

# Alle wollen, können aber nicht

**Weiterbildung** zählt zu den beliebtesten Vorsätzen im neuen Jahr. Damit das nicht Theorie bleibt, müssen Vorgesetzte und Mitarbeiter neue Wege gehen.

EVELYN SANDER

**D**ass Bildung der Schlüssel zum Erfolg ist, kann man eigentlich schon nicht mehr hören. Das predigen Politiker und Unternehmer schließlich schon seit Jahrzehnten. Offenbar ohne Erfolg: „Das lebenslange Lernen wird in der Praxis nicht gelebt“, sagt Nele Graf über die Ergebnisse ihrer aktuellen Studie „Gebrauchsanweisung für lebenslanges Lernen“. 10.000 Beschäftigte wurden bundesweit zum Thema Weiterbildung befragt. „Alle wollen, können aber nicht so richtig“, bringt es die Professorin an der Hochschule für angewandtes Management in Erding auf den Punkt.

Fast alle Mitarbeiter (98 Prozent) sind sich bewusst, dass sie Neues lernen müssen, für zwei Drittel ist dies ein elementarer Bestandteil ihrer Arbeit. Was fehlt, ist die Rückendeckung im Job: „Die Lernkultur in Unternehmen wird oft als mangelhaft bewertet“, sagt Graf. Nur acht Prozent der Beschäftigten schätzen die Lernkultur ihres Arbeitgebers als gut ein.

## VORGESETZTE PRÄGEN DIE LERNKULTUR IN FIRMEN

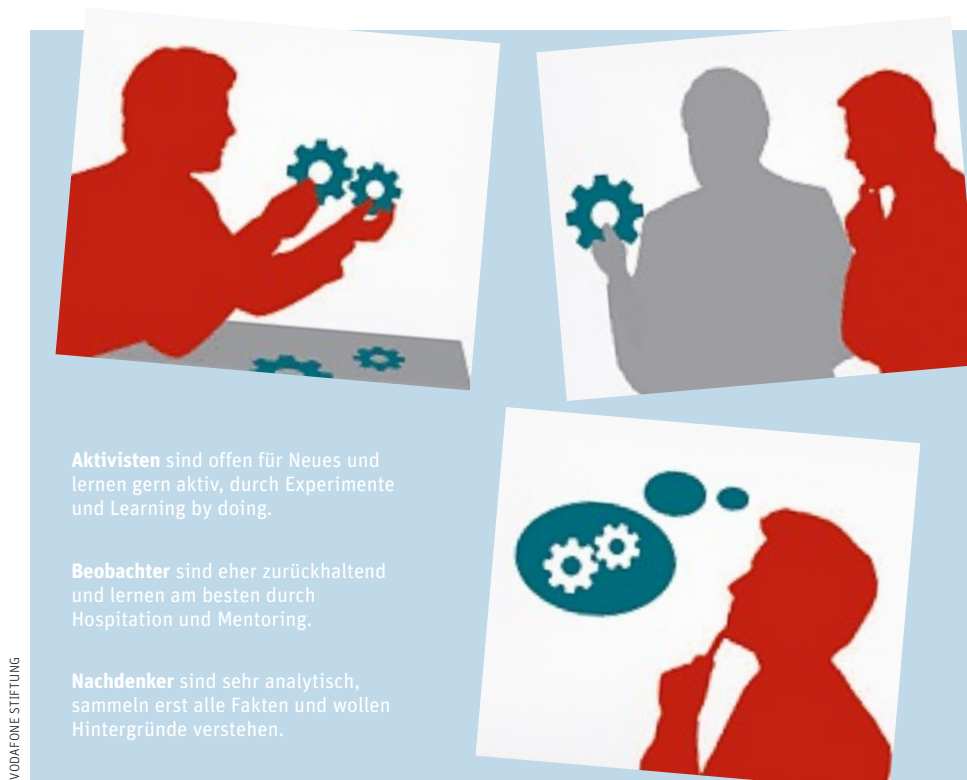
Dabei wird der Stellenwert von Weiterbildung maßgeblich von Führungskräften bestimmt. Und da sieht es eher mager aus: Nur neun Prozent der Mitarbeiter fühlen sich vom Vorgesetzten beim Lernen unterstützt. Chefs, die motivieren oder den Rücken freihalten, sind in der Minderheit. „So etwas können sich Unternehmen nicht mehr leisten“, findet Graf. „Lebenslanges Lernen wird zunehmend zum wichtigsten Wettbewerbsfaktor.“



MENTUS

„Digitalisierung und Fortschritt werden nicht funktionieren, wenn wir nicht lernfähig sind.“

**Nele Graf**, Professorin an der Hochschule für angewandtes Management, Trainerin und Geschäftsführerin der Beratungsfirma Mentus



Führungskräfte sollten sich künftig als „Lerncoach“ ihrer Mitarbeiter verstehen und Lernziele in Jahresgesprächen etablieren. Sie müssen Feedback geben, das Durchhalten unterstützen, Lernen im Team fördern, Freiräume für Lernzeiten schaffen sowie die Leistungen anerkennen und durch neue Aufgaben würdigen.

**DIE MEISTEN MITARBEITER** sehen jedoch nicht nur Defizite im Unternehmen, sondern auch bei sich selbst: Vor allem jüngeren Kollegen fällt der Einstieg ins Lernen schwer, und sie lassen sich leicht ablenken. Insgesamt geben nur 23 Pro-

zent der Befragten an, ein gutes Durchhaltevermögen zu haben. Es fehlen motivierende Ziele, und nur die wenigsten wissen, wie sie leichter am Ball bleiben.

Jeder hat eine bestimmte Herangehensweise ans Lernen. „Wir unterscheiden Aktivisten, Beobachter und Nachdenker – jeder lernt anders“, sagt die Professorin. Der Lernstil ändert sich im Laufe des Berufslebens und wird vom Alter, Geschlecht und Schulabschluss beeinflusst. Jüngere sind oft Beobachter, die besonders gut beim Mentoring lernen.

„Ich würde einfach verschiedene Lernwege auszuprobieren, um die beste Methode zu finden“, rät Graf. Das Angebot an Weiterbildungen ist so vielfältig wie nie: Digitale Formate wie E-Learnings, Webinare oder Fernstudium sind ebenso im Trend wie Mentoring, Coaching oder „Lunch and learn“-Treffs mit Kollegen. Egal wie: Das „Lernen lernen“ wird in Zukunft eine Schlüsselkompetenz. **fvw**