

Lernziele:

Konkrete Lernziele bestimmen, Inhalte vertiefen und Zertifizierungen darauf abstimmen. Was wird von den Beschäftigten zukünftig erwartet? Welche Fähigkeiten sollen sie ausbauen und nutzen?

Rolle der Vorgesetzten:

Vorgesetzte sollen Mitarbeitende für Weiterbildung begeistern, Selbstvertrauen aufbauen, Lernformen auf individuelle Lernpräferenzen abstimmen und den Nutzen einer Weiterbildung vermitteln.

Lernorte und Lernumgebungen:

Am Arbeitsplatz, im Homeoffice, im Schulungs- bzw. Seminarraum oder im Gruppenraum? Weiterbildung im Verbund mit anderen Unternehmen oder in einer Lernortkooperation mit der Beruflichen Schule? Eine lernhinderliche Arbeitsgestaltung muss vermieden werden.

Betriebliche Lernkultur:

Im Betrieb müssen Möglichkeiten geschaffen werden, Lernen und die Bereitschaft zum Lernen zu fördern. Das kann durch eine entsprechende Lernkultur im Betrieb angeregt werden. Führungskräfte und Betriebsräte tragen dazu bei, eine positive Lernkultur im Betrieb zu schaffen.

Größe der Lerngruppe:

In kleinen Lerngruppen ergibt sich eher eine gegenseitige Unterstützung als in größeren Gruppen. Eine höhere Anzahl von Personen kann mittels Videoaufzeichnung und E-Learning erreicht werden.

Rolle der Mitarbeitenden im Lernprozess:

Mitarbeitende bringen Erfahrungen ein. Einzelne Mitarbeitende werden zu Kommunikatoren und Multiplikatoren, die neues Wissen auch über interne Austauschplattformen weitergeben. Jede und jeder lernt unterschiedlich, die Weiterbildung muss zur Lebenssituation passen.

Bezug zu Industrie 4.0 und Digitalisierung:

Die Auswahl der richtigen Qualifizierungsmaßnahmen und -formen sowie des richtigen Zeitpunkts zur Umsetzung von neuen Inhalten ist ausschlaggebend. Die unterschiedlichen Definitionen von Industrie 4.0, Transformation und Digitalisierung (sowie der daraus abgeleiteten Maßnahmen) müssen vermittelt werden. Das Thema kann an verschiedenen Stellen im Betrieb platziert werden, damit es eine Eigendynamik entwickelt und eine Akzeptanz bei der Belegschaft geschaffen wird. Manche Zukunftskompetenzen sind bei Mitarbeitenden schon vorhanden und müssen abgerufen werden.

Langfristige Weiterbildung:

Weiterbildung findet im Hier und Jetzt statt, muss aber in Hinblick auf in der Zukunft liegende Herausforderungen gestaltet werden und nicht als Reaktion auf gegenwärtige oder zurückliegende Veränderungen. Die stete Weiterbildung muss in der DNA des Unternehmens verankert sein, denn Weiterbildung braucht in der Regel Zeit und kostet Geld. Ihre Wirkung kann man erst in der Zukunft feststellen. Damit dies gelingt, muss sie wann immer möglich, vor nachträglichen Kosten- oder Zeitrestriktionen gefeit sein.

Lernformen/Lernformate:

Wie soll gelernt werden? Nutzung von Lerninseln, Teammeetings, Kurzvorträgen, Kurzschulungen, modular angelegte Schulungen, Gruppenarbeiten, Projektarbeiten, Arbeitsplatzbegehungen, Unterweisungen, ... Welche Medien und Materialien sind verfügbar?

Digitale Lernformate:

Werden Beschäftigten Lerneinheiten über ein Online-Tool oder eine App angeboten? Sollen digitale Medien als Werkzeuge zum Lernen genutzt werden? Kann digitales Lernen im Arbeitsprozess (z.B. durch Datenbrillen) gefördert werden? Werden Web Based Trainings angeboten oder Präsenzformate mit digitalen Lernformaten unterstützt? Digitale Lernformate erfordern eine angemessene technische Infrastruktur und diese sollte allen Mitarbeitenden zugänglich sein.

Gemeinsam ist man stärker:

Für die Planung innerbetrieblicher Weiterbildungsmaßnahmen ist die Einbindung von Expert:innen aus dem Unternehmen essentiell. Dies stärkt die Praxisrelevanz der Weiterbildung. Betriebsrat und Unternehmensleitung sollten an einem Strang ziehen, um eine Nachhaltigkeit der Maßnahmen zu erzielen. Beschäftigte können als Lernbegleiter einen Beitrag zur Umsetzung und der Akzeptanz der Maßnahme leisten. Externe Berater wie die AgenturQ unterstützen die betrieblichen Akteure.