

Wer jetzt nicht lernt, hat schon verloren

Warum echte Leader jetzt in Weiterbildung und Qualifizierung investieren – Exzellente Bildung in wertorientierter Ökonomie sichert Zukunft

Börsen-Zeitung, 22.5.2021

Eine Pandemie hat die strategischen Versäumnisse vieler Unternehmen in der digitalen Transformation ans Licht gebracht: Fehlende digitale Readiness, schleppende Anpassungs-

sich die Frage: Haben die Führungskräfte von heute überhaupt die richtigen Kompetenzen für die vor ihnen liegende Transformation? Für die Digitalisierung, für eine tragfähige und zukunftsorientierte Personal- und Organisationsentwicklung?

Von
Yvonne Zimmermann ...

Vorstandsvorsitzende
der Akademie
Deutscher
Genossenschaften
(ADG)

Fakt ist – die Pandemie hat drastisch aufgezeigt, dass eine große Zahl deutscher Unternehmen und Organisationen noch lange nicht in der Digitalisierung angekommen sind. Weder technisch, noch strukturell. Vielen Führungskräften fehlen darüber hinaus schlichtweg aktuelle fachliche und methodische Kom-

petenzen. Leadership- und Managementqualitäten spielen in der neuen hybriden Arbeitswelt eine entscheidende Rolle, erfordern aber anderes Know-how als bisher erlernt und eingesetzt wurde. Wissenslücken erschweren und verlangsamen aber die erforderliche Neuausrichtung.

Leistungs- und Zukunftsfähigkeit von Gesellschaft und Wirtschaft lassen sich nur mit digitalem Fachwissen, mit Leadership- und Change-Management-Kompetenzen sicherstellen. Bisher wurde in Weiterbildung nicht ausreichend zielgerichtet investiert – weder seitens der Unternehmen noch durch Führungskräfte und Arbeitnehmer aus quasi eigener Tasche. Ein echtes Risiko, denn die Halbwertszeit des Wissens reduziert sich signifikant angesichts rasanter technologischer Entwicklungen. Zeit- und/oder raumunabhängige digitale und/oder hybride Lern- und Arbeitsmodelle sowie

neue Arbeitsmethoden revolutionieren die Arbeitswelt. Wer sich jetzt nicht weiterqualifiziert, hat schon verloren.

Antizyklisch vorgehen

Sicher stehen viele Unternehmen, Organisationen und auch bildungshungrige Führungskräfte aktuell vor großen finanziellen Herausforderungen. Doch die Nach-(Qualifizierung) von Beschäftigten muss gerade in Krisenzeiten antizyklisch erfolgen. Nur so lassen sich die Organisations-

post-Corona werden Bildungsanbieter eine größere Vielfalt und einen Mix aus digitalen und hybriden Lernformaten sowie Präsenzangeboten mit persönlichem Austausch konzipieren und produzieren – und damit den veränderten Lernbedarfen ihrer Kunden Rechnung tragen.

Doch nicht nur die digitalen, medialen und hybriden Bildungsangebote verändern sich. Auch traditionell bekannte und bislang bewährte linear aneinander gereihete Qualifizierungseinheiten für Zertifikate und Abschlüsse haben ausgedient. Davon ist die ADG-Gruppe überzeugt. Der tertiäre Bildungsanbieter hat sich selbst und sein Bildungsprogramm grundlegend transformiert und für VorständInnen und Führungskräfte ein neues modulares Qualifizierungsangebot entwickelt. TeilnehmerInnen von Executive- und Managementprogrammen kombinieren künftig zeitlich und inhaltlich sowie in der Reihenfolge



.. und
Guido Pfeifer

Geschäftsführer der
ADG Business School

Unternehmens- und Personalentwicklung ausrichten auf neue Kompetenzen und Fähigkeiten.

Die Digitalisierung verändert, ja erleichtert insbesondere aber auch die Weiterbildung. Mit digitalen Lernangeboten lässt sich Wissenshunger schnell und ohne Reiseaufwand stillen – und das qualitativ überzeugend: Unterricht aus virtuellen Lernräumen ist längst keine reine frontale Wissensvermittlung mehr, sondern bindet Teilnehmer durch Chats aktiv ein und erlaubt Vernetzung und Austausch in digitalen Lerngruppen. Und zwar nicht nur im Lockdown! Auch

voneinander abgegrenzte Module einzeln oder zu Zertifikats- und Executive-Abschlüssen.

Modulares Lernen löst lineares Lernen ab und ermöglicht sogar die Anrechnung von Bildungsbausteinen aus der beruflichen Weiterqualifizierung auf akademische Studienabschlüsse – und andersherum. Lernende erhalten so ein Höchstmaß an Flexibilität und können sich genau die Wissens-Bausteine aussuchen, die sie in ihrem Berufsalltag benötigen.

Nicht organisiertes informelles Lernen ist ein weiterer wichtiger Baustein zeitgemäßer Weiterqualifi-

zierung. Die Bedeutung und die Bindung Lernender an starke, verbindliche und lebenslange Netzwerke wächst. Lerngruppen und Alumni-Netzwerke begleiten die Absolven-

ten und Organisationen. Nicht erst seit Corona wird der Ruf nach einer neuen Wirtschaftsordnung lauter. Regierungen in aller Welt haben die 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen (UN) anerkannt und sind aufgefordert, Wirtschaft und Wachstum neu zu denken.

Dafür braucht es einen Wissenstransfer zwischen Forschung, Lehre und Praxis, denn das bisherige klassische Gegensatz-Denken von wirtschaftlichem Erfolg und wertorientierter nachhaltiger Entwicklung gilt heute nicht mehr! Im Gegenteil – die Berücksichtigung ökonomischer, ökologischer und sozialer Kriterien in ausgewogenen Geschäfts- oder Investitionsentscheidungen nutzt dauerhaft allen Stakeholdern. Davon profitieren Eigentümer, Mitglieder, Kunden, Mitarbeiter, Kooperationspartner als auch die Gesellschaft.

Win-Win-Situation

Idealerweise erfolgt Wissenstransfer zwischen Bildungsanbietern und Unternehmen in iterativer Weise. So können beispielsweise Absolventen von ausbildungs- und berufsintegrierten Studiengängen akademische Lösungsansätze für die praktischen Herausforderungen der Post-Corona-Wirtschaft mit in ihre Unternehmen nehmen. Sie sollten aber auch kontinuierlich konkrete Aufgabenstellungen aus ihren Firmen miteinbringen. So gelingt der Transfer aus Forschung und Lehre in die Praxis: Eine Win-Win-Situation für Studierende und ihre Arbeitgeber.

Fazit – Lebenslanges Lernen ist gelebte Nachhaltigkeit.

„Die Digitalisierung verändert, ja erleichtert insbesondere aber auch die Weiterbildung. Mit digitalen Lernangeboten lässt sich Wissenshunger schnell und ohne Reiseaufwand stillen – und das qualitativ überzeugend: Unterricht aus virtuellen Lernräumen ist längst keine reine frontale Wissensvermittlung mehr,“

ten idealerweise durch ihr gesamtes Berufsleben und geben die Möglichkeit, sich gegenseitig zu unterstützen, Rat zu suchen und zu geben sowie den eigenen Standpunkt dauerhaft zu überprüfen. So bekommt das Schlagwort vom „Lebenslangen Lernen“ eine ganz neue Bedeutung.

Nachhaltigkeit bietet Chancen

Neben der Digitalisierung bietet insbesondere auch das Thema Nachhaltigkeit viele Chancen für zukunftsorientierte Unternehmen



fähigkeit an große und plötzlich auftretende globale Herausforderungen anstelle schnellen und kompetenten Handelns. Wer Transformationsprozesse nachhaltig gestalten und beschleunigen will, investiert jetzt in die Weiterbildung und Nachqualifizierung seiner Führungskräfte. Es gilt, Wirtschaft und Wachstum neu zu denken. Dafür braucht es einen Wissenstransfer zwischen Forschung, Lehre und Praxis.

Enorme Herausforderungen

Die finanziellen, strukturellen und prozesshaften Herausforderungen für Unternehmen in der Coronakrise sind enorm. Denn die Infektionskrankheit Covid-19 ist ein Game-Changer – ein Zurück in das bekannte „Normal“ wird es branchenübergreifend nicht geben. Zu dynamisch und revolutionär sind die Veränderungen in Wirtschaft und Gesellschaft. Stellt