



Dein Arbeitsauftrag:



Es ist also durchaus sinnvoll, sich bei der Personalentwicklung mit dem systematischen Aufbau eines **Lernfluencer-Programms** auseinanderzusetzen und durch ein solches die Entwicklung einer offenen, inspirierenden und zukunftsfähigen Lernkultur aktiv zu beeinflussen.

Du findest den Ansatz spannend und könntest ihn dir auch als Konzept für eure Organisation vorstellen? Dann helfen Dir die folgenden Punkte, einen ersten Piloten aufzusetzen:

1

Welche Kolleginnen und Kollegen fallen in deinem Unternehmen durch Lern- und Entwicklungsfreude auf? Wer ist zu relevanten Themen immer up-to-date? Welche Kolleginnen und Kollegen teilen bereitwillig neue Erkenntnisse und erlangtes Wissen?

2

Welcher Sponsor aus dem Topmanagement käme ebenfalls als Lernfluencer in Frage?

Dieses Thema auch auf der höchsten Ebene zu verankern ist wichtig, damit ihm einerseits die entsprechende Wertigkeit zugeschrieben wird. Und andererseits, weil es Mut verleiht, über sein Lernen und den Umgang mit den eigenen Lernfeldern zu sprechen, wenn dies auch von einer hochrangigen Person vorgelebt wird.

3

Überlege und notiere: Welche Lernthemen haben aktuell bei euch im Unternehmen strategische Relevanz und sollten deshalb möglichst gezielt Sichtbarkeit erfahren? Gibt es potenzielle Lernfluencer, die sich eventuell bereits mit dem jeweiligen Thema beschäftigen?

Ein Beispiel-Lernthema, das aktuell Relevanz in vielen Organisationen hat, wäre der Umgang mit KI - beispielsweise, um die eigenen Arbeitsprozesse zu durchleuchten und zu optimieren.

4

Wird in eurer Organisation bislang Wert auf Lernreflexion gelegt? Werden die Mitarbeitenden ermuntert, sich damit auseinanderzusetzen, wie ihr persönlich optimales Lernsetting aussieht (geeignete Materialien, Formate, Umgebung, Integrierbarkeit in den Arbeitsalltag)? Plane eine Reflexions-Session zu Beginn eures Lernfluencer-Testlaufs ein, in der sich die potenziellen Lernfluencer mit genau diesen Fragen beschäftigen.

5 Zudem gilt es, einen Rahmen für die Learnfluencer zu schaffen. Für folgende Fragen braucht es eine (zumindest befristete) Antwort, damit ihr ins Testen kommen könnt:

a Welcher Teil der Arbeitszeit ist fürs Learnfluencing möglich? Kann dazu eine Vereinbarung getroffen werden, dass für einen festgelegten Zeitraum beispielsweise 10–15 % der wöchentlichen Arbeitszeit ins Learnfluencing fließen dürfen?

Klar sollte sein, dass die Learnfluencer mit ihren Impulsen aktiv zur Entwicklung einer zukunftsfähigen und inspirierenden Lernkultur beitragen und die Lernzeit damit kein „Privatvergnügen“ ist.

b In welchen Formaten sollen die Lernthemen bespielt werden? Gibt es dazu von Unternehmensseite Präferenzen? Sollen beispielsweise gezielt Blogbeiträge im Intranet veröffentlicht oder Lunch & Learn-Sessions ins Leben gerufen werden? Oder ist die Wahl des Vermittlungsformats den Präferenzen des Learnfluencers überlassen? Und zudem: Sollen/dürfen die Inhalte auch nach außen sichtbar werden oder rein intern verbleiben?

6 Sind diese Rahmenbedingungen für den Testlauf klar, kann anhand des Fragebogens in die konkrete Planung der einzelnen Learnfluencer-Projekte gegangen werden. **Mit welchem Lernthema könntest du dir vorstellen, zum Learnfluencer zu werden?**



Thema:

Ziel meines Lernprojekts/Was möchte ich konkret erreichen?

Für welchen Zeitraum ist das Lernprojekt geplant?

Wieviel Zeit pro Woche ist notwendig, um im gesteckten Zeitraum mein Lernziel zu erreichen?

1 – 2 Stunden 3 – 5 Stunden > 5 Stunden

Mit welchen Lernmaterialien will ich mir mein Lernthema aneignen?

Bücher Podcast Artikel/Blogs
 Videos Online-Kurs Seminar Sonstiges

Welches „Vermittlungsformat“ bietet sich für das Sichtbarmachen meines Lernprojekts an?

interner Blog Newsletter Podcast
 Videos Lunch-Talk Workshop Sonstiges