Miteinander innovativ – Generationen im Takt

Christian Stamov-Roßnagel
Jacobs University Bremen

Das Jacobs-Center für lebenslanges Lernen

Disziplinübergreifendes Kompetenzzentrum, entwickelt Werkzeuge zur Gestaltung des demografischen Wandels

Projekte mit und für:

- AOK Bundesverband
- ArcelorMittal
- Bosch
- Bundesverband Deutscher Wohnungs- und Immobilienunternehmen
- Covestro
- Daimler
- Deutsche Bank
- EnBW
- Jobcenter Duisburg
- Michelin
- OTTO Group
- Polizei Hannover
- Vodafone
- Volkswagen

©2018 Christian Stamov Roßnagel

Worum geht's?

©2018 Christian Stamov Roßnagel

Worum geht's?

„Lebenslanges Lernen muss zur Selbstverständlichkeit für alle werden."

(acatech-Impuls, 2016, S. 12)

Beschäftigungs-fähigkeit

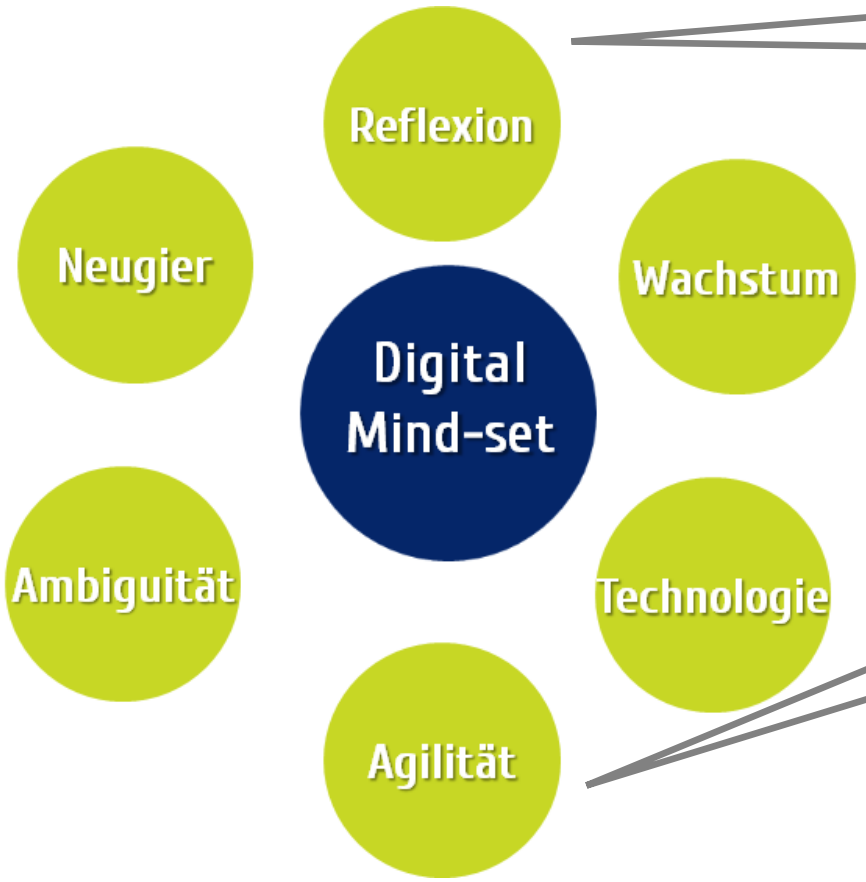
Digitalisierung

Weiterbildung

Gesundheits-verhalten

©2018 Christian Stamov Roßnagel

Worum geht's?



- lineares Denken hinter sich lassen

- Gelegenheiten zur Verbesserung nutzen
- freiwillig neue Methoden ausprobieren
- Resilienz gegen Widerstände aufbauen

- Wandel als Chance begreifen
- neue Wege der Zusammenarbeit ausprobieren
- - ohne sich bedroht zu fühlen.

©2018 Christian Stamov Roßnagel

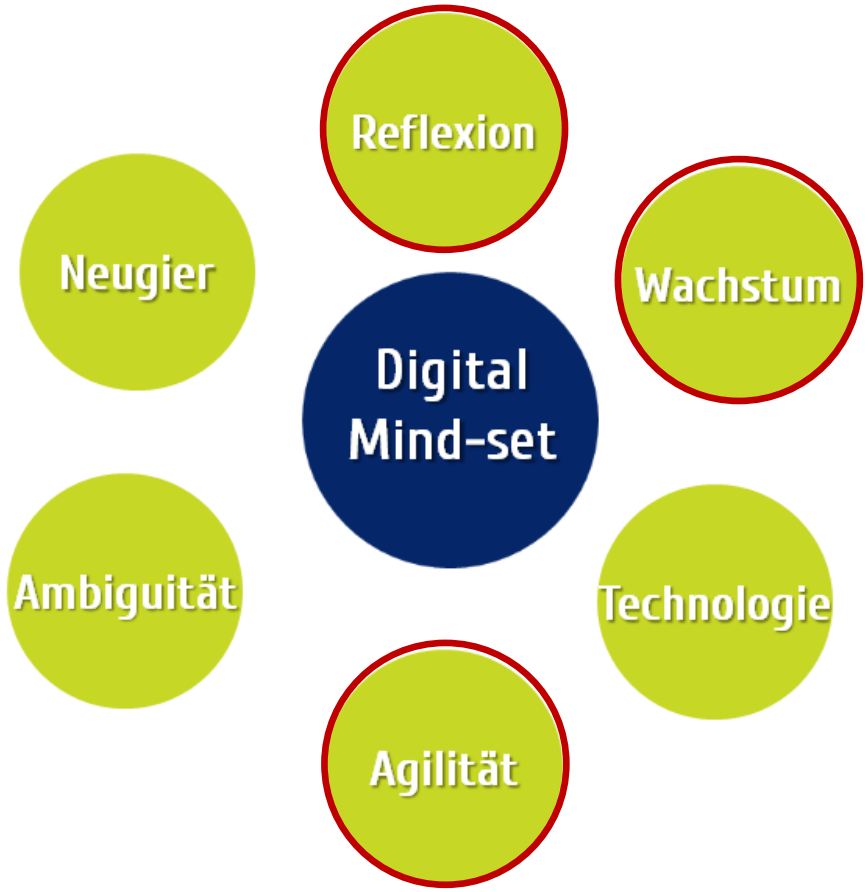
Konrad (2017)

Worum geht's?

Warum lernen Menschen ***nicht*** lebenslang –

obwohl sie es ***könnten***?

©2018 Christian Stamov Roßnagel



=

©2018 Christian Stamov Roßnagel

Digital mind-set = Nutzen x Unterstützung x Fähigkeit

©2018 Christian Stamov Roßnagel

angelehnt an Vroom (1964), Kanfer & Beier (2009)

Kann man den *Digital mind-set* ‚erzeugen'?

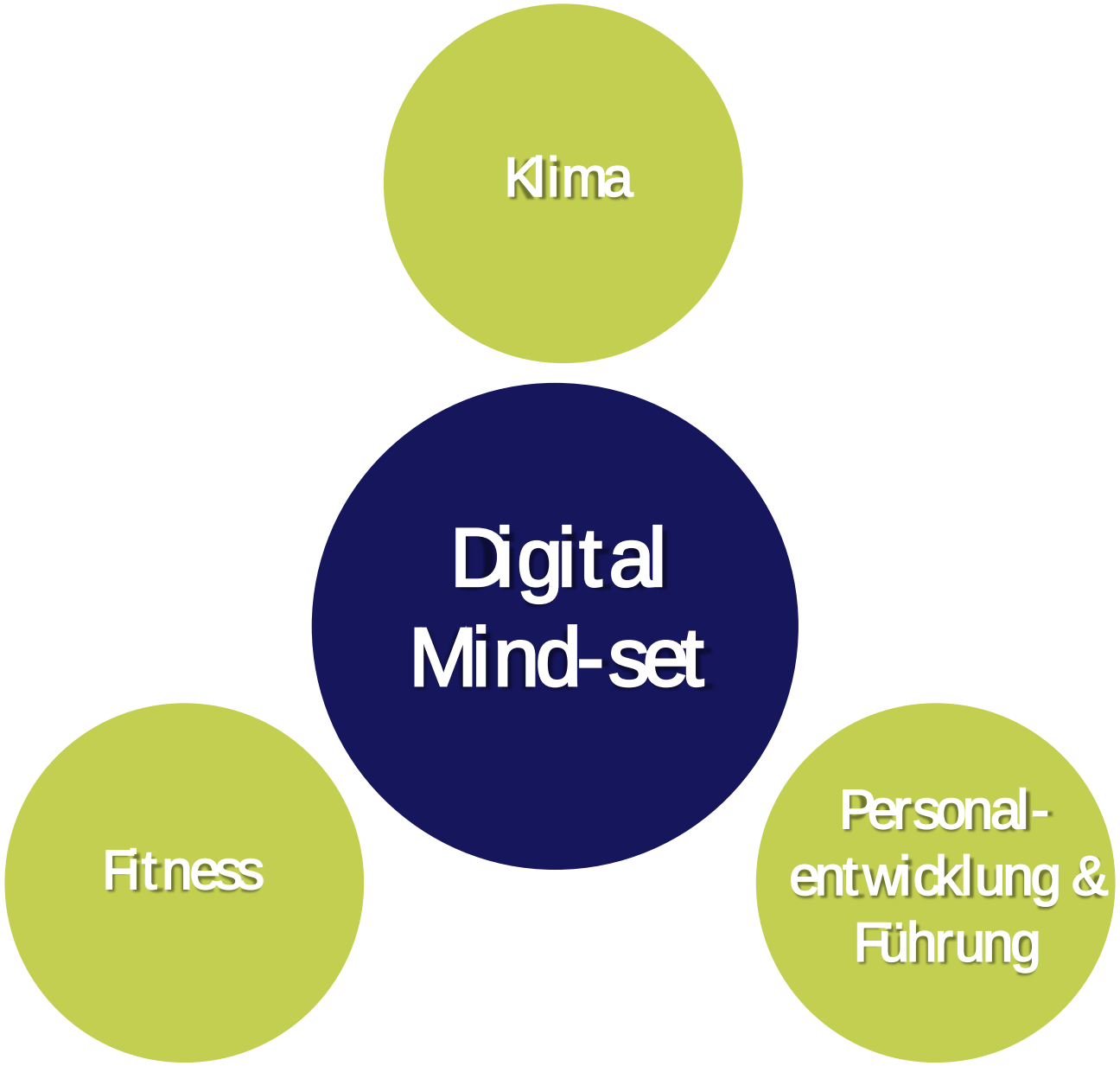
©2018 Christian Stamov Roßnagel

Falls die Personalauswahl Ihrer Organisation funktioniert:

Erzeugen brauchen Sie Ihn nicht!

Aber Sie können ihn fördern – oder ausbremsen …

©2018 Christian Stamov Roßnagel



©2018 Christian Stamov Roßnagel

Stichwort Klima

©2018 Christian Stamov Roßnagel

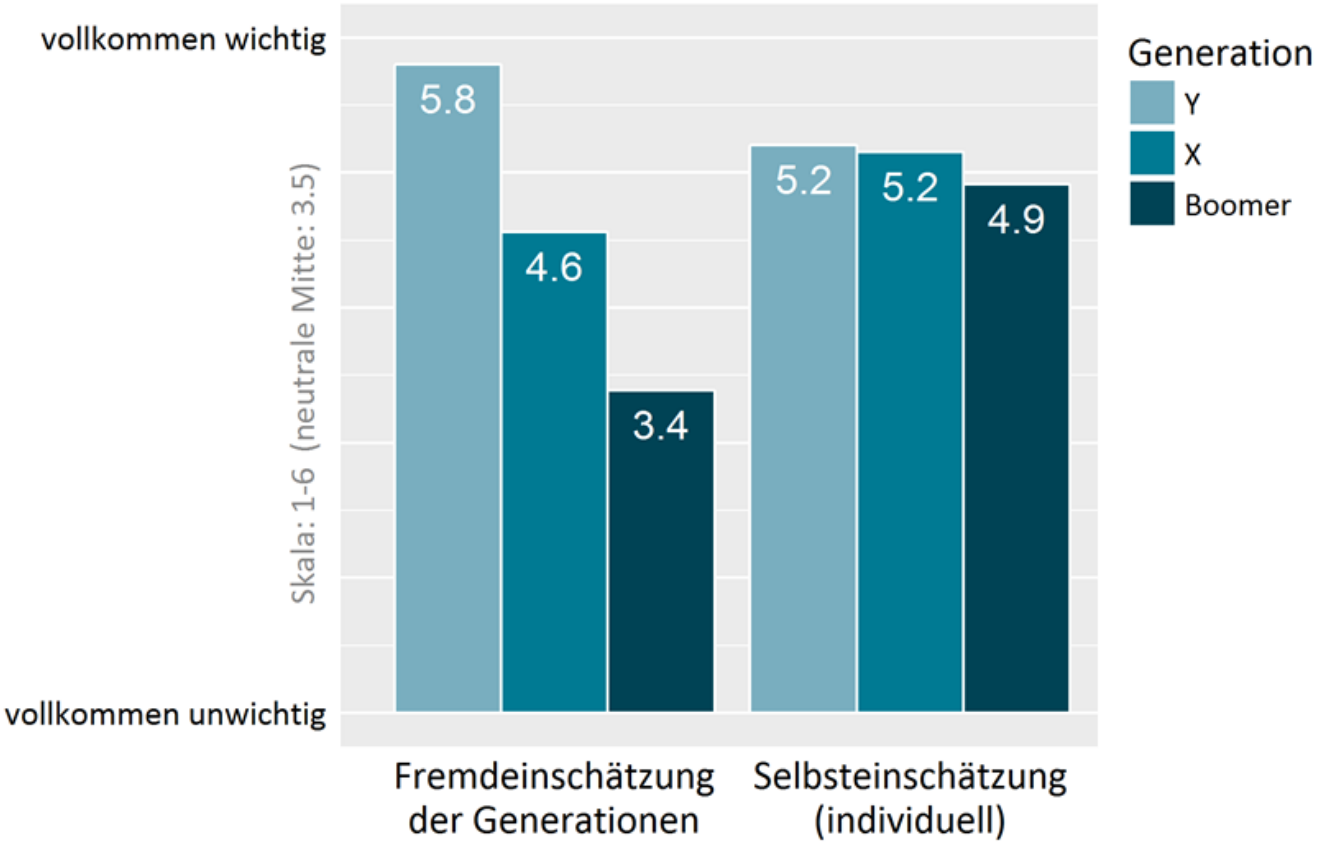
! !

Top-2	Total	Alter			
		Unter 30 Jahre	30 bis unter 40 Jahre	40 bis unter 50 Jahre	50 Jahre und älter
Basis	211	33	51	77	50
Die Geschwindigkeit des digitalen Wandels überfordert mich.	19%	27%	18%	13%	24%
Ich kenne mich mit digitaler Technologie nicht aus.	15%	24%	18%	9%	18%
Der tägliche Umgang mit digitalen Technologien fällt mir schwer.	12%	15%	14%	8%	14%

©2018 Christian Stamov Roßnagel

Sopra Steria Consulting (2016)

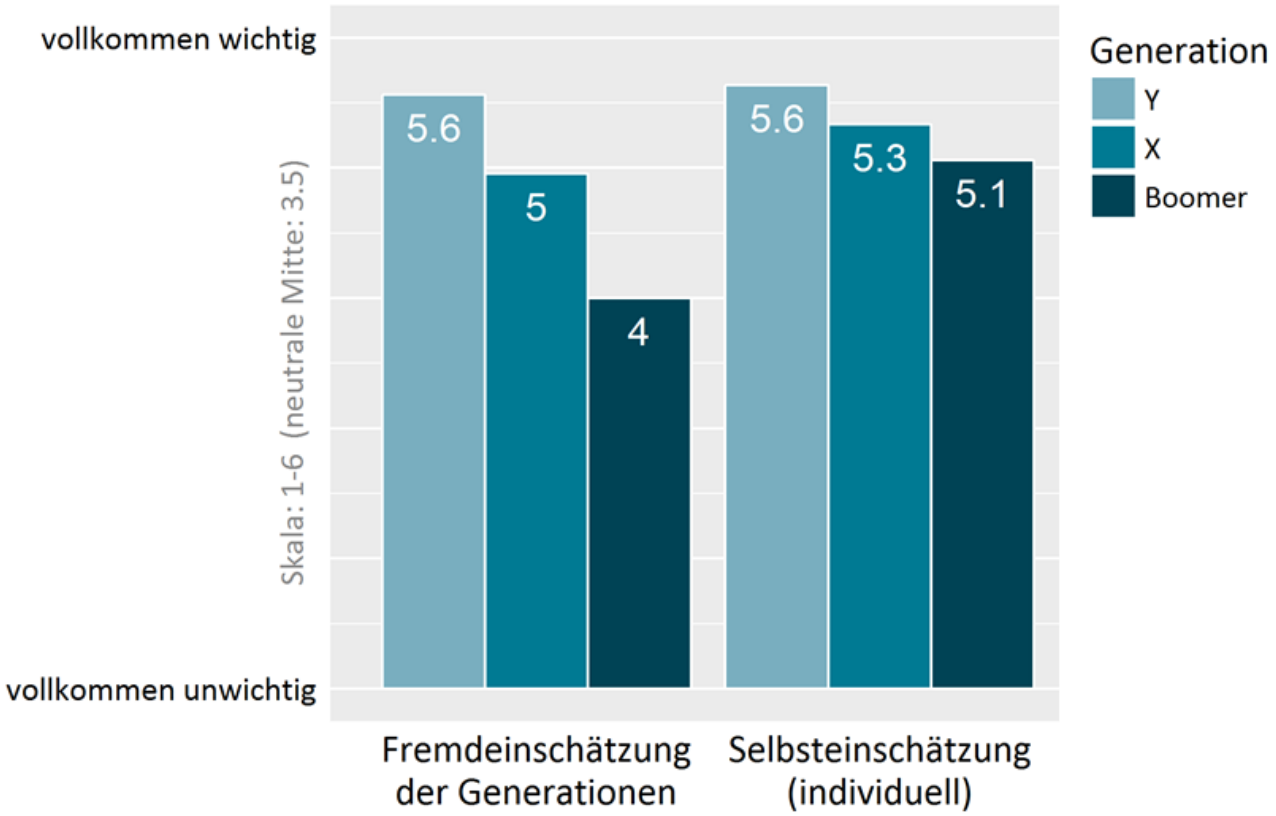
„Wie wichtig ist Ihnen Offenheit für neue Technik und Medien?“



©2018 Christian Stamov Roßnagel

Giesenbauer, Mürdter, & Stamov Roßnagel (2017)

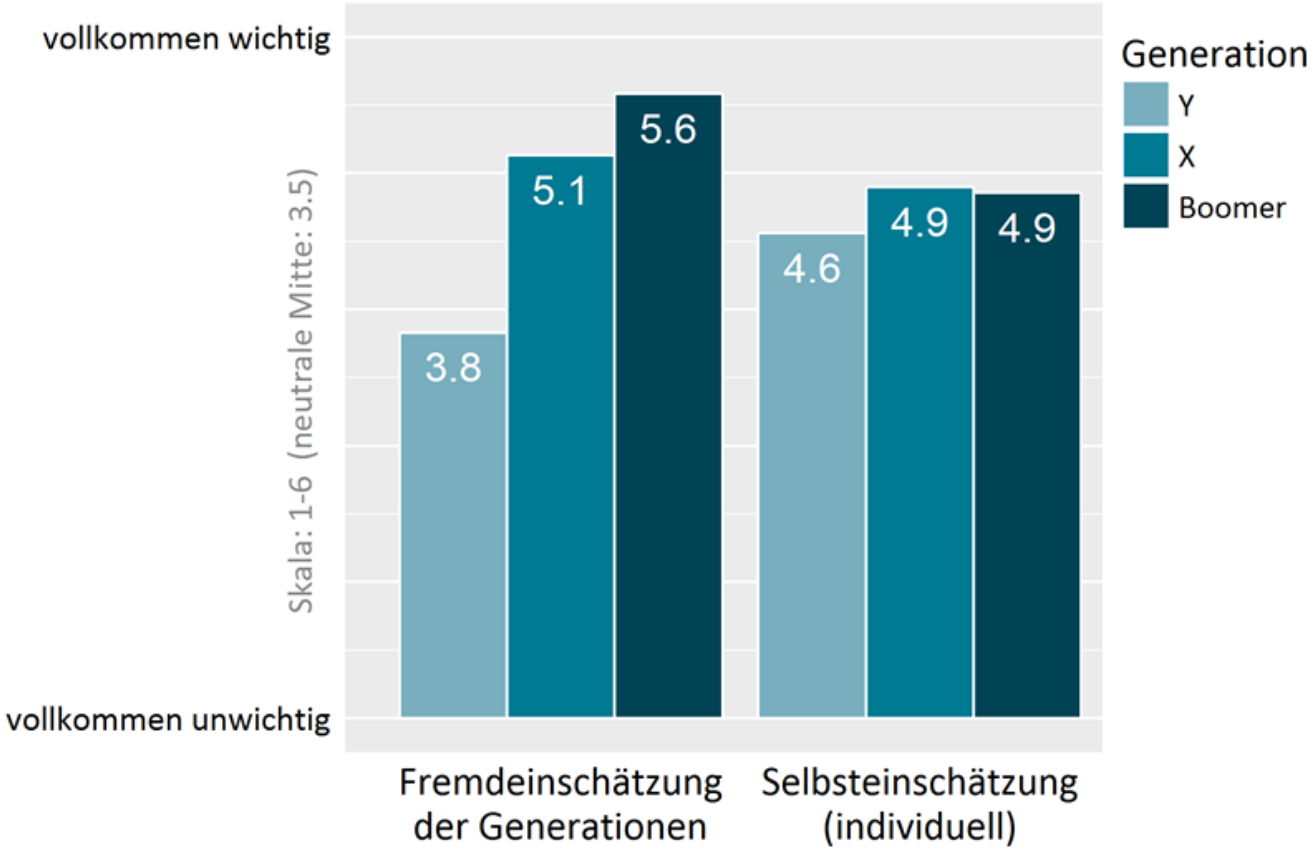
„Wie wichtig sind Ihnen Lernmöglichkeiten und Weiterbildung?“



©2018 Christian Stamov Roßnagel

Giesenbauer, Mürdter, & Stamov Roßnagel (2017)

„Wie wichtig sind Ihnen Sicherheit und Stabilität?“



©2018 Christian Stamov Roßnagel

Giesenbauer, Mürdter, & Stamov Roßnagel (2017)

- Digital mind-set offenbar bei ca. 25% der Beschäftigten Entwicklungsaufgabe
- Kein Generationsunterschied …
- …aber stereotype Generationenbilder

Schaffung einer gemeinsamen Sichtweise ist eine der Entwicklungsaufgaben

©2018 Christian Stamov Roßnagel

Stichwort Personalentwicklung & Führung

©2018 Christian Stamov Roßnagel

"…passgenaue Personalentwicklung, …sowie die aktive Teilhabe (Beschäftigter) werden …einen …größeren Raum einnehmen."

Sattelberger (2015)

© 2018 Christian Stamov Roßnagel

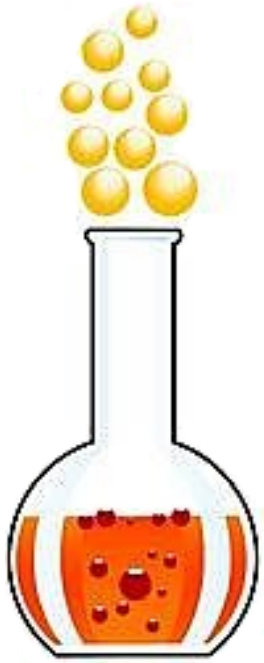
Showstopper „Chemiker-Modell“

Arbeitsgestaltung

Gesundheit

Führung

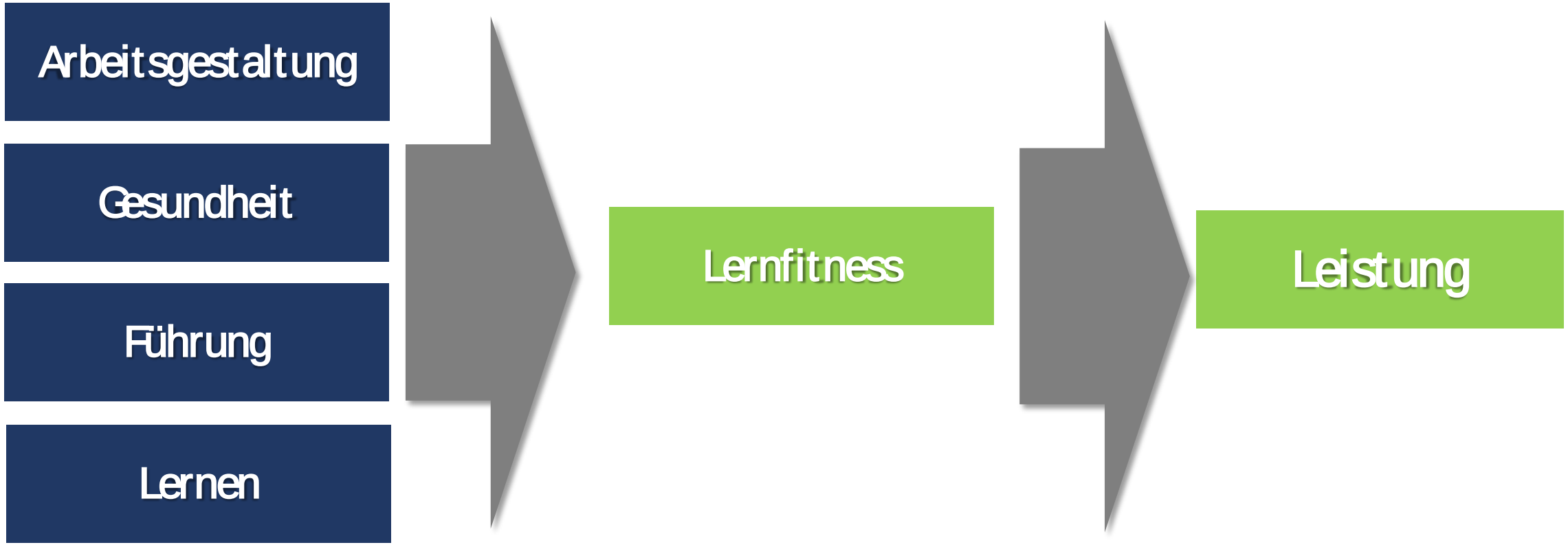
Lernen



Leistung

© 2018 Christian Stamov Roßnagel

Bringschuld + „Holkompetenz“ = Leistung



© 2018 Christian Stamov Roßnagel

Von der „Rundum-Versorgung“ …

Frau Müller-Lüdenscheid, Prozessstandardisierung, Rationalisierung

Soll neue Aufgaben übernehmen, „ist aber nicht motiviert“

„Habe Frau M-L. die Situation erläutert. Sie stimmt mir zu, dass die Auslastung an ihrem Arbeitsplatz zurückging. Daraus leite ich die Konsequenz ab, dass wir Lösungen suchen müssen, die offenen Kapazitäten zu nutzen“

„Frau M. war am Ende des Gespräches nicht motiviert, die neuen Aufgaben zu übernehmen.“

©2018 Christian Stamov Roßnagel

Von der „Rundum-Versorgung“ …

Frau Müller-Lüdenscheid, Prozessstandardisierung, Rationalisierung

Soll neue Aufgaben übernehmen, „ist aber nicht motiviert“

„**Habe** Frau M-L. die Situation **erläutert**. Sie stimmt mir zu, dass die Auslastung an ihrem Arbeitsplatz zurückging. **Daraus leite ich** die Konsequenz **ab**, dass wir Lösungen suchen müssen, die offenen Kapazitäten zu nutzen“

„Frau M. war am Ende des Gespräches nicht motiviert, die neuen Aufgaben zu übernehmen.“

©2018 Christian Stamov Roßnagel

…zur „Entwicklungszusammenarbeit“

Die Strategie

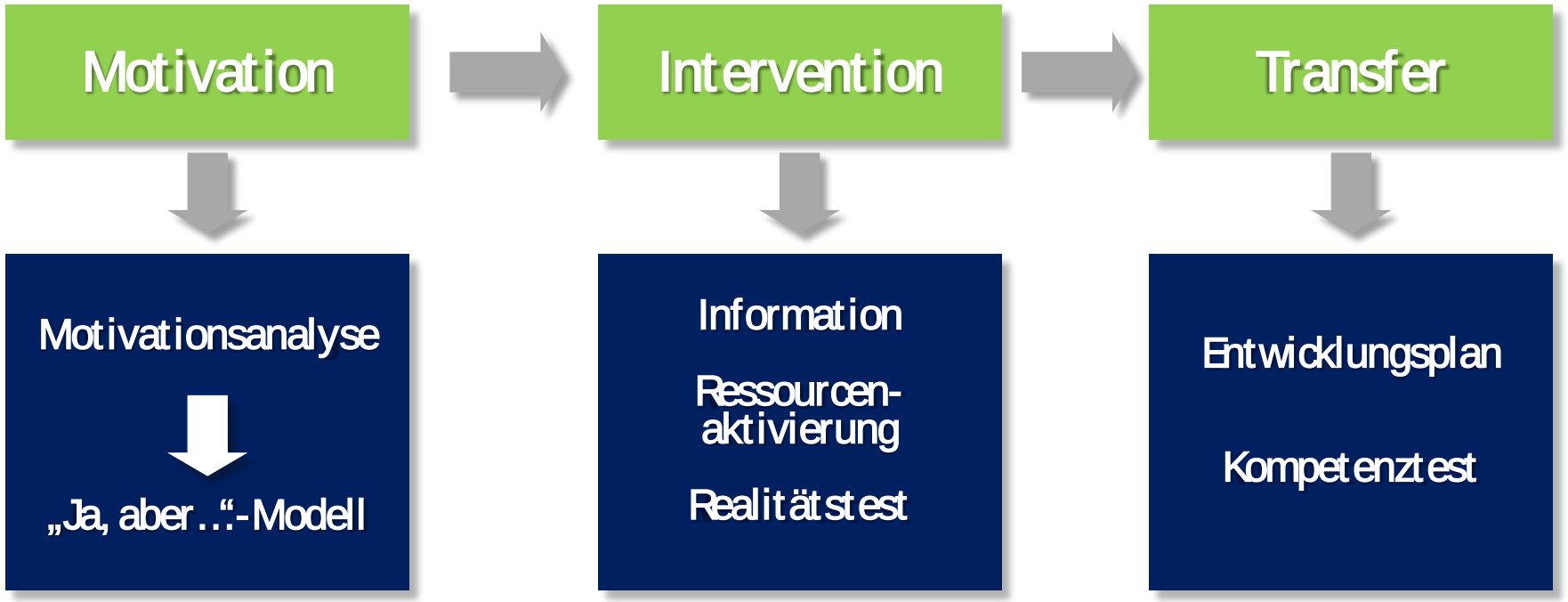
©2018 Christian Stamov Roßnagel

Stichwort Fitness

©2018 Christian Stamov Roßnagel

Lernfitnesstraining: Kompetenzaufbau statt nur Sensibilisierung

- In-house, 3 Einheiten, je ca. 180 min., Kleingruppen (max. 12 TN)
- Evaluation auf Grund objektiver Daten

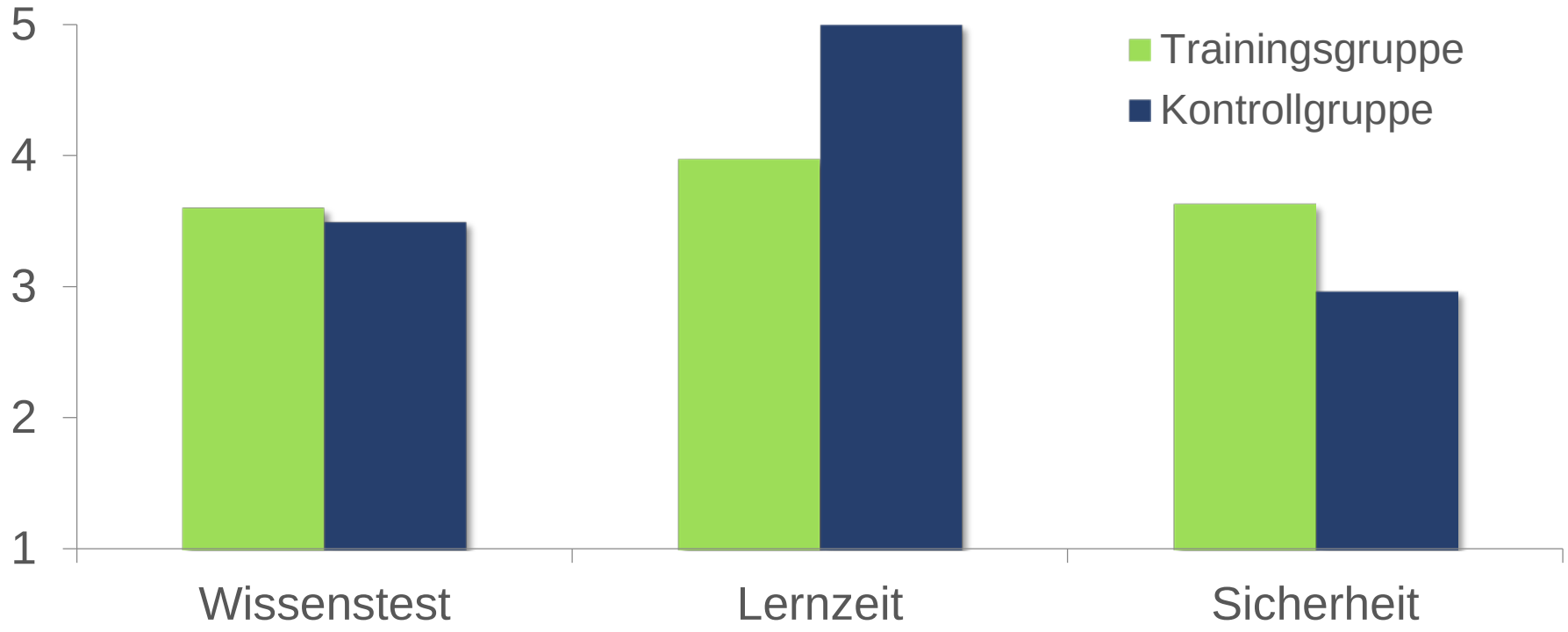


© 2018 Christian Stamov Roßnagel

Lernfitnesstraining: Kompetenzaufbau statt nur Sensibilisierung

Trainierte haben 20% weniger Zeitaufwand.

Ihr Lernselbstvertrauen steigt.

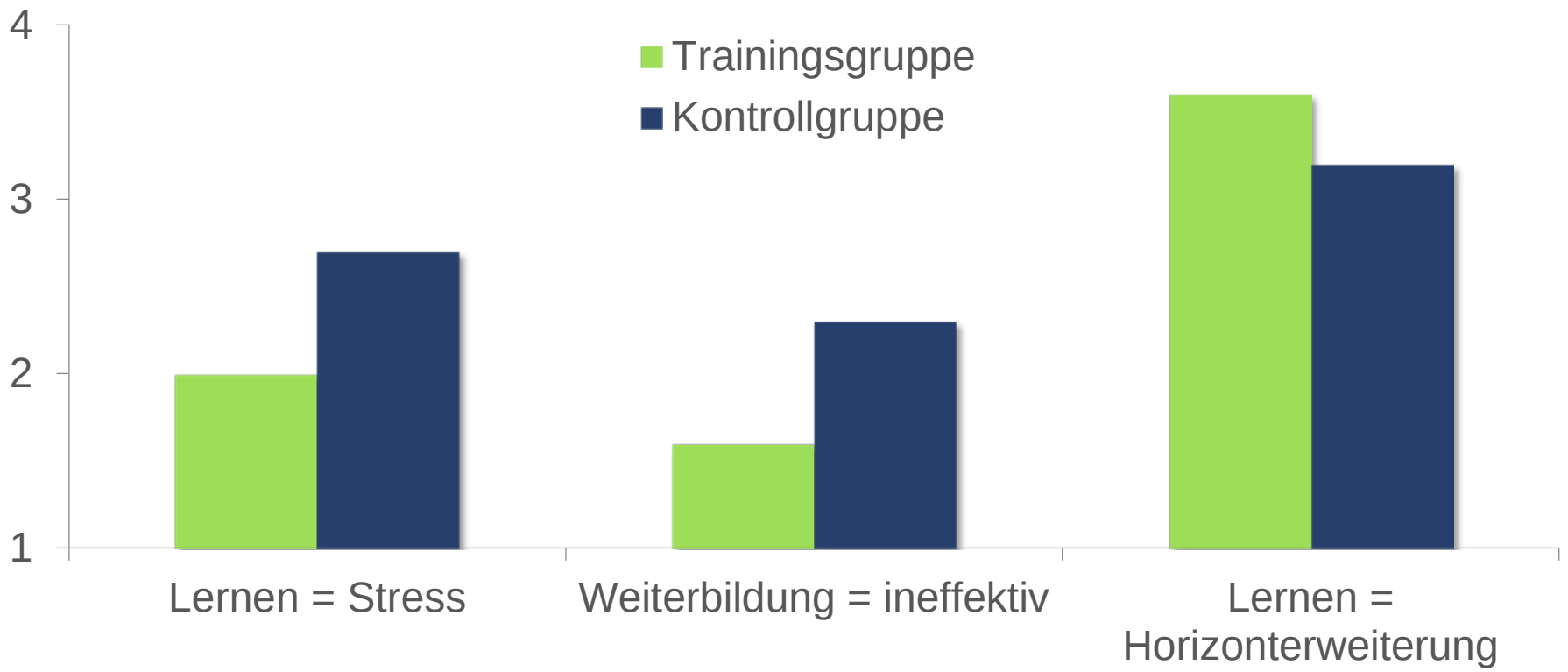


© 2018 Christian Stamov Roßnagel

Stamov Roßnagel & West (2014)

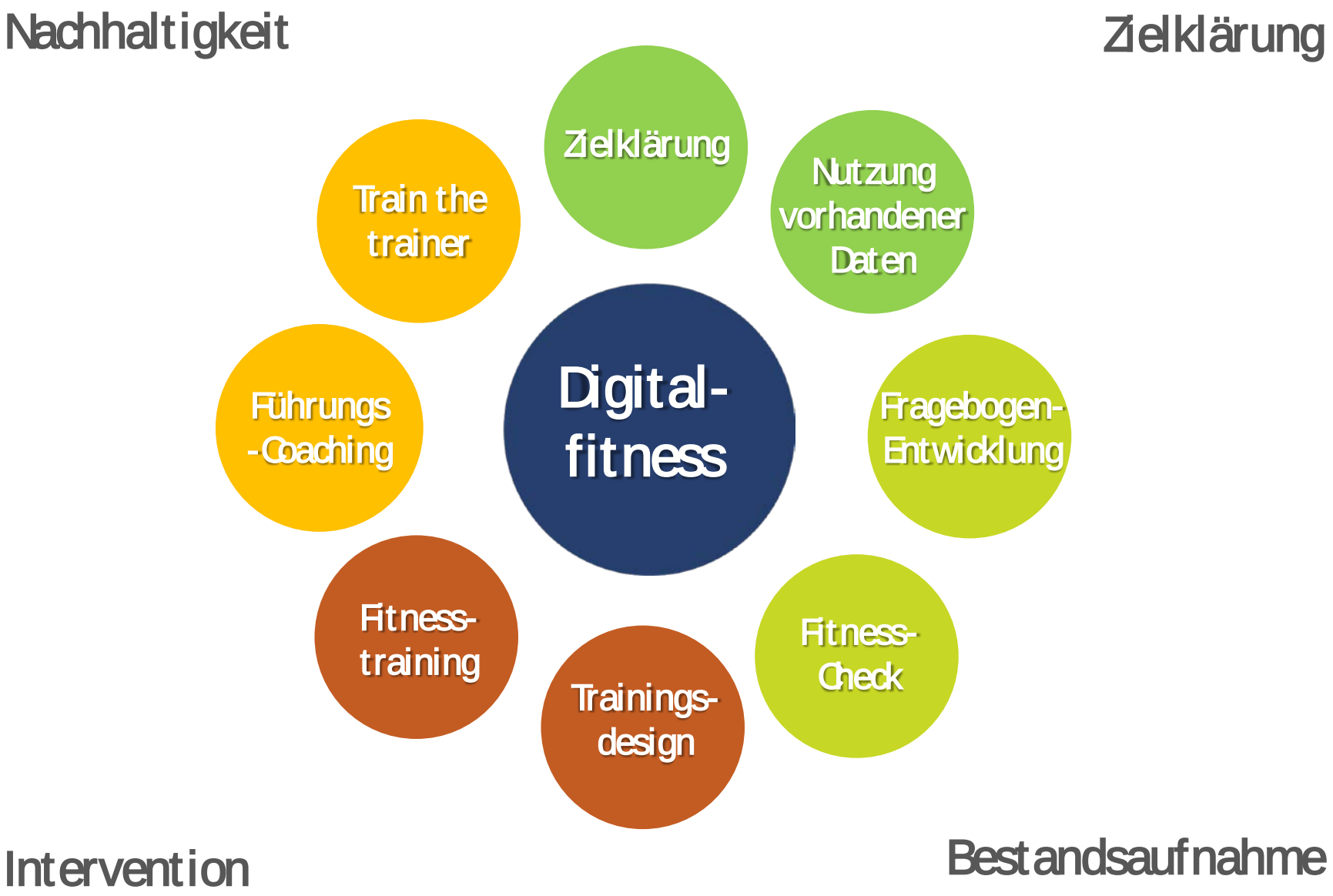
Lernfitnesstraining: Kompetenzaufbau statt nur Sensibilisierung

Training führt zu positiverer Bewertung von Lernen und Weiterbildung



© 2018 Christian Stamov Roßnagel

Stamov Roßnagel & West (2014)



© 2018 Christian Stamov Roßnagel

Unter dem Strich

- „Digitalfitness“ geht nicht für die Beschäftigten, sondern nur mit ihnen …
- … unabhängig von deren Alter.
- Das ist kein Hexenwerk, sondern gutes Handwerk – also hoch mit den Ärmeln!

© 2018 Christian Stamov Roßnagel

Vielen Dank!

Prof. Dr. Christian Stamov-Roßnagel

Abteilung Psychologie & Methoden

Jacobs University Bremen gGmbH

Campus-Ring 1

28759 Bremen

0421-200-4770

c.stamovrossnagel@jacobs-university.de

©2018 Christian Stamov Roßnagel