

Lernen für und in der Transformationsgesellschaft

Hybride Lern- und Arbeitswelten ermöglichen Zukunftsfähigkeit – Exzellente Bildung in werteorientierter Ökonomie sichert Aussichten

Börsen-Zeitung, 10.9.2022

Wirtschaft und Gesellschaft stehen vor dynamischen und komplexen Herausforderungen. Pandemie, Krieg und existenzielle Fragen im globalen Energiemanagement betreffen Privatpersonen, Finanzinstitute, Unternehmen und Organisationen glei-

chheit, Cybersecurity, Data Governance, Auftragsdatenverarbeitung und Datenschutz massiv an Bedeutung.

Sie werden von den Aufsichtsbehörden, der Deutschen Bundesbank und der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin), geprüft. Vorstände und Führungskräfte sind verpflichtet, sich auch in diesen Themenfeldern auf einen aktuellen Wissensstand zu bringen. Der Qualifizierungsbedarf ist groß und permanent gegeben, denn die Entwicklungsgeschwindigkeit rund um die IT ist hoch.

Die Qualifizierung von Entscheidern der Finanzbranche allgemein und insbesondere in Themen

der Digitalisierung ist wichtiger denn je – und wird eines der lebenslangen Weiterbildungsthemen bleiben. Denn digitale Fähigkeiten helfen, Transformation gezielt und nachhaltig in Wirkung zu bringen. Dies und mehr erfahren unter anderem Vorstände und Führungskräfte der Volksbanken und Raiffeisenbanken, die sich auf dem Campus der Akademie Deutscher Genossenschaften in Montabaur in vielfältigen Wissens- und Kompetenzfeldern weiterbilden.

Ausgewogener Mix

Die ADG Gruppe, die ihre Angebote branchenübergreifend in einem Mix aus beruflicher Weiterbildung, akademischen Studienangeboten und Transferforschung konzipiert, setzt dabei auf Ausgewogenheit an Fachwissen, Methoden- und Sozialkompetenz. Hybride Wissensvermittlung, die gemeinsame Reflexion des Erlernten, die verantwortungsvolle Anwendung in der Praxis sowie lebenslange verbindliche Netzwerke ermöglichen einen resilienten und lösungsorientierten Umgang mit den großen Herausforderungen der Zukunft. So wird Leistungsfähigkeit unter komplexen Bedingungen und



Foto: Adobe Stock/Kentoh

se Weise können die dringend benötigten Fachkräfte für das eigene Unternehmen gewonnen und gebunden werden.

Doch nicht nur die digitalen, medialen und hybriden Bildungsangebote verändern sich. Auch traditionell bekannte und bislang bewährte linear aufeinander aufbauende Qualifizierungseinheiten für Zertifikate und Abschlüsse haben ausgedient. Die ADG Gruppe bietet zunehmend zeitlich und inhaltlich sowie in der Reihenfolge voneinander abgegrenzte Module, die einzeln oder kombiniert zu Zertifikats- und Executive-Abschlüssen genutzt werden können.

Das sogenannte modulare Lernen löst lineares Lernen ab und ermöglicht sogar die Anrechnung von Bildungsbausteinen aus der beruflichen Weiterqualifizierung auf akademische Studienabschlüsse – und andersherum. Lernende erhalten so ein Höchstmaß an Flexibilität und können sich punktgenau die für sie relevanten Wissensbausteine auswählen und sich schnell weiterbilden, um ihren Berufsalltag bestmöglich zu bewältigen.

Ergänzend geben Lerngruppen und Alumni-Netzwerke die Möglichkeit, sich gegenseitig zu unterstützen sowie den eigenen Standpunkt dauerhaft zu überprüfen. So bekommt das Schlagwort vom „Lebenslangen Lernen“ eine ganz neue Bedeutung. Auch das Lernen selbst hat sich durch den „Brandbeschleuniger Corona“ also nachhaltig verändert.

Neben der Digitalisierung bietet insbesondere auch das Thema Nachhaltigkeit viele Chancen für zukunftsorientierte Unternehmen und Organisationen. Nicht erst seit Corona wird der Ruf nach einer neuen Wirtschaftsordnung lauter. Alle Weiterbildungsangebote der ADG Gruppe fußen auf werteorientierter Ökonomie und tragen damit in besonderer Weise den Qualifizierungsbedarfen der Transformationsgesellschaft Rechnung.

Fazit – In Bildung zu investieren ist immer ein Gewinn – für jeden Einzelnen und für jedes Unternehmen.



Von
Peter Rausch

Vorstandsmitglied der
Akademie Deutscher
Genossenschaften e.V.
(ADG)

chermaßen. Sie bringen nicht nur große finanzielle Herausforderungen mit sich, sondern auch nicht vorhersehbare Anforderungen an das Arbeiten sowie die Personal- und Organisationsentwicklung unter sich nahezu täglich ändernden Bedingungen.

Lebenslanges Lernen, neues Lernen und neues Arbeiten, digitale, methodische und soziale Kompetenzen, werteorientiertes und nachhaltiges Wirtschaften sowie ein hohes Maß an sozialen Skills, das sind die Schlüssel zur erfolgreichen Bewältigung der Zukunft. Das gilt insbesondere auch für die Finanzbranche, die den Weg in die Zukunft von Wirtschaft und Gesellschaft entscheidend mitgestaltet und ermöglicht.

Die nationalen und europäischen regulatorischen Anforderungen an Banken- und Finanzinstitute wachsen seit Jahren. Neben der Ausstattung mit Eigenkapital stehen insbesondere Richtlinien für Berichterstattung und Rechnungslegung im Fokus. Einhergehend mit der digitalen Transformation gewinnen heute die technisch-organisatorische Ausstattung der Institute, insbesondere das Management der IT-Ressourcen und das IT-Risikomanagement, Da-

Transformation überhaupt erst möglich.

Das Lernen an und für sich hat sich seit der Corona-Pandemie deutlich verändert – effiziente Bildung ist künftig ohne Digitalisierung gar nicht mehr vorstellbar. Selbstlernphasen am Ort der Wahl, digitale und hybride Qualifizierungsangebote, wenige herausragende Reflexionsformate in Präsenz, Anwendung und Lernen im Arbeitsumfeld – Lernen ist heute an vielen Orten jenseits bisheriger klassischer Bildungsformate, Ausfallzeiten am Arbeitsplatz sowie zeit- und kostenintensiver Reisen möglich. Das ist das neue Normal – und ein Zurück wird es nicht geben!

Wissen steht seit der Corona-Pandemie weitgehend dezentral und auch asynchron zur Verfügung. Dies sind große Vorteile für alle Bildungshungrigen, denn die Halbwertszeit von Wissen sinkt angesichts rasanter technologischer Entwicklungen wie beschrieben signifikant. Wissenslücken aber erschweren eine schnelle

persönliche oder organisationale Neuausrichtung an sich verändernde Rahmenbedingungen. Sie stellen ein Geschäftsrisiko dar.

Problem Fachkräftemangel

Weiterbildung erhält daher auch am Arbeitsmarkt eine neue Relevanz. Ohne aktuelles Wissen und erlernte Reflexionsfähigkeit werden Innovationen schwerlich zu entwickeln sein. Arbeitgeber müssen also ein großes Interesse an gut ausgebildeten Arbeitnehmern haben. Diese wiederum erwarten von ihren Arbeitgebern unter anderem konkrete und hochkarätige Weiterbildungsangebote. Sie geben den Ausschlag für die Bindung an ein Unternehmen oder eine Organisation. Das ist ein nicht zu vernachlässigender Aspekt in einer zukunftsorientierten Personal- und Organisationsentwicklung. Exzellente hybride Lern- und Arbeitsmodelle sind wichtige Faktoren der Arbeitgeberattraktivität!

Tatsächlich ist der Fachkräftemangel in Deutschland ein großes Problem: Im Juli 2022 hat das Ifo-Institut einen neuen Höchststand gemeldet. Demnach sind im Branchendurchschnitt 49,7% der Unternehmen wegen Fachkräftemangel in ihrer Geschäftstätigkeit eingeschränkt. Mangelnde Wertschätzung und fehlende Gelegenheiten zu beruflicher Weiterentwicklung sind gemäß der „Personio HR-Studie 2022 – Der große Wertewandel“ die Hauptkündigungsgründe von Arbeitnehmern in Europa.

Führungskräfte sind demnach gut beraten und besonders gefordert, selbst mit aktuellen fachlichen und methodischen Kompetenzen sowie Leadership- und Managementqualitäten zu überzeugen und gleichzeitig in die Qualifizierung ihrer Fachkräfte proaktiv zu investieren. Zudem gilt es, die neue hybride Arbeitswelt mit flexiblen Zeitmodellen und mobilem Arbeiten sowie Angeboten des betrieblichen Gesundheitsmanagements attraktiv zu gestalten. Auf die-