

Kurzfassung der Masterarbeit

Name	Michelle Steigmeier
Firma	Suva
Studiengang (MAS HRM Nr.)	MAS HRM 51
Abschlussjahr	2019
Titel der Masterarbeit	Die Entwicklung der Kompetenzanforderungen an die kaufmännischen Lernenden im Zuge der fortschreitenden Digitalisierung am Beispiel der Suva
BetreuerIn	Dr. Prof. Dörte Resch
Vertraulich (ja/nein)	ja

Ausgangslage / Problemstellung

Unternehmen wollen von den technologischen Fortschritten profitieren und prüfen ihre Prozesse auf die digitale Transformation. Was vorerst sehr simpel beschrieben wird, hat weitreichende Auswirkungen. So werden Arbeitsinhalte durch digitalisierte Prozessschritte verändert. Bestehende Mitarbeitende werden mit veränderten Arbeitsinhalten konfrontiert. Für die Unternehmen stellt sich nun die Frage, wie sie ihre Mitarbeitenden weiterentwickeln können, damit sie mit den neuen Arbeitsinhalten umgehen und weiterhin effizient arbeiten können. Auch die Berufsbildung kommt mit dieser Fragestellung in Berührung. Lehrbetriebe treffen die Herausforderung an, ein Ausbildungsprogramm entsprechend zu gestalten, welches ebenso auf die Veränderungen reagieren kann. Dies war der ursprüngliche Gedanken für diese Masterarbeit. Konkret wurde folgende Leitfrage ausgearbeitet: Wie kann das betriebliche Ausbildungsprogramm der kaufmännischen Berufslehre ausgestaltet werden, um die Kompetenzanforderungen der zukünftigen, digitalen Arbeitswelt zu erfüllen?

Ziele

Ein Ausbildungsprogramm definieren, welches die Lernenden optimal auf die zukünftige Arbeitswelt vorbereitet und sich den (technologischen-) Veränderungen im Umfeld anpassen kann.

Nutzen

Ein modernes und zukunftsfähiges Ausbildungsprogramm ermöglicht den Lernenden, sich optimal auf die Arbeitswelt vorzubereiten. Zusätzlich profitieren die Lehrbetriebe davon, Lernenden mit einem «best fit» nach der Lehre weiter zu beschäftigen.

Vorgehen und methodische Schritte (wissenschaftliche Methoden)

Das interpretative Paradigma leitet in dieser Masterarbeit das Forschungshandeln. Für die qualitative Forschung wird das Forschungsdesign der Feldforschung eingesetzt. Für das theoretische Sampling werden die kaufmännischen Lernenden der Suva berücksichtigt. Es soll des Weiteren ein Vergleich mit kaufmännischen Lernenden eines anderen Lehrbetriebes hergestellt werden, welcher im besten Fall eine digitale Transformation selbst entwickelt bzw. gestaltet oder sich aktiv damit auseinandersetzt (best practice). Für die Datenerhebung werden Gruppendiskussionen mit den kaufmännischen Lernenden geführt. Um die Daten der Gruppendiskussionen aufzubereiten, wird die qualitative Inhaltsanalyse verwendet. Mit dieser Auswertungsmethode wird das Datenmaterial systematisch analysiert. Am Ende des Forschungsprogrammes werden die Ergebnisse und Einschätzungen mittels Gütekriterien auf deren Qualität überprüft.

Ergebnisse / Interpretation

Aus der Analyse der Daten lassen sich folgende Leitsätze ableiten, welche bei der Ausgestaltung eines Ausbildungsprogrammes für die kaufmännischen Lernenden berücksichtigt werden sollen:

	Werte (individuelle, auf Team- sowie Organisationsebene) fördern die Kompetenzentwicklung der Lernenden
	Die Individualisierung des Ausbildungsprogrammes erfordert Selbstverantwortung sowie Disziplin und gibt den Lernenden das Gefühl von Selbstbestimmung und Freiheit
	Eine angstfreie und feedbackorientierte Lernumgebung fördert die Neugier und den Entdeckergeist der Lernenden
	Die Rolle der Ausbildner wandelt sich zum Begleiter und Coach der Lernenden
	Projektarbeit ermöglicht Gestaltungsfreiraum und Zugang zu neuen Netzwerken
	Die Kommunikation auf Augenhöhe baut Barrieren ab und ermöglicht den Lernenden, sich einfacher einzubringen und mitzuteilen
	Aufgaben im Lernformat «learning by doing» zu erarbeiten, fördert die Selbstständigkeit, Lösungsfähigkeit sowie das Engagement der Lernenden

Umsetzungsvorschläge / Schlussfolgerungen

Die Leitsätze wurden auf ihre Ist- und Soll-Situation bei der Suva überprüft und pro Leitsatz wurde ein konkreter Praxistransfer formuliert. Dieser Praxistransfer ermöglicht eine Implementierung des Ausbildungsprogrammes in der Suva. Des Weiteren wurde ein konkreter Aufbau des Ausbildungsprogrammes definiert. Dieser sieht vor, dass die Ausbildung modular gestaltet wird: Die Lehre beginnt mit dem Einführungs-Modul. In diesem Modul werden die Lernenden mit der Suva vertraut gemacht und das Ausbildungsprogramm wird erklärt. Als nächstes folgt das Basis-Modul. In diesem Modul werden die grundlegenden Fachkenntnisse der Unfallversicherung vermittelt. Später können sich die Lernenden in ihre gewünschte Fachrichtung vertiefen. Das Modul «Vertiefung» wird nach den Vorlieben der Lernenden selbstständig zusammengestellt. Parallel zum Vertiefungsmodul besteht die Möglichkeit, im «Labor» bei Projekten mitzuarbeiten.

Aus den Ergebnissen der Analyse ist erkennbar, dass insbesondere die personalen Kompetenzen für den bevorstehenden Umgang mit Unsicherheiten und Veränderungen entwickelt werden sollen. Diese Erkenntnis kann auch für andere Lehrberufe innerhalb der Suva und für die Mitarbeitenden ausserhalb der Berufsbildung weiterverfolgt werden. Aus den Ergebnissen wurde zudem klar, dass die Ausbildung der Ausbildner noch mehr Aufmerksamkeit benötigt. Die Veränderung von Ausbildnern mit Kontrollaufgaben zu Lernbegleitungen mit Coaching-Aufgaben ist essentiell. Vermutlich müssen die Ausbildungspersonen dafür aber zuerst befähigt werden. Eine weitere Herausforderung für die Zukunft stellen die Werte dar, welche in der Berufsbildung gelebt werden sollen. Dies ist insofern herausfordernd, weil über Werte zwar gesprochen und geschrieben werden kann, das Verinnerlichen der Werte deshalb aber nicht stattfinden muss. Aus diesem Grund ist die offene, angstfreie und feedbackorientierte Lernumgebung wichtig. So kann ein offener Austausch stattfinden, in welchem beispielsweise über Werte diskutiert und aktiv daran gearbeitet werden kann.