



DIGI-O – Offensive für neue Arbeit durch Digitalisierung in der österreichisch- ungarischen Grenzregion

Impuls Lernen der Zukunft



1. Neue Formate

neue Formate ermöglichen eine Flexibilisierung des Lernens

- Lernen im Arbeitsprozess ermöglichen, d.h. vor allem modulare Angebote in kleineren Einheiten anbieten (Micro Learning, Learning Nuggets,...)
- eigenverantwortliches Überprüfen des Lernfortschritts ermöglichen
- im Bedarfsfall einsetzbar („moment of need“)
- zielgruppenspezifisch angepasst (user content) in enger Abstimmung mit internen und externen Trainer*innen
- Erkenntnisse aus den Neurowissenschaften nutzen: Unser Gedächtnis merkt sich Inhalte besser, die mit positiven oder negativen Emotionen verknüpft sind. Neutrale Informationen müssen öfter wiederholt werden. Neugierde wirkt sich ebenfalls positiv aus.



2. Lernkultur

neue Formate erfordern das Etablieren einer Lernkultur

- transparente und klare Rahmenbedingungen für Mitarbeiter*innen schaffen → wie erfolgt Lernen bei uns im Unternehmen, wie erfolgt Lernen für mein Tätigkeitsfeld
- Lernfreiräume schaffen für eigenverantwortliches Lernen neben dem „Tagesgeschäft“,
- Methoden der Selbstreflexion sind Voraussetzung für Lebenslanges Lernen, verknüpfen von formellen und informellen Lernen
- Lernmotivation durch konkrete Lernzeiten (Arbeitszeit) unterstützen



3. Gestalten von Lernformaten

Gründliche Planung statt Anspruch auf Vollständigkeit



Best Practice

Ermittlung des Kompetenzbedarfs in einem steirischen Produktionsbetrieb

- Klassische Lernanlässe wie Defizite im Arbeitsprozess, Onboarding, gesetzl. Vorgaben werden durch Bedarfe und strategischen Überlegungen ergänzt: Anpassung der Formate an die Zielgruppe, Zeitbudget und Lernziele
- Es findet eine gezielte Bedarfsermittlung über strategische Ziele, individuelle Entwicklungspläne, Einbindung von Führungskräften und Befragungen von Mitarbeiter*innen statt. Die Ergebnisse werden in einer Kompetenzmatrix festgehalten.
- Bandbreite an traditionellen und neuen Lernformaten ermöglichen und je nach Zielsetzung einsetzen



4. Remote Formate

Die Übersetzung von Lehrinhalten in neue Formate erfordert eine genaue Planung

- Je intensiver die Begleitung, desto höher die Akzeptanz: Didaktik und Inhalte müssen für erfolgreiches Blended Learning stimmen → Es gilt zu prüfen, ob Rahmenbedingungen wie zielgruppenspezifische Lernziele, -inhalte und selbstgesteuerte Lernprozesse gut erfüllt sind.
- Bei der Vermittlung von neuem Wissen sind Blended Learning Formate reinen E-Learning Angeboten vorzuziehen



Lesetipp

Impuls & Tipps
Blended
Learning



5. Wissensmanagement

Wissenstransfer sicherstellen

- digitale Dokumentationssysteme nutzen z.B. für Arbeitsprozesse
- voneinander Lernen ermöglichen: Lernzeiten in Meetings einplanen, Buddy-Systeme, Lern-Coaches bestimmen, train-the-trainer Konzepte einsetzen
- Lernplattformen einsetzen, um selbstgesteuertes Lernen zu unterstützen
- langfristige Bindung von Wissen durch Nutzung von Generationen im Unternehmen: altersgemischte Teams, Lerntandems



6. Fehlerkultur

Konstruktive Fehlerkultur fördern

- Verwenden eines Tools „lessons learned“ zur Reflexion, Analyse und zum Transfer der Erkenntnisse auf andere Projekte
- Fehleranalyse zur Vermeidung von Wiederholungsfehlern
- Erfahrungsaustausch insbesondere mit erfahrenen Kolleg*innen ermöglichen
- Einführung eines Risikomanagementsystems (Risikobewertung und Erstellung eines Maßnahmenkatalogs bei Problemen)



Renate Divitschek
Projektleiterin

Telefon

+43 699 144 52 641

E-Mail

renate.divitschek@bab.at



Laura Soroldoni
Beraterin

Telefon

+43 699 144 52 644

E-Mail

laura.soroldoni@bab.at