

Wo sind eigentlich die Lernportale geblieben?

Man kann heute den Wandel und die Veränderungen, denen die Weiterbildung unterliegt, an vielen Punkten festmachen. Dazu gehört auch die Frage, wie eigentlich eine moderne Lernumgebung für die Mitarbeitenden aussieht. Vor einigen Jahren wäre das noch ein physischer Ort gewesen, ein Trainingszentrum oder eine Akademie mit mehreren Seminarräumen. Dann wurde das Lernen am Computer und im Netz eingeführt und damit die Learning-Management-Systeme (LMS). Weiterbildung und Lernen hatten jetzt einen Einstiegspunkt im Netz der Unternehmen, über den – im Idealfall – sowohl die Seminare und Workshops als auch die virtuellen Lernbausteine organisiert und aufgerufen werden konnten. Doch die Entwicklung ging weiter. Wie vielfältig Lernwelten inzwischen geworden sind, verdeutlichen die folgenden Punkte:

- Spätestens mit der Verbreitung der 70-20-10-Formel ist das informelle Lernen wieder ins Bewusstsein der Weiterbildung gerückt. Wenn aber 90 Prozent aller Lernaktivitäten on-the-job und im Austausch mit Kollegen und Führungskräften stattfinden, dann rückt auch der Arbeitsplatz als Lernort in den Vordergrund. Und wenn das informelle Lernen mehr und mehr auf Plattformen und Systemen stattfindet, werden auch die sozialen Netzwerke zu einem Baustein moderner Lernumgebungen.
- Hinzu kommt, dass der freie Bildungsmarkt mit einem großen Angebot an offenen, netzgestützten Kursen und Programmen rasant wächst. Dahinter stehen häufig Unternehmen, die erst vor wenigen Jahren gegründet wurden, sich ganz auf das Online-Lernen spezialisiert haben und Video-

tutorials oder Massive Open Online Courses (MOOCs) anbieten. Die Kurse richten sich längst nicht nur an Unternehmen, sondern direkt an Teilnehmer, die sich weiterqualifizieren wollen.

Beide Entwicklungen zeigen, dass Mitarbeiter längst selbst bestimmen können, was und wo sie lernen. Doch wie geht Learning & Development, wie gehen Learning Professionals mit diesen Veränderungen um? Gibt es noch eine Lernwelt, die sie gestalten können? Wie verbinden sie die Vielfalt an Lernorten und Lernmöglichkeiten, die sich sowohl im Unternehmen als auch im offenen Netz befinden? Dass die Antwort auf diese Fragen nicht auf der Hand liegt, zeigt der Zuruf des amerikanischen Bildungsexperten Elliott Masie im Juli 2016: „Where have all the Learning Portals gone?“

Ein Startpunkt

Genau diese Beobachtungen bildeten den Anlass, der Anfang September rund ein Dutzend Bildungsexperten und -expertinnen in Wiesbaden unter dem Stichwort „Corporate Digital Learning: Lernzugänge, Lernportale, Lernumgebungen“ zusammengeführt hat. Eingeladen hatte die vor Ort ansässige Aareal Bank, die sich aktiv mit der Digitalisierung und den damit einhergehenden Veränderungen beschäftigt. Gekommen waren Vertreter von apoBank, Deutsche Bahn, Deutsche Bank, Erste Bank (Österreich), Festo, Heraeus, Metro, RWE und Viessmann. Im Rahmen des eintägigen Workshops gewährten die Teilnehmer interessante Einblicke in ihre aktuellen Lernlandschaften und Lernprojekte. Dabei kristallisierten sich drei Schwerpunkte heraus:

1. Lernumgebungen und Lerninfrastrukturen erweitern sich.

Es ist heute schon Alltag, dass die Lerninfrastruktur eines Unternehmens eine Reihe von Plattformen, Systemen und Tools umfasst. Zwar bildet das LMS nach wie vor das Herzstück, vor allem, wenn es um das Management der regulatorisch erforderlichen Schulungen geht. Doch bei mehr und mehr Unternehmen gehören auch neue Kollaborationsplattformen, sogenannte Enterprise Social Networks (ESN), zum Bild. Hinzu kommen Webinar-Tools, um flexible Blended-Learning-Lösungen anbieten zu können.

Video-Plattformen erlauben einen schnellen Zugriff auf kurze Infobausteine, die überall im Unternehmen entstehen und teilweise von Experten und Mitarbeitern selbst erstellt werden. In einzelnen Branchen sind Wissensdatenbanken, zum Teil in Form von Wikis, entstanden. Und jüngst sind noch verschiedene Lösungen für das mobile Lernen hinzugekommen. Lernaktivitäten, das wird deutlich, hören nicht an den Grenzen einer Lernplattform auf.



Abb. 1: Anregende Diskussionen in Wiesbaden – Foto: Aareal Bank

Daraus ergeben sich verschiedene Herausforderungen:

- Wie können die einzelnen Plattformen und Systeme miteinander verbunden werden? Wie können externe Plattformen und Angebote in die unternehmenseigene Lerninfrastruktur integriert werden?
- Wie kann Learning & Development eine strategische Rolle in der (Weiter-)Entwicklung einer modernen Lerninfrastruktur einnehmen?
- Wie sieht das Zusammenspiel von „Digital Workplace“ und „Learning Spaces“, von Kollaborations- und Lern-Plattformen aus?

2. Ein attraktives Lernportal bietet den Mitarbeitern einen schnellen Zugriff auf individuelle Antworten und Angebote.

Viele Teilnehmer des Workshops berichteten, dass sie ihren Mitarbeitern noch keinen ansprechenden, benutzerfreundlichen Einstieg in ihre Lernangebote und Lernprozesse bieten können. Dieses Eingeständnis hat natürlich einen Hintergrund, da lange Zeit die Anforderungen an die Systeme und Prozesse vor allem aus der Sicht des Personalmanagements definiert wurden. „Usability“ und „Experience“ wurden eher kleingeschrieben. Das beginnt sich zu ändern. Viele Mitarbeiter bringen heute die Erfahrungen mit, die sie im Netz, in den sozialen Netzwerken, auf Videoplattformen oder mit Tablets, Smartphones und Apps machen. Und entsprechende Erwartungen.

Mit Blick auf die damit verbundenen Anforderungen wurden folgende Fragen festgehalten:

- Gibt es eigentlich „den Lernenden“ im Unternehmen? Oder braucht es zuerst eine systematische Erhebung der verschiedenen Zielgruppen und ihrer Bedürfnisse?
- Wie kann eine personalisierte Lernwelt, ein personalisiertes Lernangebot aussehen?
- Wie können Lerner motiviert und aktiviert werden, entsprechende Angebote, vor allem Online-Angebote, auch zu nutzen?

3. In der Förderung und Unterstützung der informellen Austauschprozesse liegt ein großes Potenzial.

Das informelle Lernen ist ein wichtiger Baustein der lernenden Organisation. Um die Vernetzung und den Erfahrungsaustausch zu unterstützen, gibt es moderne Kollaborationsplattformen (Stichwort: „Facebook fürs Büro“). Auch die Learning-Management-Systeme der neuen Generation bieten mehr und mehr „Social Features“ an. Das ist die eine Seite. Auf der anderen Seite stellt sich die Frage, ob und wie Learning & Development hier aktiv werden kann, ohne die alltägliche Kommunikation gleich mit Prozessen und Routinen zu überfrachten.

Folgende Einsatzfelder stehen zur Diskussion:

- Wie können Fachexperten und Trainer unterstützt werden, ihre Konzepte und Kurse um entsprechende informelle Aktivitäten zu erweitern?

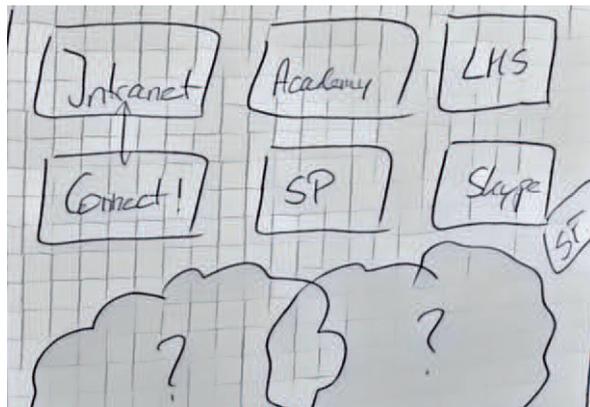


Abb. 2: Umrisse einer Lerninfrastruktur – Foto: Aareal Bank

- Wie kann das informelle Lernen in eine zukunftsfähige Lerninfrastruktur integriert werden? Wie schafft man Verbindungen zwischen Lernen und Communities, zwischen LMS und Social Intranet?
- Wann ist informelles Lernen erfolgreich? Und: Benötigen wir neue Formen des Reportings, wenn es um Aktivitäten auf Kollaborationsplattformen geht (Stichwort: Tin Can API)?

Der Ausblick

Die Gestaltung einer modernen Lernwelt wird eingerahmt von verschiedenen Trends und Prozessen. Sie reichen von der digitalen Transformation, mit der sich Unternehmen heute auseinandersetzen, über die Lern- und Führungskultur, die darüber entscheidet, wie Lernaktivitäten tatsächlich gelebt werden, bis zu den Kompetenzen der Beteiligten, der „Digital Literacy“, die das Tempo der Veränderungen mitbestimmen. Der Workshop, darin waren sich die Teilnehmer in Wiesbaden einig, soll daher den Startschuss für die gemeinsame Suche nach Antworten und Lösungen bilden.



Autor:
JOCHEN ROBES,
 Senior Consultant,
 HQ Interaktive Mediensysteme
 GmbH, Wiesbaden