

# Lernen fürs Leben – ein Leben lang

Präsenzseminare, Online-Kurse, Blended-Learning-Angebote, Webbased Trainings, Lernen in 3D-Welten ... die Formen der (betrieblichen) Weiterbildung sind so vielseitig und abwechslungsreich wie noch nie. Jeder Lernwillige hat damit die Möglichkeit, aus einem bunten, facettenreichen Strauß an Lernformaten zu wählen. Doch mit dieser Freiheit geht auch die größte Schwierigkeit einher: Welche Form der Weiterbildung ist die richtige? Für jeden selbst, aber auch für die gesamte Organisation? Während es für den Einzelnen noch vergleichsweise leicht ist, sein favorisiertes Lernformat auszuwählen, müssen Unternehmen die Heterogenität ihrer Mitarbeiter berücksichtigen – und entsprechende Pakete schnüren. Oder eigene Formate erstellen, die sich an den Bedürfnissen ihrer Belegschaft ausrichten. Hier muss es Angebote für die Generation Y ebenso geben wie für die Mitarbeiter 50plus. Für Wissensarbeiter genauso wie für die Mitarbeiter in der Produktion oder im Handwerk. Keine leichte Aufgabe!

Doch auch wenn das „Wie“ der Weiterbildung von Fall zu Fall verschieden ist – fest steht, dass nur ein kontinuierlicher Wissenszuwachs und -ausbau langfristig zum Erfolg führt. Auch das gilt wiederum für jeden Einzelnen, da er sein Know-how permanent auf dem aktuellen Stand hält. Aber auch für die Unternehmen, die sich nur als Lernende Organisationen im Wettbewerb behaupten können – im

wirtschaftlichen Wettbewerb um ihre Marktposition ebenso wie im Wettbewerb um die besten Köpfe. Stichwörter: Mitarbeiterbindung und Talentmanagement. Denn seit sich die Demografiespirale immer schneller dreht und der War for Talents in vollem Gang ist, sind Unternehmen gut beraten, ihre gut ausgebildeten, oft langjährigen Mitarbeiter unter anderem auch durch interessante Weiterbildungsangebote – und damit einhergehend beruflichen Perspektiven in der eigenen Organisation – langfristig an sich zu binden. Und auch externe Fach- und Führungskräfte machen sie damit auf sich aufmerksam, ganz im Sinne einer attraktiven Arbeitgebermarke.

Interessante Weiterbildungsangebote müssen dabei nicht zwangsläufig mit ausgefallenen Lernformen gleichgesetzt werden. Sie müssen auch nicht maßgeschneidert oder kostspielig sein. Sie sollten schlichtweg zum Lernenden passen und einen guten Transfer des erworbenen Wissens in die Praxis sicherstellen. Das können althergebrachte Methoden ebenso leisten wie innovative Formate. Wie betriebliches Lernen mit Barcamps, Videosequenzen oder Avataren in der Praxis aussehen kann, lesen Sie in unserem Titelthema ab Seite 16. Die Autoren Nicole Gaiziunas-Jahns und Dr. Heiko von der Gracht wagen sogar einen Blick in die Zukunft und skizzieren Szenarien für das Lernen im Jahr 2030.

## → Ihr Herausgeber



*Oliver Lehnert*

Oliver Lehnert