

Weiterbildung: Gut gerüstet für die Zukunft?

Weiterbildung ist wichtig – und wird künftig noch weiter an Bedeutung gewinnen. Nach Angaben des Instituts für deutsche Wirtschaft (IW) Köln investieren 85 Prozent der Unternehmen in den Kompetenzaufbau ihrer Mitarbeiter und geben dafür pro Jahr 33,5 Milliarden Euro aus. Aus gutem Grund! Schließlich nimmt die Halbwertszeit von Wissen stetig ab. IT-Fortschritt, Digitalisierung und demografischer Wandel treiben diesen Trend weiter voran. Hinzu kommt, dass wir uns in einem tiefgreifenden Umbruch befinden. Wohin die Reise geht, bleibt – zumindest im Detail – vorerst ungewiss. Welche Jobprofile wird es morgen noch geben? Wie sehen die beruflichen Herausforderungen der Zukunft aus? Und wie können Sie sich die Wissensarbeiter, aber auch die Unternehmen als Ganzes darauf vorbereiten? Ein Kompetenzaufbau mit langfristiger Perspektive ist angesichts der derzeitigen Rahmenbedingungen nur schwer möglich. Es geht vielmehr darum, erforderliches Know-how adhoc aufzubauen. Idealerweise ohne wochenlange Vorlaufzeit und ineffizienten Reiseaufwand – dafür aber mit größtmöglichem Return on Education. Geht das überhaupt?

Laut IW Köln bilden sich deutsche Arbeitnehmer pro Jahr mehr als 17 Stunden weiter. Bei den Lernenden kommt das grundsätzlich gut an. Immerhin bewerten sie Maßnahmen zum Wissenserwerb als wichtiges Mittel zur Mitarbeiterbindung. Weiterbildung wirkt motivierend und gilt als Zeichen der Anerkennung. Diese Wirkung verpufft jedoch schnell, wenn sich das gebuchte Seminar als langweiliger Frontalunterricht ohne Praxisbezug entpuppt. Oder der Lernstoff nicht dem tatsächlichen Wissensbedarf entspricht. Das soll nicht heißen, dass klassische Weiterbildungsformate ausgedient haben. Aber es wird höchste Zeit, sie an die neuen Bedürfnisse der Arbeitnehmer anzupassen. Und hier sind an erster Stelle die Personalverantwortlichen gefordert.

Sie müssen evaluieren, welche Kompetenzen bereits vorhanden sind – und wo

es Wissenslücken gibt. Anschließend folgt die Suche nach der „richtigen“ Lernform. Dabei scheint ein Mix aus verschiedenen Kanälen und Formaten am erfolgversprechendsten. Die genaue Zusammensetzung ist dabei individuell verschieden. Wichtig ist lediglich, dass Weiterbildung nicht zur Einbahnstraße wird. Digitale Elemente gelten dabei als Garant dafür, dass ein aktiver Austausch zwischen Wissensgebern und -nehmern stattfindet. Collaboration führt zu einem Mehr an Vernetzung, erhöht den Praxisbezug und den Transfer in den Arbeitsalltag.

Und: Arbeiten und Weiterbilden darf kein Entweder-oder sein. Vielmehr muss es gelingen, den Wissenserwerb ganz selbstverständlich in den Job zu integrieren. Genauso wie die Grenzen von Berufs- und Privatleben immer mehr verschmelzen, kommt auch das Lernen zunehmend aus seiner Isolation heraus und wird künftig fester Bestandteil von Job und Freizeit werden. Lernen immer und überall heißt das neue Credo.

Wie situatives Lernen gelingen kann und welche Formen der Weiterbildung sich künftig durchsetzen werden, das lesen Sie im Titelthema der aktuellen Ausgabe von „wissensmanagement – Das Magazin für Digitalisierung, Vernetzung & Collaboration“ ab Seite 20.

Übrigens: Auch die 14. Stuttgarter Wissensmanagement-Tage am 23. & 24. Oktober 2018 versprechen einen einzigartigen Wissenszuwachs. Big Player und Hidden Champions geben zu diesem Anlass Einblick in ihre Wissensarbeit, erklären ihre Digitalisierungsstrategien und skizzieren, wie sie die Herausforderungen der nächsten Jahre meistern wollen. Lernen auch Sie von Unternehmen wie Merck, DHL Express, VW und BMW! Als Abonnent der Zeitschrift „wissensmanagement“ profitieren Sie zudem von attraktiven Teilnahmebedingungen. Entdecken Sie die Programm-Highlights jetzt unter www.wima-tage.de.

→ Ihr Herausgeber



Oliver Lehnert

Oliver Lehnert