

2030

WIE SOLL
WEITERBILDUNG
AUSSEHEN?

#DREAMOUTLOUD



WELCHE SOFT-SKILLS BRAUCHEN WIR IN ZUKUNFT?

WAS LERNEN WIR ALS MITARBEITER, FÜHRUNGSKRAFT ODER
WEITERBILDUNGSANBIETER AUS DER AKTUELLEN SITUATION?

WIE GESTALTEN WIR JETZT DIE ZUKUNFT DER WEITERBILDUNG
BEGEHRENSWERT?

Im Rahmen des World Café haben sich am 14. Mai 2020 online in verschiedenen Sessions Führungskräfte, Personalentwickler, Mitarbeiter von Weiterbildungsanbietern sowie Mitarbeiter aus Unternehmen getroffen. Gemeinsam haben wir überlegt, wie die Zukunft der Weiterbildung aussehen kann und soll. Die Diskussionen waren sehr anregend, die Ideen kreativ und die Ergebnisse überraschend.

Als Inspiration für die eigene Entwicklung gibt diese Zusammenfassung wertvolle Impulse.

#DREAMOUTLOUD



DREAM OUT LOUD REMOTE

*„Alleine muss man die Welt so akzeptieren, wie sie ist.
Doch gemeinsam kann man sie verändern.“*

IST CORONA EIN BESCHLEUNIGER ODER INNOVATOR?

Vieles was wir über die Arbeit wissen, verändert sich: wo sie gemacht wird, wie sie gemacht wird und wer sie macht. Ob in diesem Zusammenhang Corona Zerstörer, Beschleuniger oder Innovator ist, ist eine Frage der Perspektive. Was lernen wir aus der aktuellen Situation und wie wollen wir unsere Zukunft gestalten?

Technologie verändert sich jedes Jahr rasant. Auch dadurch nimmt die Veränderungsgeschwindigkeit von Jahr zu Jahr zu. Also müssen wir schneller lernen. Der Prozess des Lernens an sich lässt sich jedoch nicht beschleunigen.

Unsere menschlichen Gehirne verändern sich nicht annähernd so rasant wie die Technologie. Sie sind im wesentlichen noch genau so, wie sie vor hunderten von Jahren waren. Solange wir es nicht mit „technisch getunten“ Menschen zu tun haben, bleibt biologisch alles beim Alten.

**WENN WIR DAS LERNEN NICHT BESCHLEUNIGEN KÖNNEN,
MÜSSEN WIR LERNEN, BESSER ZU LERNEN UND GENAUER DARAUF ACHTEN,
WAS WIR LERNEN.**

Wir werden langfristig alle maschinell durchführbaren Arbeiten den Maschinen überlassen. Bis es soweit ist, müssen wir dafür sorgen, dass wir möglichst viele selbstbewusst denkende Menschen in Unternehmen haben, die sich einbringen. Denn das, was wir in Zukunft entwickeln und „erdenken“ müssen, wird so noch nicht gedacht.

Menschen in ihrer beruflichen Rolle bilden die Organisationsform Unternehmen. Das, was die Menschen dort können, ist für das Unternehmen möglich. Dazu muss jeder wissen, was er kann und was er (noch) nicht kann.



- Die souveräne Selbstreflexion beginnt beim einzelnen Mitarbeiter und gilt gleichzeitig für das ganze Unternehmen.
- Klare und empathische Kommunikationsfähigkeiten sind ebenfalls erforderlich.
- Es bedarf Resilienz und Anpassungsfähigkeit.
- Ebenso relevant ist der „Neugiermodus“ mit selbstorganisierter und zielorientierter Lernbereitschaft

Das sind grundmenschliche Fähigkeiten, die es heute mehr denn je zu kultivieren gilt.

Viel Spaß bei #DREAMOUTLOUD.

Dana Arzani

DANA ARZANI – STRATEGIEN FÜR ERFOLGREICHEN KUNDENKONTAKT



WAS IST 2030 RELEVANT? LÄSST SICH DAS VORAUSSSEHEN?

UNSERE GESELLSCHAFT VERÄNDERT SICH RASANT INNERHALB VON 10 JAHREN.
WIR HABEN DEN AUSBLICK GEWAGT.

ZUR EINSTIMMUNG FOLGEN SIE UNS AUF EINE KLEINE ZEITREISE.

DAS WAR 2010

- Wir haben seit 8 Jahren den Euro. Griechenland ist pleite.
- Karstadt ist auch pleite, wird aber von Investoren gerettet.
- In Haiti bebte die Erde und ein Isländischer Vulkan legt den europäischen Flugverkehr lahm.
- Barack Obama ist seit zwei Jahren als erster Afroamerikaner Präsident der Vereinigten Staaten.
- Angela Merkel regiert seit 5 Jahren Deutschland.
- Lena Meyer-Landrut gewinnt mit „Satellite“ den Eurovision Song Contest.
- Google Street View startet in Deutschland.
- Das iPad kommt auf den Markt.
- Facebook ist 6 Jahre alt, YouTube 5 und Twitter 4, Whats App 1.
- Instagram ist seit Oktober 2010 am Start.
- Amazon und Google sind Teenager und seit 12-16 Jahren aktiv auf dem Markt.
- Die Pisa Studie ist 10 Jahre alt. 2010 hat sich kaum ein Land so verbessert wie Deutschland.

DAS IST 2020

- Corona ist mehr als ein Bier.
- Wir wissen, was Systemrelevanz bedeutet.
- New Work wird Realität.
- Es gelten Abstands-, Ausgangs und Hygieneregeln.



AUCH DAS IST 2020

- Barak Obama ist weg, Trump ist jetzt da.
- Angela Merkel ist immer noch da.
- Facebook hat mittlerweile Whats App und Instagram gekauft.
- Amazon hat sich vom physischen Internet gelöst und erobert die Wohnräume mit Alexa. Siri wirkt nur noch „halbschlau“.
- Tesla verkauft seit 7 Jahren E-Autos in Deutschland.
- Space X ist seit drei Jahren weltweiter Marktführer bei Satellitenstarts. Die Falcon Heavy ist die stärkste verfügbare Trägerrakete. Hinter all dem steckt Elon Musk.
- TikTok ist zwei Jahre alt.
- Deutschlands Platzierung in der Pisastudie bleibt unverändert seit 10 Jahren. Jeder fünfte Fünfzehnjährige kann nicht einmal auf Grundschulniveau lesen.
- Der japanische Milliardär Yusaku Maezawa sucht in einer Casting Show eine Partnerin, um mit ihr zum Mond zu fliegen.

WAS WIRD 2030?

- Elon Musk hat vor 5 Jahren begonnen, den Mars zu besiedeln. Erste Siedlungen sind bereits entstanden.
- Der japanische Milliardär Yusaku Maezawa war als erster zahlender Tourist auf dem Mond. Geflogen ist er mit Space X, die mittlerweile zivile Mondreisen anbieten. Damit der Rekord unstrittig ist, hatte er gleich den ganzen ersten Flug gekauft. Eingeladen hat er seine Partnerin, die er 2010 in einer Castingshow gefunden hat, sowie sechs bis acht besondere Künstler, die daraus das Kunstprojekt „Dear Moon“ erstellt haben.

WEITERBILDUNG IST 2030 LÄNGST EIN PERSÖNLICHER, INDIVIDUELLER
BAUKASTEN, DER VON FACHBERATERN JE NACH WUNSCH UND ANFORDERUNG
KURATIERT WIRD.



ARBEITSWELT 2030 – WER IST DABEI?

BOOMERS (BIS 1965) – „Konsumgesellschaft“

GENERATION X (BIS 1980) – „Konsumverweigerer“

GEN Y (BIS 2000) – „die ältesten Digital Natives“

GEN Z (BIS 2010) – „Me, my Selfie and I“

GEN ALPHA (SEIT 2010) – „mit dem iPad geboren“

ERGEBNISSE AUS DEM ONLINEKONGRESS „ZUKUNFT DER WEITERBILDUNG“ AM 14. MAI 2020



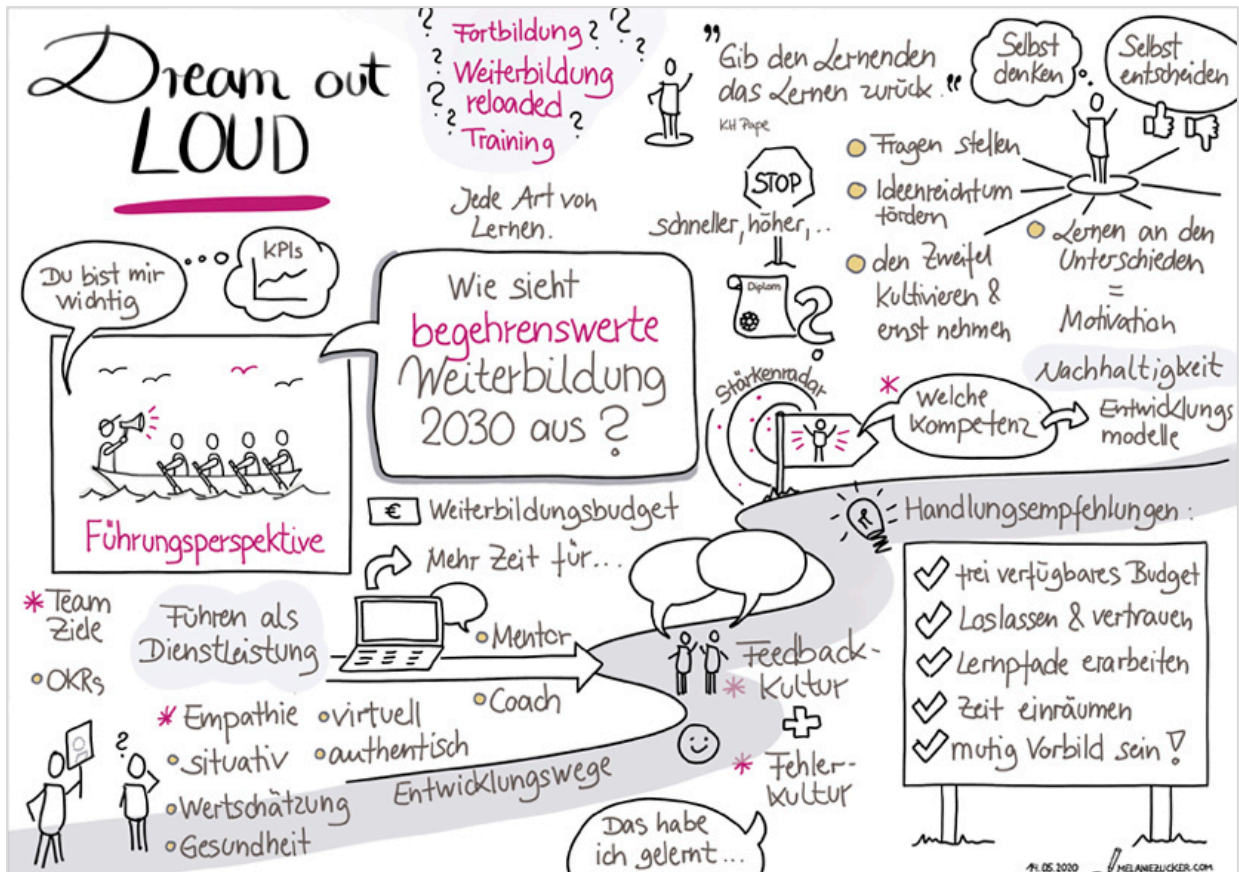
WIE SIEHT BEGEHRENSWERTE WEITERBILDUNG 2030 AUS?

Ergebnisse aus dem Onlinekongress „Zukunft der Weiterbildung“ am 14. Mai 2020
Gastbeitrag von Melanie Zucker

Hierarchien sind abgebaut, Organisationen steuern sich größtenteils selbst und für Teams und Mitarbeitende ist es mittlerweile zur Gewohnheit geworden, gemeinsam zu lernen und eigenständig zu entscheiden.

Werden wir im Jahr 2030 überhaupt noch von Weiterbildung sprechen oder gibt es vielleicht sogar einen völlig neuen Begriff, um die breitgefächerten Möglichkeiten des Lernens zu beschreiben? Und welche Rolle nehmen dabei künftig die Führungskräfte ein?

Im Rahmen meiner Session des virtuellen World Cafés #DREAMOUTLOUD zum Thema “Zukunft der Weiterbildung” lud ich die Teilnehmer ein, die Fragestellung „WIE SIEHT BEGEHRENSWERTE WEITERBILDUNG 2030 AUS?“ aus der Führungskräfte-Perspektive zu beleuchten und gemeinsam eine Vision zu entwickeln.



DIE LERNENDEN IM FOKUS: „SELBST DENKEN UND SELBST ENTSCHEIDEN“

Führungskräfte stehen künftig noch mehr vor der Herausforderung, die einzelnen Teammitglieder in ihrer individuellen Entwicklung zu unterstützen und einen Rahmen für vielfältige Lernangebote und Entwicklungswege zu schaffen. Mitarbeitende wünschen sich von der Führungskraft, wichtig und ernst genommen zu werden sowie zielführende Weiterbildung unabhängig vom unmittelbaren wirtschaftlichen Nutzen zu erhalten.

Um Teammitglieder in ihrem eigenverantwortlichen Handeln zu inspirieren und Ideenreichtum zu fördern, sollten Führungskräfte mutig genug sein, kreative Ansätze zu wählen – und mit Hilfe von situationsgerechten Fragen neue und unterschiedliche Perspektiven zu öffnen. Ebenso sind Momente des Innehaltens wichtig, um in einem zunehmend komplexen Umfeld gesund und leistungsfähig zu bleiben. Den Mitarbeitenden interessiert zuzuhören und ein offenes Ohr für Sorgen oder Zweifel zu haben ist dabei essentiell.



FÜHREN ALS DIENSTLEISTUNG: „DEN SPIEGEL VORHALTEN“

Die Erwartungen und facettenreichen Bedürfnisse brauchen ein neues Verständnis von Führung und legen andere Schwerpunkte. Das heißt auch, als Führungskraft alte Gewohnheiten loszulassen: WENIGER MANAGEN UND MEHR FÜHREN!

Eine wertschätzende und empathische Haltung sowie die Fähigkeit, sich in virtuellen Umgebungen sicher und authentisch zu bewegen, sind wesentliche Aspekte, um sich flexibel auf verändernde Gegebenheiten einzustellen und den Teammitgliedern situationsbezogenen Hilfestellung anzubieten.

Darüber hinaus spielen in dynamischen Teamkonstellationen Teamziele eine zentrale Rolle und sorgen für Klarheit, an welchen Themen gerade gearbeitet wird. Als sehr effektiv hat sich dabei der OKR-Ansatz (Objectives & Key Results) erwiesen. Er orientiert sich als agiles Managementinstrument an den Unternehmenszielen und justiert sich alle drei Monate neu.

Die Führungskraft als Moderator kümmert sich vorwiegend um die Rahmenbedingungen, sodass alle Teammitglieder aktiv im Prozess eingebunden sind und jederzeit Transparenz gewährleistet ist. Erfahrungsgemäß führt diese Transparenz zu verbesserter Kommunikation und Motivation im Team. Sie regt an, voneinander und miteinander zu lernen – was letztendlich zu besseren Ergebnissen führt.

FEEDBACKKULTUR UND FEHLERKULTUR: „DAS HABE ICH GELERNT...“

Was läuft gut oder weniger gut? Regelmäßiges Feedback ist wegweisend für die individuelle Weiterentwicklung. Als Mentor und Coach unterstützt die Führungskraft die einzelnen Teammitglieder (oder das gesamte Team) dabei, konkrete Situationen zu reflektieren und potentielle Fehler als etwas Positives zu betrachten – und regt im Dialog an, eigene Gedanken, Ideen oder Lösungsansätze zu entwickeln, um so den persönlichen Entwicklungsweg zu gestalten und Weichen zu stellen. Kluge Selbstorganisation und die effektive Nutzung von digitalen Medien können Möglichkeiten sein, den dafür notwendigen Freiraum im Arbeitsalltag zu gewinnen.

NACHHALTIGE KOMPETENZENTWICKLUNG: „WAS BRAUCHT MEIN TEAM?“

Neben der individuellen Kompetenzentwicklung ist es für Führungskräfte wichtig, die Stärken, Kompetenzen und Interessen im gesamten Team stets im Blick zu behalten. Ebenso sollten sie erkennen, welche Fähigkeiten und Kompetenzen benötigt werden, um die langfristigen Unternehmensziele zu realisieren. Entwicklungsmodelle können hierbei behilflich sein, um passende Lernangebote strategisch am angestrebten Kompetenzniveau auszurichten.



Diplome und Zertifikate hingegen spielen wohl künftig eine eher untergeordnete Rolle. Vielmehr ist es wichtig, das Bewusstsein zu stärken, dass jede Art von Lernen zur persönlichen Kompetenzentwicklung beiträgt – und dass insbesondere Führungskräfte den Rahmen mitgestalten können, um die Lern-Bedürfnisse ihrer Mitarbeitenden zu erfüllen.

5 TIPPS FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE, UM EIN BEGEISTERNDEN LERNUMFELD ZU SCHAFFEN

1. Dem Team ein frei verfügbares Lern-Budget gewähren.
2. Loslassen und vertrauen, dass Mitarbeitende die für sie passenden Lerninhalte wählen.
3. Individuelle Lernpfade erarbeiten und Entwicklungsmöglichkeiten aufzeigen.
4. Zeit für Weiterbildung einräumen und im Dialog reflektieren.
5. Als Führungskraft mutig Vorbild sein!

Autorin: MELANIE ZUCKER ist Visual Coach und unterstützt Frauen in Führungsrollen, ihre persönliche Vision mit Stift und Papier sichtbar zu machen, damit sie ihr Unternehmen fokussiert, authentisch und mit Leichtigkeit voranbringen. Mit Hilfe der gezeichneten Bilder werden komplexe Themen strukturiert und Zusammenhänge klar erkennbar, als Fundament für eine nachhaltige Veränderung. (Fotocredits Autorenfoto & Visualisierung: Melanie Zucker)



BEGEHRENSWERTE WEITERBILDUNG 2030 – AUS DER PERSPEKTIVE EINER FÜHRUNGSKRAFT

Ergebnisse aus dem Onlinekongress „Zukunft der Weiterbildung“ am 14. Mai 2020
Gastbeitrag von Marc-Dino Krause

Die Corona-Pandemie hat unsere Welt fest im Griff. Lockdown und Kontaktbeschränkungen haben in kürzester Zeit unsere Arbeitswelt überrollt. Wir erleben derzeit Mitarbeitende in drei Gruppen:

1. freigestellt oder in Kurzarbeit
2. im Homeoffice oder im Schichtbetrieb
3. da systemrelevant am Arbeitsplatz im Krisenmodus unter Einhaltung von strengen Hygieneregeln

Die Mitarbeitenden sind in vielen Fällen nicht mehr physisch im Unternehmen. Zusammenarbeit wird aufgrund der Pandemie anders organisiert. Workshops, Seminare oder sonstige Weiterbildungsangebote wurden storniert oder auf unbestimmte Zeit verschoben. Absolute Priorität liegt auf der akuten Krisenbewältigung und der stetigen Reaktion auf geänderte Verfügungen und Regelungen.



WAS LERNEN WIR DARAUS?

Ein Beispiel: Im Dezember 2019 lag die Anzahl der täglichen Nutzer bei dem Videokonferenzdienst ZOOM weltweit bei 10 Millionen. Vier Monate später im April 2020 nutzten ZOOM täglich 300 Millionen. Eine Steigerung von 300 %

Wenn also grundlegende Mechanismen nicht mehr wirken, wenn die Normalität in der Art und Weise wie wir zusammenarbeiten unverhofft zur Ausnahme wird und plötzlich unsere Produkte oder Dienstleistungen entweder nicht mehr nachgefragt werden oder die Dienstleistungserbringung politisch bestimmt ausgesetzt wird, dann ist es nachvollziehbar, dass der Gedanke an die Entwicklung der Kompetenzen der eigenen Mitarbeiter in den Hintergrund rückt.

Gleichzeitig entsteht aus diesen großen Veränderungen aber auch ein neuer Bedarf in der Weiterbildung. Nämlich genau dort, wo die Zusammenarbeit alte Routinen verlässt und neue Möglichkeiten ausprobiert werden. Dort wo sich viel verändert, entsteht zwangsläufig auch der Bedarf die für die Veränderung notwendigen Kompetenzen zu erlernen oder bestehende Kompetenzen zu erweitern.

Ein Beispiel: Mitte April 2020 erhielt ich innerhalb eines Tages, vier voneinander unabhängige Anfragen für je einen Workshop mit der Überschrift „Führen auf Distanz“. Wenn wir uns in Erinnerung rufen, dass zu diesem Zeitpunkt eine Vielzahl der Mitarbeitenden bereits im Homeoffice waren, lässt sich hier eindeutig der Zusammenhang zwischen Veränderung (Arbeit im Homeoffice) und dem Schulungsbedarf („Führung auf Distanz“ oder „Virtuelle Führung“) herstellen.

Wenn „so wie immer machen“ plötzlich keine Option mehr ist, dann können wir unser Verhalten in kurzer Zeit grundlegend ändern. Um zeitnah eine hohe Exzellenzstufe im neuen Verhalten sowie ein neues einheitliches Vorgehen im Unternehmen zu erlangen, benötigt es Schulung.

WAS WÜNSCHEN WIR UNS?

In Bezug auf die Haltung zur Weiterbildung wünschen wir uns, dass das Prinzip „One size fits all“ für moderne Weiterbildungsangebote* nicht gelten kann. Wir wünschen uns, dass Wissen geteilt wird – dass das klassische „Silodenken“ ein Ende findet, um den Unternehmen den vollen Zugang zum Know-how seiner Mitarbeitenden zu erlauben. Wir wünschen uns, dass Modelle entstehen, in denen durch unternehmerische Kooperationen auch kleinere Unternehmen mit geringeren Weiterbildungsbudgets Zugang zu professioneller und moderner Weiterbildung erhalten. Wir wünschen uns, dass es zur Normalität wird, gerne und viele Weiterbildungsangebote an die Mitarbeitenden zu richten. Wir sehen in der Weiterbildung in vielerlei Hinsicht großen Nutzen – hier nur einige Schlagworte:



- (Weiter-)Qualifizierung
- Kompetenzerweiterung
- Wissenstransfer (Unter den Mitarbeitenden auch generationenübergreifend)
- Personalentwicklung (bestmöglich planvoll und zielgerichtet)
- Mitarbeiterbindung
- Vernetzung
- Verbesserung der Unternehmenskultur
- Transformation von Mission und Vision

KONKRETE ANFORDERUNGEN AN DIE WEITERBILDUNG

Konkret wünschen wir uns, dass Weiterbildungsangebote zeitlich und örtlich flexibler werden. Sodass, die Mitarbeitenden selbst entscheiden können, wann sie auf Weiterbildungsangebote zugreifen. Es soll ihnen möglich sein, entsprechend ihrem Bio-Rhythmus sowie ihrer individuellen Lerngeschwindigkeit lernen zu können. Es ist wünschenswert, wenn ein solches Angebot auf Plattformen zur Verfügung gestellt wird, die möglichst intuitiv bedient werden können und ein Lernerlebnis bieten, das als attraktiv wahrgenommen wird. Wir wünschen uns einen höheren Individualisierungsgrad. Das meint beispielsweise eine personalisierte Lernumgebung, die dem Mitarbeitenden zeigt, dass er hier sein individuelles Angebot erhält. Wir wünschen uns clevere didaktische Lösungen, die einen hohen Praxistransfer ermöglichen.

Wir wünschen uns auch weiterhin Weiterbildungen mit physischer Präsenz der Mitarbeitenden. Wir nehmen wahr, dass die Arbeit miteinander – vielleicht auch in einer neutralen Umgebung – noch intensiver ist, im Kontext mit dem Thema sogar die erste Wahl bleibt. Wir sehen die Möglichkeit, einen Präsenzworkshop durch ein vor- und/oder nachgelagertes Onlineangebot noch zu veredeln. So können die Mitarbeitenden vorab auf ein einheitliches Informationslevel gebracht und auf den Präsenzteil vorbereitet werden. Im Nachgang könnte über ein Onlineangebot der Praxistransfer erleichtert und begleitet werden.

WIR WÜNSCHEN UNS, DASS SICH UNSERE MITARBEITENDEN SELBSTORGANISIERT WEITERBILDEN.

WIR WÜNSCHEN UNS FLEXIBLE UND INDIVIDUALISIERTE WEITERBILDUNGSANGEBOTE (ON-/WIE OFFLINE) MIT EFFEKTIVEM ZEITMANAGEMENT.



WOZU VERPFLICHTEN WIR UNS ALS FÜHRUNGSKRÄFTE SELBST?

Wir wollen die Sinnhaftigkeit des Lernens aufzeigen und die Freude am Lernen fördern – ganz in Sinne von Antoine de Saint-Exupéry:

„Wenn Du ein Schiff bauen willst, dann rufe nicht die Menschen zusammen, um Holz zu sammeln, Aufgaben zu verteilen und die Arbeit einzuteilen, sondern lehre sie die Sehnsucht nach dem großen, weiten Meer.“

Wir wollen Optimismus verbreiten, dass sich die vielfältigen Herausforderungen unserer VUCA-Welt angstfrei bewältigen lassen, wenn wir den fortschreitenden Wandel akzeptieren, neugierig sind und unseren Drang nach persönlicher Entwicklung nutzen.

Wir wollen auch im Kontext Weiterbildung die Selbstverantwortung und die Selbstwirksamkeit unserer Mitarbeitenden fördern.

Und zu guter Letzt, das wohl wichtigste: Wir wollen mit unserem Weiterbildungsverhalten unseren Mitarbeitenden ein Vorbild sein, dem sie folgen können und wollen.

Autor: MARC-DINO KRAUSE ist Dipl. Business- & ManagementCoach (SCM®), Professional Business Trainer (BDVT) und Unternehmensberater mit dem Fokus auf Veränderungsbegleitung von Organisationen, Teams sowie Unternehmern und Führungskräften. (Fotocredits Autorenfoto: Marc-Dino Krause)

*Ausnahme = Reine Fachtrainings



BEGEHRENSWERTE WEITERBILDUNG 2030 AUS SICHT DER MITARBEITER

Ergebnisse aus dem Onlinekongress „Zukunft der Weiterbildung“ am 14. Mai 2020
Beitrag von Dana Arzani – Ergebnisse von Vanessa Stroh und Dr. Isabelle Kürschner

Im Rahmen des virtuellen World Cafés #DREAMOUTLOUD zum Thema “Zukunft der Weiterbildung” sollten Mitarbeiter aus ihrer Sicht überlegen, WIE BEGEHRENSWERTE WEITERBILDUNG 2030 AUSSIEHT. Die ausgewählten Statements spiegeln einerseits die Wünsche wieder, können aber gleichzeitig auch als Visionen eine notwendige Entwicklung einleiten und anregen.



„EIN FREI VERFÜGBARES LEARNINGSTUDIO WIE EIN FITNESSSTUDIO – MIT EINER LERNSAFARI, MIT ZIRKELTRAINING FÜR DIE GEISTIGE UND EMOTIONALE ENTWICKLUNG. LERNER- UND ERLEBNISZENTRIERT.“

„Ich möchte Weiterbildungsangebote vergleichen können wie zum Beispiel Versicherungen.“

„Ich wünsche mir mehr Selbstbestimmung – denn Mitarbeiter wissen selbst was sie brauchen.“

„Weiterbildungsempfehlungen anhand eines Algorithmus.“

„Ich wünsche mir, dass Weiterbildung auch weiter analog angeboten wird – mit realen Begegnungen.“

„Weiterbildung sollte mehr sein als normale Inhaltsvermittlung.“

„Ich wünsche mir besondere Orte.“

„Nicht One size fits it all – Weiterbildung muss individuell sein und differenzierbar, z.B. über Module.“

„Wäre schön, wenn mein Chef mich lernen lässt, was mich interessiert.“

„Empfehlungen durch einen persönlichen Weiterbildungsberater.“

„Besondere Weiterbildungsangebote für Frauen.“

„Mehr Förderung für Weiterbildung, vor allem ein rechtlicher Anspruch darauf.“

„Toll wäre ein Learning Sabbatical.“

„Ich möchte mit VR Brille und einem Avatar lernen.“

„Ich will meinen 6. Sinn nutzen – und im Schlaf lernen.“



5 TIPPS FÜR MITARBEITER

1. Grundwissenschatz über verschiedene Lernmethoden aneignen
2. Den eigenen Lerntyp herausfinden
3. In Multiteams und generationsübergreifend lernen
4. Möglichst viele Formate ausprobieren, um herauszufinden welche das Richtige für einen selbst ist
5. Wissensnetzwerk aufbauen, um über den Tellerrand zu blicken und um sich weiterzuentwickeln

Autorin: DANA ARZANI Es ist ihre tiefe Überzeugung, dass ein Unternehmen heutzutage nur dann als außergewöhnlich erfolgreich wahrgenommen wird, wenn dies der Kunde in der täglichen Praxis auch so erlebt. Deshalb konzentriert sich Dana Arzani auf die aktive Gestaltung eines exzellenten direkten Kundenkontakts. (Fotocredits: Angelika Salomon www.angelika-salomon.de)



BEGEHRENSWERTE WEITERBILDUNG 2030 AUS SICHT DER ANBIETER

Ergebnisse aus dem Onlinekongress „Zukunft der Weiterbildung“ am 14. Mai 2020
Gastbeitrag von Kerstin Krause

Zur Fragestellung, wie begehrte Weiterbildung 2030 seitens der Weiterbildungsanbieter und der Anforderungen an diese Personengruppe aussieht, kamen wir im Rahmen des World Cafés #DREAMOUTLOUD zu folgenden Ergebnissen:

Die Weiterbildung wird sich zunehmend digitalisieren

- Angebote der Weiterbildungsanbieter werden sich am Lernbedarf des Einzelnen Lernenden orientieren
- Die Lernangebote sind
 - on demand
 - flexibel
 - kreativ
 - lernerzentriert
 - lebenslang



DER WEITERBILDUNGSANBIETER HAT EINE NEUE ROLLE ER IST LERNBEGLEITER

- Er ist persönlicher Coach und Ansprechpartner der Lernenden, um das passende Angebot zu finden
- Er vermittelt Lernkompetenz statt Content, vermittelt Lust am Lernen
- Er entwickelt im Unternehmen eine Lern- und Feedbackkultur
- Er schlägt die Brücke zwischen Lernen und Praxisanwendung
- Er teilt Wissen und vernetzt sich
- Er ist Facilitator statt Trainer
- Er schafft persönliche Nähe zu den Lernenden, um gezielt auf ihre individuellen Bedürfnisse einzugehen

HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN FÜR WEITERBILDUNGSANBIETER

- Digitalisierung des Angebots
- Kompetenzerweiterung der Weiterbildungsanbieter in Selbstreflexion, um authentisch zu sein
- Förderung der Zusammenarbeit der Weiterbilder untereinander, weg vom Konkurrenzdenken
- Vernetzung der Anbieter untereinander z.B. auf Onlineplattformen, um eine möglichst große Vielfalt für Lernende anzubieten

Hiermit wird deutlich, dass sich die Rolle und die Kompetenzen der Weiterbildungsanbieter erweitern muss. Neben digitaler Kompetenz spielt auch ein tiefgreifendes Wissen über Lernmethodik und (Online-)Didaktik eine große Rolle. Für die Entwicklung vom reinen Trainer zum Coach/ Facilitator für Lernende ist neben grundlegenden Coachingkenntnissen das Wissen über aktuelle Weiterbildungsangebote gefordert.

DER TRAINER WIRD ZUM PERSÖNLICHEN GUIDE DURCH DEN DSCHUNDEL DER WEITERBILDUNGSMÖGLICHKEITEN.

Autorin: KERSTIN KRAUSE von prio4business ist Senior Professional Business Trainer für Kommunikation, interkulturelle Zusammenarbeit und agiles Arbeiten im Vertrieb. Zudem gibt sie als Remote Train-the-Trainer-Ausbilderin ihr Wissen und ihre Erfahrung gerne weiter. (Fotocredits Autorenfoto: Kerstin Krause)



IMPRESSUM:

DANA ARZANI - STRATEGIEN FÜR ERFOLGREICHEN KUNDENKONTAKT

Königstorgraben 11
90402 Nürnberg
Tel: +49 911 2165 0041

sparkle@dana-arzani.de
www.dana-arzani.de

Autoren der Gastbeiträge:

Marc-Dino Krause

memorable – training, coaching, consulting

Diplom Business- & Managementcoach
Co-Autor von “60 Ideen, die dich und die Welt verändern.“

mdkrause@memorable.de
www.memorable.de

Kerstin Krause

prio4business

Senior Professional Business Trainer
Kommunikation und agiler Vertrieb
Remote Train-the-Trainer-Ausbilderin

kerstin.krause@prio4.de
www.prio4.de

Melanie Zucker

adidas & Melanie Zucker

Senior Director Business Solutions
Visual Business Coach
Co-Autorin von „Faszination New Work“

info@melaniezucker.com
www.melaniezucker.com