

Wissensvermittlung von Mitarbeitern für Mitarbeiter

In 3 von 10 Unternehmen gehört Social Learning zur Tagesordnung

Mannheim, 06.08.2019 – Eine neue Form der Wissensvermittlung rückt in den Fokus der Arbeitswelt. Sie geht weg von klassischen Trainings, kommt mit überschaubarem Budget aus und fußt auf sozialer Interaktion. Die Rede ist von Social Learning – Mitarbeiter lernen von Mitarbeitern. In 3 von 10 Unternehmen ist Social Learning bereits angekommen. Das ergab eine Studie des [Weiterbildungsportals kursfinder.de](https://www.kursfinder.de), das dazu 175 Personaler und Personalentwickler befragt hat.

Social Learning hat viele Facetten. Netzwerktreffen, Peer Coaching, Job Shadowing oder kollegiale Fallberatung: Egal für welche Methoden sich ein Unternehmen entscheidet, alle haben sie eins gemeinsam – den gemeinsamen Austausch. "Unserer Erfahrung nach hat der Austausch unter den Kollegen neben dem Lernen den größten Mehrwert für die Personalentwicklung", ist Antje Bauer, die den Bereich Personalentwicklung bei regiocom consult leitet, überzeugt.

Win-win-Situation für alle Beteiligten

Viel Wissen ist bereits im Unternehmen oder in der Organisation vorhanden. Was liegt da näher, als dieses Wissen an andere Kollegen weiterzugeben? "Wenn das Wissen für andere Mitarbeiter interessant ist, kommt es oft vor, dass intern dieses Wissen an die Kollegen im Rahmen einer kleinen Schulung weitergegeben wird", erläutert Susanne Gutemann, Referentin Personal- und Organisationsentwicklung des Automobilzulieferers Weber Automotive GmbH. Diese naheliegende Form des Social Learnings ist in vielen Betrieben bereits Teil der Personalentwicklung. Dirk Abel, Geschäftsführer des Elektrotechnikbetriebs DEKTRO Abel GmbH, sieht in dieser Methode eine Win-win-Situation für alle Beteiligten. "Die Kollegen lernen etwas dazu und die geschulten Kollegen verinnerlichen ihr Wissen durch das Vorbereiten und Wiedergeben besser, setzen sich mit dem Thema durch das Nachhaken und Fragen der Kollegen noch mal ganz anders auseinander."

Vorruheständler als Coaches im Einsatz

Auf die gleiche Idee greift die profil² Personalmanagement GmbH selbst dann zurück, wenn es um das Training für Spezialisten- und Führungsrollen geht, die auf individueller Ebene stattfinden. Mitarbeiter im Vorruhestand kommen da als nebetätig beschäftigte Coaches im Unternehmen zum Einsatz. "Die Expertise von Mitarbeitern zu haben, die 20 oder 30 Jahre im Berufsleben stehen, und dieses Wissen mit jüngeren Mitarbeitern teilen, das geht über unser normales Mentorenprogramm hinaus. Denn die Kollegen sprechen dann wirklich aus Erfahrung", weiß Lisa Anders, die bei profil² die Personalentwicklung leitet.

Das mittelständische Unternehmen praktiziert noch weitere Methoden von Social Learning. In einem internen Unternehmens-Wiki ist, in verschiedene Kategorien eingeteilt, das gesamte Wissen aus dem Unternehmen verfügbar. Darüber hinaus fördert eine Art Skype den Austausch in der Belegschaft über drei Standorte hinweg – via Chat, aber auch telefonisch.

Digitale Methoden für Social Learning nutzen – was das angeht, nimmt der Online-Sprachtraininganbieter Speexx eine Pole-Position ein. Den Mitarbeitern steht eine dynamische Online-Akademie zur Verfügung. Mit deren Hilfe können sie nicht nur Wissen erwerben, sondern auch ihr Wissen weitergeben. "Wir veranstalten tolle Workshops: von Körpersprache über Pitching und Programmierung bis hin zu Scrum. Alles hausgemacht. Workshops der Mitarbeiter, von den Mitarbeitern für die Mitarbeiter", erklärt L&D-Manager Tim Darling.

Die Möglichkeiten des Social Learning scheinen unbegrenzt – und wertvoll. Wissensvermittlung von Mitarbeitern für Mitarbeiter gewinnt in Unternehmen an Bedeutung. Die Vorteile gehen über die rein fachliche Weiterbildung der Belegschaft hinaus: Social Learning stärkt den Teamgeist. Der Austausch unter Kollegen löst das Silodenken auf, fördert Innovationen und ist jederzeit bei überschaubarem Ressourceneinsatz möglich.

Zur Erhebung:

Die Ergebnisse basieren auf den Antworten von 175 Personalern und Personalentwicklern Deutschland. Die Untersuchung wurde Ende 2018/Anfang 2019 via Online-Befragung durchgeführt.

Pressekontakt

Vanessa Schäfer
kursfinder GmbH
Tel.: +49 621 437744-06
vanessa.schafer(at)kursfinder.de

Über kursfinder.de

Seit 2011 unterstützt kursfinder.de Fach- und Führungskräfte darin, die passende berufliche Weiterbildung zu finden. kursfinder.de gehört zur schwedischen Educations Media Group, dem europäischen Marktführer für Bildungsportale.