



# Neue Arbeitswelten erfordern neue Lernwelten

Wenn wir über Zukunft reden, dann auch über die Menschen, die diese Zukunft gestalten wollen und sollen. Personalentwicklung spielt dabei eine große Rolle. Als eine logische Konsequenz erscheint da, dass sich mit einer schnell wandelnden Arbeitswelt auch Personalentwicklung und Bildung verändert. Klaus Leuchtmann, Vorstandsvorsitzender des EBZ Europäisches Bildungszentrum der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft in Bochum, erläutert die Trends des neuen Arbeitens und deren Auswirkungen auf Kompetenzanforderungen der Fach- und Führungskräfte. Der EBZ-Chef erklärt die Vorteile unterschiedlicher Lernformen und welche neue Rolle Bildungsanbieter in Zukunft einnehmen müssen. Er sagt: „Bildungsinstitutionen müssen durch neue Lernwelten navigieren.“



Die Geschwindigkeit, mit der Entwicklungen in der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft voranschreiten, ist hoch. Besonders die vergangenen Monate der Corona-Pandemie haben von den Unternehmen ein schnelles Handeln abverlangt. Zahlreiche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden von heute auf morgen ins Homeoffice geschickt, Mieterkommunikation in den digitalen Raum überführt und neue Wege der Nachbarschaftshilfe organisiert.

Doch schon vor der Corona-Pandemie war die Veränderungsgeschwindigkeit hoch. Die fast exponentiell wachsenden Möglichkeiten der Digitalisierung wirken sich auf alle gesellschaftlichen Bereiche wie Freizeit- und Wohnwelten, Arbeits- und Bildungswelt aus.

Software ermöglicht eine Automatisierung der Tätigkeiten in der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft; ganze Workflows lassen sich programmieren. Über Kollaborations-Tools können Projekte gemeinsam und gleichzeitig auf digitalen Plattformen bearbeitet werden. Damit verändert sich auch die Informationsverbreitung und Kommunikationsgeschwindigkeit, denn Inhalte und Neuigkeiten können über digitale Kanäle schnell allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zugänglich gemacht werden. Diese wiederum müssen ihrer Arbeit nicht mehr im Büro nachkommen. Die Arbeit kann im Homeoffice stattfinden, was die Er-

fahrungen der letzten Monate gezeigt haben. Dezentrale Arbeit ist möglich.

KI aufgrund der Analyse großer Datenmengen nicht nur Probleme eigenständig erkennen, sie kann auch direkte Lösungsvorschläge für diese liefern. So wird KI in Berei-

chen wie Buchhaltung, Immobilienbewertung und selbst beim Kundenservice eingesetzt. Unklar ist allerdings, ob und welche Aufgaben von Künstlicher Intelligenz innerhalb der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft in Zukunft wirklich gänzlich übernommen werden.

## **DIGITALE ARBEITSWELT ERFORDERT DEN AUFBAU NEUER KOMPETENZEN**

Die beschriebenen Entwicklungen der neuen Arbeitswelt haben auch weitreichende Auswirkungen auf die Kompetenzprofile der Fach- und Führungskräfte. Von zunehmender Bedeutung sind:

**1. Klassische Softskills:** Empathie, Teamfähigkeit, Kreativität, Neugier, Problemlösungsfähigkeit, Durchhaltevermögen

**2. Digitale Grundkompetenzen:** Digitale Interaktion und Kollaboration, Digital Literacy (Grundlegende digitale Skills beherrschen, z. B. sorgsamer Umgang mit persönlichen Daten, Nutzen gängiger Software, ...), agiles Arbeiten, digital Learning

**3. Technologische Kompetenzen:** Grundverständnis für die Bedeutung von Daten bis hin zu komplexen Datenanalysen, IT-Security, Smart Hardware-/Robotik-Entwicklung, Tech-Translation (zwischen Technologie-Experten und involvierten Nicht-Fachleuten moderieren)



**KLAUS LEUCHTMANN**

Vorstandsvorsitzender des EBZ  
Europäisches Bildungszentrum  
der Wohnungs- und Immobilien-  
wirtschaft in Bochum

## VERÄNDERUNG DER ARBEITSWELT ZIEHT NEUE ENTWICKLUNG VON BILDUNGS- UND LERNFORMATEN NACH SICH

Die Veränderungen der Arbeitswelt haben auch Einfluss auf die Lernwelten. In der stetig komplexer werdenden Arbeitswelt ist es notwendig, Wissen schnell und aufgabenbezogen zu erwerben bzw. zu erweitern. Wir müssen alle vielmehr lernen. Die Halbwertszeit von Wissen hat sich verkürzt. Zur Strukturierung von Lernprozessen und Vermittlung von Lerninhalten wird zunehmend auch auf digitale Möglichkeiten zurückgegriffen.

### 1. Online-Lernen – die große Vielfalt

Inzwischen kann nahezu jeder Lerninhalt online vermittelt werden. Die Formate sind vielfältig: Webinare, programmiertes Lernen, Lernvideos, ganze Lehrgänge, Bachelor- und Masterstudiengänge. Moderne Bildungsgänge werden zukünftig vermutlich Elemente aus allen Formaten enthalten.

Die Teilnahme ist ortsunabhängig möglich; Anfahrtswege und -zeit bleiben erspart, weshalb sie einfach in den Alltag zu integrieren sind. Digitale Lerninhalte sind aktueller. Ein besonderes Plus der Online-Möglichkeiten ist, die permanente Verfügbarkeit der Lerninhalte etwa bei bestimmten Lernformaten sowie die Möglichkeit mit einem geringen Aufwand kurzfristig Themen zu vermitteln.

### 2. Learning Management Systeme – Spezifisches Wissen gebündelt auf einer Lernplattform

Bei einem Learning Management System handelt es sich um eine digitale Lernplattform, auf der Lernmaterialien bereitgestellt sind und über die die Organisation von Lernvorgängen erfolgen kann. Unternehmen können diese nutzen, um (ihre) spezifischen Wissensinhalte darauf zu hinterlegen, zusammenzustellen und für Mitarbeiter zugänglich zu machen. Diese Plattformen eignen sich z.B. für Onboarding-Prozesse.

### 3. Blended Learning – Individuelle Wiederholung von Wissensinhalten möglich

Blended Learning vereint Präsenzveranstaltungen und Online-Lernen und damit auch die Vorteile beider Lernformen. Webbased Training sind Teil der Blended Learning Formate und bieten die Möglichkeit, diese eigenständig wiederholt zu durchlaufen, bis man sich sicher in der Materie fühlt. Lehraufgaben



müssen zwar in einem bestimmten Zeitraum bearbeitet werden, diesen kann sich der Teilnehmer allerdings selbstständiger einteilen. So kann das Lerntempo individuell bestimmt werden. Dennoch gibt es regelmäßig Präsenzveranstaltungen, die soziale Interaktion garantieren.

### 4. Hybrid-Veranstaltungen – ein Zuwachs an Flexibilität

Hybrid-Veranstaltungen bieten die Möglichkeit, dass sich einige Teilnehmerinnen und Teilnehmer vor Ort im Seminarraum befinden und sich andere digital in den Raum zuschalten. Die Vorteile, spontan entscheiden zu können, ob man es beispielsweise noch pünktlich durch den Feierabendverkehr in den Vorlesesaal schafft, sind nicht von der Hand zu weisen. Allerdings finden hier die Kommunikation und der Erfahrungsaustausch der Teilnehmerinnen und Teilnehmer untereinander nur in einem eingeschränkten Maße statt.

### 5. Präsenzveranstaltungen – das neue „Premium-Lernen“

Durch Interaktion in einer sozialen Gruppe (Team, Klassenverband, Studiengruppe) im Präsenzlernen lassen sich nach wie vor die besten Lernergebnisse erzielen. Präsenzformate sind der Lernweg mit dem größten Erfolg. Der Wissensgewinn findet ganzheitlich unter Einbezug aller Sinne statt. Die Motivation, sich sehr komplexen Herausforderungen zu stellen, ist vor Ort im Seminarraum hoch und gestaltet sich in sozialer Interaktion müheloser. Das Begreifen von komplexen Zusammenhängen gelingt hier am besten. Der Erfahrungsaustausch untereinander ist in Präsenz viel höher als im digitalen Raum.

Der Aufwand bei Präsenzveranstaltungen ist vergleichsweise hoch: An- und Abreise, Ter-

minorganisation, Übernachtung und Verpflegung. Aus diesem Grund werden sich Präsenzveranstaltungen zu Premiumveranstaltungen weiterentwickeln.

Wir freuen uns natürlich, viele Bildungswillige bei uns in den Veranstaltungen vor Ort begrüßen zu dürfen. Allerdings ist bei der Menge der neuen Dinge, die gelernt werden müssen, die Umsetzung in Präsenz unrealistisch. Wir müssen abwägen, welche Themen von so hoher Relevanz sind, dass sie in Präsenzform stattfinden müssen.

## NEUE LERNWELTEN MIT HOHER KOMPLEXITÄT

Die hohe Veränderungsgeschwindigkeit der Arbeitswelt mit ihren Auswirkungen auf die Kompetenzprofile der Fach- und Führungskräfte und Einfluss auf Lernwelten hat Folgen – für die Menschen und Unternehmen. Für sie gestaltet sich das Zurechtfinden in der neuen Arbeitswelt und in der neuen Lernwelt als schwierig.

Gleichzeitig haben „die neuen Welten“ Einfluss auf Bildungsanbieter. Sie müssen ihr Angebot weiterentwickeln, erweitern, ausdifferenzieren und individualisieren. Dies führt auch zu einem größeren Angebot und zu neuen Lernwelten, in denen sich die Fach- und Führungskräfte zurechtfinden müssen. Dabei sollten sie allerdings nicht alleine gelassen werden.

Bildungsinstitutionen werden deshalb eine neue Rolle einnehmen und die dafür notwendigen Kompetenzen entwickeln. Sie werden zukünftig die Menschen zum richtigen Bildungsweg und -format begleiten und beratend zur Seite stehen.