

Neues Lernen - selbstorganisiert, agil und digital

Sylke Jehna

05.05.2021 | KWB Forum New Work

Lernen muss sich ändern

OECD bescheinigt deutschem Weiterbildungssystem akuten Handlungsbedarf

Nur 25% der Mitarbeitenden finden, dass die betrieblichen Lern-Angebote ihre Fähigkeiten verbessert haben

"Wie mit KI und Conversational Learning die Weiterbildung effektiver wird" - Ist das die Lösung?

Digitale Talente & Kompetenzen entwickeln fürs Überleben im digitalen Darwinismus der Pandemiekrise

Damit Ihre Mitarbeiter fit sind für den digitalen Wandel / die VUCA-Welt / die digitale Transformation / ...

75% von 1.500 befragten Managern sind unzufrieden mit ihren Trainings-Investitionen

5 Thesen zu "Learning & Training"

1. **Digital wird zum "New Normal"** und die physische Präsenz wird zur begründeten Ausnahme.
2. **Evidenzbasiertes Lernen** wird aufgrund der breiten Datenverfügbarkeit zunehmen
3. **Technologie** wird in dem Maße den **Lernprozess steuern**, wie Menschen nicht bereit sind, Eigenverantwortung zu übernehmen.
4. **Lernen wird strategisch bedeutsam** und beeinflusst das Business-Outcome unmittelbar.
5. Umgang mit der **Heterogenität der Lernenden** wird zur wirklich, wirklich, bedeutsamen Aufgabe.

Nur 12% der befragten Mitarbeitenden wenden das an, was sie in PE-Programmen gelernt haben.

siehe auch Seite 10: Zum Nach- und Weiterlesen

2020 wird als das Jahr in die Geschichte eingehen, in dem das digitale Lernen durch die Corona-Pandemie enorm an Fahrt aufgenommen hat.

Nicht nur die Arbeitskultur hat sich durch das Arbeiten im Home-Office verändert, auch die Führungskultur erlebt einen Wandel. Sie zeichnet sich aus durch Loslassen, weniger Restriktionen und mehr Freiraum für MitarbeiterInnen.

1 Nichts bleibt, wie es war: Die aktuelle Situation

Im Bereich des Lernens wird der Wandel besonders sichtbar: Es wandelt sich von analog zu digital und hybride Lernformate halten Einzug in Unternehmen. Die Pandemie ist der Treiber für digitales Lernen; so glauben bereits heute nur noch 5 Prozent der Unternehmen, dass sie nach Corona wieder zu ihrer „alten“ Weiterbildungsstrategie zurückkehren werden (Fosway).

Nichts bleibt, wie es war:
Die aktuelle Situation

Neues Lernen:

Die aufkommenden Lernrends sind gekennzeichnet von einer veränderten Lernkultur und neuen Lernanforderungen.

Sie werden des Weiteren beeinflusst durch den Generationenwechsel, den Fachkräftemangel und eine komplexer werdende Umwelt.

aus: Playbook Digitales Lernen

Lernen vor, während und nach dem Corona-Lockdown

Persönliche Beobachtungen und Eindrücke aus
Unternehmen unterschiedlicher Branchen und
Größen (kein Anspruch auf Vollständigkeit und
statistische Aussagekraft)

LERNEN vor Corona

- Nur teilweise orientiert an Strategie und Bedarf (Gießkannenprinzip)
 - Planung aus dem Elfenbeinturm
 - Weiterbildungskatalog
 - Lernen auf Vorrat
 - Präsenzkultur
-
- Erste Impulse durch Agiles Arbeiten und Digitalisierung
-
- Große Unterschiede zwischen Start-Ups, Konzernen und KMU

LERNEN während Corona

- Der Sprung ins kalte Wasser: Plötzlich im Homeoffice, virtuelle und digitale Zusammenarbeit
- „Zwangsweise“ selbstorganisiertes, agiles Lernen
- Learning by Doing – Digital geht besser als gedacht
- Kurze digitale Formate

- “Lost in Learning”
- Möglichkeit zu Socializing und Netzwerken fehlt
- Führungskräfte erleben Kontrollverlust

- Große Bandbreite: von “schnell umgestellt” bis “alles abgesagt”

NEUES LERNEN nach Corona

- Stärkere Verankerung von Lernen im Arbeitsalltag
 - Gemeinsam lernen - Netzwerke bilden
 - Strategischer Nutzen
 - Bedürfnisorientiert - Kunden einbinden
 - PE als Lernbegleiterin
 - Agiler, selbstorganisierter, digitaler
-
- Unsicherheit, was zum Unternehmen passt – und was zu tun ist
-
- „Think big, act small, learn fast“

Der richtige Weg für Ihre Organisation

Lernen muss **NÄHER AM ARBEITSPLATZ** und **GEMEINSAM MIT KOLLEGINNEN** stattfinden. Es muss den **BEDÜRFNISSEN DER LERNENDEN** entsprechen. Die betriebliche Bildung muss aber auch einen **STRATEGISCHEN NUTZEN** mitbringen.

KURZ UND KNAPP: Lernen muss wirksam sein. Daher reicht es nicht aus, ein gutes Lernprodukt zu entwickeln, es muss das richtige Produkt für Ihre Organisation sein!

Gehen Sie agil vor:

- Finden Sie heraus, was zu Ihrem Unternehmen passt
- Binden Sie Ihre Kunden (Nutzer/Lernenden) in die Entwicklung von Lernangeboten ein
- Gehen Sie Schritt für Schritt vor, beobachten Sie, steuern Sie nach

Zum Nach- und Weiterlesen

- <https://www.bmas.de/DE/EU-Ratspraesidentschaft/Meldungen/wandel-der-arbeitswelt-durch-weiterbildung-gestalten.html>
- <https://www.dgfp.de/aktuell/pressemitteilung-trendstudie-2020/>
- <https://www.iao.fraunhofer.de/de/presse-und-medien/aktuelles/corona-beschleuniger-virtuellen-arbeitens.html>
- <https://www.dgfp.de/aktuell/pressemitteilung-fraunhofer-iao-und-dgfp-ev-untersuchen-einfluesse-virtueller-arbeit-auf-unternehmenspraxis/>
- <https://www.hrjournal.de/6-thesen-zur-zukunft-der-arbeit/>
- https://www.haufe.de/personal/hr-management/oecd-studie-zur-beruflichen-weiterbildung-in-deutschland_80_542054.html?ecmId=32360&ecmUid=3515332&chorid=00511427&newsletter=news%2FPortal-Newsletter%2FPersonal%2F50%2F00511427%2F2021-04-29%2FTop-News-OECD-bescheinigt-deutschem-Weiterbildungssystem-akuten-Handlungsbedarf
- Vortrag: Aufbruch in die digitale Weiterbildung nach der Coronakrise? Prof. Dr. Ada Pellert, Rektorin der FernUniversität Hagen und Mitglied des Digitalrates der Bundesregierung, 26.05.21
- Playbook Digitales Lernen. Autorin: Sylke Jehna 2020 (zu beziehen über die Autorin)

Sylke Jehna

HR-Beratung | Veränderungsbegleitung | Prozess-Moderation | Coaching

Lebendig-agile Personal- und Organisationsentwicklung

Online, Hamburg, überall

+49 172 4436141 | sylke.jehna@gmx.de

www.sylkejehna.de

vonanalogzudigital.de