

# Die Realität des lebenslangen Lernens

**BILDUNG:** Die Qualifizierung der Belegschaft ist in den Augen der Chefs wichtig – das Budget bleibt oft bei den Führungskräften.

VON JENS GIESELER

Corona-Zeiten sind Weiterbildungszeiten. Wenn Lieferketten zerbröseln, Teile für die Produktion fehlen, Entscheidungen und Budgets auf später verschoben werden, müssen sich Führungskräfte Alternativen überlegen. Eine davon heißt Weiterbildung. So auch bei Glaub Automation und Engineering in Salzgitter. „Einige Bereiche sind weiterhin gut ausgelastet“, berichtet Geschäftsführerin Andrea Glaub, „andere verzeichnen einen Umsatzrückgang zwischen 30 % und 50 %.“

Deswegen haben alle 66 Mitarbeiter in den vergangenen zwei Monaten teamweise im Workshop „Gefährdungsbeurteilung“ zusammen mit einem externen Coach Aktionspläne entwickelt. Es ging vor allem darum, wie sie ihren Arbeitsalltag stressfreier gestalten können. So befindet sich das Büro des Qualitätsmanagers jetzt an einem zentraleren Ort, sodass alle Beteiligten direkter miteinander kommunizieren können. „Uns war wichtig, dass wir machbare Vorschläge schnell umsetzen“, erzählt die 42-jährige Diplom-Betriebswirtin, die zusammen mit ihrer Schwester Claudia und ihrem Mann Niko den Familienbetrieb führt. Fortsetzungen des Workshops sind geplant. Einerseits soll geprüft werden, ob die umgesetzten Maßnahmen tatsächlich eine Verbesserung sind, andererseits soll dieser Prozess weiterlaufen. „Uns liegt an guten Arbeitsbedingungen und dass die Mitarbeiter an der Entwicklung beteiligt sind“, so die Verantwortliche für Marketing, Vertrieb und Qualitätsmanagement.

Laut HR-Report, den das Institut für Beschäftigung und Employability (IBE) im Auftrag der Hays AG erstellt hat, bewerten Führungskräfte und Mitarbeiter die Relevanz von Weiterbildung unterschiedlich hoch: Auf einer Skala bis 100 liegen die Führungskräfte bei 77, die Angestellten dagegen nur bei 59. Im Widerspruch dazu liegt die Verantwortung für lebenslanges Lernen laut den knapp 1000 Befragten direkt bei den Mitarbeitern (61 %) und nur jeder Fünfte sieht sie bei den Führungskräften. Die entscheiden laut Report allerdings vor allem über die finanziellen Mittel fürs Lernen. Bei der Frage, wie Lernbudgets vereinbart werden, zeigt sich ein diffuses Bild. Es reicht von der Vereinbarung individueller Lernzeitbudgets mit der Führungskraft bis hin zu der Regelung, dass jedem Mitarbeiter ein bestimmtes Zeitbudget für das Lernen eigenverantwortlich zur Verfügung steht. In vielen Unternehmen ist nicht klar bzw. gar nicht geregelt, was sie unter Lernzeit konkret verstehen. Immerhin gewährt bereits jedes achte Unternehmen seinen Mitarbeitern ein eigenes Lernbudget.

So weit geht der IT-Dienstleister Easysoft nicht. Dort entscheiden traditionell die Führungskräfte



**Mehr als ein Drittel** der Beschäftigten nutzt für die Weiterbildung Onlineangebote. Lernformate wie Gamification spielen aber eine untergeordnete Rolle.

Foto:panthermedia.net/dulwoy

über die Weiterbildung. Allerdings kann sich Geschäftsführer Andreas Nau nur an wenige Ablehnungen von Bildungswünschen erinnern: „Wenn es plausibel ist, genehmigen wir das unbürokratisch.“ Dazu übernimmt der Entwickler von Ausbildungs- und PE-Software sämtliche Kosten, inklusive Anfahrt und Hotel. „Uns ist wichtig, dass alle mal aus dem Unternehmen rauskommen und wir uns Impulse von außen holen“, hebt er eine Motivation für die externe Weiterbildung hervor.

Gerade in der dynamischen und komplexen Industrie leben Unternehmen von der Kreativität besonders ihrer Ingenieure und Entwickler. Gibt es neue Strategien oder Tools, sind schnell Webinare und ähnliche Angebote im Internet zu finden. Dagegen hinken Präsenzseminare zeitlich hinterher. Um ungestört an den neuen Themen zu arbeiten, können sich die Techniker von Easysoft in eines der sogenannten Focusbüros zurückziehen. Damit ist das Metzinger Unternehmen, wahrscheinlich die gesamte IT-Branche, anderen Berufsgruppen voraus, denn laut der Studie findet das Gros der Weiterbildung immer noch außer Hause in Seminaren und auf Tagungen statt (53 %).

Immerhin nutzen mehr als ein Drittel der Befragten diverse Onlineangebote, während neuere Lernformate wie Gamification, Virtual und Blended Learning kein Zehntel ausmachen. Allerdings prognostizieren die Studienteilnehmer, dass der Bildungsmarkt digitaler wird: Künftig werden Webinare (42 %) und Lernvideos (36 %) die Präsenzveranstaltungen (29 %) ablösen. Diese Entwicklung wird durch das Coronavirus sicherlich nochmals beschleunigt.

„So ein intensives und strukturiertes Onboarding habe ich bisher noch nicht erlebt“, sagt Nikolai Wiebe. Der Wirtschaftsingenieur arbeitet seit zwölf Monaten beim Beratungsunternehmen Pfif. Für die Vermittlung benötigen seine Mitarbeiter vor allem kommunikative Fähigkeiten und viel Erfahrungswissen.

Deshalb wird jeder neue Kollege wie Wiebe von einem erfahrenen Mentor begleitet – zwischen sechs und 24 Monaten. Mindestens einmal pro Woche trifft er sich mit seinem Mentor, um Ziele durchzusetzen sowie technische und kaufmännische Beratungserfahrungen auszubauen. Der Spezialist für nachhaltige Energiesysteme findet sich inzwischen auch wesentlich teamfähiger und hat sich in seine Rolle gefunden. „Wir sind ja nicht bloß Sachbearbeiter oder Geldbeschaffer, sondern unterstützen Unternehmen langfristig bei ihrem Wachstum über Innovationen.“

**Als Automationspezialist hat Glaub vorausgedacht.** „Es ist sehr wahrscheinlich, dass Unternehmen in den kommenden Monaten Mitarbeiter entlassen werden“, sagt Andrea Glaub, und es werde vor allem das gering qualifizierte Personal treffen. Deshalb hat das Unternehmen in den vergangenen Wochen ein Qualifizierungskonzept erstellt. Zum einen für Produktionshelfer, die mit Robotik und Automatisierung bisher nichts zu tun hatten. Denen sollen dann in mehrstündigen bis mehrtägigen Veranstaltungen die Grundbegriffe und ein erstes Praxistraining vermittelt werden. „Das werden wir mit einem Bildungsträger umsetzen“, freut sich die Geschäftsführerin. Zum anderen will Glaub künftig anderen Unternehmen Weiterbildungen für ihre Fachkräfte in puncto Robotik anbieten, die gezielt auf deren Bedürfnisse eingehen. „Wenn das funktioniert, entwickeln wir mit Weiterbildung gerade ein zusätzliches Geschäftsfeld.“

**FERNSTUDIUM**

**Karriere. Studium. Berufsbegleitend.**

Über 80 Bachelor- und Master-Studiengänge, Hochschulzertifikate & Nano Degrees in den Fachbereichen:

- » Informatik
- » Ingenieurwissenschaften
- » Energie, Umwelt- und Verfahrenstechnik
- » Wirtschaftsingenieurwesen und Technologiemanagement

www.wb-fernstudium.de

**WILHELM BÜCHNER HOCHSCHULE**  
Multiple University of Technology

4 Wochen Teststudium  
Intensive Betreuung jederzeit starten

jetzt GRATIS Infopaket anfordern