

Eine Studie der Hochschule für angewandtes Management, gefördert von der Vodafone Stiftung Deutschland und unter Beratung des BIBB.

Anmerkung BBC: Wiedergabe in KURZSFASSUNG. Die komplette Studie finden Sie auf unserer BBC Webseite oder unter Vodafone.de.

Hintergrund und Ziel

(Mark Speich, Vodafone Stiftung)

Die über 10.000 befragten Mitarbeiter dieser Studie zeigen ein ausgeprägtes Bewusstsein dafür, dass sie sich kontinuierlich weiterbilden müssen, um neue berufliche Anforderungen zu meistern. Sie bekräftigen, gerne ihre eigene Weiterbildung gestalten zu wollen

Die Studie zeigt jedoch, dass ihnen hierzu nicht nur das Handwerkszeug fehlt – wie setze ich mir Lernziele, wie manage ich meine Lernzeit, wie setze ich neu Gelerntes in meiner Arbeit um – sondern, dass die wenigsten Unternehmen ihnen eine motivierende und unterstützende Lernkultur und -umgebung bieten. Diese Studie zeigt, welche Lernerfahrungen Mitarbeiter gemacht haben und welche Unterstützungswünsche sie für ihr weiteres berufliches Lernen haben.

- ERKENNTNIS 1** **Mitarbeiter wollen sich weiterbilden, aber fühlen sich von den Unternehmen nicht genug unterstützt**

- ERKENNTNIS 2** **Führungskräfte unterstützen nur ungenügend als Lern-Coaches**

- ERKENNTNIS 3** **Mitarbeiter bewerten aber auch ihr eigenes Lern-Verhalten als mangelhaft:**
kaum Zielsetzung, wenig Durchhaltewillen, schlechtes Zeitmanagement
(Die Studienergebnisse zeigen, dass sich die Selbststeuerung von Lernprozessen bei den Mitarbeitern noch nicht etabliert hat.)

- ERKENNTNIS 4** **Positive Lernmotivation ist entscheidend für nachhaltigen Lernerfolg**

- ERKENNTNIS 5** **Mitarbeiter begrüßen digitale Weiterbildung, aber lernen auch gerne im Austausch mit anderen**

- ERKENNTNIS 6** **Digitalisierung: Jüngere Mitarbeiter sind besser im Umgang mit der Technik, ältere sind besser im kritischen Hinterfragen von Inhalten**

- ERKENNTNIS 7** **Jeder Mensch bevorzugt einen bestimmten Lernstil und sollte entsprechend unterstützt werden.**
(Die Studie findet drei Lernstile. Ab 21 Jahren geht der Anteil der Beobachter jedoch deutlich zurück und die Lernstile des Nachdenkers und des Aktivisten werden wichtiger.)

Lernverhalten von Mitarbeitern

Die bevorstehenden Veränderungen des betrieblichen und beruflichen Lernens und somit der **Weiterbildung von Mitarbeitern können nur gemeinsam von Führungskräften, Personalentwicklern und Mitarbeitern bewältigt werden.**

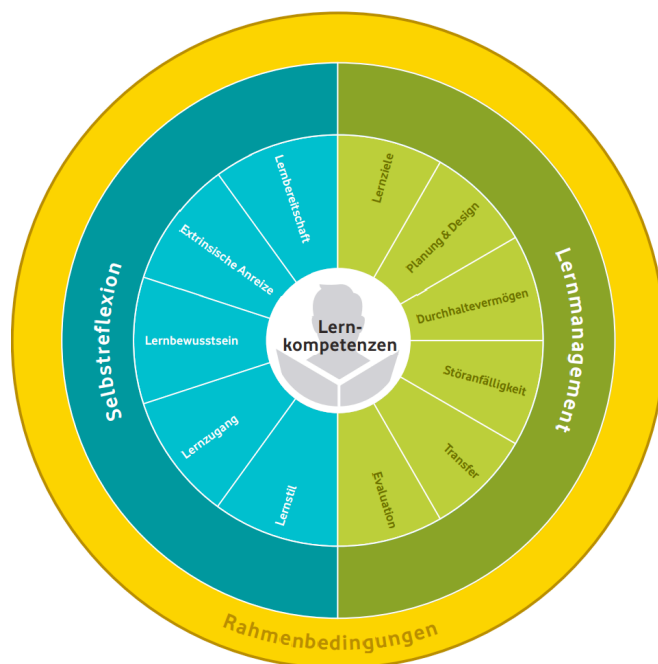
Diese Studie stellt den Mitarbeiter in den Fokus des Lernens im Unternehmenskontext und fragt:

- Was benötigen Mitarbeiter, um sich im beruflichen Kontext effizient weiterbilden zu können?
- Welche grundlegenden Kompetenzen befähigen Mitarbeiter zum selbstgesteuerten Lernen?

Insgesamt wurden für die vorliegende Studie über 10.000 Mitarbeiter deutschlandweit in ganz unterschiedlichen Unternehmensbereichen zu **drei Themenkomplexen des beruflichen Lernens befragt (Abb.):**

- **die Selbstreflexion** als Wissen über die eigenen Lernpräferenzen und -einstellungen;
- **das Lernmanagement**, das die Organisation des Lernprozesses beschreibt
- **sowie die Rahmenbedingungen** (Lernkultur und Unterstützung durch die Führungskraft) des Unternehmens als Kontext der Weiterbildung

Drei Aspekte der Lernkompetenzen



Erweitern Sie ihre Lernkompetenzen!

Unsere Fortbildungen

- **Lernprozessbegleiter**
- **Ausbildungsexperte (Inhouse)**
- **Aus- und Weiterbildungspädagoge**
- **Berufspädagoge**
- **Seminare für Ausbilder**
 - Feedback
 - Coaching
 - Motivation
 - Digitale Kompetenzen u.A.
- **Seminare für Auszubildende**
 - Lernen lernen
 - Lernexperte werden
 - Wissen managen u.A.

BBC Kontaktdaten Katja Arncken
0201 – 83 09 46 11 oder 0172 – 837 24 15
katja.arncken@bbc-essen.de