Tipps für eine erfolgreiche Lernkultur[1]

Wie lässt sich eine Lernkultur im Unternehmen etablieren? Dieser Frage ist das britische Unternehmen findcourses.co.uk - das Pendant zum deutschen Schwesterunternehmen kursfinder.de - nachgegangen und hat rund 180 Top-Personalentwickler in Großbritannien nach Tipps, Tricks und Strategien zur Etablierung einer Lernkultur in Unternehmen befragt. Sechs Tipp's von den Profis der Learning and Development (L&D) Departments:

- **Unterstützung von oben**

  Einer der zentralen Punkte, auf den die befragten Personalentwickler hinweisen, ist die notwendige Unterstützung der Geschäftsführung. Ebenso empfehlen sie, sich mit anderen „Influencern" zu verbünden - beispielsweise mit dem Team, das für die interne Kommunikation zuständig ist.

- **Eigenverantwortung auf allen Seiten einfordern**

  Wichtig ist zudem, wie die befragten Personalentwickler betonen, dass jeder in die Verantwortung genommen wird - sowohl die Mitarbeitenden selbst, die sich eigenverantwortlich für ihre Weiterbildung und Lernerfolge einsetzen sollen, als auch die HR-Mitarbeiter, die sich nicht mit verschränkten Armen zurücklehnen sollten, wenn Lernmöglichkeiten geschaffen wurden, aber die Belegschaft sie nicht nutzt.

- **Practice what you preach**

  Weiterbildungsmöglichkeiten sollten nicht nur für die Mitarbeiter der anderen Abteilungen geplant werden, sondern auch die HR-Abteilungen selbst sollten sich kontinuierlich weiterbilden - um so mit gutem Beispiel voranzugehen.

- **Lernerfolge messbar machen ...**

  Messbare Lernerfolge sind nach Meinung der Personalentwickler ebenfalls wichtig. Dazu sollten klare Ziele festgelegt werden, die Personalentwickler sollten aber auch eine generelle Vision für ihre Organisation haben: Was wird die Organisation in Zukunft auszeichnen? Große Innovationsfähigkeit? Teamzusammenhalt? Perfekter Kunden-service? Diese Vision sollte mit den Weiterbildnern und Lernenden abgestimmt sein.

- **…und mit dem Erfolg des Unternehmens verbinden**

  Um Budgetkürzungen zu vermeiden, ist es den Befragten zufolge wichtig, nicht nur die Lernerfolge klar zu definieren und messbar zu machen, sondern diese auch in den direkten Zusammenhang mit dem Unternehmenserfolg zu setzen. Das kann auch Aspekte einbeziehen wie die Zufriedenheit der Mitarbeitenden, ihre Bindung an das Unternehmen oder den Zusammenhalt innerhalb der Organisation.

- **Geduld aufbringen**

  Eine Lernkultur im Unternehmen zu schaffen und zu verankern, kann nicht über Nacht klappen. Hier empfehlen die befragten Personalentwickler Geduld und Fingerspitzengefühl, auch gerade weil es nicht den einen Weg hin zu einer Lernkultur bzw. die eine Lernkultur gibt - jedes Unternehmen funktioniert anders und benötigt eine ganz individuelle Vorgehensweise.

[1] Quelle: managerSeminare | Heft 249 | Dezember 2018