

# Fazit des Podiums: Unternehmen

- Die Vielzahl an digitalen Möglichkeiten führt zu einer Überforderung bei der Auswahl geeigneter Lerntools und zur Ernüchterung bei Personalverantwortlichen
- Nicht Technologie sondern strategische Organisationsziele müssen ein Lernkonzept leiten
- Lerninitiativen erfordern Rückhalt bei der Unternehmensleitung und Akzeptanz bei den Mitarbeitenden
- Die Anwendung eines «Mehrebenenmodell» für die Digitalisierung in der Personalentwicklung hilft Fehlinvestitionen zu vermeiden
- Als «Good Practice»-Vorlage digitalen Lernens in Unternehmen eignen sich Prozessmodelle einer agilen Entwicklung digitaler Lernformate
- Aktuelle Technologien sollen ausgeschöpft werden

# Fazit des Podiums: Mitarbeitende

- Berufsprofile entwickeln sich zusehends zu Kompetenzprofilen, die sehr stark von Branchenspezifika abhängen
- Grundlage eines Lernkonzepts ist eine Berufsfeldanalyse zur Ermittlung der benötigten Kompetenzen
- Mitarbeitende sind individuell zu beurteilen
- Die Kommunikation mit Teilnehmenden von Lernprogrammen muss transparent sein
- Die Selbsteinschätzung der Teilnehmenden weicht häufig von der Fremdwahrnehmung ab

# Fazit des Podiums: Lernen

- Bei der Wissensvermittlung können Unternehmen von Hochschulprinzipien lernen: wissenschaftliche Genauigkeit und Relevanz für die Praxis
- Geeignete Rahmenbedingungen und eine umfassende Lernkultur bilden die Grundlage für Akzeptanz
- Interdisziplinäres, interprofessionelles und informelles Lernen fördern die Lernentwicklung
- Ausbilder benötigen erweiterte Kompetenzen:
  - von der reinen Informationsvermittlung hin zur Begleitung bei der Ausbildung von Handlungskompetenzen
  - Sozialkompetenz und interpersonelle Kompetenzen in der Funktion als Kulturförderer
  - Entwicklung individueller Lernarrangements