

Neue Lernprozesse für innovative Unternehmen

Die Alltagsroutinen in der Lebens- und Berufswelt haben sich durch die Pandemie in vielen Bereichen einschneidend verändert. Das vermeintlich „Normale“ wurde in vielen Bereichen zur Ausnahme und umgekehrt. Die Verbindungen zwischen privat und gesellschaftlich, Freizeit, Familie und Beruf haben sich auf eine oft kaum mehr beherrschbare Art und Weise übereinandergelegt. Home-office und Homeschooling sind nur einige Schlagworte dazu.

Diese Entwicklungen haben auch große Auswirkungen auf die betrieblichen Lernprozesse, weshalb die oft propagierte Formel der „70:20:10“ (70 Prozent aller Lernaktivitäten finden im Arbeitsprozess durch tägliche Praxis und Erfahrung statt, 20 Prozent im Austausch mit anderen, mit Führungskräften, Teammitgliedern und Kollegen, und 10 Prozent durch Weiterbildung und Training) heute noch eine andere Bedeutung bekommen hat. Wo und wie wird heute also betrieblich gelernt, wenn der Arbeitsplatz sich plötzlich nach Hause verlagert hat, wenn die Kolleginnen und Kollegen vor allem online präsent sind, wenn Arbeit, Lernen und Vernetzung vor allem digital stattfinden?

Die neuen Herausforderungen für das betriebliche Lernen sind derzeit noch kaum erforscht, aber es zeigt sich jetzt schon, dass es vor allem neue Kurzformate und neue Services sein könnten, die sowohl in Präsenz

als auch digital effizient entwickelt und durchgeführt werden, die die Gewinner in der betrieblichen Weiterbildung der Zukunft sind. Dabei geht es um eine möglichst reibungslos verknüpfbare Struktur, die sowohl Inhouse-Entwicklungen mit externen Expertinnen und Experten verbindet, als auch offene und kostengünstige Angebote im Netz in das eigene Portfolio integrieren lässt.

Deshalb werden, neben dem Management der formalen Bildungsangebote, vor allem die Verbesserung der Rahmenbedingungen für informelle Lernprozesse und die Begleitung onlinegestützter Austauschprozesse immer größere Bedeutung erlangen. Nicht nur eine hoch entwickelte Wissensorientierung ist dabei für innovative Unternehmen wesentlich, sondern es sind vor allem unterstützende interne Lerninfrastrukturen, die Mitarbeitenden Zeit und Raum dafür geben, selbst zu entscheiden, mit welchen Themen und Inhalten sie diese ausgestalten wollen. Ohne Zweifel sind externe Aus- und Weiterbildungsinstitutionen wichtig, aber es sind vor allem die von den Betrieben ermöglichten Formen der Selbstorganisation und eines daraus erwachsenden Lernwillens, die die Lernprozesse von innovationsstarken Unternehmen rahmen. Ob in Online oder in Präsenz, ist dabei fast gleichgültig.

Rudolf Egger

Deutscher Personalwirtschaftspreis 2021

Liebe Leserin, lieber Leser,

bis zum 15. Mai 2021 können sich HR-Managerinnen und HR-Manager mit innovativen, zukunftsweisenden Projekten, die die Weiterentwicklung ihres Unternehmens und der Personalfunktion vorantreiben, für den Deutschen Personalwirtschaftspreis bewerben. Der Preis wird vom Fachmagazin Personalwirtschaft in Kooperation mit der Messe Zukunft Personal Europe verliehen und ist einer der renommiertesten Awards in der HR-Szene.

2021 werden wieder zupackende HR-Macher in sechs Kategorien prämiert: Recruiting, Ausbildung, Talent Management, Betriebliches Gesundheitsmanagement, Leadership und HR-Digital. Die Verleihung des Deutschen Personalwirtschaftspreises 2021 wird in diesem Jahr im Rahmen der ZP EUROPE im September 2021 stattfinden!

Die von der Fachjury nominierten Projekte werden im Vorfeld in Form von Webinaren vorgestellt und die Projektleiter stehen für Fragen zur Verfügung. Wer letztlich den ersten Platz der Kategorie holen wird, entscheiden die Stimmen des Online-Votings.

Mehr dazu erfahren Sie unter: <https://deutscher-personalwirtschaftspreis.de/preis/>



Trends im betrieblichen Lernen

Den Lernbedürfnissen Älterer gerecht werden

Seite 9

Betriebe stehen zunehmend vor der Herausforderung, ausreichend kompetente Mitarbeitende zu gewinnen. Dabei geht es nicht nur darum, Nachwuchskräfte zu rekrutieren. Unternehmen müssen sich auch der Frage stellen, wie sie das Kompetenzmanagement einer immer größer werdenden alternden Belegschaft gestalten. Denn Ältere, das hat die Forschung belegt, lernen anders als ihre jüngeren Kolleginnen und Kollegen.

Laura Naegele

Gelungene Symbiose von Leben und Arbeiten

Seite 12

Arbeit wird zukünftig viel mehr im Dienste des Menschen stehen, und ihre Sinnhaftigkeit wird für den Einzelnen eine zentrale Rolle spielen. So hat der Glaube an die Leistungsgesellschaft ausgedient. Stattdessen ist das Zeitalter der Kreativwirtschaft angebrochen. Neue Studiengänge und Berufe, wie etwa Maschinenethiker, Data-Storyteller oder Chief Digital Officer, sind bereits heute Ausdruck dieser Entwicklung.

Katrin Keller

Lernen durch Auslandsaufenthalte

Seite 16

Förderprogramme wie Erasmus+ unterstützen Lernende dabei, im Ausland neue Impulse zu sammeln. Auch jungen Menschen in der beruflichen Ausbildung stehen solche Möglichkeiten offen. Damit die Lerneffekte aber eine nachhaltige Wirkung haben, brauchen die Rückkehrer die Chance, ihre Auslandserfahrung in ihren Ausbildungsalltag zu integrieren.

Léna Krichewsky-Wegener



Simon Dückert,
Cogneon Akademie, Nürnberg

Interview

Seite 6

„Wir könnten und sollten im Arbeiten stärker selbsttätig lernen. Der Lernort ist dabei eher der eigene Schreibtisch.“

Das betriebliche Lernen der Zukunft wird unabhängig von Ort und Zeit stattfinden. Durch die Corona-Pandemie wurden hier bereits einige Prozesse beschleunigt, aber es hat sich auch deutlich gezeigt, wo in den Betrieben im Bereich des virtuellen Lernens die Defizite liegen. Angefangen bei der Infrastruktur bis hin zu den Kompetenzen der Beschäftigten: Es gibt noch genügend Luft nach oben, um gute Lernbedingungen zu schaffen und so die Innovationskraft der Unternehmen zu stärken.

Ausbilden mit Erfolg

Seite 20

Die betriebliche Ausbildung setzt zu einem großen Teil auf ausbildende Fachkräfte. Diese betreuen im Betrieb, nebenher und zusätzlich zu ihrer Tätigkeit, für eine gewisse Zeit Auszubildende und übernehmen so die eigentliche Ausbildungsarbeit vor Ort. Sie sind daher in nicht unerheblichem Maße für die Qualität der Ausbildung verantwortlich. Deshalb ist es unerlässlich, dass auch sie selbst regelmäßig weitergebildet werden.

Sabine Bleumortier

Wenn Mensch und Maschine lernen

Seite 24

Künstliche Intelligenz wird unser Leben und nicht zuletzt auch die Weiterbildung in den kommenden Jahren stark verändern. So belegt eine Umfrage des eLearning Journals, dass 2020 bereits 10 Prozent der befragten Unternehmen KI-Tools wie Chatbots oder Adaptive Lernsysteme in ihrer Weiterbildung einsetzen. Nicht nur Lernende, sondern auch Bildungsbeauftragte sollten daher offen gegenüber dieser Technologie sein.

Nicole Behringer

Grundsatz

Seite 28

Ein Referenzmodell für Kompetenzen Lehrender in der Erwachsenen- und Weiterbildung: Modellentwicklung zwischen Wissenschaft und Praxis

Anne Strauch/Brigitte Bosche/Stefanie Lencer

HRM

Seite 32

Training und Coaching im Umfeld der Covid-19-Pandemie:

Happy End für die Weiterbildung

Reinhold Haller

Forschung

Seite 35

Lernen in Betrieben der Holzindustrie: Potenziale für die individuelle Kompetenzentwicklung

Philipp Assinger/Una Ponsold/Philip Webersink

International

Seite 38

Die Ideenwerkstatt „Digital Innovation Modelling“ von UNI for LIFE:

Experiencing what's next

Tina Veit-Fuchs

Mediendienst

Literaturschau

Ausgewählte Bücher zum Schwerpunkt
Seite 42

Online

Linktipps zum Schwerpunkt
Seite 45

Aktuelle Titel

Bücher kurz vorgestellt
Seite 47

Service

News

Seite 50

Termine

Seite 53

Rubriken

Vorschau/Impressum

Seite 54

Arbeitshilfen

Lernen mit Gefühl:
Die emotionale
Dimension des
Lernens
Seite 55

Trends im betrieblichen Lernen orientieren sich an wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklungen wie auch an Problemstellungen, die spezifische Bewältigungsstrategien erfordern, wie etwa die Digitalisierung oder aktuell die Corona-Pandemie. Im Folgenden wird zunächst allgemein auf Strategien der betrieblichen Weiterbildung eingegangen. Es folgen themenspezifische Beispiele und Vorhaben aus der Praxis.



Die hier genannten Internetadressen können gesammelt beim Deutschen Bildungsserver abgerufen werden unter der Adresse <http://www.bildungsserver.de/link/linktipps-weiterbildung>

Übergreifendes: Entwicklungen in der betrieblichen Bildung

Netzwerkinitiative Neue Qualität der Arbeit

www.bildungsserver.de/onlinereource.html?onlinereourcen_id=46140

Die Initiative Neue Qualität der Arbeit ist ein Expertennetzwerk, das sich mit zukunftsorientierter Gestaltung von Arbeit unter Berücksichtigung der Belange von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern befasst. Schwerpunkte sind Personalführung, Chancengleichheit und Diversität, Gesundheit, Wissen und Kompetenz. Die Initiative erforscht und realisiert Veränderungsbedarf mittels Studien, Projekten, Mediation, Coaching und der Weitergabe von Praxiswissen. Sie ermöglicht die Beteiligung von Beschäftigten, Führungskräften und Betriebsräten.

Denkfabrik Digitale Arbeitsgesellschaft

www.bildungsserver.de/onlinereource.html?onlinereourcen_id=60582

2018 hat die Denkfabrik Digitale Arbeitsgesellschaft im BMAS ihre Arbeit aufgenommen. Sie ist eine neuartige, interdisziplinär und agil arbeitende Organisationseinheit, die Trends in Technologie, Ökonomie und Gesellschaft beobachtet und den Wandel gemeinsam mit Wissenschaft, Wirtschaft und Sozialpartnern gestaltet. Die Denkfabrik verfügt auch über einen Youtube-Kanal.

Lernförderliche Arbeitsgestaltung in der Sachbearbeitung – Eine Aufgabe für Team- und Gruppenleitungen?

www.fachportal-paedagogik.de/literatur/vollanzeige.html?FId=1156217

Untersucht wurde anhand einer Befragung von Teamleitungen und ihren Mitarbeitenden, wie sich arbeitsintegriertes Lernen

respektive das Lernen bei der Arbeit auf die Digitalisierung in Verwaltung und Sachbearbeitung auswirkt. Aspekte sind unter anderem Kompetenzentwicklung, Gesundheit und Zufriedenheit von Beschäftigten durch Lernförderung auf Tätigkeits-, Führungs- und Organisationsebene. Es wird festgestellt, dass Führungskräfte in Hinblick auf arbeitsintegriertes Lernen einen entscheidenden Anstoß geben, sie jedoch auch unterstützende Rahmenbedingungen benötigen. (PDF-Dokument, 27 Seiten, 2018)

Corporate Learning MOOCamp 2020: Lernräume gestalten

www.bildungsserver.de/onlinereource.html?onlinereourcen_id=62172

Die Corporate Learning Community CLC ermöglicht Erfahrungsaustausch und Lernen in Netzwerken. Im Folgenden ist der MOOC dokumentiert, der von 20. April bis 29. Mai 2020 stattfand. Das Thema lautete „Lernräume gestalten – offline, online und hybrid“. Mit einem verbindenden Hashtag konnten sich die Teilnehmenden über verschiedene Internetplattformen verbinden. Der sechswöchige Workshop wurde im wöchentlichen Wechsel von verschiedenen Gastgebern bestritten, unter anderem der ZF Friedrichshafen, Porsche und der Viessmann Akademie, deren Projekte vorgestellt und diskutiert wurden. Das MOOCamp20 diente dazu, zum Nachdenken über Lernräume anzuregen und weitere Beiträge zum Thema zu befördern.

Grundlagen für die Entwicklung eines trägerübergreifenden Anerkennungsverfahrens für die Kompetenzen Lehrender in der Erwachsenen- und Weiterbildung (GRETA)

www.bildungsserver.de/innovationsportal/innovationsprojekt.html?innovationsprojekte_id=1173

Ziel des Projekts (mit Laufzeit von 2014 bis 2018) war es, Grundlagen

für die Entwicklung eines trägerübergreifenden Anerkennungsverfahrens für die Kompetenzen Lehrender in der Erwachsenen- und Weiterbildung zu schaffen. Zusammen mit verschiedenen Dachverbänden der Erwachsenen- und Weiterbildung wurden im Projekt GRETA Instrumente und Verfahren entwickelt, mit denen Lehrende ihre Kompetenzen anerkennen und weiterentwickeln können. Seit

2018 wird unter dem Titel „GRETA – kompetent handeln in Training, Kurs und Seminar“ ein Anerkennungsverfahren von Kompetenzen Lehrender in der Erwachsenen- und Weiterbildung mit dem Ziel angeboten, Professionalität zu erhöhen. Als Kern des Anerkennungsverfahrens fungiert das GRETA-Kompetenzmodell mit den Instrumenten PortfolioPlus und GRETA-Reflexionsbogen.

Themenspezifisches: Praxisbeispiele

Werkstatt Digital Innovation Modelling

www.bildungsserver.de/onlinereource.html?onlinereourcen_id=62178

Die UNI for LIFE als Weiterbildungsinstitution der Universität Graz bietet gemeinsam mit dieser Unternehmen berufsbegleitende Weiterbildungsprogramme für ihre Mitarbeitenden an, die der gezielten Entwicklung von Produkten, Dienstleistungen oder Prozessen im Unternehmen dienen. Im Rahmen der Werkstatt Digital Innovation Modelling bestimmt das jeweilige Unternehmen bis zu vier Mitarbeitende, die in Kleingruppen mit Studierenden der Universität Graz Innovationsentwicklungsprozesse erarbeiten. Sie werden dabei von Innovations-Coaches mit E-Learning-Materialien und digitalen Tools unterstützt. Die Absolventinnen und Absolventen erhalten bei erfolgreichem Abschluss ein Universitätszertifikat.

Mobilität für Auszubildende: Austauschprogramme und Auslandsaufenthalte während der Ausbildung

www.bildungsserver.de/Mobilitaet-fuer-Auszubildende-Austauschprogramme-und-Auslandsaufenthalte-waehrend-der-Ausbildung-483-de.html

Die Bildungsserver-Übersichtsseite gibt Hilfestellung, um Austausch und Auslandsaufenthalte während der Ausbildung zu organisieren. Es wird zunächst auf bundesweite Förderprogramme verwiesen, weiterhin auf bilaterale Austauschprogramme und Anlaufstellen.

Einschränkungen im Weiterbildungsbereich wegen der Corona-Pandemie – Aktuelle Informationen zum Status der pandemiebedingten Regelungen im Weiterbildungsbereich in den Bundesländern

www.bildungsserver.de/onlinereource.html?onlinereourcen_id=61596

Aufgrund der Zahlen bei Corona-Neuinfektionen haben zuständige Behörden entsprechende Maßnahmen ergriffen, die der jeweiligen

Entwicklung angepasst werden sollen. Die Verordnungen der 16 Bundesländer dazu sind veröffentlicht. Der Präsenzunterricht in Weiterbildungseinrichtungen ist in den meisten Ländern zeitweilig untersagt. Ein Überblick über die aktuellen Regelungen steht beim InfoWeb Weiterbildung (IWWB) in einer Tabelle zusammengefasst zur Verfügung, die auch als PDF-Datei heruntergeladen werden kann. Die Liste wird laufend aktualisiert.

Präsenzkurse in Onlinekurse umwandeln

www.bildungsserver.de/Praesenzkurse-in-Onlinekurse-umwandeln-12769-de.html

Im Zuge der Corona-Pandemie sind viele Erwachsenenbildnerinnen und Erwachsenenbildner gefordert, ihre tägliche Zusammenarbeit, Meetings und Bildungsveranstaltungen in den virtuellen Raum zu verlagern. Auf dieser Bildungsserver-Übersichtsseite gibt es Praxistipps und Anleitungen, um einen Präsenzkurs in einen Online-Kurs umzuwandeln. Die Seite gliedert sich in die Rubriken: Vorüberlegungen; Anleitungen und Didaktik-Tipps; Online-Seminarreihe „Online gehen statt absagen“.

Ausbilden in Corona-Zeiten

www.bildungsserver.de/onlinereource.html?onlinereourcen_id=62177

Das Forum für Auszubildende, foraus.de, stellt Informationen zu Fragen der Ausbildung während der Corona-Krise bereit. Fragestellungen sind unter anderem: Mit welchen Problemen ist in der täglichen Ausbildungspraxis zu rechnen und wie kann ein „Corona-Ausbildungsmanagement“ in den Betrieben aussehen? Was bedeutet die Corona-Krise für die einzelnen Ausbilderinnen und Ausbilder, was für den Betrieb als Organisationseinheit? Welche neuen Formen der Zusammenarbeit können im Ausbildungsalltag genutzt werden und wie sollte die Kooperation mit den örtlichen Verantwortungsträgern und Institutionen aussehen? Befragt wurden von foraus.de Betroffene aus unterschiedlichen Branchen und Unternehmen.