligenz in Arbeit und Bildung

Bei künstlicher Intelligenz denkt man – je nach Alter – an Matrix oder QualityLand, Asimovs Robotergesetze oder Schachcomputer. Woran man weniger denkt, sind Instagram und TikTok, Kameras und Spülmaschinen, Spotify und Amazon. Tatsächlich ist künstliche Intelligenz schon lange unser ständiger Begleiter, nämlich als Basistechnologie für oftmals sehr unspektakuläre, aber komfortable Anwendungen: Internetsuche, Routenplanung, Übersetzung, Sprach-, Schrift- und Gesichtserkennung, Bild- und Videobearbeitung und so weiter und so fort. Diese sogenannte „schwache KI“, also eine für scharfumgrenzte Anwendungsbereiche ausgelegte künstliche Intelligenz, ist Bestandteil vieler Alltagstechnologie vom Handy bis zum Backofen. „Starke KI“, d.h. eine universelle künstliche Intelligenz, die Züge des Menschen und vielleicht ein Bewusstsein hat, ist – Stand heute – noch eher eine philosophische Betrachtung als eine Technologie.

KI ist nicht nur ein technisches Thema mit faszinierenden Entwicklungsdimensionen, sondern auch ein wichtiges Feld für Weiterbildung: Menschen müssen lernen, in KI-unterstützten oder

KI-dominierten Arbeitsumgebungen zu arbeiten. Dabei geht es darum, die Technologie zu verstehen und einsetzen. Daher beschäftigt sich die DAA Westfalen im Rahmen des Kompetenzzentrums Arbeitsforschung OWL mit der Frage von Bildung für KI-Anwendungen und koordiniert ein entsprechendes regional vernetztes Weiterbildungsangebot.

Es geht aber nicht nur darum, Beschäftigte für den Umgang mit KI-basierten Produktionssystemen fit zu machen, sondern auch um die Mitnahme der Beschäftigten in eine Zukunft, in der KI eine immer größere Rolle spielt. Denn künstliche Intelligenz ist mit großen Ängsten besetzt. Sie löst vor allem dann Bedenken aus, wenn sie in die Autonomie des Menschen eingreift: Selbstfahrende Autos sind für Insassen wie auch Passanten gewöhnungsbedürftig, medizinische und juristische Diagnose- und Entscheidungssysteme finden kaum Akzeptanz (weder bei der Ärzteschaft und Richterschaft, noch bei Patient*innen und Angeklagten), auch wenn KI-Systeme sicherer sind und besser steuern und entscheiden als Menschen.

Nicht nur für Gamer – Extended Reality in der Bildung

Ein grundsätzliches Problem in der Weiterbildung ist die mentale Übersetzung eines mehr oder minder abstrakt formulierten Lernstoffs in die Anwendungsrealität, z.B. die Übersetzung einer textlichen Beschreibung in eine visuelle Vorstellung oder die Interpretation einer technischen Zeichnung an der realen Maschine.

Methoden der XR – Extended Reality (Oberbegriff für Virtual, Augmented und Mixed Reality) leisten nun genau dies: Sie bringen medial unterschiedlich aufbereitetes Wissen in einen unmittelbaren Kontext mit der Realität. Dies kann im einfachsten Fall durch Informationsdarbietungen anhand von QR-Codes erfolgen oder durch die direkte Einspielung von Informationen im Sichtfeld der Benutzer*innen durch Datenbrillen – bis hin zum Aufbau vollständig künstlicher Realitäten, in denen man sich mittels VR-Brillen bewegt.

Leider waren diese Ansätze bislang zwar technisch möglich, aber praktisch kaum realisierbar, weil die Produktion der XR-Einheiten so aufwändig war, dass es unmöglich erschien, die in der Praxis benötigten Wissensmengen in dieser Form darzustellen und ständig zu aktualisieren.

Durch den technischen Fortschritt gerade der letzten Jahre und die Innovationen großer Technologiehersteller haben sich die Tools nun so verbessert, dass der Schritt in die Praxis möglich erscheint.

Mithilfe einer XR-Umgebung können Inhalte virtuell dargestellt und gelernte Sachverhalte unmittelbar umgesetzt werden. Komplexe Themen werden unter Einbezug aller Sinne räumlich erfasst und interaktiv erlebt, wodurch sich das Verständnis für die Inhalte und die Erinnerungsquote deutlich erhöhen. Durch die Nutzung von XR steigert sich für die Teilnehmenden das Verstehen, Lernen und Einprägen von Themen immens. Insbesondere die Teilnahme von mehreren Nutzer*innen in derselben XR-Umgebung, auch wenn diese sich in Wirklichkeit an ganz unterschiedlichen Orten befinden, ist ein entscheidender Vorteil von XR. Gemeinsam im Team zu lernen und womöglich direkte Anleitung und Feedback vom Lehrenden oder einer Künstlichen Intelligenz zu erhalten, fördert die Motivation stark. Das unmittelbare Echtzeit-Feedback ermöglicht realistische, aber gefahrlose Simulationen, die den Spieltrieb der Nutzenden ansprechen und sie motivieren, sich län-

Hier muss Bildung ansetzen, um Menschen zu erklären, wie KI funktioniert, wo ihre Stärken, aber auch Grenzen sind, um so das Gefühl und die Einsicht zu vermitteln, dass schwache KI kein Eigenleben führt, sondern ein Instrument für die Lösung von Problemen sein kann. Ein solches Bildungsmodul wird im Kompetenzzentrum KI durch die DAA Westfalen entwickelt und praktisch erprobt.

Bildung ist aber auch selbst technologisch von KI betroffen, nämlich im Rahmen von Learning-Analytics-Systemen, die den individuellen Lernstand und das Nutzungsverhalten messen, um anschließend eine optimale Förderung der einzelnen Teilnehmenden durch gezielte Darbietung neuer, Wiederholung älterer oder das Angebot ergänzender Moduleinheiten zu ermöglichen – quasi Lernstandserhebung 4.0. In Projekten mit wissenschaftlicher Unterstützung aus Technik und Psychologie wollen wir auch diese Technologie erproben. So widmen wir uns der künstlichen Intelligenz, indem wir sie selbst nutzen und andere bei der Nutzung begleiten.

ger und intensiver auf die Inhalte zu konzentrieren. Spielmechaniken können problemlos aufgegriffen und mit Lerninhalten gefüllt werden.

Mit verschiedenen Projektvorhaben will die DAA Westfalen das Thema XR für die Bildung praktisch erschließen – nicht allein, sondern im Team mit Universitäten, Medienagenturen, Spezialisten für Virtuelle Realität und mit Anwenderunternehmen. Themen sind dabei Wissensmanagement durch XR, die Erforschung von Rahmenbedingungen für den Lernerfolg durch VR und die Nutzung von Virtualisierungstechnologien im Bereich der Berufsausbildung. Das Ziel ist es, mit Extended-Reality-Technologien eine weitere Methode zu etablieren, um Lernerfolge zu unterstützen.

Es wurden bereits verschiedene Szenarien des unmittelbaren Einsatzes von XR in der DAA Westfalen formuliert, die nun nach und nach realisiert werden sollen. Durch die enge Zusammenarbeit mit in der Regel jungen und innovativen Entwicklungsunternehmen wird die DAA Westfalen lernen, XR-Technologien zielsicher zu konzipieren sowie praxisnah – und dabei wirtschaftlich – einzusetzen.



DAA goes green

Umweltverantwortung als Handlungsfeld und Bildungsaufgabe

Die gesellschaftliche Debatte um die Zukunft unseres Planeten ist allgegenwärtig, Klimawandel und Energiewende sind in aller Munde. In der Notwendigkeit für Nachhaltigkeit vereinbaren sich Themen wie Umweltschutz, soziale und ökologische Verantwortung, aber auch Energie- und Ressourceneffizienz. Es wird immer deutlicher, dass es zur Erreichung der internationalen Klimaziele einer großen Anstrengung bedarf, bei der Politik, Industrie und Bürgerschaft ihre jeweilige Verantwortung ernst nehmen und tatsächlich danach handeln.

Dieser Verantwortung will sich die DAA Westfalen ausdrücklich stellen. Wir wollen gemeinsam unseren Beitrag zum Umwelt- und Klimaschutz leisten. Anfang 2020 wurde daher auf Beschluss des Leitungskreises der DAA Westfalen ein interner Arbeitskreis gegründet, der sich um die Umsetzung und Koordination eines Nachhaltigkeitsprogramms kümmert. Damit trägt die DAA Westfalen der Tatsache Rechnung,

dass gerade die Bildungsbranche mit ihrer immensen Multiplikationswirkung eine Vorbildfunktion übernehmen muss.

Ziel ist es, den Zweigstellenverbund in allen Belangen möglichst ökologisch verträglich und nachhaltig auszurichten. Wir sind überzeugt, dass unser aktives Bekenntnis zum Umwelt- und Klimaschutz auch eine Signalwirkung auf unsere Kund*innen und Kooperationspartner*innen haben wird.

Die Säulen unserer Klimaschutzstrategie

Was wir tun können, ist vielfältig – und alles, was wir tun, hat einen Effekt. Manchmal einen großen Effekt, manchmal einen kleinen. Manchmal wird es einfach sein, manchmal werden wir Einschränkungen in Kauf nehmen müssen. Manchmal wird es Geld kosten, aber oft werden wir sogar Geld sparen. Die Hauptansatzpunkte unserer Nachhaltigkeitsstrategie zeigt die Grafik.



Bildung für die Umwelt

Wir sehen Umweltbewusstsein und klimaverträgliches Handeln aber auch als Ergebnis „guter“ Bildung. Von daher sehen wir uns in der Verantwortung, das Thema Umwelt und Klima in unsere eigene Bildungsarbeit zu integrieren und spezielle Bildungsangebote im Themenbereich „Umweltverantwortung in Betrieben“ zu entwickeln. Hierzu möchten wir auch mit der Arbeitspolitik des Landes NRW zusammenarbeiten, um Beratung und Bildung für ein neues Umweltbewusstsein in Unternehmen zu fördern.

Für ein langes, gesundes Arbeitsleben

BGM und Weiterbildung

Die Gesundheit bei der Arbeit ist seit Langem eines der bestimmenden Themen in der Wirtschaft. Wurde „gesunde Arbeit“ in Zeiten hoher Reserven auf dem Arbeitsmarkt noch als Betätigungsfeld unternehmerischer Philantropie angesehen, so kippte mit dem demografischen Wandel die wirtschaftliche Bewertung. In vielen Branchen ist der Bewerbemarkt so leergefegt, dass die Betriebe berechnete Furcht bekommen, Mitarbeitende durch Gesundheitsprobleme zu verlieren oder aufgrund schlechter Arbeitsbedingungen gar nicht erst zu gewinnen. Ein Beispiel ist die Pflegebranche, wo innovative Unternehmen mittlerweile viel Geld in die Gesunderhaltung der Beschäftigten investieren, um Arbeitsausfälle oder belastungsbedingte Kündigungen zu vermeiden.

Durch die Digitalisierung hat das Thema Gesundheit bei der Arbeit eine neue Richtung bekommen: Der organisierte Arbeits- und Gesundheitsschutz verliert an Reichweite (und Akzeptanz) und die Verantwortung verlagert sich auf das Individuum. Unsere traditionelle Vorstellung von gesunder Arbeit (und auch die Arbeitsschutzgesetzgebung) orientiert sich im-

mer noch am Bild von Werkträgern, die in einem unbefristeten Vollzeitverhältnis sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung von 40 Stunden pro Woche in einem erlernten Beruf einer definierten Tätigkeit an einem festen Arbeitsplatz und -ort nachgehen. So arbeiten aber mittlerweile weit weniger als die Hälfte der Erwerbstätigen in Deutschland. Moderne Arbeit zeichnet sich vielmehr durch eine zunehmende Entkopplung in Raum und Zeit aus, durch eine steigende Komplexität und Vernetzung und durch eine Dynamik, die sich seit Jahrzehnten ungebrochen beschleunigt. Zudem sind Erwerbsbiografien heute ein Konglomerat von Episoden unterschiedlicher Tätigkeiten, Berufe und Beschäftigungsverhältnisse. Der Verlust der Berufsidentität ist neben den multiplen und kumulativen Belastungen, den wirtschaftlichen Sorgen, Existenzängsten und dem Optionsstress ein wesentlicher gesundheitlicher Destabilisationsfaktor.

Der organisierte Arbeitsschutz und das betriebliche Gesundheitsmanagement können an dieser „Front“ nichts ausrichten, denn ihre Wirksamkeit und Reichweite hören an den Werkstören

auf. In der Folge wird die Frage der Gesunderhaltung immer mehr zur Verantwortung der Beschäftigten (oder Selbstständigen, Erwerbslosen, *Home and Mobile Worker*) selbst.

Es ist nach unserer Auffassung die Aufgabe der Weiterbildung, Menschen zu helfen, ihr Erwerbsleben auch unter widrigen Bedingungen gesund zu gestalten. Die DAA Westfalen hat daher das Thema Gesundheit in einer Reihe von Projekten unter verschiedenen Perspektiven behandelt (BalanceGuard, Überbetriebliches Gesundheitsmanagement, Pflege-Prävention 4.0, siehe die entsprechenden Projektbeschreibungen in diesem Heft). Aus den Projekten heraus wurde ein ganzheitliches Bildungs- und Beratungssystem entwickelt, das Stressmonitoring, Coaching, Beratung und Training für Beschäftigte und Unternehmen anbietet und so Verhaltens- und Verhältnisprävention verbindet.

Im nächsten Schritt wird es darum gehen, unser Bildungsangebot weiter zu schärfen, um die Beschäftigten in die Lage zu versetzen, Selbstsorge und Gesundheitsmanagement in eigener Sache zu betreiben.

Homeoffice

Die pandemische Revolution der Arbeitswelt

Durch die Corona-Pandemie haben viele Beschäftigte und viele Unternehmen zwangsweise Erfahrungen mit der Arbeit im Homeoffice gemacht. Es ist zu erwarten, dass der Nutzung dieser Form der Arbeit nach der Pandemie eine neue Bedeutung bekommt: So plant Facebook, perspektivisch 50% der Beschäftigten die Arbeit von Zuhause zu ermöglichen. Twitter will die in der Krise eingeführte Homeoffice-Erlaubnis für immer beibehalten. Das Bundesarbeitsministerium plant ein „Recht auf Homeoffice“.

Die grundsätzlichen Vorteile für Unternehmen, Beschäftigte und die Gesellschaft liegen auf der Hand: Für die Unternehmen werden Bürokosten eingespart, die Beschäftigten sparen Fahrtzeiten und teilweise Kinderbetreuungskosten. Sie können sich ihre Arbeitszeiten flexibler einteilen, werden nicht schon durch die Anfahrt zur Arbeit gestresst und können vielleicht sogar in einem ruhigeren und ablenkungsfreien Umfeld effizienter arbeiten. Homeoffice bietet so die Chance für effizientere, kostengünstigere und stressreduzierte Arbeit.

Auf der anderen Seite müssen Unternehmen die Organisation und die Führungsmodelle umstellen, die meist noch auf physischer Präsenz basieren, und neue Formen des Teammanagements und der Kommunikation entwickeln. Die Beschäftigten müssen lernen, in einem privaten Umfeld zwischen Arbeit und Freizeit „umzuschalten“, Selbstsorge für die eigene Gesundheit zu tragen und mit den veränderten sozialen Kommunikationsbedingungen umzugehen. Und nicht jeder hat ein Homeoffice, manche nicht einmal einen Homedesk, sondern nur den Küchentisch.

Die Arbeit im Homeoffice ist hinsichtlich des Arbeitsschutzes noch nicht vollständig geregelt (und wird dies voraussichtlich auch niemals sein können, denn die Privatwohnung ist keine Betriebsstätte). Die Verantwortung für die Qualität des Arbeitsplatzes und die Verhütung von Überforderungssituationen wandert somit zwar nicht formal, aber faktisch hin zu den Beschäftigten.

Die DAA Westfalen hat auch ihre Lernprozesse in der Zeit des Lockdowns gemacht und wird perspektivisch die Kopplung „pro Mitarbeiter*in ein Schreibtisch“ aufgeben. Die Möglichkeit zum

Homeoffice wird ausgebaut werden und flexible Raummodelle an den Standorten werden die alternierende Telearbeit unterstützen.

Gleichzeitig werden aber neue Formen der virtuellen Kooperation und Teamarbeit erprobt werden, um nicht die Synergieeffekte zu verlieren, die eine räumliche Nähe der Zusammenarbeit bietet. Führung auf Distanz wird ebenfalls eine Herausforderung sein, aber eine lösbare: Die DAA Westfalen deckt mit mehr als 20 Niederlassungen eine Fläche von mehr als 15.000 qkm ab, sodass Distant Leadership ohnehin bereits in vielen Bereichen gelebt werden musste.

Das Thema Homeoffice ist aber auch ein Anwendungsbereich der Bildungs- und Beratungsangebote der DAA. Wie oben geschildert werden Beschäftigte vor neue Probleme gestellt: Gesundheitsmanagement und Selbstsorge, Arbeitsplatzgestaltung und Digitalisierung, Selbststeuerung und Zeitmanagement, dies alles sind „Standardthemen“ der DAA Westfalen, die nun zu neuen Bildungsprogrammen für *Home and Mobile Worker* zugeschnitten werden sollen. Auch damit trägt die DAA Westfalen zu einer besseren Arbeitsgestaltung der Zukunft bei.



Veränderungen begleiten Bildungs- und Beratungsprodukte



Die Abteilung Forschung und Entwicklung hat den Auftrag, die wichtigen Trends der Zukunft zu identifizieren und zukunftsfähige Bildungs- und Beratungsangebote zu entwickeln.

Die Produkte sind dabei vielfältig: Neben den originären Bildungsangeboten werden auch Smartphone-Apps, Handlungshilfen für Beschäftigte und Führungskräfte, Videos und ganzheitliche Beratungsangebote entwickelt, die in die bestehende Bildungsarbeit der DAA Westfalen eingehen oder als Angebote für Geschäftskund*innen umgesetzt werden. Die Produktentwicklung geht dabei in mehrere Richtungen:

Zum einen werden Bildungsprodukte entwickelt. Dies können standardisierte Bildungsmaßnahmen sein, die modular aufgebaut sind und daher kostengünstig und breit angeboten werden können. Bildungsprodukte können aber auch hochgradig (betriebs-)individuelle Lernprogramme sein, die einzigartige Problemstellungen der Kundenunternehmen aufgreifen. Durch den Einsatz verschiedener Lernmanagementsysteme baut die DAA Westfalen einen Fundus technisch, formal und inhaltlich kompatibler Lerneinheiten auf, die in den jeweiligen Systemen frei zu neuen Lernprogrammen kombinierbar sind.

Zum anderen werden bildungsvorbereitende Produkte generiert, d.h. Produkte, die dazu dienen, die Bildungsbedarfe zu bestimmen oder

Defizite aufzudecken. Beispiele hierfür sind die Smartphone-App DOSIMIRROR, die für das Stressmonitoring entwickelt wurde. Ziel ist es dabei, Coaching- und Beratungsleistungen durch eine vorausgehende Diagnose der Stressursachen zu fundieren, um spezifischere Angebote zu machen. Ein anderes Beispiel hierfür ist die App DIKOMP, mit der Bildungsbedarfe im Bereich digitaler Kompetenzen auf spielerische Art bestimmt werden können. Bildungseinheiten, sogenannte Bildungsnuggets, sind bereits in die App integriert, sodass Kompetenzdiagnose und Lernen ineinander übergehen.

Schließlich werden bildungsbegleitende Beratungsprogramme aufgebaut, denn nicht alle Probleme von Betrieben oder Beschäftigten können unmittelbar durch Bildung gelöst werden. Im Rahmen des SCOUT-Modells beispielsweise werden auf der Basis eines Stressmonitorings ein Coachingangebot für die Beschäftigten und ein Consultingangebot für die Unternehmen realisiert.

Die Produkte der DAA runden damit das Bildungsangebot im Sinne eines Full-Services zur Begleitung von Unternehmen und ihren Beschäftigten in die digitale Zukunft ab.

Wissen aufbauen Informationsmedien und Publikationen

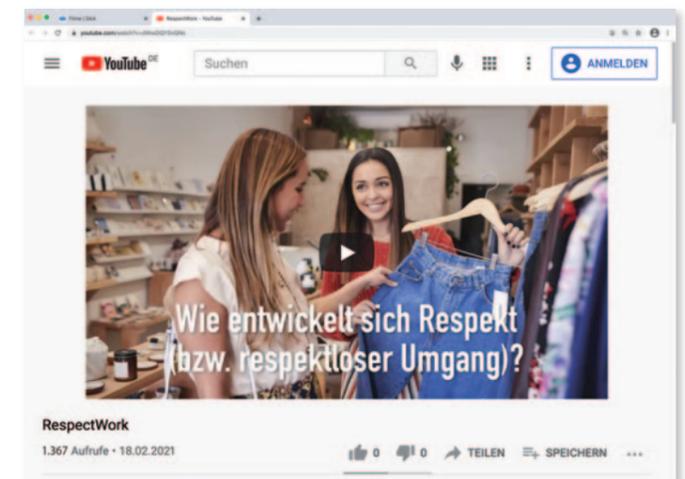
In vielen Bereichen ist – noch vor Bildung und Beratung – die schlichte Bereitstellung von Informationen zur Sensibilisierung und zur Vorbereitung betrieblicher Akteur*innen wesentlicher Erfolgsfaktor des Veränderungsmanagements.

Die DAA Westfalen entwickelt daher zu vielen Themen einfache Informationsmaterialien und (auch komplexere) Handlungshilfen für Betriebe und Beschäftigte. Dabei werden sowohl Broschüren, Bücher und Zeitschriften als auch audiovisuelle Medien eingesetzt.

Insbesondere für die Bearbeitung neuer Fragestellungen sind Handlungshilfen ein wichtiges Instrument. Komplexe Probleme werden durch diese Anleitungen strukturiert, in Teilprobleme zerlegt und so handhabbar gemacht. Für jedes Teilproblem werden spezifische Vorgehensweisen, Instrumente und Checklisten bereitgestellt.

Die Nutzungsgewohnheiten hinsichtlich der Informationssuche und -aufnahme haben sich in den letzten Jahren und vor allem in der Generation der sogenannten Digital Natives entscheidend verändert. Durch Plattformen wie YouTube sind Videos eine primäre Informationsquelle geworden, die bei einigen Zielgruppen wichtiger als das geschriebene Wort ist. Die DAA Forschung und Entwicklung stellt daher für ihre Produkte und Angebote auch begleitende Videos zur Verfügung und bindet diese in die Lernarrangements ein.

- <https://daa-fue-westfalen.de/produkte/handlungshilfen>
- <https://daa-fue-westfalen.de/produkte/videos>
- <https://daa-fue-westfalen.de/publikationen>

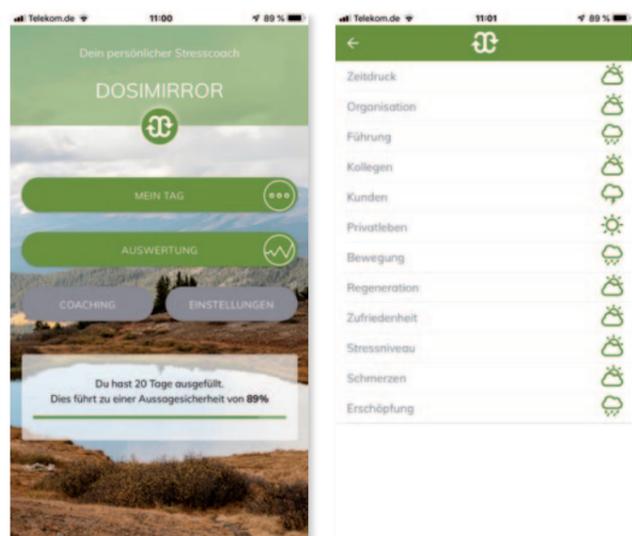


DOSIMIRROR Der persönliche Stresscoach

Die Smartphone-App DOSIMIRROR ist ein einfach zu handhabendes System zur individuellen Verfolgung vor allem arbeitsbedingter Belastungen. DOSIMIRROR arbeitet mit wenigen, aber sehr aussagekräftigen Indikatoren. Sie bilden auf der einen Seite die Arbeits- und Lebensumstände ab, auf der anderen Seite Befinden und Gesundheit.

Die Teilnehmenden „notieren“ täglich auf ihrem Smartphone ihre Belastungen und Ressourcen, ihr Befinden und ihre Beschwerden. Das dauert aufgrund der einfachen Eingabesystematik weniger als eine Minute.

Nach ca. zwei Wochen sind die ersten Auswertungen möglich. Die App bestimmt auf der Basis von mindestens zehn, höchstens 30 Eingaben die statistischen Zusammenhänge der Bedingungsfaktoren (Zeitdruck, Organisation, Führung, Kollegen, Kunden, Privatleben, Regeneration, Bewegung) und der Ergebnisfaktoren (Stressempfinden, Zufriedenheit, Schmerzen, Erschöpfung). So können Teilnehmer*innen ihre ganz persönlichen Reaktionen auf die Anforderungen der Arbeitswelt analysieren: Was macht mir am meisten Stress, was macht mich persönlich zufrieden?



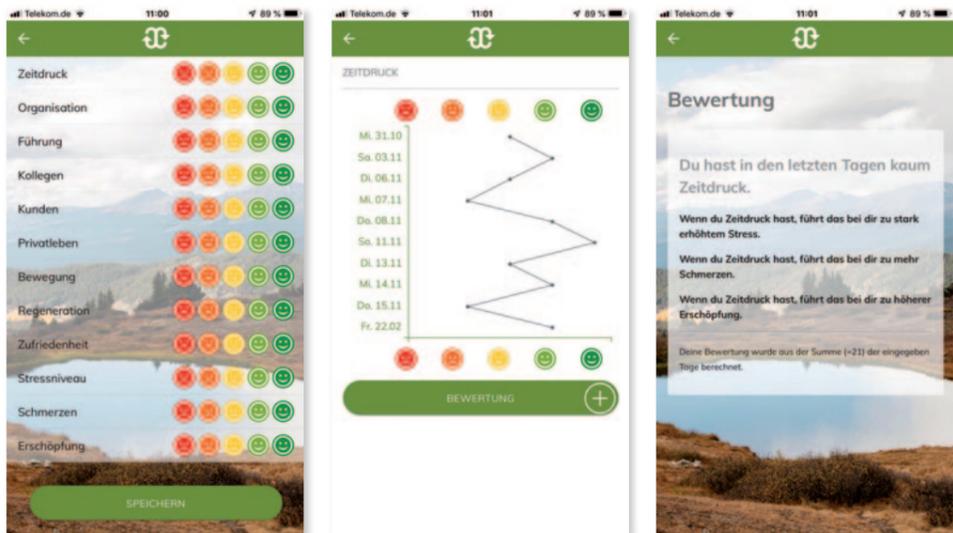
Für eine weitergehende Analyse besteht die Möglichkeit, den Austausch mit Coaches zu suchen. Hier steht eine Hotline mit ausgebildeten Expert*innen zur Verfügung.

Wenn genügend viele Beschäftigte eines Unternehmens das Stressmonitoring mit DOSIMIRROR durchgeführt haben, kann auf Basis der anonymisierten Daten eine Auswertung für das Unternehmen und Teilgruppen (etwa Standorte oder Abteilungen) erstellt werden. Diese Auswertungen ermöglichen die Beantwortung z.B. folgender Fragen: Welches sind die größten Belastungen im Unternehmen? Zu welchen physischen und psychischen Problemen führen diese Belastungen? Welches sind die Hochrisikogruppen im Unternehmen? Arbeits- und Organisationsberater*innen moderieren die betrieblichen Auswertungsprozesse und organisieren den nachfolgenden Gestaltungsprozess.

Die App DOSIMIRROR basiert auf höchsten Datenschutzstandards. So werden z.B. alle Daten lokal auf dem Smartphone gespeichert und auch die Berechnungen auf dem Smartphone durchgeführt. Die Kommunikation mit den Coaches erfolgt auf der Basis von automatisch generierten, nicht rückführbaren Codes, sodass im gesamten Prozess keine personenidentifizierenden Daten benötigt werden.



<https://daa-fue-westfalen.de/produkte/dosimirror>
<https://dosimirror.de>



Beratungsangebot „SCOUT“ Full-Service für Betriebe und Beschäftigte

Das umfassende Beratungsangebot SCOUT (Stressmonitoring, Coaching, Organisationsberatung und Training) richtet sich an Betriebe und Beschäftigte und besteht aus vier Säulen:

☞ **Stressmonitoring:** Durch die Smartphone-App DOSIMIRROR wird Stress in Arbeit und Alltag auf einfache Art mit den Teilnehmenden reflektiert. Dabei werden Stressoren identifiziert, aber auch Ressourcen aufgezeigt. Durch die Teilnahme lassen sich sowohl auf individueller als auch auf betrieblicher Ebene Präventionsansätze und sinnvolle Maßnahmen ableiten.

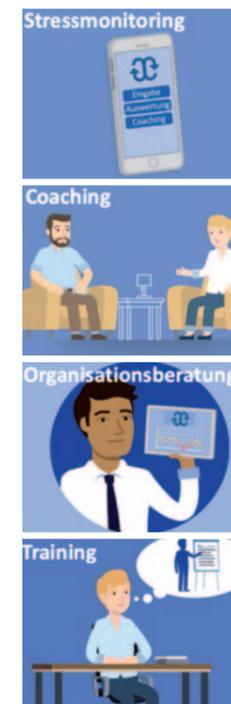
☞ **Coaching:** Eine externe Mitarbeitendenberatung kombiniert eine Telefonhotline mit persönlicher Beratung zu privaten, beruflichen und gesundheitlichen Fragestellungen und Belastungen. Die Beratung bietet erste Klärung und Orientierung und vermittelt bei weitergehendem Bedarf an Fachberatungsstellen sowie medizinische und psychologische Angebote weiter.

☞ **Organisationsberatung:** Auf der Basis der zusammengefassten Ergebnisse des Stressmonitorings werden Problemschwerpunkte im Unternehmen abgeleitet. Berater*innen erarbeiten mit dem Betrieb Handlungsoptionen (in den Bereichen Führung, Arbeitsplatzgestaltung, Teamarbeit usw.) und unterstützen die betrieblichen Akteur*innen bei der Umsetzung.

☞ **Training betrieblicher Multiplikatoren:** Vor allem in größeren Unternehmen gibt es vielfach bereits betriebliche Anlaufstellen für die Beschäftigten. Diese werden darauf vorbereitet, Coaching auf Basis des Stressmonitorings DOSIMIRROR anzubieten. Eine „Grundausbildung“ zur Fachkraft für betriebliches Gesundheitsmanagement wird ebenfalls angeboten.

Die Angebote sind aufeinander abgestimmt, aber modular anwendbar. Beschäftigte und Unternehmen können sich „ihr“ Gesundheitsmanagement aus dem Baukasten der Dienstleistungen maßschneidern.

<https://daa-fue-westfalen.de/produkte/scout>
<https://bgmfuerkmu.de/>



DIKOMP Die App zur Diagnose digitaler Kompetenzen

Digitale Kompetenzen sind die Voraussetzung für die Arbeit mit innovativen Zukunftstechnologien. Aber welche Kompetenzen benötigt man genau? Welches Wissen besitzt man schon und wo liegen die Weiterbildungsbedarfe – individuell und in der gesamten Organisation?

Diese Fragen klärt die App DIKOMP. Die Basis dafür ist eine Selbsteinschätzung auf der Basis des Europass-Frameworks für digitale Kompetenzen. Was kann ich gut, was noch nicht? Die Eingabe dauert erfahrungsgemäß nicht mehr als zehn Minuten.

Die App bietet im Anschluss drei verschiedene Auswertungen an:

1. Das Kompetenzprofil gibt einen Überblick über deine bereits vorhandenen Qualifikationen: Wo habe ich Stärken und Schwächen?
2. Das Benchmark zeigt eine Gegenüberstellung des eigenen Kompetenzprofils mit dem durchschnittlichen Profil einer Berufsgruppe: Wie gut bin ich im Vergleich mit anderen?
3. Der Bildungsbedarf zeigt einen Vergleich des eigenen Kompetenzprofils mit Anforderungsprofilen für verschiedene zukünftige Arbeitsbereiche: Was muss ich noch lernen, wenn ich bestimmte Funktionen übernehmen will?

Für die so identifizierten Bildungsbedarfe können direkt aus der App heraus kleine Weiterbildungseinheiten (sogenannte Bildungsnuggets) abgerufen werden.

Unternehmen und Organisationen können diese Auswertungen auch für ihre gesamte Belegschaft machen und so die betriebliche Kompetenzentwicklung planen. Dies erfolgt in einem speziellen webbasierten Auswertungssystem. Die Daten aller Teilnehmenden einer Organisation werden dazu anonym zusammengefasst. Analog zur individuellen Anwendung gibt es folgende Auswertungsmöglichkeiten: Kompetenzprofil der Organisation nach dem Europass-Framework, Benchmarking für Berufsgruppen und Kompetenzbedarfe für die Gesamtorganisation oder Abteilungen.

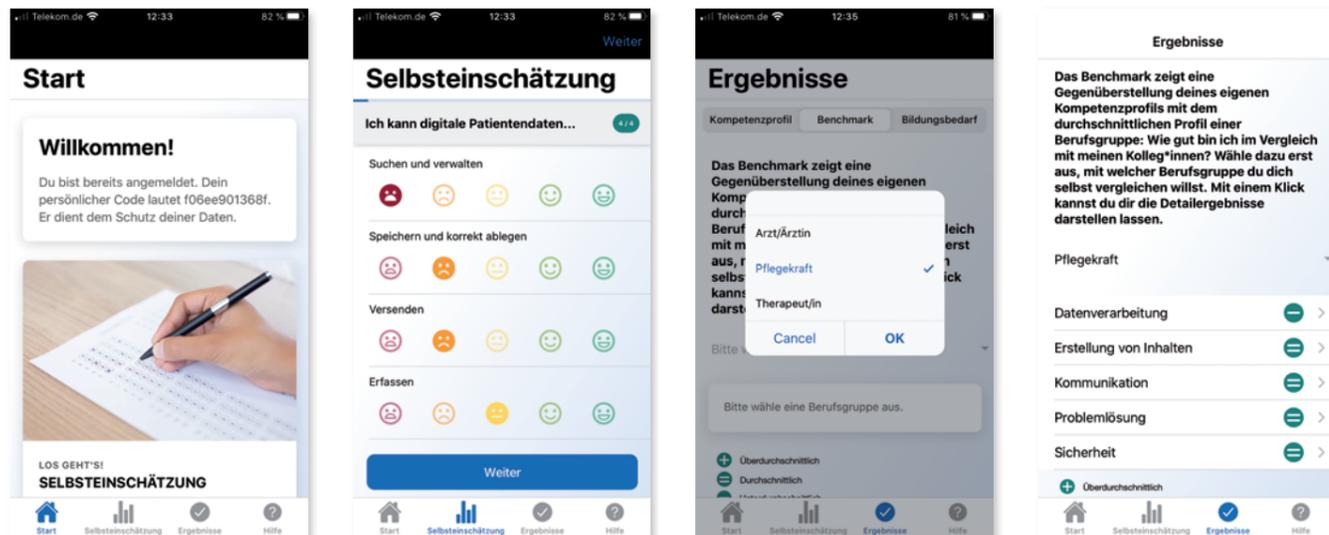
Die Fragen zur Kompetenzbeurteilung können auf Branchen oder gar einzelne Organisationen individuell zugeschnitten werden. Unternehmen, Einrichtungen, Praxen, Geschäfte oder andere Institutionen können so die Bildungsbedarfe für ihre Belegschaften erheben und entsprechende Weiterbildungsangebote planen.

DIKOMP legt größten Wert auf individuellen und betrieblichen Datenschutz. Es werden keine personenidentifizierenden Daten verwendet, d.h. niemand ist individuell rückverfolgbar.



Die DIKOMP-App steht kostenlos in den App-Stores für iOS und Android zur Verfügung.

<https://app.digitalekompetenzen.org>
<https://daa-fue-westfalen.de/produkte/dikomp-app>



„Remote Counseling and Guidance“ Die App für Klient*innen

Eine wichtige Säule der Arbeitsmarktpolitik ist die Begleitung und Beratung von Zielgruppen mit besonderem Unterstützungsbedarf im Arbeits-, Beschäftigungs- oder Ausbildungsverhältnis. Eine kurzzyklische kontinuierliche Begleitung mit dem Ziel einer „Early Intervention“ ist aber oft aus Ressourcengründen kaum zu leisten, sodass vor allem bei den Klient*innen, aber auch bei den Betreuenden der Effekt „aus den Augen, aus dem Sinn“ entstehen kann.

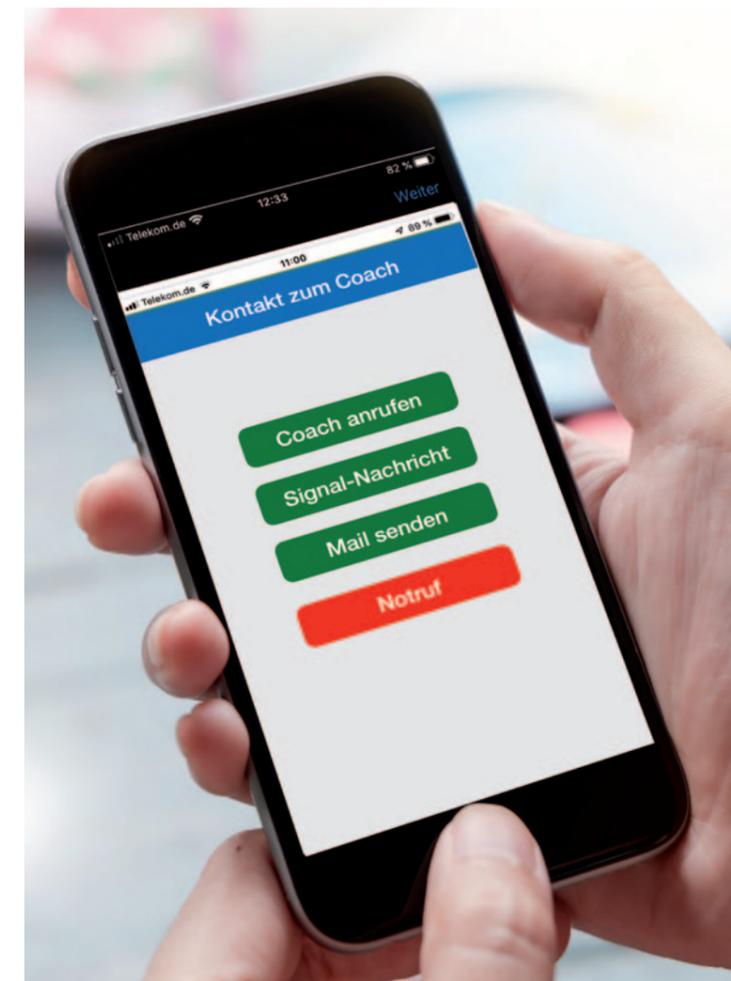
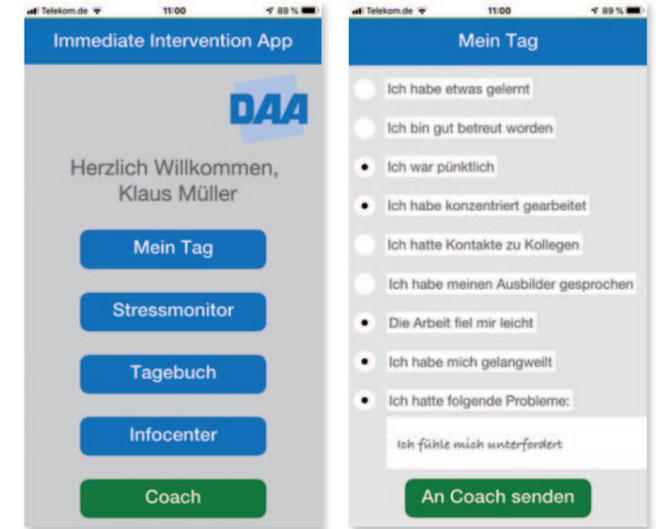
Vor diesem Hintergrund entwickelt die DAA Westfalen aktuell eine „Remote Counseling App“, mit der die Klient*innen in regelmäßigen Abständen über die Arbeitssituation im Betrieb (z.B. Arbeitsaufgabe, Kollegen, Vorgesetzte, Zeitdruck) und ihr eigenes Befinden (z.B. Stress, Überforderung) reflektieren und dies an die Betreuer*innen rückmelden können.

Zudem werden spezifische Fragen je nach Situation der Klient*innen gestellt, die eine Beurteilung des Erfolgs der Bildungs- oder Integrationsmaßnahme ermöglichen: Wie gut ist die Betreuung? Entstehen Über- oder Unterforderungen? In der Summe entsteht also ein kontinuierlich fortgeschriebenes Bild über die Situation und das Befinden der Klient*innen und den Erfolg der Maßnahme.

Die Berater*innen/Begleiter*innen erhalten über ein sicheres und geschütztes Webinterface Zugang zu diesen Daten, werten sie im Längsschnitt z.B. durch Verlaufsdiagramme aus und können so

- æ das Befinden der Klient*innen und den Maßnahmeerfolg buchstäblich jederzeit einem Monitoring unterziehen,
- æ erkennen, wenn sich Problembereiche (z.B. mit Kollegen oder Vorgesetzten) auftun und diese unmittelbar lokalisieren,
- æ festlegen, in welchem Abstand persönliche oder virtuelle Gespräche mit den Klient*innen notwendig sind und
- æ unmittelbar erkennen, wenn Kriseninterventionen notwendig werden.

Die Kontinuität der Problemerkennung wird mit dem Einsatz der App massiv erhöht und Anlässe für Interventionen werden quasi augenblicklich erkannt – aus einer „Early Intervention“ kann so im Idealfall eine „Immediate Intervention“ werden.



Forschungs- und Entwicklungsprojekte: Aus dem Labor in die Praxis

Die DAA Westfalen führt schon seit mehreren Jahren Forschungs- und Entwicklungsprojekte durch, die in der Regel von Bundes- und Landesministerien gefördert werden. Diese Projekte ermöglichen es, unbelastet vom Bildungsalltag Gedanken über die Zukunft der Bildung im Allgemeinen und des Bildungsanbieters DAA im Besonderen zu entwickeln. Zudem ergibt sich so die Chance, einen gesellschaftlichen Beitrag zur positiven Gestaltung von Arbeit und Bildung der Zukunft zu leisten.

Die Themen der Projekte spiegeln dabei die „Hotspots“ der aktuellen Diskussionen: Digitalisierung, Virtualisierung und künstliche Intelligenz als Technikthemen, Arbeit 4.0 und Gesundheit als gesellschaftliche Megatrends; Pflege, Handel, Produktion und Verwaltung als Schlüsselbranchen. Die FuE-Projekte verfolgen dabei mehrere Ziele:

1. Beobachtung der Zukunft und Entwurf von Szenarien neuer Arbeitswelten

In den Projekten beobachten wir genau und sehr praxisbezogen, wie sich Arbeit verändert, und prognostizieren, welche Gestaltungschancen bestehen und wie sie für die Entwicklung „guter Arbeit“ genutzt werden können. Dabei versuchen wir, genau zu unterscheiden, was vergängliche Buzzwords und was echte Zukunftstrends sind.

2. Entwicklung und Erprobung von konkreten (Bildungs- und Beratungs-)Produkten

Nach unserem Verständnis darf zukunftsfähige Bildung nicht Themen von morgen mit den Methoden von gestern vermitteln. Die Bildungs- und Beratungsprodukte, die in den Projekten entwickelt werden, erproben neue Technologien und Bildungsarchitekturen und werfen damit auch einen Blick auf die Zukunft der Bildung.

DAA Projekte der Abteilung
Forschung und Entwicklung
der DAA Westfalen

Bildung schafft Zukunft.

3. Vernetzung mit Wissenschaft und Praxis

Die Projekte bieten die Chance, in einen engen Dialog mit Forschenden verschiedener Fachdisziplinen zu treten: Ingenieurwissenschaft, Psychologie, Sozialwissenschaft, Ökonomie, Philosophie und Informatik und natürlich Praxispartner*innen aus der Wirtschaft. Diese Kooperation öffnet den Horizont, insbesondere bei der Entwicklung zukunftsfähiger Bildungskonzepte.

4. Mitgestaltung der Arbeit und Bildung von morgen

Andersherum ermöglicht diese inter- und transdisziplinäre Zusammenarbeit in Expert*innenkreisen auch die Beteiligung an gesellschaftlichen Diskussionsprozessen und damit eine – wenn auch bescheidene – Einflussnahme auf die Gestaltung von Technik, Arbeit und Bildung von morgen.

So können die Projekte mindestens als Leitplanken für die zukünftige Strategieentwicklung der DAA Westfalen dienen; oftmals sind sie aber auch Motor für die Generierung von Produkten, Dienstleistungen und letztlich innovativen Bildungsangeboten.

KIAM

Kompetenzzentrum Künstliche Intelligenz in der Arbeitswelt

Hintergrund: Zukunft der Arbeit

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung richtet seit 2020 regionale Kompetenzzentren der Arbeitsforschung ein, um neue Erkenntnisse zur Gestaltung der Arbeit der Zukunft zu erarbeiten und in die betriebliche Praxis zu transferieren. Im Rahmen des Projektes KIAM wird in der Region Ostwestfalen-Lippe ein solches Kompetenzzentrum der Arbeitsforschung mit dem Schwerpunkt Künstliche Intelligenz aufgebaut.

Idee

Das regionale Kompetenzzentrum KIAM führt die Forschungsergebnisse von zahlreichen Forschungsinstitutionen in OWL zusammen und bündelt die erarbeiteten Lösungen, z.B. Schulungsangebote, Handlungsleitfäden und Technologien. Partner*innen des Projektes sind Hochschulen und Forschungsinstitute, Sozialpartner*innen und Unternehmen der Region.

Schwerpunkt der DAA

Die DAA leitet die Forschungs- und Entwicklungsarbeiten zum Thema Qualifizierung und betriebliche Weiterbildung. Die zu entwickelnden Qualifizierungsangebote sollen Unternehmen

unterstützen, sich selbst und ihre Beschäftigten optimal auf die Potenziale, Anforderungen und Herausforderungen der Einführung und des Einsatzes von KI-Technologien in den Betrieben einzustellen. Die DAA gestaltet zudem – gemeinsam mit der Universität Bielefeld und der Herbert Kannegießer GmbH – das Leuchtturmprojekt „KI-basierte Wäscherei“ und entwickelt dort das Schulungsprogramm für die Anwender*innen, insbesondere im Bereich Motivation und Abbau von Veränderungsängsten.

Ergebnisse und Produkte

Die DAA entwickelt im Rahmen der Forschungsarbeiten ein praxistaugliches Diagnoseinstrument für die Bestimmung von übergreifenden Bildungsbedarfen im Bereich der KI-Anwendung. Dabei geht es um die Frage des übergreifenden Verständnisses, der intelligenten Nutzung und der ganzheitlichen Betrachtung eines KI-gestützten Mensch-Maschine-Systems. Das zu entwickelnde Bildungsangebot wendet sich nicht nur an die High-Potentials des digitalen Wandels, sondern ebenso an die Beschäftigten, die durch KI-Einsatz den Anschluss an die moderne Arbeitswelt (und damit ihre Existenzgrundlage und Würde) zu verlieren drohen.



<https://daa-fue-westfalen.de/projekte/kiam>

Projekt: KIAM – Kompetenzzentrum KI in der Arbeitswelt des industriellen Mittelstands in OstWestfalenLippe; Entwicklung von innovativen Weiterbildungsansätzen und Diagnoseinstrumenten für verschiedene Anwender*innengruppen im industriellen Mittelstand

Das Projekt wird im Rahmen des Programms „Zukunft der Arbeit“ vom Bundesministerin für Bildung und Forschung gefördert und vom Projektträger Karlsruhe (PTKA) betreut.

GEFÖRDERT VOM



DIKOMP

Digitale Kompetenzen in Telemedizin und E-Health

Hintergrund

Neue digitale Lösungen im Versorgungs- und Kooperationsmanagement wie etwa die elektronische Fallakte oder die digitale Fallkonferenz werden in der Praxis nur dann erfolgreich zum Einsatz kommen, wenn die beteiligten Fachkräfte sowohl aus dem ambulanten als auch aus dem stationären Sektor neben ihren beruflich-fachlichen Qualifikationen auch über die notwendigen digitalen Kompetenzen im Umgang mit den zumeist komplexen technischen Lösungen und Einsatzmöglichkeiten verfügen. Bislang ist jedoch vollkommen unklar, wie diese neuen „digitalen Kompetenzprofile“ aussehen und wie sie erlernt werden können.

Idee

Das Projekt DIKOMP soll umfassende Angebote zum digitalen Kompetenzaufbau für Beschäftigte des stationären und des ambulanten Sektors vermitteln; neben technischen Handha-

bungsqualifikationen auch Kommunikations-, Organisations- und Managementkompetenzen sowie Qualifikationen, die „digitales Arbeiten“ und „digitalen Stress“ bewältigen helfen.

Aufgaben der DAA

Das zentrale Ziel besteht in der Entwicklung eines innovativen Weiterbildungskonzeptes für Fachkräfte aus Gesundheitsberufen im Themenbereich „Digitalisierung“. Empirische Grundlage für dieses neue und innovative Weiterbildungsangebot ist eine Kompetenzbedarfsanalyse.

Ergebnisse und Produkte

Ergebnis des Projektes wird ein modulares Weiterbildungsangebot sein, das Beschäftigte in der Gesundheitswirtschaft in die Lage versetzt, sich proaktiv, motiviert und kompetent in neue professionsübergreifende digitale Versorgungsstrukturen und Prozesse einzubringen.



Zur Bestimmung der konkreten Bedarfe wurde die App DIKOMP entwickelt. Die Idee dahinter ist, dass die Erhebung gerade digitaler Kompetenzen mithilfe einer technischen Unterstützung deutlich einfacher und schneller durchführbar ist. Gleichzeitig greift die Diagnose so bereits die Digitalisierung selbst thematisch auf und motiviert zur Teilnahme an Bildungsprozessen.

<https://daa-fue-westfalen.de/dikom>
<https://digitalekompetenzen.org>

Projekt: DIKOMP – Digitale Kompetenzen. Unterstützung von Telemedizin und E-Health-Anwendungen durch systematische Kompetenzentwicklung

Dieses Vorhaben wird aus Mitteln des Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE) und der Landesregierung NRW gefördert.



DIPA|Q Maßgeschneiderte Qualifizierung für Digitalisierung

Hintergrund

Ein wesentliches Merkmal der „Vierten Industriellen Revolution“ ist die Digitalisierung ganzer Wertschöpfungsprozesse. Während in Großunternehmen dieser Prozess schon seit einigen Jahren in Bewegung ist, kommt das Thema nun zunehmend auch in KMU an. Folglich verändern sich auch hier die Anforderungen an die Unternehmen und Beschäftigten. Mit den neuen Technologien gehen neue Qualifikationsanforderungen einher, sodass passgenaue Weiterbildungskonzepte heute und auch zukünftig von zentraler Bedeutung sind. Dazu sind sowohl die Qualifizierungsangebote industrieller Branchen weiterzuentwickeln als auch deren didaktische Umsetzungen und Bildungsformate.

Idee

Gemeinsam mit dem Technologienetzwerk OWL Maschinenbau e.V. und mehr als einem Dutzend kleiner und mittlerer Unternehmen will die DAA Westfalen die Chancen, Gestaltungsmöglichkeiten und personellen Anforderungen des digitalen Wandels für produzierende KMU identifizieren, angepasste Personalentwicklungskonzepte und -lösungen daraus ableiten und „4.0“-Qualifizierungsangebote entwickeln. Zunächst werden in einem engen Dialog mit den projektbeteiligten KMU die spezifischen Anforderungen an die betriebliche Weiterbildung

vor dem Hintergrund der geplanten Digitalisierung der Geschäftsprozesse bestimmt, um daraus konkrete Bildungsangebote zu entwickeln. In einem weiteren Schritt werden die entstandenen Personalentwicklungs- und Qualifizierungsangebote erprobt und zertifiziert.

Ergebnisse und Produkte

Das Projekt DIPA|Q stützt sich auf eine Kombination selbstentwickelter, durchgeführter und evaluierter empirischer Erhebungen der thematischen, methodischen, zeitlichen und räumlichen Weiterbildungsbedarfe im Kontext der Digitalisierung von KMU in Ostwestfalen-Lippe. Aus den Ergebnissen wurde ein bausteinartiger Weiterbildungskatalog entwickelt, der sich an den individuellen Bedürfnissen der Unternehmen orientiert: zeitlich komprimiert und flexibel, eine hybride Mischung analoger und digitaler Einzel- und Gruppenlernsettings, thematisch kombinierbar und als Produktpakete staatlich förderbar.



Das Lernen findet sowohl in sozialen, synchronen Lernumgebungen wie Online- oder Präsenzworkshops als auch in selbstgesteuerten, zeitunabhängigen Lernphasen mit begleitender Remote-Lernberatung statt. Im Gruppen-Recall zur Mitte der Weiterbildungen werden Lernstand und Wissensgewinne erhoben und thematisiert, um den roten Faden für die verbleibenden Wochen weiterzuspinnen und so die Teilnehmenden auch weiterhin zum hybriden Lernen zu motivieren. Die Beschäftigten der Unternehmen aus der Region können sich für eine oder mehrere Weiterbildungen aus den Themenbereichen Digitales Selbstmanagement, Agiles Prozessmanagement, Industrie 4.0, Wissensmanagement, Automation und Digitale Führung entscheiden, sowie jeweils zwischen der vierwöchigen „Basic“- und der sechswöchigen „Plus“-Variante wählen.

<https://daa-fue-westfalen.de/dipa-q>

Dieses Vorhaben wird aus Mitteln des Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE) und der Landesregierung NRW gefördert.



Projekt:

DIPA|Q – Digitalisierung | Innovation | Prozessverbesserung | Automation | Qualifizierung



BalanceGuard Assistenzsystem für ganzheitliches Stressmonitoring und gesunde Arbeit

Hintergrund

In der Arbeitswelt sind immer mehr Beschäftigte komplexen Belastungs- und Beanspruchungssituationen ausgesetzt, die hohe Anforderungen an gesundheitsgerechtes Arbeiten und die betriebliche wie auch individuelle Prävention stellen. Klassische Systeme der Belastungs- und Beanspruchungsbeurteilung, die auf einer einmaligen, statischen Messung basieren, werden dieser Problematik nicht mehr gerecht.

Idee

Das Projekt BalanceGuard verfolgte das Ziel, ein Stressmonitoringsystem zu entwickeln, das es Beschäftigten ermöglicht, ihre individuellen Belastungen im Längsschnitt aufzuzeichnen und zu bewerten. Dazu sollten gesundheitsrelevante Daten (Belastungen und Beanspruchungen, Erleben und Beschwerden) mithilfe eines technischen Tools strukturiert aufgezeichnet und ausgewertet werden. Das Tool sollte dabei ebenso als individuelles Unterstützungssystem wie auch als System des betrieblichen Gesundheitsmanagements genutzt werden können.

Entsprechend sollten neben dem technischen Instrument auch begleitende wissensbasierte und personenbezogene Dienstleistungen angeboten werden.

Ergebnisse und Produkte

Im Rahmen des Projektes BalanceGuard wurden eine App zum Stressmonitoring (DOSIMIRROR) sowie begleitende Informations- und Beratungsangebote entwickelt, optimiert und erprobt. Diese Angebote unterstützen Beschäftigte und Betriebe im Umgang mit Belastungs- und Beanspruchungssituationen und stärken die Ressourcen von Beschäftigten und Unternehmen für gesundheitsgerechte Arbeitsgestaltung. Das Projekt BalanceGuard erkundete auf diese Weise das Potenzial neuer Technologien für das immer wichtiger werdende Zusammenwirken individueller und betrieblicher Präventionsstrategien. Das Ergebnis ist ein umfassendes, integriertes Beratungs- und Weiterbildungssystem (SCOUT: Stressmonitoring, Coaching, Organisationsberatung und Training) auf der Basis der intelligenten Diagnose-App DOSIMIRROR.



<https://daa-fue-westfalen.de/balanceguard>
<https://daa-fue-westfalen.de/produkte/dosimirror>
<https://daa-fue-westfalen.de/produkte/scout>
<https://dosimirror.de>

Projekt: BalanceGuard – Entwicklung und Erprobung eines Assistenzsystems für ganzheitliches Beanspruchungsmonitoring und gesunde Arbeit

Das Projekt wurde im Rahmen des Programms „Zukunft der Arbeit“ vom Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördert und vom Projektträger Karlsruhe (PTKA) betreut.

GEFÖRDERT VOM



RespectWork Förderung des Respekts in der Dienstleistungsarbeit

Problem: Respektlosigkeit im Einzelhandel

Die Respektlosigkeit der Kunden wird von Unternehmen und Beschäftigten im Einzelhandel in den letzten Jahren immer häufiger thematisiert. Dies führt zu Stress bei den Mitarbeitenden und Personalproblemen in den Geschäften. Sowohl für die Beratung von Beschäftigten als auch Betrieben fehlen aber bisher ausreichende praxisgerechte Konzepte zur Bearbeitung dieser speziellen Thematik.

Idee

Ziel des Projektes ist es, die Rahmenbedingungen der Dienstleistungsinteraktion wie auch das konkrete Verhalten von Dienstleistenden und ihrer Kundschaft so zu gestalten, dass gegenseitiger Respekt erzeugt bzw. gefördert wird. Im Projekt sollen daher konkrete Maßnahmen und Empfehlungen entwickelt werden, wie Beschäftigte, aber auch die Dienstleistungsunternehmen selbst einen respektvollen Umgang mit ihrer Kundschaft etablieren können. Dabei geht es um die Gestaltung der Interaktion wie auch der betrieblichen Rahmenbedingungen.

Schwerpunkt der DAA

Die DAA koordiniert das Gesamtprojekt mit Partner*innen aus Wissenschaft und Praxis und entwickelt ein institutionalisiertes Weiterbildungsangebot zum Thema Respekt für Beschäftigte in Dienstleistungsbranchen. Das Angebot soll dabei Mitarbeitende in die Lage versetzen, den Kund*innen

respektvoll zu begegnen und gleichzeitig in der Interaktion Respekt einzufordern. In Zusammenarbeit mit dem Handelsverband NRW soll zudem eine Coachinghotline für Beschäftigte im Einzelhandel aufgebaut werden.

Ergebnisse und Produkte

- æ Wissenschaftliche Erkenntnisse zum Themenfeld Respekt
- æ Weiterbildungsangebote für Beschäftigte und Führungskräfte
- æ Beratungsangebote für Unternehmen
- æ Coachingangebote für Beschäftigte
- æ Erweiterung der Gefährdungsbeurteilung um das Thema Respekt
- æ Veranstaltungen zur Sensibilisierung von Unternehmen

<https://daa-fue-westfalen.de/respectwork>
<https://respectwork.de>

Projekt: RespectWork – Entwicklung gegenseitigen Respekts in der Kundeninteraktion zur Verbesserung von Arbeits- und Dienstleistungsqualität



Dieses Projekt wird im Rahmen des Programms „Zukunft der Arbeit“ vom Bundesministerium für Bildung und Forschung und dem Europäischen Sozialfonds gefördert und vom Projektträger Karlsruhe (PTKA) betreut.



Pflege Prävention 4.0

Pflege-Prävention 4.0 Gesunde Arbeit in der Altenpflege

Hintergrund

Die Arbeitssituation der Beschäftigten in der Pflege ist aus verschiedensten Gründen physisch und psychisch hoch belastend: Nach wie vor wird dort körperlich schwere Arbeit geleistet und der Zeitdruck verstärkt sich immer weiter. Die Beschäftigten benötigen eine hohe Stressresistenz, aber auch die Fähigkeit zum Umgang mit Leid und Tod. Und die Situation wird sich, bedingt durch die sich weiter öffnende Schere zwischen Pflegebedarf und Arbeitskräfteangebot, perspektivisch weiter verschärfen.

Idee

Aus Präventionssicht muss es also zum einen darum gehen, persönliche Ressourcen zu identifizieren und zu stärken, Resilienz aufzubauen, um die Belastungen zu „ertragen“ und zu verarbeiten. Zum anderen aber – und hier liegen aus Sicht des Projektes Pflege-Prävention 4.0 erhebliche ungenutzte Potenziale – muss versucht werden, die Arbeit in der Pflege selbst anders, d.h. gesünder und belastungsärmer, zu gestalten.

Aufgaben der DAA

Die DAA konzentrierte sich im Projekt auf die Frage, wie einseitige Belastungen durch Tätigkeitsvielfalt im Arbeitsalltag verhindert werden können, denn die Konzentration auf kassenfinanzierte Aufgaben steckt enge Grenzen, was die Abwechslung bei der Arbeit angeht. Um eine Tätigkeitsvielfalt zu schaffen, kann es sinnvoll sein, neue Geschäftsmodelle zu entwickeln, die neue Tätigkeiten mit anderen Belastungsprofilen bieten und so zu einer Durchmischung der täglichen Arbeit führen können. Hierzu wurden Planungsmodelle entwickelt und zahlreiche Beispiele beschrieben.

Ergebnisse und Produkte

Im Ergebnis liegen vier Leitfäden vor, die es Beschäftigten und Führungskräften in der Altenpflege ermöglichen, das Thema „Prävention“ zukunftsorientiert anzugehen:

- æ „Neue Geschäftsmodelle in der Altenpflege als Rahmen für gesunde Arbeit“
- æ „Gesunde Arbeitsbedingungen in Pflegeeinrichtungen“
- æ „Beschäftigte als Einrichtungsbotschafter*innen gewinnen“
- æ „Gern und gesund arbeiten in der Altenpflege“

Zudem wurde im Rahmen der Fokusgruppe „Neue Ansätze des Arbeits- und Gesundheitsschutzes im Pflege- und Dienstleistungssektor“ das vielbeachtete Memorandum „Arbeit und Technik 4.0 in der professionellen Pflege“ entwickelt.

<https://daa-fue-westfalen.de/pflege-praevention-40>
<http://www.praevention-fuer-pflegende.de/>
<http://www.memorandum-pflegearbeit-und-technik.de>

Projekt: Pflege-Prävention 4.0 – Neue Modelle für die Prävention in der Altenpflege vor dem Hintergrund von Berufsbiografieorientierung, Dienstleistungsvielfalt und Hightech

Das Projekt wurde im Rahmen des Programms „Zukunft der Arbeit“ vom Bundesministerin für Bildung und Forschung gefördert und vom Projektträger Karlsruhe (PTKA) betreut.

GEFÖRDERT VOM



„Individualisierte und präventive Arbeitsgestaltung“ Expertenkreis des Bundesministeriums für Bildung und Forschung



Hintergrund

Die „Digitalisierung“ hat sich aktuell als dominantes Leitmotiv politischer, wirtschaftlicher und auch wissenschaftlicher Diskussionen etabliert. Im Kern werden damit Entwicklungstendenzen der letzten Jahrzehnte aus den Bereichen der Informatik, Kommunikationstechnologie, Mechatronik, Sensorik, Kybernetik, Robotik usw. zusammengefasst und die Potenziale ihrer möglichen Verbindungen als „Vierte industrielle Revolution“ bezeichnet.

Die „Digitalisierung“ definiert jedoch keinesfalls verbindliche Produktions- und Dienstleistungsbündel, Geschäftsmodelle und Arbeitsstrukturen, sondern lässt viele soziale, technische, strukturelle, ökonomische und ökologische Gestaltungsfragen offen beziehungsweise eröffnet diese neu. Die bedarfsgerechte und kompetente Nutzung dieser Gestaltungsfreiräume wird über die Qualität der zukünftigen Arbeit entscheiden.

Expertengruppe

Die von der DAA Westfalen geleitete Fokusgruppe „Individualisierte und präventive Arbeitsgestaltung“ im Förderschwerpunkt „Präventive Maßnahmen für die sichere und gesunde Arbeit von morgen“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung war eine bundesweite Arbeitsgruppe aus renommierten Wissenschaftler*innen verschiedener arbeits- und bildungswissenschaftlicher Fachdisziplinen. Die Mitglieder der Expert*innengruppe hatten sich zum Ziel gesetzt, ihre persönliche und institutionelle Kompetenz in diese Zukunftsdebatte einzubringen und aus dieser Position heraus einen Beitrag zur Nutzung der Chancen der Digitalisierung und zur menschengerechten Gestaltung der Schnittstelle zwischen menschlicher Tätigkeit und technischen Prozessen zu leisten. Ergebnis der Fokusgruppe ist das Thesenpapier „Chance 4.0 – Die Rolle von Arbeitsgestaltung und Bildung in der digitalen Industriegesellschaft“.

<https://daa-fue-westfalen.de/fokusgruppe-ipa>
<https://gesundearbeit-mega.de/fokusgruppe-4-individualisierte-und-praeventive-arbeitsgestaltung>

Projekt: Fokusgruppe „Individualisierte und präventive Arbeitsgestaltung“ im Förderschwerpunkt „Präventive Maßnahmen für die sichere und gesunde Arbeit von morgen“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung

Das Projekt wurde im Rahmen des Programms „Zukunft der Arbeit“ vom Bundesministerin für Bildung und Forschung gefördert und vom Projektträger Karlsruhe (PTKA) betreut.

GEFÖRDERT VOM



üBGM

Überbetriebliches Gesundheitsmanagement im Einzelhandel



Hintergrund

Die Gesunderhaltung der Beschäftigten gewinnt aufgrund der steigenden Belastungen und des demografischen Wandels eine immer bedeutendere Rolle. Gerade die kleinen Betriebe sind aber personell und zeitlich gar nicht in der Lage, eine systematische Gesundheitsförderung, geschweige denn ein integriertes betriebliches Gesundheitsmanagement zu betreiben.

Idee

Die Lösung des Projektes üBGM war, nicht ein weiteres Mal erfolglos zu versuchen, Gesundheitsmanagement innerhalb der kleineren Unternehmen zu etablieren, sondern die Managementfunktion des BGM außerhalb des Betriebes zu installieren, ähnlich wie eine externe Buchhaltung. Der Schlüsselbegriff für eine solche Lösung war also „überbetriebliches Gesundheitsmanagement“. Überbetriebliches Gesundheitsmanagement ist, analog z.B. zur überbetrieblichen Ausbildung, ein strategisches

Konzept, das als Angebot einer umfassenden Dienstleistungspalette mit dem Fokus „Gesundheit“ kleine und Kleinstunternehmen bei ihren Bemühungen um eine zukunftsfähige Entwicklung unterstützen soll.

Ergebnisse und Produkte

Im Rahmen des Projektes wurde ein Full-Service-Paket mit vier Modulen entwickelt, das vor allem kleinere und mittlere Unternehmen unterstützen kann. Es bietet nicht nur ein Stressmonitoring für den Einzelnen, sondern auch ein komplettes Beratungssystem für den Bereich Personal- und Organisationsentwicklung sowie Bildungsangebote für die Beschäftigten im Bereich Gesundheitsförderung und Gesundheitsmanagement.

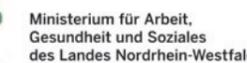
Die Bildungsangebote sind dabei modular und zielgruppenspezifisch: Teilnehmende des Kurses zur „Fachkraft für betriebliches Gesundheitsmanagement“ erwerben das Wissen, um BGM

in eigener Regie zu planen und zu organisieren. Ausgebildete „Gesundheitscoaches“ hingegen sollen nur eine erste Anlaufstelle für die Beschäftigten zu Fragen der Gesundheit bei der Arbeit in ihrem Betrieb werden können. Beide Schulungen sind praxisnah und können online neben der Arbeit absolviert werden. Selbstverständlich gibt es die Möglichkeit, durch eine Prüfung ein entsprechendes Zertifikat zu erwerben.

<https://daa-fue-westfalen.de/uebgm>
<https://bgmfuerkmu.de>

Projekt: üBGM – BGM für kleine Unternehmen: Entwicklung und Erprobung eines überbetrieblichen Gesundheitsmanagements am Beispiel des Einzelhandels

Das Projekt wurde gefördert durch die Landesregierung NRW und die Europäische Union, Europäischer Sozialfonds.



KoWeP

Kompetenzkommunikation und Wertschätzung in der Pflege



Hintergrund: Mangelnde Wertschätzung von Pflegeberufen

In der modernen Arbeitswelt ist die Wertschätzung, die den Beschäftigten in einer Branche an ihren Arbeitsplätzen, aber auch gesellschaftlich entgegengebracht wird, ein wichtiger Faktor für ihre Arbeitszufriedenheit und für die Chance, genügend Nachwuchs für diese Branche zu gewinnen.

In der Pflege driften aber gesellschaftliche Bedeutung, gesellschaftliche Wertschätzung sowie das individuelle Erleben von beruflicher Anerkennung auseinander. Obwohl die Arbeit der Pflegekräfte für gesamtgesellschaftlich sehr bedeutend gehalten wird, ist das Berufsfeld Pflege für viele Berufseinsteiger*innen nicht attraktiv. Ein Grund für diese mangelnde Wertschätzung könnte sein, dass die Beschäftigten in der Pflege selbst ihre Arbeitssituation und ihre Kompetenz mit negativer Konnotation kommunizieren. Pflegekräfte haben vielfach nicht gelernt, ihre Expertise, den gesamtgesellschaftlichen Wert ihrer Tätigkeit und die positiven Aspekte des Pflegeberufs intern und nach außen hin zu kommunizieren.

Idee

In einem hochkarätigen wissenschaftlichen Verbund – neben der DAA sind die Frankfurt University of Applied Sciences, das Deutsche Institut für angewandte Pflegeforschung und die MA&T Sell & Partner GmbH beteiligt – soll auf der Basis eingehender Literaturrecherchen und empirischer Untersuchungen eine Wirkungsanalyse aufgestellt werden: Wie hängen die Kommunikation der Beschäftigten in der Pflege, die Wahrnehmung von deren Kompetenz und die gesellschaftliche Anerkennung zusammen? Was sind die Ansatzpunkte für Einrichtungen und Pflegekräfte, die Wertschätzung zu steigern?

Schwerpunkt der DAA

Die DAA entwickelt auf der Basis der wissenschaftlichen Ergebnisse ein Curriculum zum Thema „Kompetenzkommunikation in der Pflege“, richtet darauf aufbauend ein operatives Schulungsangebot ein und erprobt dieses in einem Verbund von Einrichtungen.

Es wird ein modulares Angebot angestrebt, das Schulungsmaßnahmen mit unterschiedlicher Tiefe und für unterschiedliche Zielgruppen (z. B.

Pflegende und Lehrende) ermöglicht. Es wird die Entwicklung von drei Angeboten angestrebt:

- æ eine eintägige Grundlagenschulung für Pflegekräfte (Präsenzangebot),
- æ ein hierzu korrespondierendes Onlineangebot zum Selbstlernen,
- æ eintägige vertiefende Übungseinheiten als Präsenzangebot.

Das Schulungsprogramm wird durch die wissenschaftlichen Partner*innen formativ und summativ evaluiert.

Ergebnisse und Produkte

Die wissenschaftlichen Ergebnisse zu den Wirkungsmechanismen von Kompetenzkommunikation und Wertschätzung, das Bildungskonzept und die Ergebnisse der Erprobung der Schulungen zur Kompetenzkommunikation werden praxisgerecht zusammengefasst und medial aufbereitet. Es ist vorgesehen, folgende Produkte zu erstellen:

- æ Kurzbroschüren zum Konzept der Schulungen, zum Curriculum und zu den empirischen Ergebnissen der Evaluation,
- æ korrespondierende Flyer zu den drei Themen,
- æ tiefergehendes Material (Lehr-/Lernmaterial, empirischer Materialband) sowie
- æ ein Online-Lehrgang.

Die Ergebnisse werden bereit gestellt über:
<https://pflegenetzwerk-deutschland.de>

<https://daa-fue-westfalen.de/kowep>

Projekt: KoWeP – Kompetenzkommunikation und Wertschätzung in der Pflege. Auftrag des Bundesministeriums für Gesundheit



Veränderungsmanagement in der DAA Westfalen Kein Sprint, aber auch kein Spaziergang



Diese Ausgabe der Zeitschrift transfær hat die Entwicklungsziele in den neuen Märkten und innovativen Tätigkeitsfeldern der DAA Westfalen vorgestellt.

Die großen qualitativen und quantitativen Fortschritte, die wir in den Kernmärkten der öffentlich finanzierten Aus- und Weiterbildung gemacht haben und weiterhin machen werden, standen nicht im Vordergrund, sollen aber unbedingt genannt werden, denn diese Stammmärkte sind nach wie vor unsere Basis:

- æ Coaching und Beratung,
- æ Sprachkurse,
- æ Angebote zur Heranführung an formale Bildung,
- æ Ausbildungsvorbereitung, -begleitung und -management,
- æ Erwerb anerkannter Ausbildungsabschlüsse (Umschulung, fachschulische Abschlüsse),
- æ Fort- und Weiterbildung.

Die verschiedenen Artikel in diesem Heft zeigen die Bandbreite, die die Entwicklung der DAA Westfalen bestimmt. Diese thematische Auffächerung erforderte auch erhebliche Entwicklungen innerhalb der Organisation. Es wurden neue Abteilungen eingerichtet, neue Standortkonzepte entworfen, neue Aufgabenprofile zugeschnitten, Mitarbeiter*innen mit neuen Qualifikationen und Erfahrungen integriert und so weiter und so fort. Dank des Engagements des Leitungsteams und der Beschäftigten ist dieser Prozess bereits weit fortgeschritten.

Einen längeren Weg haben wir noch mit der Erschließung der für uns weitgehend neuen Märkte für Unternehmensberatung durch die Abteilung DAA Business vor uns. Hier fehlt uns zugegebenermaßen noch der strukturelle und personelle „Unterbau“ für die Angebote und das „Feeling“ für den Markt, der ganz anderen Regeln folgt als der öffentlich finanzierte Bildungsmarkt, den wir so gut kennen.

Als wir begonnen haben, und das war nicht erst gestern, war uns allen klar, dass das kein Sprint werden würde; dazu ist der Weg zu lang und uneben. Aber es durfte auch kein Spaziergang werden, denn dazu lässt uns die dynamische Entwicklung von Arbeit, Gesellschaft und Wettbewerb keine Zeit. Unser Ziel ist es, nicht nur passiv zu überleben, sondern uns aktiv zu entwickeln und besser zu werden.

Diese Strategie des „Survival of the Fittest“ bedeutet aber auch, dass unsere Entwicklung niemals aufhören kann, denn die Welt ändert sich ständig – und manchmal sehr schnell, wie wir in der Coronapandemie gesehen haben. Es ist uns aber gelungen, Strukturen aufzustellen, die in der Lage sind, sich proaktiv anzupassen, weil sie eine klare Orientierung, eine stabile Führung und immer mehr Standards besitzen, auf denen man aufbauen kann.

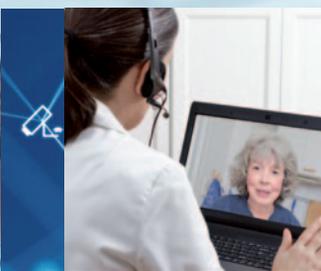
Letztlich aber hängt der Erfolg unserer Strategie von der Veränderungsfähigkeit und vor allem der Veränderungsbereitschaft der Menschen ab, die die Ideen auf die Straße bringen müssen. Das Mitnehmen und Begeistern der Mitarbeitenden wird daher in Zukunft noch stärker im Vordergrund stehen als im, aus vielerlei Gründen viel zu turbulenten, Jahr 2020.



Bildung schafft Zukunft.



<https://daa-owl.de>
<https://daa-fue-westfalen.de>



Bildung schafft Zukunft.

transfær

