

Lebenslanges Lernen bei Siemens – Pflicht oder Kür?

Das lebenslange Lernen in Unternehmen in einem wirtschaftlich angespannten Umfeld und instabilen Märkten trägt dazu bei, die besten Ideen an den Menschen und Ort zu bringen. Damit können sie wertsteigernd für das Unternehmen genutzt werden. Die Unternehmen müssen wieder lernen, kalkulierbares Risiko einzugehen und mutig zu handeln. Vorsicht und Angst vor Veränderung sollten nicht Motivation zum Handeln sein. Die Intelligenz und das persönliche Engagement unserer Mitarbeiter, sind das wertvollste Kapital unseres Unternehmens. „Menschen motivieren sich selbst, wenn sie die Möglichkeit haben, ihre Fähigkeiten zu entfalten und sich laufend weiterzuentwickeln.“

Es geht nicht darum, Menschen zu verändern, sondern die Umstände, unter denen sie arbeiten. Schaffung geeigneter Lehr-Lernsituationen

Doch in unserem immer rasanter werdenden Arbeitsalltag wandeln sich auch die Anforderungen an den Wissenserwerb. Dem muss auch Siemens Rechnung tragen und eine neue Lernkultur schaffen, in der alle Mitarbeiter auch unabhängig vom eigentlichen zu erfüllenden Aufgabenbereich ungehindert Zeit für die Aneignung von neuem Wissen haben und sich dieses **während der Arbeitszeit** aneignen können. Das setzt allerdings ein hohes Maß an Eigenverantwortung voraus.

Wir als PiB versuchen, die nötigen Weichen zu stellen, indem wir in den Ausschüssen “Qualifizierung, Förderung, Anerkennung (QFA) ÜT / Soziales und 50+” unsere Ideen einbringen. In diesem Rahmen sehen wir noch einen zusätzlichen Anpassungs- und Handlungsbedarf von Seiten des Unternehmens in Bezug auf die Freiheit der Mitarbeiter, die betreffenden Inhalte des “Learning Tools” beeinflussen zu können. Zusätzlich ist eine Schulung der Führungskräfte absolut notwendig, um ein Coaching der jeweiligen MitarbeiterInnen bezüglich der individuellen Lerninhalte zu definieren und abzustimmen.

Das Thema “Lebenslanges Lernen“ wird uns noch weit über die anstehenden Betriebsratswahlen April 2022 und die nachfolgende Wahlperiode begleiten.

Führungskräfte müssen das „Loslassen“ lernen und im Gegenzug ein Umfeld schaffen, in dem Fehler akzeptiert sowie Transparenz und Werte vorgelebt werden. Daneben gilt es, mit jedem Mitarbeiter kontinuierliche Lernziele zu besprechen oder zu erarbeiten.

Ausschlaggebend ist hierfür eine Trennung von den sog. „Pflicht-Webinaren“ (z.B. jährlich wiederkehrende IT-Sicherheitstrainings, etc.), um die für die Weiterentwicklung des Unternehmens ausschlaggebenden zukunftsweisenden Weiterbildungen zusätzlich zum fachspezifischen Know-how aufbauen zu können.

So entsteht echtes ungehindertes Lernen. Nur wenn unsere Mitarbeiter keine Angst vor Wissenslücken haben müssen, sich Wissen kreativ aneignen dürfen, improvisieren, experimentieren und aus Fehlern lernen können, wird sich unser Unternehmen zu einem führenden Innovationstreiber entwickeln.