

NEVER-ENDING S LEBENSLANGES L

In den letzten Jahren ist die Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter in der Agenda der wichtigsten HR-Themen weit nach oben gerückt, wie unser HR-Report aufzeigt. Keine Überraschung, denn unser vorhandenes Wissen unterliegt einer immer kürzeren Verfallszeit. Um Mitarbeiter ständig auf dem neuesten Stand zu halten, bedarf es daher eines lebenslangen Lernens.

Die knapp 1.000 Befragten unseres HR-Reports sehen das genauso: Für sie hat lebenslanges Lernen einen sehr hohen Stellenwert. Alles prima? Keineswegs! In den empirischen Daten zeigen sich Ungereimtheiten. So schätzen die Mitarbeiter ihre Bereitschaft, ständig zu lernen, deutlich geringer ein, als es die Bedeutung des Themas vermuten ließe.

Lernbudgets regelt die Hierarchie

Diskrepanzen zeigen sich auch bei einem anderen Vergleich. So sagt zwar die breite Mehrheit der Befragten, die

Mitarbeiter seien für ihr lebenslanges Lernen selbst verantwortlich und die direkte Führungskraft spiele hier nur die zweite Geige. Doch schlägt die Hierarchie der Unternehmen zurück, wenn es um die Budgets für Fort- und Weiterbildung geht: Sie liegen in der Regel entweder bei der Geschäftsleitung oder der direkten Führungskraft. Selbstverantwortung heißt folglich nicht, dass Mitarbeiter über die notwendigen Mittel für lebenslanges Lernen verfügen.

Der HR-Report zeigt zudem auf: Was Lernzeit ist, haben viele Unternehmen nicht geregelt. Bei über einem Drittel der Befragten gibt es dazu keinerlei Vorgaben oder Richt-

DEFINITION DER LERNZEIT IN UNTERNEHMEN



37 %

Keinerlei Vorgaben/Richtlinien bezüglich der Lernzeit

31 %

Ausschließlich über die Teilnahme an Seminaren (extern/intern)

26 %

Anhand aller Lernaktivitäten, die im Unternehmen stattfinden (am Arbeitsplatz, in Austauschformaten etc.)

Basis: n = 997 (alle Befragten)

TORY: ERNEN



Online weiterlesen auf haysworld.de:
Eingesetzte Lerninstrumente und
-methoden – heute und in Zukunft.

linien. Für ein weiteres Drittel heißt Lernzeit, an Präsenzseminaren teilzunehmen. In jedem vierten Unternehmen wird unter Lernzeit verstanden, was als Learning on the job direkt am Arbeitsplatz stattfindet.

Lernmethoden zwischen analog und digital

Bei den Lernmethoden dominiert heute noch die analoge Welt, wie die altbewährten Besuche von internen und externen Präsenzseminaren. Das ist klassisches Learning off the job. Immerhin lernt bereits ein Drittel online. Dagegen spielen neue Lernformate wie Gamification, Virtual sowie Blended Learning noch keine Rolle. In Zukunft wird sich das Blatt jedoch wenden. Dann – so zeigen unsere Ergebnisse – werden Webinare, Lernvideos und virtuelle Formate die Präsenzseminare zunehmend ablösen und den neuen Lernalltag (digital) prägen.

In der Gesamtschau zeigt unser HR-Report also: Beim lebenslangen Lernen liegt noch einiges im Argen. Dass die Bedeutung des Themas als sehr wichtig angesehen wird, heißt nicht, dass die Realität dies widerspiegelt. Dazu müssten Unternehmen ihren Umgang mit lebenslangem Lernen strukturell verändern. Ein wichtiger Schritt wäre zum Beispiel, klar zu regeln, was Lernzeit umfasst. Mit der damit verbundenen Transparenz für Mitarbeiter und Führungskräfte würde sich die Tür für Willkür schließen.

Zeiträume für Lernen sind das eine. Gleichzeitig sollte es mehr Spielraum für Mitarbeiter geben, was sie mit ihrer Lernzeit anfangen. Wenn sie für ihr Lernen selbst verantwortlich sind, benötigen sie auch den Zugriff auf Budgets. Natürlich ist das kein Wunschkonzert. Hier gilt es, die eigenen Interessen der Mitarbeiter nach Fort- und Weiterbildung mit denen des Unternehmens abzugleichen.

Offene Lernkultur entscheidet

Bei allen notwendigen Richtlinien sollten wir nicht aus den Augen verlieren: Lernen und Arbeiten lassen sich weder zeitlich noch räumlich trennen, sie sind unmittelbar miteinander verwoben. Umso wichtiger wird eine offene Lernkultur. Sie ermöglicht Unternehmen, von ihren Kunden zu lernen und neue Markttrends sowie innovative Geschäftsmodelle aufzunehmen.



Der jährlich erscheinende HR-Report analysiert die zentralen HR-Fragestellungen, die Organisationen beschäftigen. Für die diesjährige Ausgabe haben Hays und das Institut für Beschäftigung und Employability (IBE) insgesamt 997 Führungskräfte und Mitarbeiter aus Unternehmen im deutschsprachigen Raum befragt, darunter Geschäftsführer (19 %), HR-Führungskräfte (16 %), Führungskräfte von Fachabteilungen (42 %) sowie Mitarbeiter ohne Personalverantwortung (24 %). Das diesjährige Schwerpunktthema lautet lebenslanges Lernen.

Download der Studie:
hays.de/lebenslanges-lernen