

„Learning@work“

Woher es kommt?

Veränderung und Veränderungsbereitschaft ist das Gebot der Stunde. Die Covid-19-Pandemie hat uns drastisch vor Augen geführt, wie schnell disruptive Veränderungen eintreten können.

Was wir daraus lernen können: kaum jemand von uns war Viren- oder gar Pandemiespezialist: handeln mussten wir trotzdem.

Letztlich hängt es von unserer Einstellung und von Entscheidungen ab, ob wir Teil des Problems oder Teil der Lösung sind.

Unsere These ist, dass die mit dem Digitalen Wandel verbundenen Veränderungen vielleicht nicht so tödlich, aber nicht weniger drastisch sind als die Covid-19-Situation.

Wir müssen in einem Umfeld handeln, das geprägt ist durch volatility (Unbeständigkeit), uncertainty (Unsicherheit), complexity (Komplexität) und ambiguity (Mehrdeutigkeit). Die Antwort auf diese VUCA-Welt ist: permanente Weiterbildungsbereitschaft, jeden Tag in kleinen und größeren Einheiten dazulernen.

Dabei sind sog. „future skills“ wie Problemlösungskompetenz oder kritisches Denken oft wichtiger als Fachwissen!

Hintergrund

Ausgehend von dieser Bewertung und den Untersuchungen beispielsweise des *World Economic Forum* (www.weforum.org) oder des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung IAB (www.iab.de), die beide einen enormen Weiterbildungsbedarf in den nächsten Jahren konstatieren, haben wir einige schnell umsetzbare Lern-Tools skizziert, die euch helfen, mit dem Lernen schon heute zu beginnen.

Wann setzt du es ein?

Diese Lernansätze kannst du einsetzen, ...

Tool #2 learning@work

- Wenn ihr das Thema Lernen vielfältig angehen wollt
- Wenn euch klar ist, dass ihr in Zukunft ein anderes Skillset, mindset und toolset braucht, als ihr es bisher gewohnt wart.
- Wenn ihr nicht darauf warten wollt, bis euch andere erklären, wie es geht.
- Wenn ihr in eurem Betrieb heute schon eine lustvolle Lernkultur etablieren wollt.



Worum es geht...

Als Digital Scout beschäftigst du dich besonders mit Veränderungsprozessen. Veränderung – zudem im Kontext des digitalen Wandels – bedeutet immer Dazulernen. Lernerfahrungen am Arbeitsplatz schnell und zielführend zu gestalten ist eine der zentralen Herausforderungen eines Unternehmens. Im Transformationsprozess von einem „wissenden“ zu einem „lernenden“ Unternehmen bist du als Digital Scout ein wichtiger Treiber.

Was learning@work **nicht** ist

Learning@work heißt nicht,...

- dass du keinen Input von außen brauchst.
- dass *jede* Lernerfahrung „nebenbei“ am Arbeitsplatz möglich ist

Umsetzung

Für die Umsetzung dieser „Lernhacks“ solltest du

- dich mit deiner Geschäftsführung/ deinen Vorgesetzten bzw. Verantwortlichen für betriebliche Weiterbildung absprechen.
- Dich ein bisschen damit beschäftigen, welche Veränderungen in Zukunft auf die Branche, in der du tätig bist, zukommen.

Wie mache ich das?

- Sprich mit anderen darüber
- Probiere selber aus
- Teile deine Lernerfahrungen
- Baue dir eine Community

Lernformate:

Barcamp/„Open Friday“

Ein Barcamp ist ein sehr offenes Format („bar“ steht nicht für den Ort, wo es Getränke gibt, sondern kommt von „spacebar“, der Taste für ein Leerzeichen und bezeichnet schlicht einen Platzhalter): es werden im Grunde nur 45-

„The only way to win is to learn faster than anyone else.“

Eric Ries

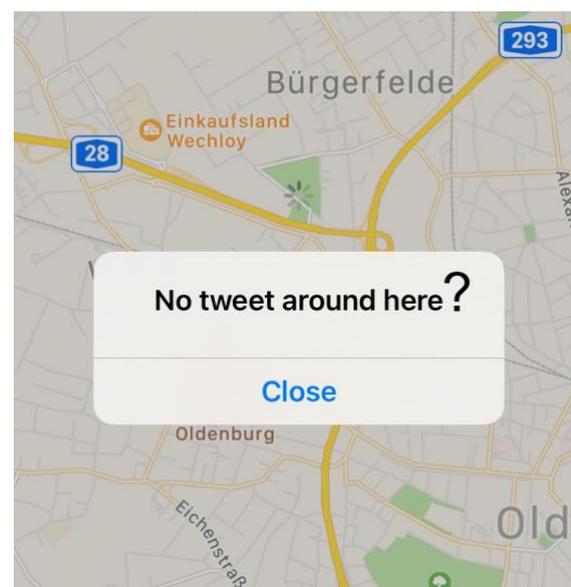
minütige „Slots“ zur Verfügung gestellt; wer etwas anbietet (ein Thema, eine Frage, eine Idee) und wer dann dorthin geht, um das zu diskutieren bleibt den „Teilgebern“ überlassen. Ein einfacher Workhack ist der **„Open Friday“**, wie ihn Sigmoid praktiziert: Alle zwei Wochen treffen sich alle Mitarbeiter*innen am Freitagvormittag in einem großen Raum. Jeder, der ein „learning“ teilen oder ein Thema diskutieren möchte, stellt es kurz vor, das Thema wird an einen Flipchart gepinnt. Nach einer kurzen Sessionplanung gehen alle zu den Slots, die sie am meisten interessieren. Findet ein Angebot kein Interesse, geht der Anbieter einfach zu einer anderen Session.

Hier wird gemeinsam diskutiert, Feedback gegeben und gemeinschaftlich weitergedacht. Das Format ist auch online via MS Teams oder Zoom möglich.

Mehr Info auf: www.openfriday.org

- **Anfangen**
- **Ausprobieren**
- **Ändern**

Twitter & Co.



Es gibt viel „pling“ im Arbeitsalltag, ständige Kurznachrichten auf MS Teams, Slack, E-Mails oder Anrufe, die ablenken und – wie im Falle

von Sozialen Netzwerken - am Arbeitsplatz nicht gerne gesehen werden. Hier wollen wir das Gegenteil behaupten: Twitter, LinkedIn und Youtube sind potente und vielseitige Lernwerkzeuge! Wenn du weißt, wie du sie sinnvoll einsetzt:

- Folge Menschen und Themen, hashtags (#), die dich interessieren.
- Suche nach Hashtags, die deinen Lerninteressen entsprechen.
- Folge Unternehmen, die du in deinem beruflichen Kontext interessant findest.
- Mit der Zeit wirst du dir eine Community aufbauen
- Sei stolz auf deine (Lern-)Filterblase!
- Präge deine Community durch eigene Postings!
- Zeig' dich!

Corporate Learning Community

In einer **Corporate Learning Community** organisieren sich alle, die sich für betriebliches Lernen interessieren selbstgesteuert. Im gesamten deutschsprachigen Raum gibt es Veranstaltungen zu unterschiedlichen Themen. Hier seid IHR die Teilgebenden, ihr bestimmt die Inhalte, über die ihr euch austauschen wollt. In Form eines größeren Barcamps oder in kleinen Runden. Im Laufe des Projektes haben wir die #clcnw – die Corporate Learning Community Nordwest gegründet. Wenn ihr auf Twitter oder LinkedIn (s.o.) den entsprechenden Hashtags (#clcnw, #clc) folgt, findet ihr Veranstaltungen, Gleichgesinnte oder könnt euch selber aktiv einbringen.

Mehr Infos auf: www.colearn.de

„Wenn du nicht scheiterst, warst du nicht innovativ genug.“

Elon Musk

Kollegenakademie

Hier ein kleiner Lernhack, der auch vom Gedanken des Teilens kommt. Auch hier geht es darum, einen Raum für Austausch zu schaffen: Jede/r im Unternehmen bietet etwas an, von den Kollegen der Öffentlichkeitsarbeit kann man lernen, wie man knackig formuliert, ein/ IT-Kolleg*in kann Grundkenntnisse im Programmieren vermitteln: das hilft vielleicht in der Produktion weiter. Wichtig ist die Vernetzung!

Zentraler Ansatz ist, weg von der Vorstellung zu kommen, es gebe nur wenige Expert*innen, die am besten noch in einer Konferenz die Welt erklären, hin zu einer Befähigung aller. Vermeidet Frontalunterricht und fördert aktives Lernen.

Lernräume schaffen

Für eine immersive Lernerfahrung sollte das Thema Lernen in deinem Unternehmen überall präsent sein. Es sollte sich in den Räumen zeigen, dass auch das Lernen Bestandteil der Arbeit ist.

Überlegt euch, wie ihr Erfahrungen schaffen könnt und keine Lerneinheiten. Schafft emotionale Zugänge zu den Inhalten. Lernen ist eine persönliche Sache, deshalb ist es wichtig, dass ihr dabei für eine angenehme Atmosphäre sorgt.

Es ist auch wichtig, das Lernerlebnis mit anderen zu teilen, eine emotionale Verbindung zu schaffen. Dabei unterstützt man sich gegenseitig, niemand leitet! Und es kommt weniger darauf an, wie etwas technisch funktioniert, sondern wohin man damit kommt („why – how – what“ (vgl. Golden Circle von Simon Sinek) und vor allem: was man möchte!

Technologie nutzen

Wenn immer es eine Möglichkeit gibt, eine Lernerfahrung durch Technologie zu verbreitern, nutzt sie! Z.B. könnt ihr smarte Poster aufhängen oder Infografiken, auf denen QR-Codes angebracht sind. Nutzt vielfältige Medien: Texte, Bilder, Filme: ein QR-Code auf dem Drucker führt vielleicht zu einem Film, auf dem der Tonerwechsel dargestellt wird.

Ermuntert zur Nutzung von Social-Media oder auch den Channels in eurem MS Teams, Slack oder Asana.

Baut eine interne Datenbank mit selbst erstellten Filmbeiträgen auf. Bewertet nicht, sondern vertraut auf die Bewertung der Nutzer*innen, welcher Film wirklich nützlich war.

Hier ein tool dazu: www.growdpower.de

Tipps:

- Vertraue deinem Team!
- Sei neugierig und begeisterungsfähig!
- Teile dein Wissen! (Innerhalb **und** außerhalb deiner Organisation!)
- Verstehe dich als learning facilitator!
- Fördere selbstverantwortliches Handeln fördern
- Hilf mit, Experimentierräume zu schaffen!
- Fange jetzt an, etwas Neues zu lernen!
- Erwarte Wunder!

Kontakt und Information:

www.bnw.de/ManKom

Bildungswerk der Niedersächsischen
Wirtschaft gemeinnützige GmbH
Damm 35, 26135 Oldenburg

Peter Grünheid/Jannike Bohlen

