



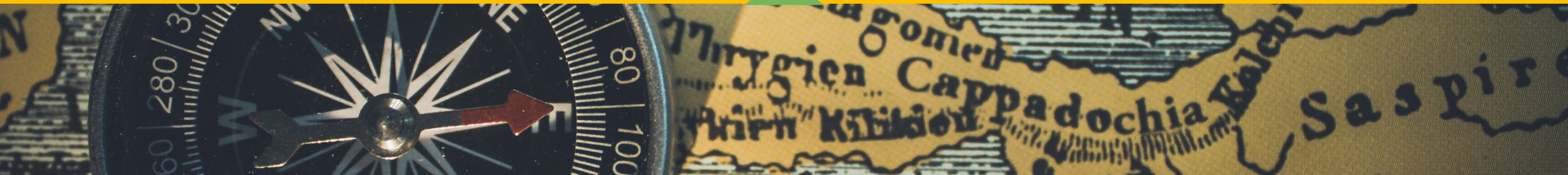
Jan Fölsing

Learning- &
New Work - Designer

*„Shifting Learning Spaces –
Lernen in der VUCA-Welt“*

Shifting Learning Spaces

Lernen in der VUCA-Welt

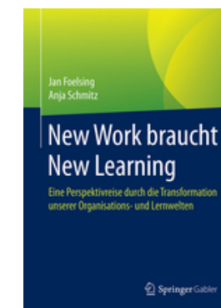


Jan Foelsing

Learning & New Work Designer
Hochschule Pforzheim



@JansnetSocial



Springer Gabler

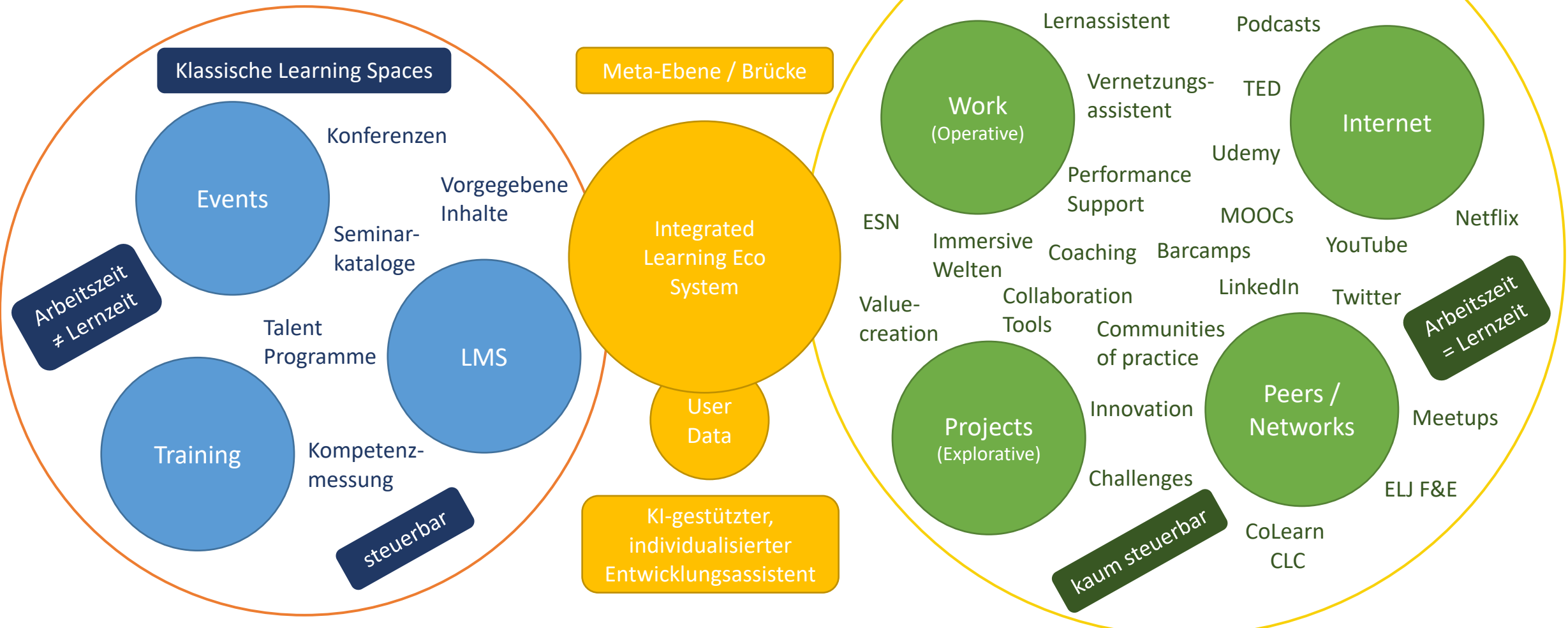
© 2021

New Work braucht New Learning

Eine Perspektivreise durch die Transformation unserer Organisations- und Lernwelten

Autoren: **Foelsing, Jan, Schmitz, Anja**

Shifting Learning Spaces



Passiv, alle das Gleiche „Gießkanne“, lehrerorientiert, fremdgesteuert, Inhalte zeitintensiv zu produzieren, wirken zeitverzögert und sind schnell veraltet

Aktiv, sozial, individuell, bedürfnisorientiert, selbstgesteuert, ad-hoc, co-creation, “moment of need“

Organisationaler Entwicklungsfokus

„Angesagte“ Rollen

Ordnungsprinzip

Öffnung nach außen. **Ko-Kreation** von **Bedürfnisclusterlösungen** gemeinsam mit Lieferanten und Kunden („Open NewWork“) mit einem Fokus auf eine persönliche und **systemische** Entwicklung.

Entrepreneur & Coach

Fluide Organisation

Erhöhung der internen **Vernetzung**. Fokus auf Austausch und **flache Hierarchien** für eine bessere Anpassungsfähigkeit („Agile“), Empathie **Partizipation**, „Augenhöhe“, **Transparenz** und Nachhaltigkeit.

Clusterexperte & Vermittler

Netzwerkorganisation

NewWork Development Framework



Typische Lernprozesse & -systeme

Rolle „Learning & Development“ / Fokus auf...

Künstliche Intelligenz gestützte, **adaptive & individualisierbare Lernräume**, arbeitsplatznahes Lernen, **Reflexion**, „integrated learning eco systems“, **fluides Wissen**. Entwicklungsorientiert.

Öffnet Lernräume auch nach außen, integriert Lernen in den „flow of work“ und unterstützt die Lernenden als Coach (**70/20/10**)

Lernen als **kollaborativer** Prozess mit einem Fokus auf **Austausch** und **Kommunikation** im Netz (digital und im persönlichen Netzwerk). **Informationsexplosion**. Sozial-/vernetzungsorientiert.

Öffnet interne Lernräume, fördert den Austausch, die Vernetzung und begleitet die Lerner als Community Facilitator (**70/20/10**)

Transformations-Barrieren nach 3.0: Macht abgeben können, lange genutzte Führungs- und Lernverhalten müssen „verlernt“ werden, ohne das bisher Geleistete zu „entwürdigen“. Strukturen + Prozesse müssen hinterfragt werden, um mehr **Raum für Agilität, Lernen & Innovation** zu schaffen.

Wachstum als Hauptprämisse und Antrieb für stetigen **Fortschritt**. **Kennzahlen** und individuelle Zielvereinbarungen helfen beim Steuern mit einem hohen Fokus auf **Effektivität**.

Manager & Macher

Matrixorganisation



Prozesse ermöglichen mehr **Effizienz**. Das „**command & control**“ Prinzip gepaart mit klaren Strukturen und Hierarchien / Verantwortlichkeiten ermöglicht die Steuerung.

Prozess- & Fachexperte

Linienorganisation

Kompetenzentwicklung unterstützt durch einen Mix aus digitalem Lernen und Präsenzveranstaltungen mit praktischen Übungen. **Blended Learning**, Lernmanagementsysteme. Ergebnisorientiert.

Misst die Kompetenzen der Mitarbeiter und sorgt für kontinuierliches Wachstum dieser als Performance Manager (**70/20/10+**)

Klassische Trainings. Trainer = (Be-)Lehrender/Wissensvermittler. **Statische Wissensinhalte**. Start des klassischen Bildungssystems. „**Lernen in Batches**“. Funktions-/ordnungsorientiert.

Anbieten von Schulungen aus einem Seminarkatalog und Organisation der Maßnahmen (**70/20/10**)

Vielen Dank für Euer Interesse!



Jan Foelsing

Learning & New Work Designer

✉ jan@learningdevelopment.institute



[@JansnetSocial](https://twitter.com/JansnetSocial)



© 2021

New Work braucht New Learning

Eine Perspektivreise durch die Transformation unserer Organisations- und Lernwelten

Autoren: **Foelsing**, Jan, **Schmitz**, Anja

 Springer Gabler