

# New Learning

betriebliches Lernen  
im Einfluss von  
Megatrends und Post-Covid

Pivi Scamperle  
Coaching | Beratung

OWL Maschinenbau e.V.  
19. August 2021 Online

Lernendes Netzwerk  
Nr. 5 - Projekt DIPA|Q



---

# Impulse

---

- Was sind Megatrends der Zukunft?
- Die 5 Thesen zur Zukunft des Lernen
- Gestaltungsraum: Lernen
- Fazit



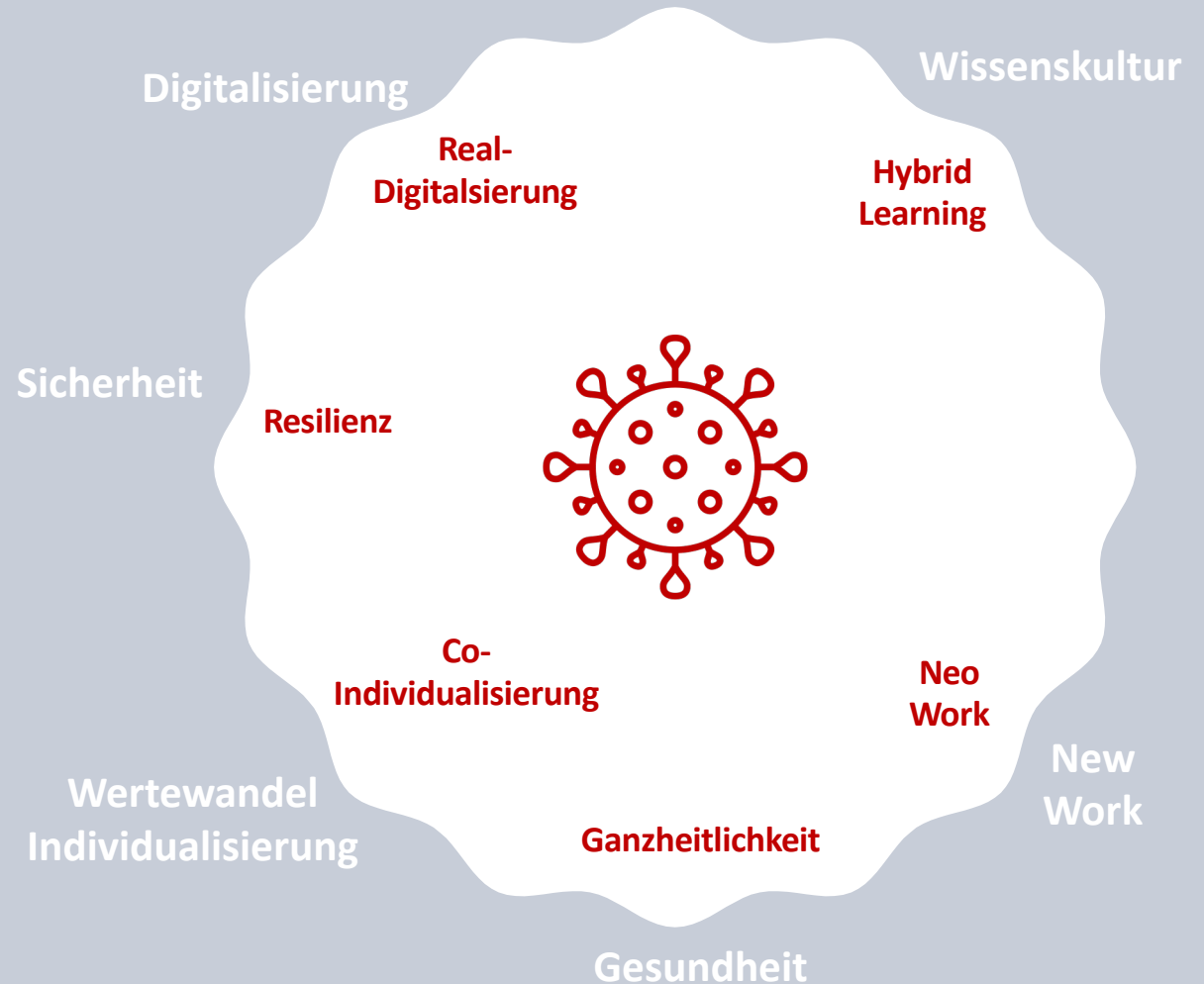


## Pivi Scamperle Menschen stärken. Sachen klären.

- 25 Jahre Erfahrung als Führungs-Coach, Prozessberaterin und Trainerin
- Praxiserfahrung als Managerin und Führungskraft in KMU und Konzern
- Entwicklung von Organisationen, Strategien, Führungskräften und Teams
- Mitglied des ThinkTanks „Learning & Training“ der Zukunft Personal

# Megatrends

- Megatrends haben sich durch Corona verlangsamt oder aber beschleunigt
- Mehr als 55% wollen nicht mehr zurück ins Office
- Hohe Flexibilisierungserwartung
- Gleichzeitig wächst bei Führungskräften die Sehnsucht nach "Old normal" in Form von physischer Präsenz und Kontrolle



# Thesen Lernen 2025

1. Digital wird zum “New Normal” und physische Präsenz wird zur begründeten Ausnahme.
2. “Evidenzbasiertes” Lernen wird aufgrund der breiten Datenverfügbarkeit zunehmen und die Implementierung wird gesellschaftlich kontrovers diskutiert.
3. Technologie wird in dem Maße den Lernprozess steuern, wie Menschen nicht bereit sind, Eigenverantwortung zu übernehmen.
4. Lernen wird strategisch bedeutsam und beeinflusst das Business-Outcome unmittelbar.
5. Umgang mit der Heterogenität der Lernenden wird zur wirklich, wirklich, bedeutsamen Aufgabe.

**Nachhaltigkeit:  
Lernkultur & Lernende müssen in den Fokus rücken**





---

## Gestaltungsaufgabe: LERNEN

---

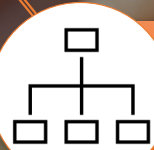
Lern-  
Kultur

Lern-  
Rollen

Lern-  
Räume

Lern-  
Formate

# Die Basis für eine zukunftsfähige Lern-Kultur



## Organisation und Struktur

Ein strategischer und Agiler Ansatz,  
Technische Infrastruktur



## Unternehmens- und Führungskultur

Offen, hierarchiearm, kooperative  
Kommunikation aller Stakeholder



## Selbstverantwortung

Partizipation, Selbstbestimmung, LXP

# Lern-Prozesse

## an die Bedarfe und (strategischen) Ziele anpassen



### Strategisches Qualifizieren

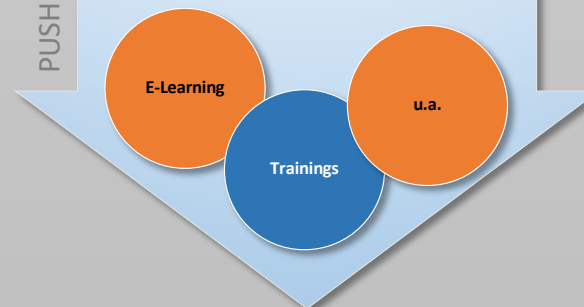
Entwicklung von Mitarbeitenden zukünftigen Rolle oder aufgrund von Unternehmenszielen.

#### NEW / MORE

Vorausschauend, in der Zukunft wirkend

- Der Mitarbeitende wird für eine Aufgabe oder Rolle qualifiziert.
- Formelles Lernen / Makro Formate

PUSH Prozess



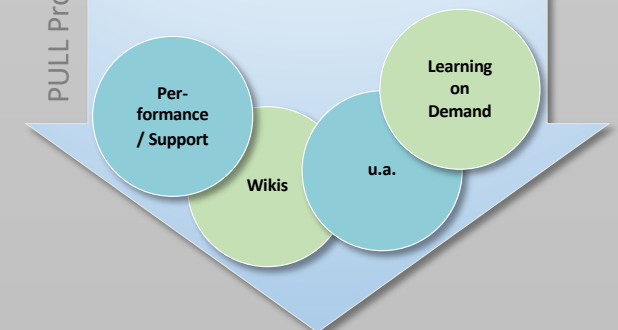
### Situatives Qualifizieren

Personalisiert und bedarfsorientiert, zur zeitnahen Generierung von **Business-output**, Eher Performance Support.

#### APPLY / SOLVE / CHANGE

- Performance orientierte Ressourcen
- Mitarbeitende suchen bei Bedarf nach Informationen und Lernmöglichkeiten
- Informelles Lernen / Mico Formate

PULL Prozess

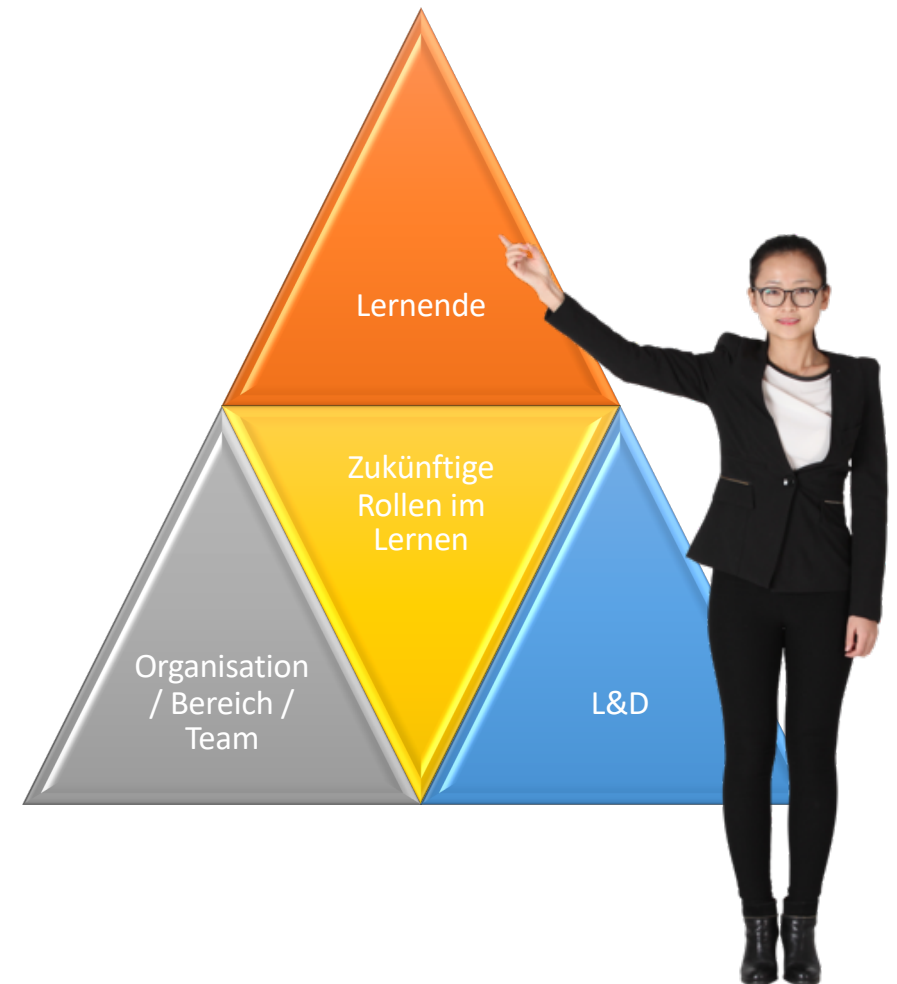


Quelle: Auszug aus Haufe, Digitales Lernen



# In der Hauptrolle: “Die Lernenden“

- **Lernende** übernehmen mehr Verantwortung für den individuellen Lernprozess. Gleichzeitig geben Mitarbeitende Ihr Wissen aktiv weiter.
- Lernende **Organisation** heißt, das Lernen, durch lernförderliche Umgebungen, in den Bereichen und Teams aktiv initiiert wird.
- **L&D** unterstützt Push- und Pull Lernen indem sie Orientierung gibt, Lernsysteme, Lernräume und Lerninhalte bereit hält.





## Brücken bauen zwischen den Lern-Räumen

- Homebase in beiden Räumen schaffen
- Physische und virtuelle Präsenz bewusst aufbauen
- Synchron / Asynchron Begegnung ermöglichen
- Spielregeln gemeinsam entwickeln (Öffnungszeiten, Info-Board, etc.)
- Hybride Formate als verbindendes Element

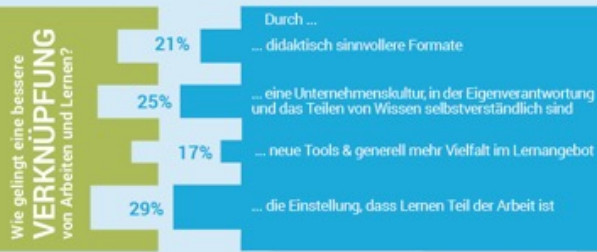
# Lern-Formate

## Allgemeine Trends

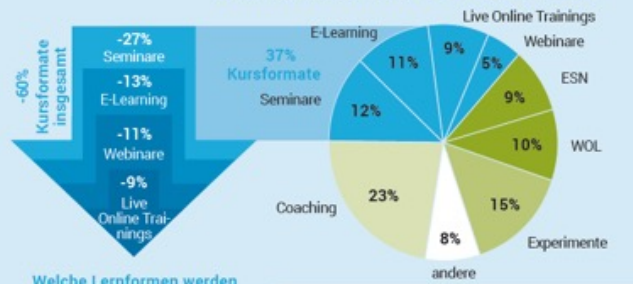
(Quelle: Corporate Learning Community, Hays Studie 2020)

Ergebnisse des MeinungsMonitors mS262

### Wie lernen wir 2025?



### Welche Lernformen BRAUCHEN wir 2025?



### Hauptverantwortlich fürs Lernen 2025 ist ...



n=115 Leser, die sich am MeinungsMonitor zum Thema „Wie lernen wir 2025?“ in managerSeminar 262, Januar 2020, beteiligt haben. Grafik: Katharina Langfeldt; © www.managerseminare.de

### Eingesetzte Lerninstrumente und -methoden (heute und in Zukunft)



# Formelles und informelles Lernen



10

course

20

through others

70

on the job

- Training
- Web Based Training
- eLearning
- Flipped Classroom

- Enterprise Social Networks
- Barcamps
- MOOC
- Communities of Practice
- Wiki
- ...

- Lessons Learned
- Working Out Loud
- lernOS

# Mit wenig Aufwand viel erreichen? (70 / 20)



## BarCamp

- Unkonferenz ohne Agenda
- Ext. oder intern
- Selbstorganisiertes Lernen und Austausch von Informationen
- Ziel: Vernetzen, Lernen, Entwicklung von Ideen



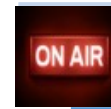
## Lernzirkel (WOL, lernOS)

- Lerngruppen von max. 5 TN, selbstgestecktes Ziel,
- 12 Wochen, 1 Std. je Woche + 1 Std.
- Ziel: Selbstbest. Lernen, Vernetzung, Entwicklung



## Digitale ext. Lernplattformen

- LinkedIn, Pink University, HAUFE
- youtube
- E-Learnings, Webinare
- Content über Account frei zur Verfügung
- Selbstgesteuertes Lernen, Zielvereinbarung, wenig Vernetzung



## Video + Podcast

- Selbstproduziert
- ESN o.ä.



## Lernzeiten

- Lernen am Arbeitsplatz
- Definierte Stunden
- Definierte Medien
- Definierte Ziele

# Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Pivi Scamperle

Coaching | Beratung

Bauhof 2 | 90556 Cadolzburg

0151.20 22 14 28 | [www.scamperle.de](http://www.scamperle.de) | [mail@scamperle.de](mailto:mail@scamperle.de)

[Twitter](#) | [LinkedIn](#) | [Instagram](#)

