

Neue Lernformate für Führung notwendig – Lernzeit am Arbeitsplatz beträgt nur 24 Minuten pro Woche

Führungskräfte und Mitarbeiter haben im Durchschnitt nur 24 Minuten pro Woche Zeit für das Lernen neuer Kompetenzen, Verhaltensweisen und Einstellungsänderungen am Arbeitsplatz. Das stellt alle bisherigen Lernangebote in Frage.

Die Veränderungen in der Arbeitswelt 4.0 sind schon längst in der Führung und am Arbeitsplatz der Mitarbeiter angekommen. Mitarbeiter verbringen immer mehr Zeit mit der Suche von Informationen oder der Dokumentation von Produktionsschritten zur Qualitätssicherung. Eine Überflutung mit Zahlen und Daten aus Informationssystemen gehen mit einer komplexer und dynamischer werdenden Arbeitsumgebung einher.

Als Problemlöser gepriesen, setzen agile Arbeitsweisen auf mehr Selbstorganisation und Selbstverantwortung mit dem Ziel der Kosteneinsparung bei gleichzeitiger Effizienzsteigerung. Dabei ist die Forderung nach selbstgesteuertem Lernen am Arbeitsplatz in den Fokus der Human Resource Manager gerückt.

Ein Faktencheck zeigt die Realität. Einer Studie von Deloitte zufolge beklagen 2/3 der Führungskräfte und Mitarbeiter, zu wenig Zeit zu haben, um ihre Aufgaben zu erledigen, denn sie

- verbringen 28% der Zeit mit Lesen und Beantworten von E-Mails etc.
- suchen in 19% der Arbeitszeit nach Informationen
- nutzen nur 14% ihrer Wochenarbeitszeit für Kommunikation und Kollaboration und
- werden im Durchschnitt alle 5 Minuten in ihrer Arbeit unterbrochen.

Die Folge ist, dass Führungskräften und Mitarbeitern im Durchschnitt weniger als 40% der Wochenarbeitszeit zur Verfügung steht, um ihre eigentliche Aufgabe zu erledigen. Und sie haben durchschnittlich nur 24 Minuten pro Woche Zeit für das Lernen neuer Kompetenzen, Verhaltensweisen und Einstellungsänderungen am Arbeitsplatz.

Auf der anderen Seite zeigt eine Untersuchung der Ruhr-Universität Bochum im Bereich Industrie 4.0, dass das Lernen in der realen Arbeitsumgebung zu deutlich besseren Lernergebnissen führt. Der Lerneffekt nach 3 Monaten kann sich im Vergleich zur klassischen Wissensvermittlung (10% Erinnerungsrate) auf bis zu 65% steigern.

Bei 24 Minuten Lernzeit pro Woche und der Erkenntnis, dass Lernen am Arbeitsplatz positiv zum Lerntransfer beiträgt, muss eine Lösung genau diesen Rahmenfaktoren Rechnung tragen. Ein weiterer Umstand ist dabei noch interessant. In der Deloitte Studie wurde ebenfalls ermittelt, dass Mitarbeiter ihr Smartphone bis zu 9 x in der Stunde und über 150 x am Tag öffnen. Nutzt man diese Affinität, kann das Smartphone als Lernmedium genutzt werden.

Neue Lernformate sollten diesen drei Faktoren gerecht werden:

- ✓ In 24 Minuten pro Woche die richtigen Lernimpulse vermitteln.
- ✓ Die Umsetzung direkt am Arbeitsplatz ermöglichen.
- ✓ Smartphone als Lernmedium nutzen.

Ein Umsetzungsbeispiel im Bereich Leadership stellt das Angebot der Leada AG dar. Mit der Leada App erhalten Führungskräfte 1 bis 2 Lernimpulse pro Tag, um ihre Führungsarbeit zu verbessern und gleichzeitig ihre Führungskompetenzen zu erweitern. Jeder Lernimpuls benötigt nicht länger als 1-2 Minuten Aufmerksamkeit. Zusätzlich bietet die Leada App eine anschließende Reflexion des Umsetzungserfolges an, was die weitere Vertiefung des Gelernten fördert. Pro Woche dauert das Lernen dadurch nicht länger als 24 Minuten.

Anlässlich des DGFP CONGRESS 2018, NAVIGATING THE FUTURE, Die Zukunftsplattform für HR-Entscheider wurde ein kostenfreier Probezugang für 14 Tage ausgelobt. Dafür muss man den QR-Code (siehe Bild) scannen und sich dann registrieren.

A promotional poster with a teal background. The text 'Challenge Your Leadership.' is written in large, white, sans-serif font. Below it, in smaller white text, is '24 Minuten pro Woche - Handlungsimpulse für erfolgreiche Führung' and 'Jetzt zwei Wochen kostenfrei testen.'. A QR code is located in the bottom right corner of the poster.

Challenge Your Leadership.

24 Minuten pro Woche - Handlungsimpulse für erfolgreiche Führung
Jetzt zwei Wochen kostenfrei testen.



Quellen:

Bersin by Deloitte / Tauber, T and Wang-Audia, W 2014, Meet the Modern Learner: Engaging the Overwhelmed, Distracted, and Impatient Employee.

Deuse, J., Achenbach, M., & Lenze, D. Hybrides Ausbildungskonzept für den Umgang mit Systemkomplexität.

Meier H., Kreimeier D., Lernfabrik, Lehrstuhl für Produktionssysteme, Ruhr-Universität Bochum, 2014

Kuhlenkötter B., Lean Management, Qualifizierungsprogramm, Lehrstuhl für Produktionssysteme Ruhr-Universität Bochum, 2017