

Gestaltet Ökosysteme des Lernens in digitalen Arbeitswelten!

Eine der größten Herausforderungen der Digitalisierung für Unternehmen besteht in der Überwindung innerbetrieblicher Hürden und Schwierigkeiten. Wie gelingt es, eine Offenheit für Neues zu schaffen und Menschen für Veränderungen zu gewinnen? Unternehmen, die ihre Mitarbeiter bei Lern- und Entwicklungsprozessen unterstützen und Lernen als integralen Bestandteil der Arbeit verstehen, weisen bereits heute eine signifikant bessere Leistung auf und zeichnen sich durch ein innovatives und wertschätzendes Klima aus. Lernen ist zudem keine Frage des Alters mehr, sondern vielmehr eine Frage der adäquaten Lernumgebung. In der Gestaltung von Lernkultur und Lernumgebung liegt die große Chance des digitalen Wandels für Unternehmen und ihre Mitarbeiter.

Menschen an der Grenze der Leistungsfähigkeit in heutigen Betriebssystemen

Der ständige Wandel in Technologie, Prozessen und Strukturen sowie die straffe Taktung von Innovationen, Entscheidungsfindungen und Risikoeinschätzungen führen zu erheblichen Belastungen im Beruf. Die sich gerade erst aufbauende Welle des digitalen Umbruchs in Wirtschaft und Gesellschaft befeuert diesen Trend weiter und fordert nicht nur stetige, sondern eine weiter wachsende Lernfähigkeit und Bereitschaft der Belegschaft. Parallel zu diesem Trend stoßen wir immer häufiger an natürliche Grenzen unserer Leistungsfähigkeit und haben oft das Gefühl, dass „noch mehr“ kaum möglich ist. Wir sollten uns fragen, wie wir den Weg in die digitale Wirtschaft so gestalten, dass wir die Menschen mitnehmen und nicht auf dem Weg zurücklassen.

Permakultur: Bedingungen schaffen, in denen Menschen vollen Zugriff auf ihre Potenziale haben und über sich hinaus wachsen können

Im starken Kontrast zu den genannten mentalen Grenzen behauptet der Neurobiologe Prof. Dr. Gerald Hüther: „Wir sind nur eine Kümmerversion dessen, was wir sein könnten“. Aus neurobiologischer Sicht ist es durchaus möglich, der hohen Veränderungsdynamik in der Wirtschaft so zu begegnen, dass man auf der Welle des Wandels ganz oben reitet und dem betrieblichen Lernen so zu einem Evolutionssprung verhilft. Was es dazu braucht, ist ein Lernklima des Vertrauens und des Zutrauens, sowie das Vorhandensein einer positiven und offenen Grundstimmung im Unternehmen.

Das von uns entwickelte Konzept **Ökosystem Lernen** bietet eine Basis für die ganzheitliche und nachhaltige Gestaltung und Verknüpfung von Lernen und Arbeit.

Die wichtigste Quelle der Inspiration dazu kommt neben der modernen Neurowissenschaft aus Australien. Es handelt sich um das von Bill Mollison entwickelte Prinzip der Permakultur mit seinen ethisch basierten Leitsätzen zur Planung, Gestaltung und Erhaltung zukunftsfähiger Lebensräume. In der Permakultur geht es um die Beständigkeit und Resilienz lebendiger Systeme, die sehr von deren Flexibilität und Wandlungsfähigkeit abhängt. Permakultur Projekte beginnen stets mit der Analyse des Status Quo, sowie Fragen nach dem Ziel und Nutzen, den das Projekt liefern soll. Davon ausgehend haben wir die vier KIDT Faktoren entwickelt:

Die 4 KIDT Faktoren im Ökosystem Lernen

Faktor KLIMA: Die Organisation und die Teams. In welchem Klima bzw. Zustand befindet sich unser Unternehmen? Wie ist das allgemeine Klima und welche Mikroklimazonen gibt es? Wie ist der Nährboden beschaffen? Wo ist Licht und wo gibt es Schatten? Gibt es Bereiche, die gepflegt werden und andere die eher vernachlässigt sind?

Faktor Individuum: Welche Menschen arbeiten bei uns? Wie sieht die demografische Zusammensetzung unserer Belegschaft aus? Welche persönlichen Hemmschwellen nehmen wir in Bezug auf Lernen bei unseren Mitarbeitern wahr? Welche Bedingungen fördern ihr Lernen und ihre Entwicklung?

Faktor Design: Gestaltung und Methodik des Lernens. Wie kann das Lernen so gestaltet werden, dass unsere Mitarbeiter mit unterschiedlichen Fähigkeiten, Fertigkeiten und Erfahrungen daraus den besten Nutzen ziehen? Wie sehen Lernprozesse aus, die Berührungsängste mit neuen Anforderungen abbauen, die den Lerntransfer umfassend sicherstellen und das Lernen im Arbeitsprozess ermöglichen? Wie können wir die Erfahrungen aus Erwachsenenbildung und Neurowissenschaft in der Gestaltung des Lernens berücksichtigt werden?

Faktor Tools: Welche Werkzeuge und Systeme stehen zur Verfügung, um das Lerndesign optimal für unsere Anforderungen umzusetzen? Was brauchen wir darüber hinaus, um es zu pflegen und weiteres Wachstum zu fördern?



Das Ökosystem des Ganzheitlichen Lernens mit den 4 KIDT Faktoren

Ein wesentliches Merkmal des **Ökosystem Lernen** ist der ganzheitliche Ansatz, welcher kulturelle, individuelle, methodische und technische Aspekte des Lernens miteinander vereint. Je nach Ausgangslage und Zielsetzung im Unternehmen werden die vier KIDT Faktoren nach einer umfassenden Analyse unterschiedlich bezüglich ihrer Priorität gewichtet.