



Von Kirstin von Elm

CORPORATE LEARNING 4.0: ÜBERALL UND JEDERZEIT

Im Zeitalter der Digitalisierung wird berufliche Weiterbildung von der Kür zur Pflicht. Zugleich können digitale Technologien das lebenslange Lernen erleichtern und klassische Lehr- und Lernmethoden wirkungsvoll ergänzen.

Lernen auf Vorrat aus dicken Handbüchern ist für die Servicetechniker des Maschinenbauers Werner & Pfleiderer Lebensmitteltechnik nicht mehr angesagt. Fehlendes Know-how können sie sich bei Bedarf direkt im Einsatz beim Kunden aneignen. Das Stuttgarter Unternehmen ist auf handwerkliche und industrielle Backtechnik spezialisiert, zur Produktpalette gehören beispielsweise Öfen, Teigmaschinen oder Brötchenbackanlagen. Die unterschiedlichen Maschinen müssen programmiert, gereinigt und gewartet werden. Viele Aufgaben übernehmen vom Hersteller geschulte Mitarbeiter der jeweiligen Bäckereibetriebe selbst, für andere Fälle, etwa Störungen, fordern die Kunden einen Techniker aus Stuttgart an.

„Hallo, Herr Jung, hier ist Maschine 12.34“

Seit Kurzem unterstützt ein innovatives E-Learning-Tool die unterschiedlichen Zielgruppen dabei, ihr Wissen passgenau

für die jeweilige Aufgabe auf den erforderlichen Stand zu bringen. Über mobile Endgeräte wie Tablet oder Smartphone stellt ihnen die Plattform die relevanten Lerninhalte zum richtigen Zeitpunkt bereit. Das System berücksichtigt dabei nicht nur ihre Rolle (externer Anwender oder interner Servicemitarbeiter) und ihren aktuellen Lernstand, sondern auch ihren Standort: Kleine Bluetooth-Sender (Beacons) an den Maschinen erkennen, wenn sich ein Nutzer in der Nähe befindet, und bieten ihm eine individuelle Zusammenstellung der zur Maschine gehörenden Lernmedien an.

„Die Mitarbeiter lernen situativ am Arbeitsplatz und erhalten just in time und on the job genau die Inhalte, die sie gerade zur Bewältigung ihrer Aufgabe benötigen“, erklärt Dr. Patrick Blum, Geschäftsführer der inside-Unternehmensgruppe. Der Aachener E-Learning-Dienstleister betreut Kunden aus allen Branchen, darunter auch Werner & Pfleiderer. „Es gibt eigentlich keine Branche, für die E-Learning nicht geeignet ist“, sagt Blum.



Online weiterlesen auf haysworld.de: Wie die Digitalisierung das Corporate Learning verändert – ein Interview mit dem Bildungsexperten Prof. Dr. Peter Dehnbostel.



Mobile Lernplattformen bieten jedem Anwender das individuell benötigte Wissen in leicht konsumierbaren, bedarfsgerechten Häppchen.

Foto: Adobe Stock

E-Learning für mehr Motivation

Tatsächlich nutzt laut einer aktuellen Studie des Branchenverbands der deutschen Informations- und Telekommunikationsbranche Bitkom knapp die Hälfte aller Unternehmen E-Learning bereits in der Aus- und Weiterbildung oder plant dieses konkret. Als Hauptvorteile werden zeitliche und örtliche Flexibilität genannt, aber auch die Möglichkeit, individuelle Kursinhalte in standardisierter Qualität anzubieten, und das Motivationspotenzial: Mehr als jedes zweite Unternehmen, das bereits digitale Lernangebote nutzt oder konkret einführen will, ist laut Bitkom-Report der Ansicht, dass E-Learning das selbst organisierte und lebenslange Lernen im Betrieb fördert. Denn das wird durch den digitalen Wandel zunehmend zur Notwendigkeit: „Je digitaler die Arbeitswelt ist, desto mehr gibt es bei der Arbeit auch zu lernen“, sagt Prof. Dr. Peter Dehnbostel. An der TU Dortmund forscht und lehrt er zu den Schwerpunkten Berufliche Weiterbildung und Betriebliches Bildungsmanagement. Unternehmen müssten eine gelebte Weiterbildungskultur schaffen, in der das Lernen am Arbeitsplatz zur Normalität wird, betont er.

Bring your own device

Mit seiner mobilen Lernplattform, die jedem Anwender das individuell benötigte Wissen in leicht konsumierbaren, bedarfsgerechten Häppchen bietet, ist das 140 Jahre alte Traditionsunternehmen Werner & Pfleiderer in dieser Hinsicht bereits gut gerüstet. Auch die deutsche Gastronomiekette L'Osteria nutzt eine mobile App, um in ihren europäischen Restaurants eine einheitliche Trainings- und Servicequalität zu schaffen. Weil dort die wenigsten Mitarbeiter einen PC-Zugang haben, dürfen sie ihre privaten Mobilgeräte zum Lernen während der Arbeit nutzen (bring your own device). Die App bietet dabei unterschiedliche Zugänge, um benötigtes Wissen wie Informationen zu Produkten, Rezepturen oder verschiedenen Arbeitsbereichen zu erlangen: Zum einen können die Mitarbeiter über Funktionen wie Volltextsuche, Favoriten oder Verlauf gezielt nach Inhalten suchen. Zum anderen stellt das Unternehmen kleine interaktive Lerneinheiten und Onlinetests bereit. Für jede erfolgreich abgeschlossene Station gibt es eine virtuelle Trophäe. Führungskräfte können sich jederzeit einen aktuellen Überblick über den Qualifizierungsstand ihrer Mitarbeiter verschaffen.

Bei den Mitarbeitern komme die Lern-App gut an, sagt Michael Frötschl, bei L'Osteria in München für die Personalentwicklung verantwortlich. Auch das Unternehmen ist zufrieden: Der Trainingsaufwand und die Time-to-Competence sanken, durch effizientes Onboarding und kontinuierliche, transparente Qualifizierung werde die Expansionsstrategie zudem optimal unterstützt, so Frötschl.

Lernen bleibt sozial

Nach Einschätzung Personalverantwortlicher werden digitale Lernangebote in der betrieblichen Weiterbildung in den kommenden Jahren weiter an Bedeutung gewinnen (vgl. dazu die Ergebnisse des HR-Reports 2020, der auf S. 28 f. besprochen wird). Doch trotz der neuen digitalen Freiheit, sich individuell und selbstgesteuert weiterzubilden, wann und wo man will, wird das Lernen nicht zur einsamen Angelegenheit. Ganz im Gegenteil: „Lernprozesse sind soziale Prozesse“, sagt Dr. Daniel Schütt, Mitgründer und Vorstand von Masterplan.com. Das Bochumer Start-up hat einen Videogrundkurs für digitale Kompetenzen entwickelt, der unter anderem bei Siemens, der Deutschen Bahn oder der Otto Group im Einsatz ist. Natürlich könne man sich die Lerneinheiten alleine und sogar offline in der Bahn oder im Flieger anschauen, tatsächlich würden sich die Mitarbeiter aber meist in physischen oder virtuellen Lerngruppen organisieren und anhand der Kursinhalte gemeinsam konkrete Ziele und Schritte für ihr Team erarbeiten, hat Schütt festgestellt. Auch der Anbieter von digitalen Management-

Planspielen BuGaSi setzt bewusst auf Blended Learning, also einen Mix aus klassischem Präsenzseminar und digitaler Simulation. Bei Fort Fantastic treten die Schulungsteilnehmer persönlich in kleinen Teams gegeneinander an, um die Performance eines fiktiven Freizeitparks zu verbessern. „Es handelt sich um ein hybrides Tool, das darauf ausgelegt ist, dass Menschen vis-à-vis miteinander kommunizieren und zusammenarbeiten, um wichtige Soft Skills wie Teambuilding, Führung oder soziale Kompetenz zu trainieren“, sagt Marc Weißel, der die Seminare als Spielleiter und Trainer begleitet.

Last, but not least erleichtert die fortschreitende Digitalisierung und Vernetzung den unternehmensweiten direkten Austausch von Wissen. Dieser wichtige Trend wird als Social Learning bezeichnet. Ist im Unternehmen transparent, wer was weiß, können Mitarbeiter anhand von Expertise, Interessen oder beruflichen Bedürfnissen eigenständig entscheiden, zu welchen Themen sie sich mit wem austauschen möchten, und zwar unabhängig von Abteilungsgrenzen oder Hierarchieebenen. Neue Methoden wie Learning out loud fördern dieses vernetzte Lernen im Unternehmen. Dabei treffen sich Gleichgesinnte über einen längeren Zeitraum, definieren Lernbedarfe und produzieren passend dazu selbst kleine Lerneinheiten für die beteiligten Kollegen. Jeder ist also Lerner und Lehrender zugleich, was für eine hohe Relevanz und Akzeptanz der Lerninhalte sorgt. „Die Zukunft des Lernens wird vielseitiger sein als heute. Die eine ultimative Lernmethode gibt es nicht“, sagt Digitalisierungsexperte Schütt: „Fest steht jedoch, dass jedes Unternehmen zur Bildungseinrichtung werden muss.“



Trotz der neuen digitalen Freiheit, sich individuell weiterzubilden, wird das Lernen nicht zur einsamen Angelegenheit.

Foto: Adobe Stock