

Dienstag, 15. Juni 2021
14:00 – 17:30 Uhr

Ein gemeinsames Angebot von:



Seminar oder selbstgesteuert?

Barcamp „Zukunft des betrieblichen Lernens“
#BC-ZBL

Mit Impulsvortrag *Lernen. Kompetenzen. Zukunft*
und Gelegenheit zum Netzwerken

online

kosten
frei

Barcamp Seminar oder selbstgesteuert? - Zukunft des betrieblichen Lernens

15. Juni 2021

Livestream aus dem [Open Innovation Campus](#) in Tübingen

Euer Moderatoren-Team:

[Marlies Mittler](#), [ubf](#)

[Matthias Binder](#),
[AgenturQ](#)

In der Technik:
[Johannes Freyer](#), [OIC](#)

	Raum 1	Raum 2	Raum 3	Raum 4
Session 1 15:15 - 16:00 Uhr	Änderung der Lernkultur/ Mindshift Wie können wir Mitarbeiter motivieren trotz hoher Arbeitslast eine digitale Weiterbildung zu machen? Petra & Marten	Auszubildenden in eine starke Selbststeuerung Harald	Wie können wir Lernen in die Anwendung bringen? Maike	Wissen auffrischen - wie funktioniert das ohne dass es Langweilig wird? Teresa
Session 2 16:15-17:00 Uhr	Mit welchen innovativen Formaten kann Wissen vermittelt werden/tools für eine arbeitsorientierte s Lernen Silke	Wie kann der Nachweis informellen Lernens gelingen? Christoph	Wissen teilen mit Hilfe von MS-Teams Sandra	Eine agile Lernkultur etablieren - auf den drei Ebenen Individuum, Team & Organisation Tina Dreisicke

Session 1 - Raum 1

Änderung der
Lernkultur/
Mindshift

Session-geber:in
Petra & Marten

Regelwerke zum
Lernen sind nötig:
- Betriebsvereinbarung
-
Mitarbeiter-
Entwicklungsgespräch

Arbeiten
und Lernen
gehört
zusammen

Hallo
zusammen

Hallo
zurück

Im Team
eine
Lernkultur
schaffen

Lernkultur ist
vielleicht eine
Abhängigkeit
der (Alters-)
Struktur

Lernen gehört
(gefühl) noch
gar nicht zum
Arbeitsalltag

Ich kann
nicht, ich
darf nicht

Führungskräfte
sollen die
Mitarbeitenden
ans Lernen
erinnern

Mitarbeiter-
Beteiligung
beim Lernen
ist sehr wichtig

Selbst an
Universitäten
gehört das Lernen
für die
Angestellten nicht
zum Alltag

Die
Führungskultur
sollte sich ändern,
um das Lernen zu
fördern

Die
Personalreferen-
ten sollen als
Bildungs-Coach
fungieren

Wie kann ich das
Mindset der
Geschäftsführung
ändern?

Es bedarf
Vertrauen,
aber auch ein
paar
Leitplanken

Die wenigsten Dinge
sind so
umfangreich, dass
man deswegen zu
einer Schulung
gehen muss (oft
reicht ein Video)

Die Lernkultur
muss von Top
--> Down
kommen

Betriebe sollten
sich
untereinander
austauschen, um
Hürden
abzubauen

Mitarbeiter-Gespräche
müssten mehr als nur
einmal im Jahr geführt
werden. Und sollten
auch KEINESFALLS als
Last empfunden
werden

Lernen gehört
zur Arbeitszeit
(muss
selbstverständ-
lich sein)

Das Lernen
muss
"verstetigt"
werden

Führungskräfte
müssen in ihrer
Rolle geschult
werden

Lernen ist
eine soziale
Aktivität

Qualifizierungs-Chancen Gesetz

Sind diese Möglichkeiten
bekannt?

Offenbar nicht, da die Mittel
nicht abgerufen werden (Hürden
sind teilweise recht hoch)

Barcamp #BCZBL - Session 1, Raum 1

Sessiontitel: Änderung der Lernkultur/Mindshift

Sessiongeber:in: Marten und Petra

Doku: Wie können wir Mitarbeiter motivieren trotz hoher Arbeitslast eine digitale Weiterbildung zu machen? Welche Faktoren begünstigen bzw. fördern Schritt für Schritt einen Mindshift hin zu mehr eigenverantwortlichem Arbeiten

Erfahrung mit Lernkultur: Lernen gehört - gefühlt - noch nicht in den Arbeitskontext, ist noch nicht etabliert. Seit 1 ½ Jahren dran...

Führungskultur new Leadership erforderlich

Lernen ist behaftet mit "anstrengend, formal" - informelles Lernen

Vertrauen und Lernplanken sind erforderlich

Lernkultur von oben nach unten

Führungskräfteentwicklung, Fehlerkultur, selbstgesteuert Lernen, Lernkompetenz in Unternehmensphilosophie integrieren, Selbstverständnis von Personalentwicklung:

Coaching, Lernbegleiter. Mitarbeiter

ZF Friedrichshafen: Haltepunkte/-prozess.Regelwerke, regelmäßiges Lernen

Personalentwicklungsgespräche (1 x jährlich) Qualifizierungsplan aktualisieren, (in Betriebsvereinbarung), Bestandteil von Qualitätsrichtlinien

1. Themen besprechen, Erfolge, Entwicklungsfelder (offene Fragen)
2. Kompetenzprofil anlegen - überfachliche Kompetenzen, Rollen anlegen
3. Entwicklungsziele vereinbaren, festhalten - später nachhalten etc.
4. Eigner Schulungsplan für jeden Mitarbeiter

Heidelberger Druck:

Qualifizierungsverbünde -Mitarbeiterstruktur gibt Rahmen für Lernsituationen vor.

Training on the job

Mitarbeiterjahresgespräch

ZF: Pflichtschulung für Führungskräfte ½: Erfahrungsaustausch wie führe ich

Mitarbeitergespräche hinsichtlich Weiterentwicklung der MitarbeiterInnen.

Prinzip: Moderator /Coach sammelt Wissen ein und Mitarbeiter gehen in den Austausch, Erfahrungsaustausch.

Anreize durch die Politik: Schulungen, workshops.....

Session 1 - Raum 2

Selbststeuerung von Auszubildenden

"heißt viel Arbeit .."

Harald Dämpfle

2 Fragen

Zuordnung / Beziehung Ausbilder/Azubis

Wie stellen wir sicher, das die Azubis nicht durch Selbststeuerung überfordert werden?

Konkrete Bezugsperson zuordnen

Azubis suchen sich selbst z.B. fachlichen Ansprechpartner

Anderer Mitarbeiter: Azubis freuen sich, wenn der Ausbilder kommt, da er Teil der Lösung ist (und nicht das Problem, wenn er/wie kommt)

Ausbilder müssen mögliche Projekte aus den Produktiven Bereichen für die Azubis zuschneiden

Wie beginne ich die Idee der Selbststeuerung mit den Ausbildern?

Ausbilder müssen von Anfang an langsam in Schritten mitgenommen werden

Fachlich: Lehrgängen werden geteilt in kleine Einheiten

Integration von Ausbildung und Qualifizierung

Z.B. Fachlehrgänge im betrieb werden sowohl von Azubis und aber auch Beschäftigten besucht

Inspiration DM Drogeriekette: Zum Ende ihrer Ausbildung übernimmt ein Azubi-Team für einen Tag die Funktion einer Filialleitung

AM Anfang stärker an die hand nehmen

Reifegradmodell für die Feststellung Fremdbild und Selbstbild

Kriterien für Reifegradmodell

Fördert bei Azubis die Persönlichkeit und sie lernen gleichzeitig

Lernorganisation? Einzeln oder in Gruppe

Gute werden evtl demotiviert und Schwächere werden schwächer

Hilft da die Selbststeuerung?

Zusammenarbeit muss auch gelernt werden in Teams oder in Lernprojekten

Eigenverantwortung differenzieren (1. Ausb.-Jahr -> 3. Ausbj.)

Wenn niemand sagt, was zu tun ist, fängt man irgendwann selbst an -> initiative gelernt

SELBSTORGANISATION heißt nicht keine Führung / strukturen zu haben

Selbstorganisation von Anfang an: selbst entscheiden, was wir gemacht wird ist kern der Selbstorganisation

Go Gemba: sehen lernen - eigene Projekte generieren

selbstorganisation lässt die jungen Menschen schnell wachsen

täglicher begleiter Laptop etc

E-learning ein wichtiger Baustein

Azubis bekommen eigene Projekte von Anfang an! z.B. kleiner Prüfauftrag

GRUNDLAGEN in e-learnings und dann selbstständig arbeiten

IN der Praxis der selbstlernphase die Theorie erkenntnisse bestätigen

Selbstorganisation prägt auch Umgangsformen und KULTUR des Miteneinander- braucht die Freiheit etwas zu verändern

Patenschaften fangen persönliche Unsicherheiten/Unklarheiten auf

Session 1 - Raum 3

Wie bringe ich
gerlerntes in die
Anwendung?

Maike Geppert
IMU Institut

Diskussion und Fragen

Gelerntes und lernen im Alltag unterzubringen kann
zusammengefasst werden

Damit sich gelerntes verankert, Gehirn muss relevantes
feststellen

Warum will ich was lernen? Möglichst viel Emotionalität
rein bringen um Selbstbestimmt arbeiten zu wollen.
Methoden in Forschungsprojekt so entwickeln, dass
Beschäftigte vom Konsumenten hin zum Kreierer*in
werden. Prozess wird individuell gestaltet, aber
moderiert. Wo findet man parallelen? Was sind
Kreativmethoden? Es geht darum
Anwendungskonzepte in Anwendung zu bringen.

Teilnehmer*innen
Johannes Guischar
Astrid Bradler
Liudmila Anthofer
Dirk Schäfer
Marlis Zinser
Maike Geppert

Sessiontitel

Session-
geber:in

Barcamp #BCZBL - Session 1, Raum 4

Sessiontitel: Wissen Auffrischen, ohne dass es langweilig wird / ohne zu überfordern?

Sessiongeber:in: Teresa Braunstein

Doku:

Hintergrund zum Auffrischen:

- Längere Abwesenheit von der Tätigkeit (KuA; Langzeitkrank; Sabbatical; o.ä.)
- Abwesenheit vom "Lernen" - Ingenieure, die neue Technologien lernen sollen
- **"Am Ball bleiben" - wie übertrage ich es an die MA, dass etwas Neues kommt?**

Wie sollte vermittelt werden, dass etwas neues gelernt werden muss?

- Spielerisch: Firmen-Contest mit Highscore - wo stehe ich im Vergleich? Ehrgeiz wecken, Spiegel vorhalten, Selbstreflexion anreizen
- Selbst-Analyse-Tool PRADITUS

Wer vermittelt, dass etwas neues gelernt werden soll?

Welche Rolle hat die Personalabteilung? → unterschiedliche Nachfrage bei den Unternehmen

Hindernisse:

- Mit mehr Qualifikation folgt Forderung nach mehr Geld
- vs.
- "Stillstand = Rückschritt"--> MA muss bewusst gemacht werden, dass wenn keine Weiterbildung, Geldeinbußen stattfinden könnten.

Mit welchen innovativen
Formaten kann Wissen
vermittelt werden/tools für
eine arbeitsorientiertes
Lernen

Silke

Informelle Lernformen

- scientific reading circle
- regelmäßige Teamtreffen zu konkreten Themen
(Themenfindung, Motivation, Moderator muss feststehen)
- Software Fa. ermöglicht allen MA 2 Lerntage pro Monat
MA finden sich selbstständig in Teams zu selbstgewählten Themen zusammen
- Idee: IT-Firmen als Vorbild nehmen. Herausforderung: Formate auf Industrieunternehmen übertragen
- 1:1 Wissenstransfer: zusätzliches Lernen durch Reflexion anhand SWOT-Analyse
- Tipp: Spiel LUDOKI
- Buch-Tipp: Agiles Lernen von Nele Graf

Wie kann der
Nachweis informellen
Lernens gelingen?

Christoph
Wieser

Auch für die
Lernenden
sind
Nachweise
wichtig

Dokumentation
ist für
unterschiedliche
Stakeholder
wichtig

Qualizeit
entsprechend
verbuchen.

Testverfahren/Komp
etenzbestimmung
(Schwerpunk
digitale
Kompetenzen)
[von Agentur Q zur
Verfügung gestellt]

Unterschied
TN-
Bescheinigung
/ Zertifikat.

Was ist
"auditrelevant,
was nicht".

Kompetenzmodelle
sind häufig zu starr.
Erfassen NICHT, was
außerhalb der
Organisation an
Kompetenzen
erworben wird.

Idee: Bestehende
P Prozesse nutzen um
informelle
Qualifizierungszeit
zu erfassen und in
Zusammenhänge zu
bringen.

Session 1 - Raum 3

Session 2 - Raum 3

Wissen teilen mit
MS-Teams o.a.
Kollaborationstools

[Sessiongeber](#)
[Sandra](#)



ZIEL: Wissen teilen, um
voneinander und
miteinander zu lernen

Was brauchst du, um dein Wissen zu
teilen bzw. zu kollaborieren?

Ein Prozess
der Geduld
braucht!

Wo liegt
das
Problem?

Technische
Hürden

Community
Management
ist essentiell!

Ungewohntes
Prinzip: PULL
statt PUSH

Was ist der
Value Add
für mich?

Was wird
als
Mehrwert
gesehen?

Ist geteiltes
Wissen ein
Mehrwert?

**KEINE
ZEIT!!!**

Wie schafft
man
Aktivität
von allen?

Viele lesen gar
nicht, noch
weniger
beteiligen sich
aktiv!

Veränderungs-
resistenz?

WARUM??

Ist nicht
gerade das
Arbeit!?

Für das
interessiert
sich doch gar
niemand!

Nicht von
sich auf
andere
schließen ;)

Wissensaustausch
wird nicht als
eigene Arbeit
gesehen
(Trennung
Arbeiten/Lernen)

Session 2 - Raum 4

Eine agile Lernkultur etablieren - auf den drei Ebenen Individuum, Team und Organisation

Tina Dreisicke

mevolute

WomenTech Global Conference 2023

Agile Learning Culture.

Speaker intro.

Hi! I'm **Tina**, co-founder of the **edtech** start-up **mevolute**. I'm an education scientist with a focus on corporate learning.




Let's build a common ground.

What do we mean by "Agile Learning Culture" and what are the benefits?



Why do we need an agile learning culture?



Mastering **WKA**

Innovation everywhere

Happy **employees**

Agile Learning Culture:



- The starting point is always a **personal challenge**. The immediate relevance generates intrinsic motivation. **Curiosity-based learning**.
- Heavily gained knowledge is shared within the team or the company. **Interaction and exchange** accelerates growth. **Quick learning**.
- Due to **short and iterative learning loops** a rapid transfer into practice is ensured. **Quick knowledge**.

How to start?

Start yourself! Become a role model.

- Discover interests**: What are your topics of interest? What would you like to learn?
- Set conditions**: What are your best learning conditions? How do you learn effectively?
- Connect people**: What makes you feel good during learning? How do you reach them?
- Share results**: Think big: Where do you want to go? What are you able to do when reaching your goal?

How to start?

Integrate the best! Talk about learning.

- Collect, research, summarize**: All together define your reason to exist and a future outlook on where you want to get together.
- Share interests**: Make visible which knowledge is hidden in your team. Create a map, map it up.
- Connect people**: How do you want to work together as a team? Which values do you have?
- Share results**: Have a look at different industries. What is out there inspiring your team?

How to start?

Scale it! Put the right conditions in place.

- Collect, research**: Find someone who likes to be responsible for running the learning culture.
- Connect people**: Offer time for exchange based on interests. Find a way to connect people.
- Share interests**: Integrate learning to your standard meetings. This can be quick progress updates, successes or requests.
- Share results**: Consider learning goals in alignment with strategic company objectives.


mevolute

This Checklist about Agile Learning Culture

Thanks for listening.

tina.dreisicke@mevolute.com

The Heart of Agile



Alistair Cockburn
<http://HeartOfAgile.com>

Schön, dass du dabei warst!



[Marlies Mittler](#)

[ubf beratung](#)

m.mittler@ubf-beratung.de



[Matthias Binder](#)

[AgenturQ](#)

binder@agenturq.de



[Johannes Freyer](#)

[Open Innovation Campus](#)

freyer@westspitze.de