

BOBKAS BUSINESS – 09/2017

Lernen in der Digitalkultur – Umdenken statt digitalem Aktionismus

„Wir ertrinken in Informationen, aber wir hungern nach Wissen“, stellte bereits 1982 der Zukunftsforscher John Naisbitt fest. Das gilt heute zweifelsohne in noch stärkerem Maße auf Grund der sich immer weiter reduzierenden Halbwertszeit des Wissens und der zunehmenden Informationsflut. Ebenso gewiss ist, dass diese unaufhaltbare Entwicklung unmittelbar Einfluss nimmt und noch radikaler in der Zukunft nehmen wird auf die Weiterbildungs- und Wissenskultur. Eine wesentliche Veränderung ist heute bereits in der Personalentwicklung in Bezug auf das eigene Rollenverständnis im Unternehmen erkennbar: der unverkennbare Trend weg vom Wissensbereitsteller mit alleinigem Fokus auf Standardisierung und Effizienz hin zum echten Lern-Kuratorium für die gesamte Belegschaft. Ohne Frage eine mehr als anspruchsvolle Herausforderung. Auf Grund der immensen Informationsflut steht vielmehr im Fokus, die für die individuelle Persönlichkeit in der gezielten Entwicklungsförderung relevanten Inhalte auf Sinnhaftigkeit und zielgerichtete Aufbereitung hin zu überprüfen. Und auch den Nutzen des Lernstoffes adäquat zu verdeutlichen, um Interesse und Lernbereitschaft zu wecken. Beste Lernarchitekturen und Technologien können niemals schlechte Lerninhalte kompensieren. Zumal hierbei Information und Wissen nicht ausschließlich falsch oder unvollständig sein müssen, sondern ebenso zu einseitig dargestellt oder im Widerspruch zum eigenen Selbstverständnis der Unternehmensvision stehen können. Deshalb braucht es für überzeugende, zielorientierte Inhalte die Aggregation und Verdichtung von Inhalten genauso wie die Berücksichtigung von historischen Entwicklungen und zukünftigen Trends. Gerade das Engagement der Generation Y (Jahrgang 1980-2000) wird maßgeblich durch die Entwicklungsmöglichkeiten im Unternehmen beeinflusst. Die Chancen hieraus gilt es unmittelbar zu nutzen. Dieses Qualitätsmanagement ist somit ein unabdingbarer Erfolgsgarant für jede zukunftsgerichtete Unternehmens- und Lernkultur. Dabei treten einige Trends in der Aus- und Weiterbildung besonders stark hervor. Klassische Präsenzseminare werden bei der Wissensvermittlung von operativem Knowhow (Produktwissen,

Compliance Regeln, Umgang mit Maschinen, uvm.) zunehmend ersetzt durch neue Lernformen wie digitale Lernformate und vernetzte Wissensplattformen. Das frühere Lernen auf Vorrat wird hier zunehmend substituiert werden durch kürzere Lernsequenzen, die punktgenau den aktuellen Bedarf Ihrer Mitarbeiter decken. Wissenschaftlich belegt in diesem Zusammenhang ist zwischenzeitlich der höhere Lerneffekt kurzer Lernsequenzen von maximal fünf Minuten mit einem konkreten Lernziel. Das benötigte Wissen wird zunehmend eigeninitiativ abgefragt werden und zwar dann, wenn es konkret benötigt wird. Hingegen werden bei der Weiterqualifizierung für anspruchsvolle, weiterführende Aufgaben und der individuellen Potentialentwicklung zunehmend klassische Methoden des E-Learnings und virtuelle Lernsequenzen via Webinaren mit Präsenzseminaren und dem gemeinsamen Lernen in Projektteams kombiniert. Es steht die langfristig ausgerichtete Entwicklung des individuellen Potentials im Mittelpunkt und eben nicht das schnelle Lernen aus kurzfristigem Bedarf heraus. Die angesprochenen, neuen Lernplattformen müssen sich stärker noch als heute adaptiv dem Lernenden, dessen individuellem Lernfortschritt, wie auch der zur Verfügung stehenden Zeit, anpassen. Hierzu gibt es bereits Systeme am Markt, die sich darüber hinaus selbst intelligent weiterentwickeln und mit jeder Antwort hinzulernen. Lernen insgesamt vollzieht sich außerdem zunehmend on the job und unterwegs via Tablet oder Smartphone. Dabei gewinnt die intelligente Vernetzung durch den jederzeitigen Wissenszugriff an Bedeutung. Der Trend zeigt klar die Richtung auf hin zu Wissensmarktplätzen, die den informellen Austausch untereinander schnell und bequem ermöglichen. Das informelle Lernen und die Förderung der Wissensvernetzung gilt es gezielt in der eigenen Organisationskultur zu etablieren und aktiv mit Leben zu füllen. Das wiederum bedarf einem entsprechenden Selbstverständnis innerhalb der Organisation, ausgehend von der Unternehmensführung als natürlichem Orientierungspunkt in ihrer Vorbildfunktion. Die Weiterbildung der Zukunft, oft unter dem Stichwort Lernen 4.0 subsumiert, erfordert zusammenfassend also vor allem die Individualisierung der beruflichen

Entwicklungsziele, der Arbeitsumgebung und auch der fachlichen wie persönlichkeitsorientierten Lernwege. Viel Freude nun bei der weiteren Ausgestaltung Ihrer Lernkultur im eigenen Unternehmen!

Veröffentlicht in der aktuellen Printausgabe von netzwerk Südbaden (www.netzwerk-suedbaden.de).



TOBIAS BOBKA
Geschäftsführer
Dipl.-Betriebswirt (DH)

BOBKAS BUCH



„Was Unternehmer und Unternehmen erfolgreich macht – die Kolumnen.“
Jetzt bei uns direkt kostenlos bestellen.