



Lernen, wo man will und wann man will und trotzdem im Austausch mit anderen sein.

FOTO: SHUTTERSTOCK

Weiterbildung wird einfacher

Digitalisierung eröffnet neue Möglichkeiten

Weiterbildung war und ist in vielen Unternehmen ein ungeliebtes Thema. Doch die Digitalisierung macht sie unverzichtbar. Allerdings eröffnet die Digitalisierung gleichzeitig neue Möglichkeiten. E-Learning ist heute ein vielfältiges Instrument, das überdies Ressourcen spart.

VON ANDREA PRZYKLENK

In vielen Unternehmen geht die Angst um: Die Geschäftsführung befürchtet, keine ausreichend qualifizierten Mitarbeiter für die anstehenden Aufgaben zu haben beziehungsweise rekrutieren zu können. Besonders im Mittelstand ist diese Sorge weit verbreitet, denn im Wettbewerb um Fachkräfte ist er den großen Konzernen unterlegen. Die Mitarbeiter ihrerseits haben Angst, verdrängt zu werden und bald durch Roboter und künstliche Intelligenz ersetzt zu werden. Immer wieder kursieren Zahlen, die das Schreckgespenst der Massenarbeitslosigkeit beschwören.

Neue Lernkultur nötig

Es gibt jedoch auch andere Stimmen, die davon ausgehen, dass zwar viele der heutigen Berufe und Arbeitsplätze verschwinden, aber gleichzeitig neue entstehen werden. Das bedeutet: Spätestens jetzt ist der Zeitpunkt gekommen, an dem Arbeitgeber in die Qualifizierung ihrer Arbeitskräfte investieren sollten. Gerade die Digitalisierung eröffnet hier vielfältige Möglichkeiten, die Weiterbildung nicht nur günstiger machen, sondern individueller, flexibler und die Arbeitnehmer nicht aus dem Tagesgeschäft herausnehmen, wie das bei Präsenzseminaren der Fall ist. Blended Learning, also das Zusammenspiel von online und offline, ermöglicht zusätzlich zum Austausch in der Online-Welt die persönliche Begegnung. Durch Videos, VR-Brillen und sogar Sprachassistenten wie Alexa, wird das Lernen direkt im Arbeitsprozess möglich. Die Digitalisierung erleichtert es, das Erlernte unmittelbar anzuwenden, die Lerninhalte zu personalisieren und jedem sein individuelles Lerntempo zuzugestehen.

So manchem Vorgesetzten ist es suspekt, wenn der Mitarbeiter online lernt. „Es kann ja keiner überprüfen, ob er überhaupt etwas lernt“, heißt es dann. Das kann man bei einem Seminar auch nicht. Die Anwesenheit alleine bedeutet noch kein neues Wissen. Und im Übrigen dient das eigenverantwortliche Lernen einer Veränderung der Kultur im Unternehmen im Sinne einer höheren Eigenständigkeit und mehr Verantwortungsbewusstsein der Mitarbeiter – Eigenschaften, die in modernen Organisationen durchaus erwünscht und notwendig sind.

Nicht viel Neues

Im Juli 2017 erschien die „Fünfte Europäische Erhebung über die berufliche Weiterbildung in Unternehmen“. Ergebnis: Viel hat sich nicht getan. 1999 boten 75 Prozent der Unternehmen Weiterbildung an, heute sind es immerhin schon 77 Prozent. Ein Grund zum Feiern ist das noch nicht, aber immerhin hat sich die Quote der Teilnehmerzahlen eindeutig erhöht, von 36 Prozent 1999 auf 45 Prozent 2015. Im Vergleich ist deutlich zu erkennen, dass das „selbstgesteuerte Lernen“ im Angebot der Unternehmen zugenommen hat. Die Statistik zeigt auch, dass Weiterbildung eher eine Sache für große Unternehmen zu sein scheint. Je kleiner die Firma, desto geringer normalerweise das Weiterbildungsangebot. Während etwa die Hälfte der Unternehmen mit zehn bis 19 Beschäftigten Lehrveranstaltungen angeboten haben, waren es 96 Prozent der Unternehmen mit 1.000 und mehr Mitarbeitern. Das stimmt bedenklich und es sollte sich keines dieser Unternehmen wundern, wenn der gut ausgebildete Nachwuchs einen Bogen um sie macht.

Geld ist keine Ausrede

Dabei werden gerade KMU für die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter mit Fördermitteln aus verschiedenen Töpfen bedacht. Der „Weiterbildungsguide“ der Stiftung Warentest gibt Auskunft über die Fördermittel der Bundesländer. In Baden-Württemberg zum Beispiel werden KMU über die „Weiterbildungsfinanzierung 4.0“ gefördert. Die Höhe der Förderung ist abhängig von Art und Umfang der Maßnahme. Beispielsweise gibt es eine Pauschalförderung in Höhe von 20.000 Euro pro Beschäftigtem oder bis zu 100 Prozent der förderfähigen Kosten. Berlin bietet das Programm „Innovative Qualifizierungen für das Berliner Handwerk“ an. Geld gibt es hier für Lehrgänge im Bereich Innovation und Technik der Handwerkskammer. Darüber hinaus ist Weiterbildung durch die Digitalisierung und E-Learning viel günstiger geworden. Davon können auch eigene Akademien der Unternehmen profitieren. Wenn die Mitarbeiter selbstständig an PC, Tablet oder Smartphone lernen, können teure Trainer eingespart werden, von Reise- und Hotelkosten ganz zu schweigen. Auch der größte Batzen bei der Weiterbildung, die Kosten für ausgefallene Arbeitszeit, schmilzt dahin, wenn die Mitarbeiter online lernen. Klug organisiert, fällt der Mitarbeiter nur für wenige Stunden pro Monat aus. Es gibt Unternehmen, die geben freitagnachmittags eine oder zwei Stunden Lernzeit. Vormittags und an den anderen Tagen ist der Mitarbeiter an seinem Arbeitsplatz. Wichtig ist in erster Linie, dass die Lernzeit von allen, inklusive der Vorgesetzten, respektiert wird.

Keine Ausflüchte mehr

Dank der Digitalisierung können wir heute lernen wo und wann wir möchten – wir müssen nur wollen und dürfen. Über das wollen sollte man sich keine großen Sorgen machen. Neugier ist eine der beständigsten Eigenschaften des Menschen. Wir sind darauf programmiert, uns weiterentwickeln zu wollen – man muss uns nur lassen. Deshalb kann es nicht mehr angehen, dass Unternehmen das operative Geschäft und die Weiterbildung als Gegensätze darstellen. Im Gegenteil: Es wird für manche Unternehmen in fünf oder zehn Jahren kein operatives Geschäft mehr geben, wenn sie sich jetzt nicht um die Entwicklung ihrer Mitarbeiter kümmern. Dazu gehört vor allem, dass die Weiterbildung in ihrer ganzen Vielfalt betrachtet wird. Es gibt heute für jedes Thema und für jeden Mitarbeiter ein geeignetes Format. Dabei sollte die Kommunikation nicht vergessen werden. Zum einen wissen die Mitarbeiter meistens selbst am besten, wo sie Defizite haben. Zum anderen müssen alle verstehen, weshalb die Weiterbildung nötig ist. Gerade in Zeiten, in denen die Wirtschaft blüht, vergessen viele Unternehmer und Mitarbeiter, dass eine solche Phase nicht ewig dauert. Wer seinen Mitarbeitern seit 20 Jahren immer wieder dieselben Kurse mit den gleichen Trainern anbietet, muss sich nicht wundern, wenn darauf keiner mehr Lust hat. Eine neue Betrachtungsweise von Weiterbildung muss in der Geschäftsführung und der Personalabteilung beginnen. ■