4.0 = Umdenken auf allen Ebenen

11.07.17 | Berlin | Siemens AG

4.0 = Umdenken auf allen Ebenen

Neue Weiterbildung und digitales Lernen

Mit dem Einzug moderner Informations- und Kommunikationstechnologien in den Unternehmensalltag und die fortschreitende Transformation analoger in digitale Daten verändern sich auch die Kompetenzanforderungen an Mitarbeiter und Führungskräfte in Unternehmen. Die Digitalisierung von Produkten, Dienstleistungen und Prozessen gestaltet ganze Arbeitsbereiche und Organisationsstrukturen neu. Damit sich Beschäftigte in diesem dynamischen Umfeld zurechtfinden, müssen sie lernen, die neuen digitalen Medien und Angebote zu beherrschen. Die digitale Weiterbildung wird so zu einer zentralen Herausforderung für Unternehmen und Personalleitungen.

Wie moderne Weiterbildung anforderungsgerecht gestaltet werden kann, war auch Thema unseres Personalforums am 10. Juli. Unter dem Titel „Neue Weiterbildung und digitales Lernen“ waren wir dieses Mal zu Gast bei Siemens. Im ehrwürdigen Industriebau am Rohrdamm 85 kamen Personalverantwortliche aus 30 Unternehmen zusammen, um gemeinsam über moderne Weiterbildungsformen und -möglichkeiten zu diskutieren.

Martina Neise, Vorsitzende des Personalforums Berlin-Brandenburg und Personalleiterin im Mercedes-Benz-Werk Berlin begrüßte die Gäste und eröffnete das Fachforum. © UVB 2017 / André Wagenzik

Nach einer kurzen Begrüßung durch die Vorsitzende des Personalforums, Martina Neise, gab Dr. André Emmermacher, Personalleiter Region Ost der Siemens AG, eine Einführung in das Thema. Er präsentierte praktische Beispiele für moderne Weiterbildung. Wichtigste Voraussetzung für das Funktionieren solcher Angebote sei es „das Medien-Nutzungsverhalten aus der Gesellschaft auf die Unternehmenswelt zu übertragen“, ist Emmermacher überzeugt. Denn wird ein Medium im Alltag bereits eingesetzt, erhöht sich die Wahrscheinlichkeit, dass es auch im unternehmerischen Kontext akzeptiert und angewandt wird, erheblich.

4.0 heißt auch Verantwortung abgeben können

Doch moderne Weiterbildung bedeutet nicht nur, Inhalte in neue Formen zu pressen. Vielmehr gehe es um einen Kulturwandel, der alle Unternehmensbereiche erfassen müsse. Für die Führungsebenen heiße dies vor allem, loslassen können, was nicht immer ganz einfach sei, berichtete Emmermacher aus Erfahrung. So fördert Siemens beispielsweise den internen Wissenstransfer durch eine neue Plattform, auf der Mitarbeiter kleine Lernvideos zu ihrem Arbeitsplatz selbstständig hochladen können. Was so einfach klingt, ist ein großer Schritt für Unternehmen, deren Strukturen über Jahrzehnte gewachsen sind. Denn an dieser Stelle müssen Führungskräfte lernen, Zuständigkeiten wieder abzugeben und dem Mitarbeiter ein deutliches Mehr an Eigenverantwortung zuzusprechen.

Dr. André Emmermacher: „Wir müssen lernen, Medien-Nutzungsverhalten aus der Gesellschaft auf die Unternehmenswelt zu übertragen.“ © UVB 2017 / André Wagenzik

Umdenken auf allen Ebenen

Loslassen und Umdenken **–** das waren auch die Stichworte für Prof. Dr. Thomas Thiessen von der Mittelstand 4.0-Agentur und Prof. Dr. Winfried Krieger von der Hochschule Flensburg. Unter dem Titel „Lernen 4.0 für Fach- und Führungskräfte“ gaben Sie einen Einblick in neue Lehr- und

Lernkonzepte im Kontext der betrieblichen Weiterbildung. „Klassische Präsenzseminare verlieren zunehmend an Bedeutung. Kommunikation und Social sind die Stichwörter für die Weiterbildung der Zukunft“, fasste Prof. Krieger die Trends zusammen. So bringe erst die richtige Mischung aus Selbstlern-Angeboten, Lernbegleitung und Austausch den Erfolg, wissen die Professoren.

Prof. Dr. Winfried Krieger: “Klassische Präsenzseminare verlieren an Bedeutung. Kommunikation & Social stehen im Fokus.“ © UVB 2017 / André Wagenzik

Make it about me

Um Austausch und das Miteinander ging es auch im Vortrag „Agile Arbeitsweisen als kontinuierliches Lernerlebnis“ von Selina Mayer von der Hasso-Plattner-Institut Academy. Sie schilderte, wie sich die Lernbedürfnisse der Menschen im Laufe der Zeit ändern. Heute stehe vor allem das „Ich“ im Vordergrund, weiß Meyer. Unter dem Motto „Make it about me“ müssten neue Lernkonzepte entwickelt werden, die nutzerzentriert individuelle Bedürfnisse des Einzelnen in den Vordergrund rücken.

Selina Mayer: „Der Fokus auf den Nutzer und Design Thinking als Methode sind die Vehikel für die Erstellung innovativer Lernangebote.“ © UVB 2017 / André Wagenzik

Heute an morgen denken

Wie solche neuen Lernkonzepte aussehen können, zeigte Leo Marose von der dataX Academy. Der junge Unternehmer hat eine Lernplattform für künftige Data Scientists ins Leben gerufen. Praxisnah und nutzerorientiert können Unternehmen mit Hilfe der Plattform ihre Mitarbeiter zu echten Daten-

Verstehern weiterentwickeln. Eine wichtige Investition in die Zukunft, denn bereits im Jahr 2020 werden weltweit rund eine halbe Million Datenexperten fehlen. Gerade angesichts der zunehmenden Digitalisierung und exponentiell anwachsender Datenmengen, werden Datenexperten im Unternehmen künftig zum starken Wettbewerbsvorteil.

Leo Marose: „Bis 2020 werden rund eine halbe Million Datenexperten fehlen. Deshalb müssen Unternehmen jetzt handeln.“ © UVB 2017 / André Wagenzik

Innovationsvorsprung durch kollaborative Weiterbildung

Einen echten Wettbewerbsvorteil liefert auch das Unternehmen everycademy, das Andre Ottlik vorstellte. Der Online-Marktplatz für Weiterbildungsangebote hilft Unternehmen, Ressourcen besser zu nutzen, indem freie Plätze in eigenen Seminaren angeboten oder aber freie Plätze anderer befreundeter Unternehmen mit eigenen Mitarbeitern besetzt werden können. Das sorgt nicht nur für einen unternehmensübergreifenden Wissenstransfer, sondern spart zudem Kosten. Zusätzlich können auch interne Wissensquellen angezapft werden. So können Mitarbeiter Kurse für Kollegen – beispielweise in Office-Programmen – anbieten und über den Online-Marktplatz zur Verfügung stellen.

Andre Ottlik: „Strategische Personalentwicklung im digitalen Zeitalter heißt vor allem eins: eine neue Art von Führung vorleben und den Mitarbeitern das Vertrauen schenken, in vorgegeben Rahmen frei zu agieren.“ © UVB 2017 / André Wagenzik

Persönliche Entwicklung digital begleiten

Wurde ein Seminar besucht, geht es anschließend darum, die gelernten Inhalte in die Praxis zu übertragen. Insbesondere im Bereich der Soft Skills ist das nicht immer einfach, soll doch Wissen in

Verhalten transferiert werden. An dieser Schnittstelle setzt das Unternehmen Skill Hero an, das Patrick Hypscher an diesem Abend präsentierte. Ausgangsbasis ist der Gedanke, funktionierende Konzepte aus dem Livestyle-Bereich in die Personalentwicklung zu übertragen. So erinnern uns beispielsweise Fitnesstracker kontinuierlich daran, besser auf den eigenen Körper zu achten und sich mehr zu bewegen. Mithilfe von technologischer Unterstützung wird so eine Verhaltensänderung hervorgerufen. Das Gleiche tut Skill Hero. Die App sorgt dafür, dass Impulse aus Präsenzveranstaltungen in den Arbeitsalltag übertragen werden können. Das wird möglich, indem eigenes Verhalten kontinuierlich beobachtet werden kann und im zweiten Schritt zum Umdenken und veränderten Verhalten führt – insbesondere in der Führungskräfte-Entwicklung ein spannender Ansatz.

Patrick Hypscher: “Gute Führung kann man nicht so tracken, wie man Schritte tracken kann.“ © UVB 2017 / André Wagenzik

Nach den zahlreichen informativen Impulsen ließen die Teilnehmer den Abend bei angeregten Gesprächen ausklingen, bevor es in die Berliner Sommerpause ging. Eine nächste Veranstaltung unseres Personalforums ist im Herbst geplant. Wollen auch Sie sich immer aktuell über Trends und neue Aspekte der Personalentwicklung informieren? Dann werden Sie Teil unseres Personalforums. Anfragen richten Sie bitte an Jutta Wiedemann (T. 030 31005-207, E. wiedemann@uvb-online.de).

Die Präsentationen zur Veranstaltung stellen wir den Mitgliedern unseres Personalforums in Kürze in unserem internen Mitgliederbereich zur Verfügung.

- Auf Xing teilen
- Auf Facebook teilen
- Auf X teilen
- Auf LinkedIn teilen

- Drucken
- Als PDF speichern

Weitere Informationen

Personalforum Berlin-Brandenburg

Themenfelder, Ansprechpartner, Kontaktdaten

Download (PDF 2,7 MB)

Wollen auch Sie von einem starken Netzwerk profitieren und sich regelmäßig mit den Personalleiterinnen und -leitern der Region zu personalrelevanten Themen austauschen? Dann werden Sie Teil unseres Personalforums.

Ihre Ansprechpartner zum Personalforum

Stellv. Hauptgeschäftsführer

Andreas

Fleischer

Telefon:
+49 30 31005-103

Telefax:

+49 30 31005-201

E-Mail:
Fleischer [at] akb-kunststoff.de

Download VCF

Kontakt für Startups