

Der Transfer brennt auf den Nägeln

LEARNTEC/SCIL-TRENDSTUDIE. Am 5. Oktober wurde auf dem „LEARNTEC Forum Schweiz“ in St. Gallen die neue „Trendstudie Bildungsmanagement“ von Professor Dr. Sabine Seufert vorgestellt. Danach sind „Transfersicherung“ und der „Return on Invest“ von Weiterbildungsmaßnahmen derzeit das wichtigste Thema der Personalentwickler. „wirtschaft + weiterbildung“ bringt einen vollständigen Einblick in die Seelenlage der PE-Verantwortlichen.

Die größte Sorge der Personalentwickler gilt derzeit dem „Transfer“. „Wie kann sichergestellt werden, dass ein Mitarbeiter nach einer Trainingsmaßnahme sein neues Wissen auch tatsächlich in der Job-Praxis umsetzt?“, lautet die entscheidende Frage.

Damit wird der Trend zur Nutzenorientierung bestätigt, der sich schon seit einiger Zeit abzeichnet. Gewissheit brachte jetzt die „Trendstudie Bildungsmanagement“, die gemeinsam von der LEARNTEC und dem SCIL (Swiss Centre for Innovations in Learning) erstellt wurde. Professor

Dr. Sabine Seufert, Universität St. Gallen und Geschäftsführerin des SCIL, sowie Projektleiterin Ilona Diesner haben 250 Unternehmen quer durch alle Branchen zu ihren dringlichsten Problemen im Bildungsmanagement befragt. Darunter Mittelständler genauso wie global operierende Konzerne.

70 der befragten Unternehmen waren zu einem ausführlichen Interview bereit – 40 deutsche und 30 Schweizer Firmen. Geantwortet haben in der Regel Personalentwickler in leitender Position. Die Frage lautete: „Wie wichtig sind einzelne aktu-

elle Themen des Bildungsmanagements für Ihr Unternehmen?“

Dreh- und Angelpunkt beim Transfer sind der Umfrage zufolge allein die Führungskräfte. Sie sind im Arbeitsalltag sehr viel näher an den Mitarbeitern dran als die Personalabteilungen. Aus Angst vor Machtverlust setzen sie sich jedoch oft nur unzureichend für die Weiterentwicklung der Mitarbeiter ein. Damit sind der Personalabteilung die Hände gebunden. Die Top-Herausforderung besteht für einen Personaler darin, Führungskräfte ganz konkret als Coaches oder Mentoren



Fotos: Martin Pichler

Frank Pflugfelder, der neue Learntec-Projektleiter, stellte sich in St. Gallen erstmals den Medien vor. Seine Erfahrungen bei „Reed Exhibitions“ in Düsseldorf will er dazu nutzen, die Position der LEARNTEC gezielt auszubauen.



Professor Dr. Sabine Seufert auf der Pressekonzferenz des Learntec Forums Schweiz

in Bildungsmaßnahmen einzubeziehen. Zusätzlich suchen Personaler dringend nach Ansätzen, wie sie den Beitrag des Bildungsmanagements zur unternehmerischen Wertschöpfung nachweisen können. Ökonomische Zwänge bestimmen schließlich, in welchem Umfang ein Unternehmen Anstrengungen zur Personalentwicklung unternimmt. Wer den allgemein wachsenden Bildungsbedarf nicht in Zahlen abbilden kann, läuft Gefahr, dass Weiterbildung bei steigendem Kostendruck von der Agenda des Unternehmens gestrichen wird.

Aus Sicht der Personalentwickler muss es unbedingt gelingen, die Qualifizierung der Mitarbeiter fest in der Unternehmensstrategie zu verankern. Verfolgt ein Unternehmen etwa das Ziel, seine Flexibilität durch eine bessere interne Kommunikation zu steigern, muss von Anfang an dafür Sorge getragen werden, dass alle Mitarbeiter die vorhandenen Kommunikations-Tools optimal nutzen können.

Deutlich geringer schätzen die Personaler die Defizite in der technischen Ausstattung ein. Die Unternehmen finden, dass sie im Bereich Bildungstechnologie schon sehr gut aufgestellt sind. Innerhalb →

Top 40: Was Personalentwickler wollen

Ranking. Welche Themenbereiche sind für Personalentwickler derzeit besonders wichtig? Die aktuelle SCIL-Studie „Trendstudie Bildungsmanagement 2007“ von Professor Dr. Sabine Seufert, St. Gallen, gibt Auskunft.

Rang	Die wichtigsten Themen der Personalentwickler
1	Bildungsmaßnahmen so gestalten, dass der Transfer erhöht wird (durch Transferaufgaben, Verzahnung mit Arbeitsprozessen ...)
2	Qualifizierung der Mitarbeitenden proaktiv an der Unternehmensstrategie ausrichten
3	Lernunterstützung durch Vorgesetzte fördern
4	Bildungsmanagement in die Umsetzung der Unternehmensstrategie einbeziehen
5	Führungskräfte darin unterstützen, das Lernen ihrer Mitarbeitenden wirksam zu fördern
6	Führungskräfte in Bildungsmaßnahmen als Coaches oder Mentoren einsetzen (und/oder als Multiplikatoren lernbezogener Werte, Erwartungen und Einstellungen ...)
7	Formen der informellen Kompetenzentwicklung (Coaching, Job-Rotation ...) fördern
8	Förderung des Lernens der Mitarbeitenden durch wirksame Maßnahmen der Linienführungskräfte
9	Vermehrt Selbstlernkompetenzen (Lernstrategien ...) fördern
10	Eine einzige unternehmensweite Lernplattform einsetzen
11	Vermehrt Sozialkompetenzen (Teamkompetenzen, Gesprächsführung ...) fördern
12	Unternehmensweite (globale) Bildungsprogramme konzipieren und durchführen
13	Leitbilder speziell für das Personalmanagement formulieren
14	Konsequenzen des demografischen Wandels in den Aktivitäten des Bildungsmanagements berücksichtigen
15	Bildungscontrolling im Unternehmen verbessern
16	Beitrag des Bildungsmanagements zur unternehmerischen Wertschöpfung nachweisen (quantitativ, qualitativ)
17	Einführung von Bildungsinnovationen durch Change-Maßnahmen begleiten (gezielte Informationen, Kommunikation, Einbezug von Opinion Leaders ...)
18	Jedem Mitarbeitenden einen personalisierten Zugang zu Lernressourcen anbieten
19	Unternehmen zu lernenden Organisationen weiterentwickeln
20	Elektronische Lernprogramme (WBTs, DVDs) in Bildungsmaßnahmen einsetzen
21	Wissensaustausch des Unternehmens mit der internen Umwelt erhöhen (Communities of practice ...)
22	Qualitätsentwicklung und -sicherung verstärken (Qualitätsmanagementsystem, Evaluation der Bildungsangebote, externe Zertifizierung ...)
23	Bildungsmanagement während der Initialphase von Strategieprozessen beteiligen
24	Wissensaustausch des Unternehmens mit der externen Umwelt erhöhen (Universitäten, Kunden ...)
25	Bildungspersonal (Trainer, Seminarleiter ...) für die Bewältigung veränderter Rollen Anforderungen wie Coach oder Lernbegleiter qualifizieren
26	Lernunterstützung durch Kollegen fördern
27	Bildungsansprüche der Mitarbeitenden verstärkt berücksichtigen

wir machen eLearning einfach

Full Service eLearning | Beratung | Content | LMS | Tools

DM
Dynamic Media



Rang	Die wichtigsten Themen der Personalentwickler
28	Internes Bildungsmarketing betreiben (Information, Werbung, mehrere Kommunikationskanäle ...)
29	Didaktische Qualität der Bildungsangebote verbessern
30	Lerninfrastruktur am Arbeitsplatz verbessern (einfacher Zugang zu Lernressourcen ...)
31	Pilotprojekte für innovatives Learning-Design initiieren (Wikis, Blogs ...)
32	Virtual Classroom Sessions für Lernszenarien nutzen
33	Lerntechnologiestandards wie SCORM, LOM oder AICC bei der Content-Entwicklung berücksichtigen
34	Neue Formen des Assessments (E-Portfolio, E-Assessment) einsetzen
35	Wikis zur Unterstützung von Bildungsveranstaltungen nutzen
36	Pod-/Videocasts für Lernszenarien entwickeln
37	Konsequenzen des Bologna-Prozesses in das Bildungsmanagement integrieren
38	Mitarbeiter-Blogs anbieten (zum Beispiel zur Kursdokumentation, als Lerntagebuch ...)
39	Open-Educational-Resources (kostenlose, freie Bildungsangebote aus dem Internet ...) für Lernszenarien einsetzen
40	Virtuelle Realitäten (Second Life) in Bildungsmaßnahmen einbeziehen

→ des Bereichs kommt dem „Einsatz einer unternehmensweiten Lernplattform“ und dem Thema „Jedem Mitarbeitenden einen personalisierten Zugang zu den Lernressourcen anbieten“ die höchste Bedeutung zu.

Das Thema „Elektronische Lernprogramme in Bildungsmaßnahmen einsetzen“ bewegt sich im Gesamtvergleich der Studie im Mittelfeld. Immerhin ist es das Thema innerhalb der Studie, welches den höchsten Realisierungsgrad aufweist. Die anderen technologischen Themen bewegen sich in der Bedeutsamkeitsskala am untersten Rang – zum Beispiel Platz 33 für „Lerntechnologiestandards wie SCORM,

LOM oder AICC bei der Content-Entwicklung berücksichtigen“. Schlusslicht bilden die virtuellen Realitäten des Second Life. Nur sehr wenige beschäftigen sich damit, sie in bestehende Bildungsmaßnahmen einzubeziehen. Die befragten Unternehmen gaben an, sie würden das Thema erst im Laufe der kommenden Jahre angehen.

Neuer LEARNTEC-Projektleiter

Auf dem „LEARNTEC Forum Schweiz“ in St. Gallen stellte sich erstmals der neue LEARNTEC-Projektleiter Frank Pflugfelder den Medien vor. Er wechselt

vom Messeveranstalter Reed Exhibitions Deutschland GmbH, Düsseldorf, zur Karlsruher Messe- und Kongress-GmbH, um seine im internationalen und nationalen Messe- und Veranstaltungswesen erworbenen Fähigkeiten für die LEARNTEC einzusetzen. Überzeugt hat der gebürtige Basler die Karlsruher mit Persönlichkeit und Fachkompetenz.

Pflugfelder bringt rund zehn Jahre Erfahrung im Veranstaltungs- und Messewesen mit. In den vergangenen fünf Jahren platzierte der Veranstaltungskaufmann bei Reed erfolgreich verschiedene Fachmessen, darunter etwa die „Viscom“, eine internationale Fachmesse für visuelle Kommunikation in Düsseldorf mit einer Größe von 8.900 Fachbesuchern und 336 Ausstellern.

Pflugfelders oberstes Ziel ist es, die führende Position der LEARNTEC weiter auszubauen. „Als Projektleiter möchte ich mehr Menschen aus verschiedenen Branchen für die spannenden Themen im Bereich E-Learning und Wissensmanagement sensibilisieren, und gleichzeitig möchte ich der Community eine starke Plattform mit internationalen Netzwerken bieten.“ Jochen Georg, der die LEARNTEC zehn Jahre lang geleitet hat, übernimmt auf eigenen Wunsch innerhalb der Messe Karlsruhe ein neues Messe- und Kongressprojekt zum Thema „IT-Solutions for Public Transport“. „Ich möchte mich bei allen für die jahrelange, gute und intensive Zusammenarbeit bedanken“, erklärte Georg auf dem Forum in St. Gallen.

Martin Pichler ●



Dipl.-Kfm. Markus Bentele, CIO der Rheinmetall AG

„Wir setzen innerhalb unseres Blended Learning Konzepts auf die Lernplattform SITOS® sowie auch auf Lernprogramme von bit media“

