

# Lernkompetenzen

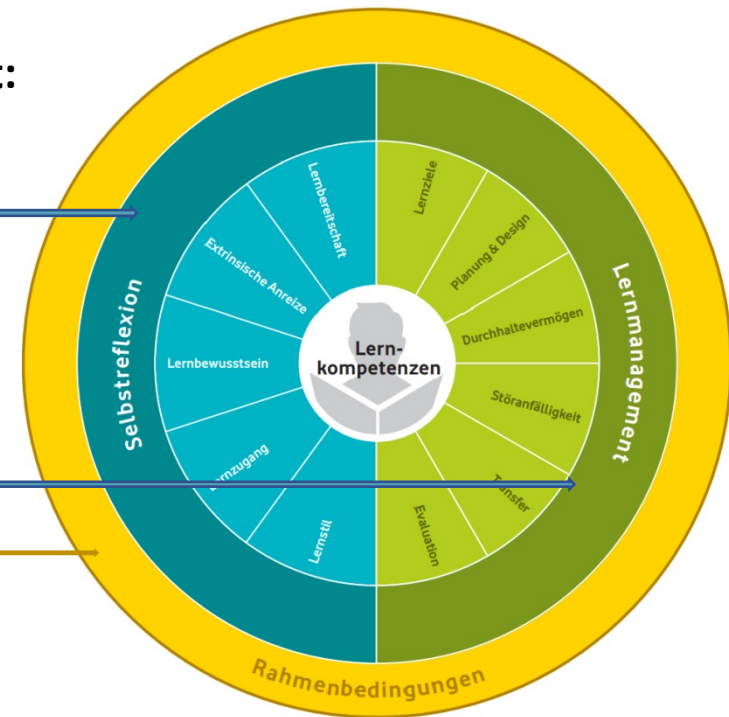
## Handwerkszeug

**Die Studie stellt den Mitarbeiter in den Fokus des Lernens** im Unternehmenskontext und fragt:

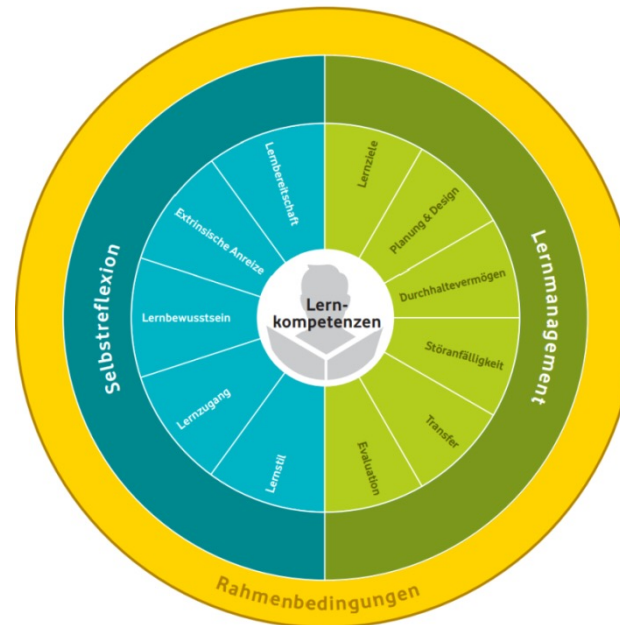
- Was benötigen Mitarbeiter, um sich im beruflichen Kontext effizient weiterbilden zu können?
- Welche grundlegenden Kompetenzen befähigen Mitarbeiter zum selbstgesteuerten Lernen?

Insgesamt wurden für die vorliegende Studie über 10.000 Mitarbeiter deutschlandweit in ganz unterschiedlichen Unternehmensbereichen zu **drei Themenkomplexen des beruflichen Lernens befragt:**

- **die Selbstreflexion** als Wissen über die eigenen Lernpräferenzen und -einstellungen;
- **das Lernmanagement**, das die Organisation des Lernprozesses beschreibt
- **sowie die Rahmenbedingungen** (Lernkultur und Unterstützung durch die Führungskraft) des Unternehmens als Kontext der Weiterbildung



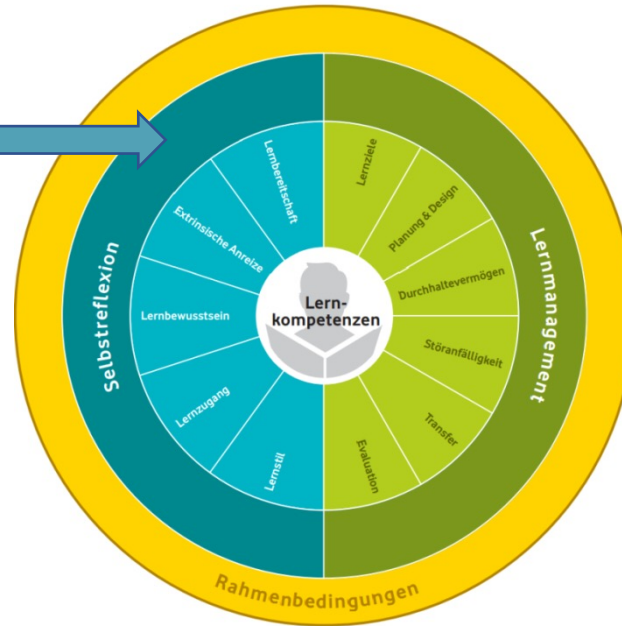
**Selbstreflexion** als Wissen über die eigenen Lernpräferenzen und -einstellungen;  
**? = Welche Kompetenzen sind damit im Detail gemeint?**



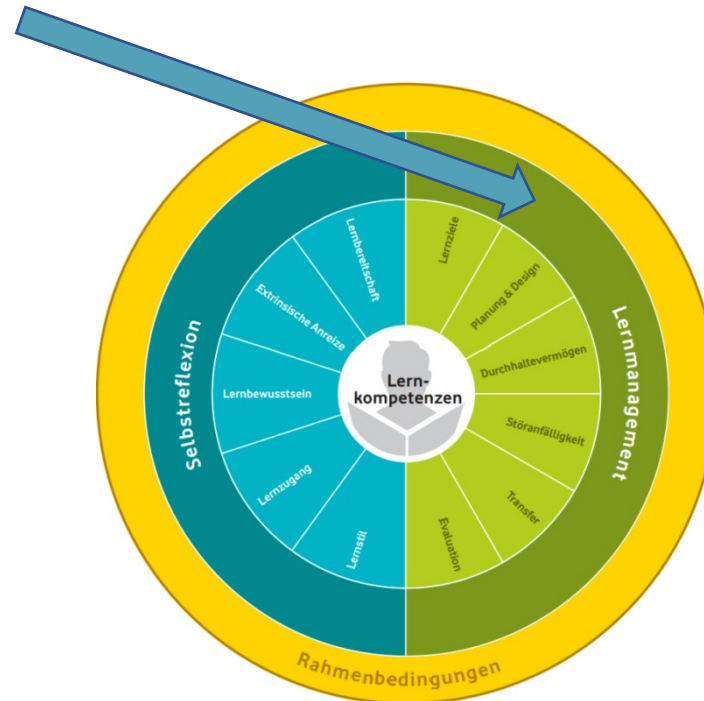
## Selbstreflexion

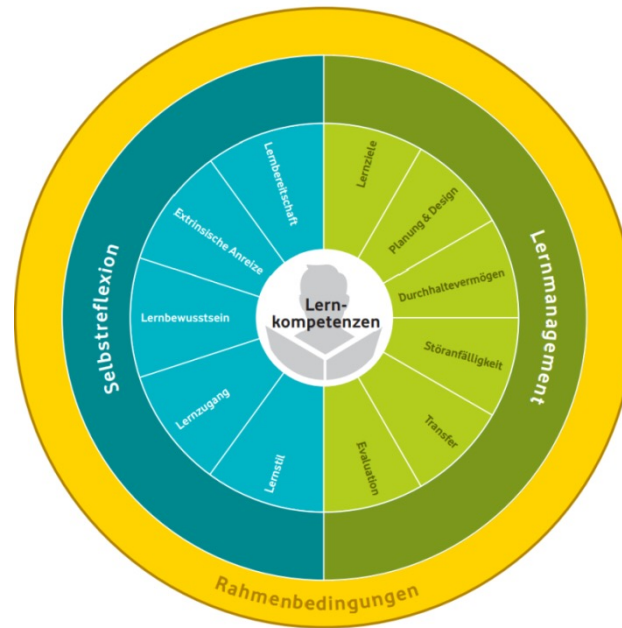


- **Lernstil**
- **Lernzugang**
- **Lernbewusstsein**
- **Extrinsische Anreize**
- **Lernbereitschaft**



**Lernmanagement**, das die Organisation des Lernprozesses beschreibt  
**? = Welche Kompetenzen sind damit im Detail gemeint?**

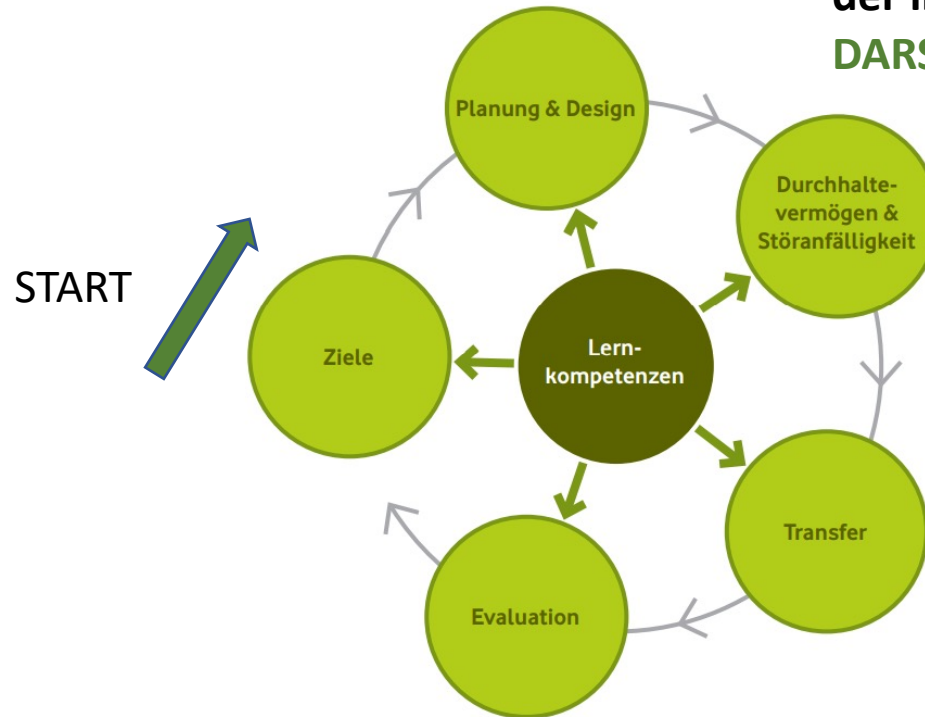




## Lernmanagement der individuellen Lernprozesse

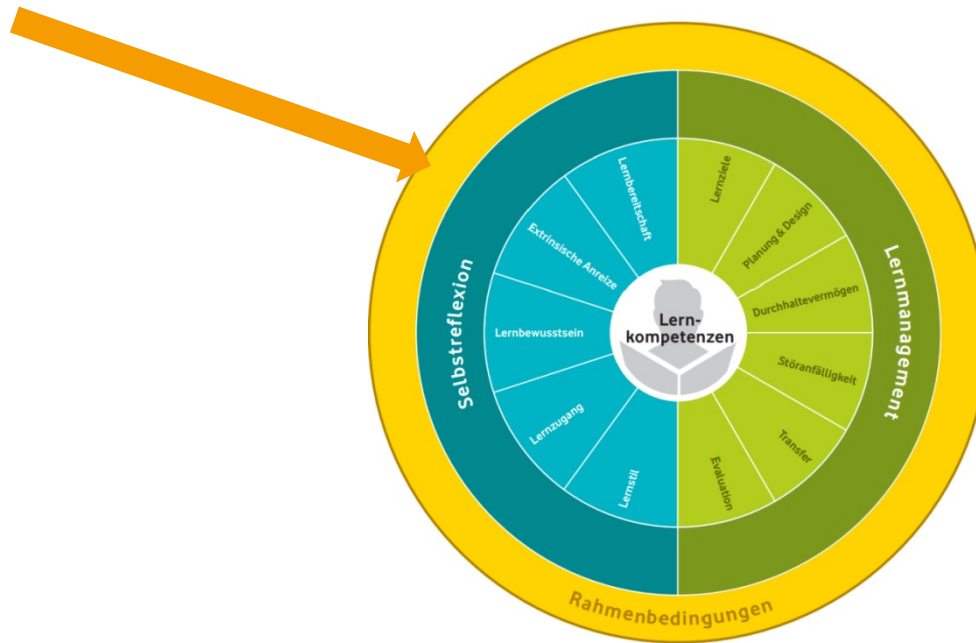
- **Lernziele**
- **Planung & Design**
- **Durchhaltevermögen**
- **Störanfälligkeit**
- **Transfer**
- **Evaluation**

## Lernmanagement der individuellen Lernprozesse DARSTELLUNG als PROZESS



- (Lern-) Ziele
- Planung & Design
- Durchhaltevermögen und Störanfälligkeit
- Transfer
- Evaluation

**Rahmenbedingungen** (Lernkultur und Unterstützung durch die Führungskraft)  
**des Unternehmens als Kontext der Weiterbildung**  
**? = Welche Kompetenzen sind damit im Detail gemeint?**

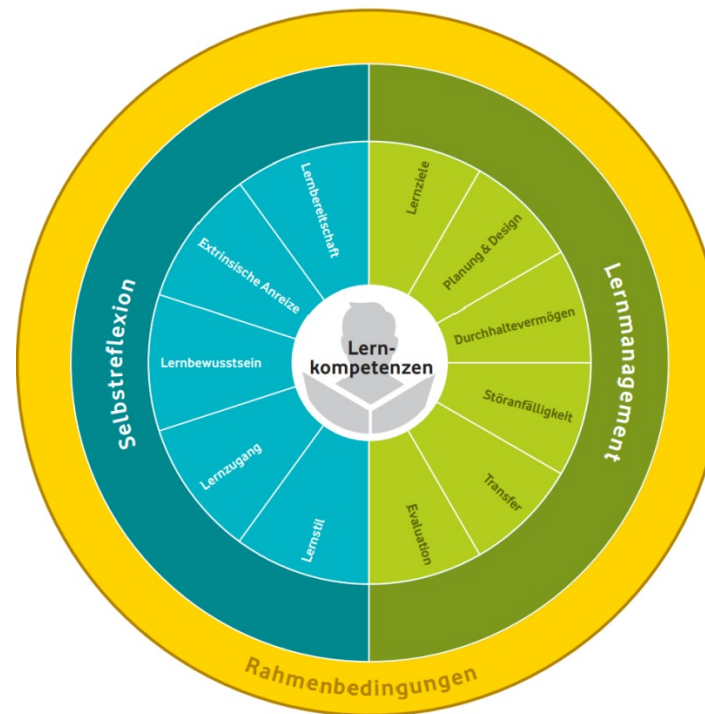




## Rahmenbedingungen

### Für LERNER bedeutet das:

- ✓ Je weniger Unterstützung durch, Personalentwicklung und Führungskraft möglich ist, desto wichtiger ist es, dass Lerner sich gut vorbereiten und sich ggf. Unterstützung durch andere (z.B. externe Mentoren) suchen.



## Rahmenbedingungen

### Für FÜHRUNGSKRÄFTE bedeutet das:

- ✓ Führen im Lernkontext bedeutet nicht nur, den Mitarbeitern den Rücken freizuhalten, sondern sich auch einzubringen. Dazu gehören Motivation, Unterstützung aber auch Knowhow und Kreativität um möglichst passende Angebote für Mitarbeiter zusammenzustellen.
- ✓ Führungskräfte sollten auch die älteren Mitarbeiter im Blick haben und entsprechend fördern und unterstützen.
- ✓ Die Lernkultur wird maßgeblich von Führungskräften mitbestimmt. Für den Ausbau von selbstgesteuertem Lernen ist eine Kultur des offenen Feedbacks, der Unterstützung und dem Interesse an Weiterentwicklung unumgänglich.



## Rahmenbedingungen

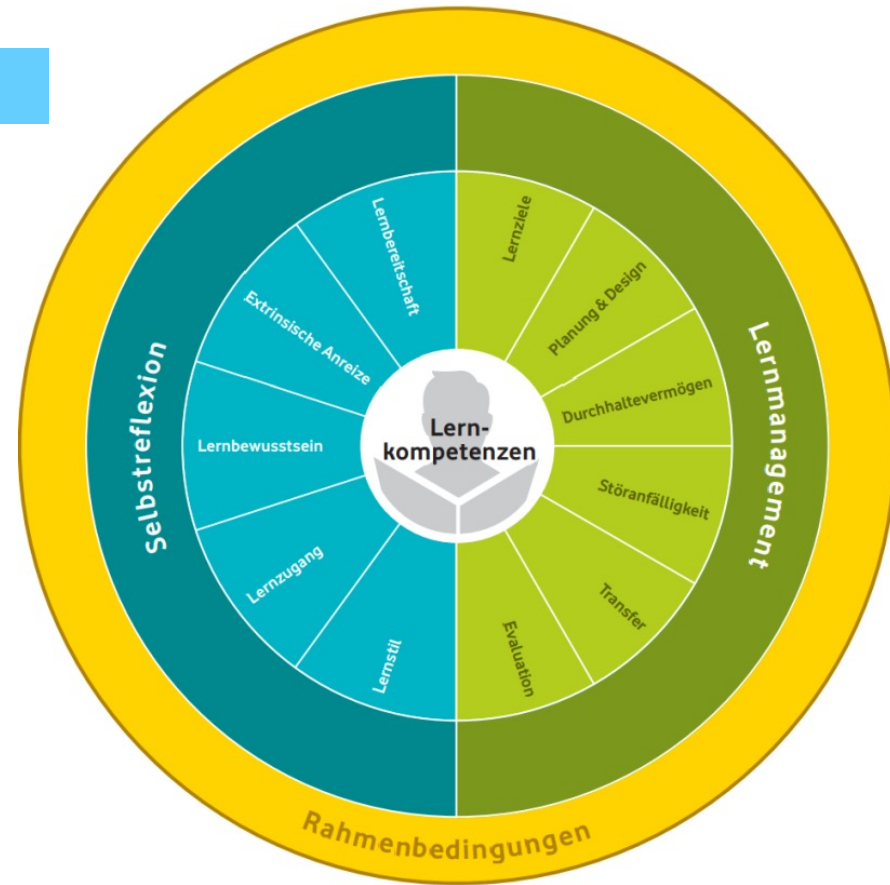
### Für PERSONALENTWICKLER bedeutet das:

- ✓ Lern- und Beratungsangebote müssen geschaffen werden, die sich am tatsächlichen Bedarf der Mitarbeiter orientieren.
- ✓ Lernangebote und Unterstützungsmöglichkeiten müssen besser kommuniziert werden. Außerdem sollte sichergestellt werden, dass die Informationen die Mitarbeiter erreichen.
- ✓ Insgesamt gilt es, eine lernfreundliche und unterstützende Lernkultur im Unternehmen zu schaffen.



Selbstreflektion

Lernmanagement



## Selbstreflexion

## Lernmanagement

- ✓ Führungskraft als Coach
- ✓ Offenes Feedback
- ✓ Motivation
- ✓ Lernkultur schaffen
- ✓ Unterstützung
- ✓ Interesse an Weiterentwicklung



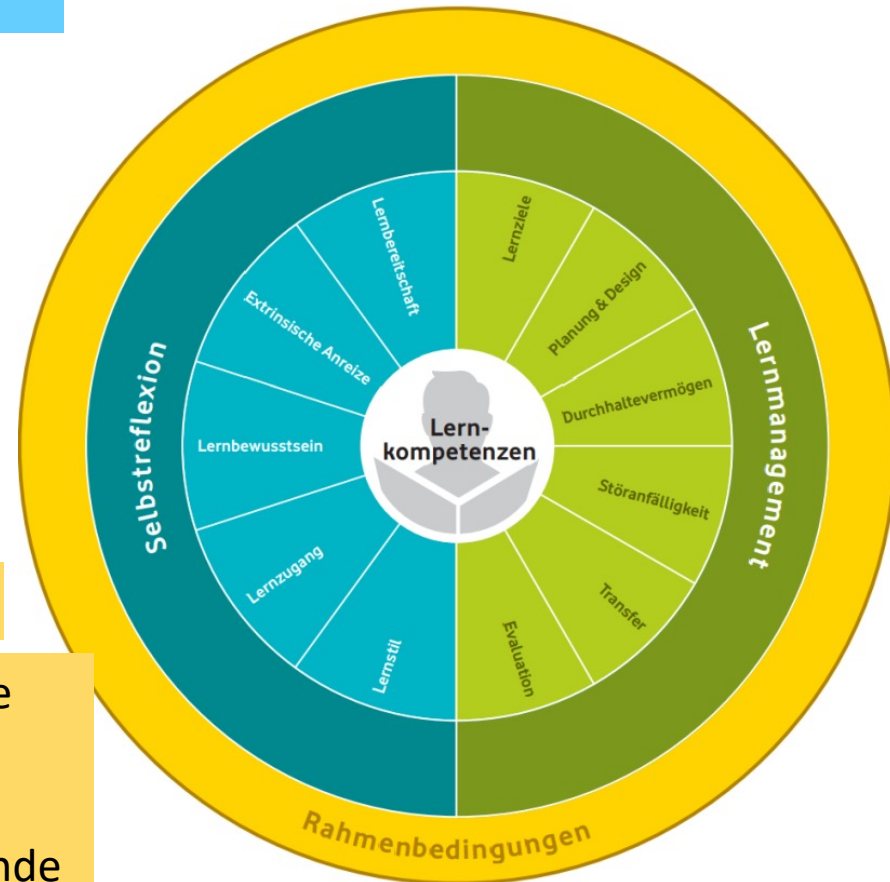
## Selbstreflektion

## Lernmanagement

- ✓ Führungskraft als Coach
- ✓ Offenes Feedback
- ✓ Motivation
- ✓ Lernkultur schaffen
- ✓ Unterstützung
- ✓ Interesse an Weiterentwicklung

## Rahmenbedingungen

- ✓ Lern- und Beratungsangebote
- ✓ Informationen sollten Mitarbeiter erreichen
- ✓ Lernfreundliche, unterstützende Lernkultur schaffen



## Selbstreflektion

## Lernmanagement

- ✓ Führungskraft als Coach
- ✓ Offenes Feedback
- ✓ Motivation
- ✓ Lernkultur schaffen
- ✓ Unterstützung
- ✓ Interesse an Weiterentwicklung

## Rahmenbedingungen

- ✓ Lern- und Beratungsangebote
- ✓ Informationen sollten Mitarbeiter erreichen
- ✓ Lernfreundliche, unterstützende Lernkultur schaffen



## Fortbildungen

- Ausbilder
- Lernprozessbegleiter
- Ausbildungsexperte (Inhouse)
- Aus- und Weiterbildungspädagoge
- Berufspädagoge (CLO)
  
- Seminare für Führungskräfte und Ausbilder
- Seminare für Auszubildende



## Fortbildungen

- Ausbilder
- Lernprozessbegleiter
- Ausbildungsexperte (Inhouse)
- Aus- und Weiterbildungspädagoge
- Berufspädagoge (CLO)
  
- Seminare für Führungskräfte und Ausbilder
- Seminare für Auszubildende

Vielen Dank!

*Katja Arncken*

K.A. Beratung Schulung Coaching  
Telefon 0172 837 24 15 info@karncken.de

QUELLE: Vodafone Studie© Vodafone Stiftung Deutschland, Oktober 2016