HR Innovators: Lebenslanges Lernen

14.07.21

HR Innovators: Lebenslanges Lernen

Berufliche Weiterbildung – egal ob nach dem Berufseintritt oder im späteren Erwerbsleben – heißt, sich neues Wissen anzueignen und neue Fertigkeiten zu erwerben, um den derzeitigen Job gut ausfüllen oder aber neue berufliche Perspektiven anstreben zu können. In Zeiten des zunehmenden Wandels von Arbeits- und Lebenswelten werden jedoch diese Fähigkeiten und Fertigkeiten immer komplexer und unterliegen gleichsam dem stetigen Wandel.

Lebenslanges Lernen ist das Mantra der neuen, digitalen Arbeitswelt. Doch wie können Unternehmen diese Lernprozesse so gestalten, dass sie sich verstetigen und dennoch die Lernmotivation der Beschäftigten erhalten bleibt? Wie können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf ihrem individuellen Lernlevel abgeholt und in ihrer weiteren Entwicklung begleitet werden? Und welchen Beitrag leisten nutzerbasierte Technologien?

Diesen Fragen widmete sich die zweite Runde der Veranstaltungsreihe „HR Innovators: Digitale Technologien in der Personalarbeit der Zukunft“, ein Gemeinschaftsformat des Personalforum Berlin-Brandenburg und der Industry Innovators Group. 60 Minuten lang diskutierten Personalleiterinnen und -leiter regionaler Unternehmen sowie Vertreterinnen und Vertreter hiesiger HR Tech Startups über die Zukunft des Lernens sowie Möglichkeiten und Grenzen digitaler Technologien.

Eröffnet wurde die Runde durch die **Vorsitzende des UVB Personalforums Berlin-Brandenburg, Karin Block, Personalleiterin im Unfallkrankenhaus Berlin (ukb)**. Sie stimmte mit eigenen Erfahrungswerten auf die Herausforderungen der künftigen Personalentwicklung ein und warf

spannende Thesen für die spätere Diskussion auf. Anschließend gab Marc Falco Michael, ebenfalls ukb, Einblicke in die klassischen Parameter der Weiterbildung in einer etablierten Organisation.

Lernen heißt Haltung

Damit leitete er perfekt über in den ersten Impulsvortrag von **Kathrin Krönig, Mitgründerin des Unternehmens** intao, einem Lernanbieter, der Technologien und die persönliche Entwicklung von Menschen miteinander verbindet. Entsprechend ging es auch um die „Transformationspower des Einzelnen“. Denn bei aller digitaler Unterstützung – der Mensch steht weiterhin im Fokus. So braucht es laut Krönig vor allem Initiative des Lernenden, um zum kontinuierlichen Wissenserwerb zu motivieren: „Die Energie liegt immer beim Initiator. Lernen heißt Haltung und das Bekenntnis zu einem ganzheitlichen, holistischen Lernen.“

Entsprechend konzentriert sich auch intao auf den Einzelnen und begleitet im Rahmen der "Leadership Journey" die individuelle Entwicklung mit einem Mix aus digitalen Lernformaten, persönlichen Coachings, einer Lern-Community sowie einer Lern-App. Die Technologie kommt hier in erster Linie begleitend zum Einsatz und trägt dazu bei, dass „Lern-Happen“ flexibel und selbstgesteuert konsumiert werden können. Durch die kontinuierliche Begleitung wird zudem die Nachhaltigkeit des Lernens gefördert.

Strukturiertes On- und Offboarding für echten Lernerfolg

Um die Skalierbarkeit der Personalentwicklung und erfolgreiches Up- bzw. Reskilling ging es im zweiten Impuls von **Leo Marose, Mitgründer und Geschäftsführer des Unternehmens** Stackfuel, das sich auf die Entwicklung von Datenkompetenz in Unternehmen spezialisiert hat. Für Marose sind Daten- und KI-getriebene Bildungstools ein wesentlicher Bestandteil der künftigen Personalentwicklung – jedoch immer in Kombination mit einer strukturierten Kommunikation. So hängt seiner Erfahrung nach der Erfolg von Lernprozessen wesentlich von einem guten On- und Offboarding ab. „Lebenslanges Lernen muss von der Organisation und all ihren Führungsebenen wirklich gelebt werden. So brauchen Beschäftigte ein klares Verständnis davon, welche Skills gewünscht sind und auf welche unternehmerischen, aber auch individuellen Ziele diese einzahlen“, berichtet Marose.

Interne Erfolgsgeschichten und Role-Models würden helfen, dieses Lernverständnis zu vermitteln und die Lernmotivation zu steigern. Organisationen müssten umfassende Weiterbildungsinitiativen ausrufen und sie in gut verständliche Strukturen einbetten. Dazu gehöre auch eine klare Kommunikation von Lern- und Karrierepfaden. So sei „Lernerfolg immer eine Gratwanderung zwischen Offline-Kommunikation und Online-Tools“, zog Marose sein Resümee.

Ganzheitliche Betrachtung von Personalentwicklungskonzepten

Nach den technischen Skills ging es schließlich auch um die weichen Faktoren der Personalentwicklung und grundlegende Elemente erfolgreicher Transformationsprozesse. So nahm uns **Dr. Martina Weifenbach, Mitgründerin und Geschäftsführerin von** myndway, mit auf den achtsamen Weg der persönlichen Weiterentwicklung. „Führen heißt eine gute Balance aus Weitblick und Handlungsfähigkeit. Das Gleiche gilt für die Gestaltung von Bildungsangeboten“, sagte Dr. Weifenbach.

Insbesondere mit Blick auf die digitalen Entwicklungen in der Arbeitswelt sei es wichtig, die Personalentwicklung eng mit der Digitalstrategie des Unternehmens zu verknüpfen. Dafür müssten

technikgestützte Entwicklungsangebote formuliert werden, die jedoch immer den Menschen im Zentrum haben. Denn auch Empathie, Achtsamkeit und Resilienz seien wichtige Faktoren für erfolgreiche Transformations- und Innovationsprozesse. Bei dieser ganzheitlichen Betrachtung von Personalentwicklungsmaßnahmen unterstützt myndway mit verschiedenen Entwicklungsprogrammen.

Lernen erfolgt nicht mehr auf Vorrat, sondern on demand

Das Thema brannte den Personalleiterinnen und -leitern unter den Nägeln, wie die anschließende Diskussion zeigte. So ging es beispielsweise um die Frage, wie Weiterbildungsmaßnahmen geplant werden sollten, wenn heute noch gar nicht klar sei, wohin Produkte und Businessmodelle sich entwickeln würden. Auch das Erfassen vorhandener Kompetenzen im Unternehmen war ein Thema, das die Personalerinnen und Personaler umtrieb.

„Weiterbildung wird zum zentralen Erfolgsfaktor der digitalen Transformation“, fasste **UVB-Geschäftsführer Sven Weickert** die Diskussion und Vorträge abschließend zusammen. „Die Halbwertzeit des Wissens aus der Berufsschule und der Hochschule wird immer kürzer und auch Organisationen müssen immer agiler werden. Das spiegelt sich auch in Lernprozessen wider. Lernen geschieht nicht mehr auf Vorrat, sondern on demand – zu dem Zeitpunkt, zu dem ich es zur Lösung eines Problems benötige.“ Hierbei würden künftig auch digitale, KI-gestützte Technologien eine immer größere Rolle spielen, ist Weickert überzeugt. Deshalb sei es wichtig, heute schon gemeinsam über die Zukunft zu diskutieren und gemeinsam zu agieren statt zu reagieren. Dies sei Ziel dieses neuen Austauschformates.

Die Präsentationen und Kontaktdaten finden Sie im internen Bereich des Personalforums Berlin-Brandenburg. **(Login erforderlich)**

- Auf Xing teilen
- Auf Facebook teilen
- Auf X teilen
- Auf LinkedIn teilen

- Drucken
- Als PDF speichern

HR Innovators: Regelmäßig diskutieren Personalerinnen und Personaler im digitalen Dialog mit Vertreterinnen und Vertretern aus HR Tech Startups über die Zukunft der Personalarbeit und den Einsatz digitaler Technologien.

Ein Gemeinschaftsformat von:

PERSONALFORUM

Arbeitsgemeinschaft Personalleitung Berlin-Brandenburg

Industry Innovators Group

Ihre Ansprechpartnerinnen