



Social Learning besser integrieren

Learning socially

Warum formelles und informelles Lernen besser verknüpft werden sollten

Formal and informal learning could be combined more effectively

Eines der wichtigsten Themen der beruflichen Bildung ist aktuell die Frage, wie formelles und informelles Lernen besser verknüpft werden können. Mit diesem Hinweis eröffnete Harald Weingartner, einer der Geschäftsführer der TTS GmbH, die Sektion „Talent Management“ des TTS Knowledge Transfer Forums 2013.

One of the most important questions for vocational education turns on how formal and informal learning can be combined more effectively. Harald Weingartner, a co-CEO of TTS GmbH, provided some advice on this topic in his opening remarks to “Talent Management” section of the TTS Knowledge Transfer Forum 2013.

Die „Integration von Kollaboration“ sei die größte Herausforderung für die nächsten Jahre. „Wir arbeiten mit Nachdruck daran, diese Welten zusammenzuführen. Dort, wo es Sinn macht und Mehrwert bringt“, betonte TTS-Geschäftsführer Harald Weingartner. Ein Weg, dies zu bewerkstelligen, bestehe darin, so Weingartner weiter, die Produktion und Distribution von User-generated Content zu erleichtern. Eine andere Möglichkeit bestehe darin, Social-Learning-Plattformen zu entwickeln, die schnelles Lernen am Arbeitsplatz ermöglichen.

Integrating collaborative work will be one of the greatest challenges over the next few years. “We are working hard to bring these worlds together, wherever it makes sense and adds value,” Weingartner stressed. One way to accomplish this is to make it easier to produce and distribute user-generated content. Another possibility is to develop social learning platforms that facilitate fast learning in the workplace.

Formelles und informelles Lernen nehmen zu

In den letzten Jahren ist laut Weingartner zu beobachten gewesen, dass der Staat den Unternehmen immer mehr Mitarbeiterschulungen vorschreibt – wie im Falle der Banken Schulungen zum Geldwäschegesetz. Diese deutliche Zunahme der sogenannten „regulatorischen Trainings“ werde meistens durch Präsenz- oder E-Learning-Kurse abgedeckt. Als Qualifikationsnachweis würde am Ende dieser Kurse häufig ein Online-Test durchgeführt.

Formal and informal learning on the increase

According to Weingartner it is clear that over the past few years the state has required companies to undertake more and more employee training – for example, the banks have been asked to ensure that employees are *au fait* with laws on money laundering. This marked increase in professional development is mostly being covered by presence or e-learning courses. At the end of the courses, trainees frequently take an online test as proof of their qualification.



„Die Einstellung zum Lernen hat sich bei Unternehmen und Angestellten
dramatisch verändert.“

— — —

*“The attitude to learning has changed dramatically, both within
organizations and among employees.”*

HARALD WEINGARTNER

Auf der anderen Seite wachse aber auch, so Weingartner, die Zahl junger Mitarbeiter, die sich mit ihren Kollegen vernetzen und bei Bedarf Informationen aus dem Netz besorgen. Dieses informelle Lernen sei zwar sehr effektiv, aber kaum durch die Unternehmen zu steuern oder mit Hilfe von Tests zu überprüfen.

Neue Einstellung zum Corporate Learning

Sicher ist sich Weingartner, dass im Falle einer erneuten Wirtschaftskrise wie im Jahr 2009 auf keinen Fall mehr so drastisch wie damals an Aus- und Weiterbildung gespart werden wird. „Die Einstellung zum Lernen hat sich bei Unternehmen und Angestellten dramatisch verändert“, betonte der TTS-Manager. Kein Unternehmen frage mehr, ob betriebliche Bildung sein müsse. Die Frage laute nur noch: „Wie machen wir es am besten?“

Nur selten werden Unternehmen in Zukunft noch den Rotstift bei der Weiterbildung ansetzen, so die Einschätzung von Weingartner, da folgende Gründe dagegen sprechen:

- **Weiterbildung als Grundlage für Jobentscheidung:** Junge Bewerber verlangen heutzutage mit Nachdruck eine permanente Weiterbildung durch den Arbeitgeber – Stichwort: Arbeitgeberattraktivität – und machen ihre Jobentscheidung von konkreten Entwicklungsplänen abhängig.
- **Staatliche Vorgaben:** Der Staat gibt mittlerweile zahlreiche „regulatorische Themen“ vor, die unbedingt geschult werden müssen, um den Geschäftsbetrieb aufrechtzuerhalten.
- **Mit Qualifizierung zu Innovationen:** Die Wirtschaft kann ihre internationale Wettbewerbsfähigkeit nur durch Innovationen sichern. In diesem Zusammenhang ist Qualifizierung der Schlüssel, um unseren Wohlstand zu erhalten.
- **Veränderte Studienstrukturen:** Die Umwandlung von Diplom- und Magister-Studiengängen in Bachelor- und Masterstudiengänge im Zuge des Bologna-Prozesses hat dafür gesorgt, dass

die Berufsanfänger immer jünger sind. Ein Teil der persönlichen und fachlichen Entwicklung eines Mitarbeiters wird so in die Unternehmen hinein verlagert.

Social Learning: Herausforderungen in der Praxis

Harald Weingartner gab in seiner einleitenden Rede zudem Einblick in einige „Baustellen“, die TTS derzeit bearbeitet. Eine wichtige Frage, über die intern aktuell diskutiert werde, so Weingartner, laute zum Beispiel:

„Was antwortet man einem Vorstand, der in seinem Unternehmen Social Collaboration einführt und fragt, wie man denn nun die Kollaboration steuert und wie man nachweisen kann, dass Kollaboration erfolgreich und wirtschaftlich ist?“

Außerdem werde bei TTS und im Kundenkreis viel über den Ansatz „Bring your own device“ (BYOD) – die Idee, dass Mitarbeiter ihre eigenen Handys und iPads nutzen – diskutiert. Da die neue Generation von Mitarbeitern mit dem Internet aufgewachsen ist, werde dieses Thema, so die Einschätzung von Weingartner, künftig immer wichtiger werden. Schon allein bei dem Gedanken, wie aufwendig der IT-Support werden wird, dürfte es manchem Unternehmer mulmig werden. „Wir wissen nicht genau, wo die Reise in Sachen BYOD hingeht, aber eines ist sicher, die IT-Kosten werden nicht sinken“, betonte Weingartner.



On the other hand, the number of young employees who network with their colleagues and want to get information from the internet as and when they need it, is also growing. This informal learning is certainly very effective, but very difficult to manage in the organization – and still more difficult to document through tests.

A new attitude to corporate learning

Weingartner is sure that in the event of another economic crisis such as in 2009 we will not see the dramatic cuts in spending on training or professional development that we saw in the past. “The attitude to learning has changed dramatically, both within organizations and among employees,” the TTS executive said. Companies no longer question whether they need to support employee development. The question is rather, “What is the best way to do it?”

In future it will be very unusual for a company to pick up the red pen and strike professional development and vocational training from their plans. The following arguments speak against cuts in corporate learning:

- **Professional development is a career choice:** Today, young candidates demand permanent professional development from their employers and this helps determine the attractiveness of an employer. Their decision to take on a particular role depends on there being concrete development programs.
- **Regulatory requirements:** Meanwhile, governments are specifying many mandatory requirements for training in regulatory matters, just to ensure that companies can stay on the right side of the law.
- **Qualifications are key to innovation:** Business can only ensure its international competitiveness through innovation. In this respect qualifications are a particularly important tool for maintaining our prosperity.
- **New educational structures:** In Germany and other countries the change from Diploma and Magister degrees to Bachelor and Master’s degrees (a requirement of the Bologna Process) means that career starters are getting younger and younger. This also means that professional and personal development is increasingly being relocated in the corporate environment.

Social learning: the practical challenges

In his keynote speech Harald Weingartner also pointed out some of the “road works ahead” on the way to social learning. TTS is already dealing with these. The following question, which is currently being debated at the company, is a good example:

“What do you say to the C-suite of an organization that has implemented social collaboration when they ask, how can we now manage this collaborative effort, and how can we demonstrate that the collaboration is successful and cost-effective?”

Another hot topic at TTS is bring your own device (BYOD), whereby employees use their own mobile phones and tablets at work. Given that the new generation of employees has grown up with the internet, this question is becoming increasingly important. The thought that BYOD could place complex demands on their IT support function is already making some companies feel a bit queasy. “We don’t know exactly where BYOD will lead, but one thing is for sure, the IT costs certainly won’t go down,” Weingartner said.

