

Gelernt wird anders — Aktuelle Trends in der HR-Aus- und Weiterbildung

Ein DGFP // Diskussionsimpuls von Katharina Heuer, Vorsitzende der Geschäftsführung der Deutschen Gesellschaft für Personalführung e.V. (DGFP), und Christian Lorenz, Leiter Hauptstadtbüro der DGFP

Berlin, Januar 2018. Der Markt für Aus- und Weiterbildung im HR-Management ist in Aufruhr. Neue Anbieter drängen mit innovativen Produkten in angestammte Gefilde und auch die Konsumenten, sprich die Aus- und Weiterbildungswilligen zeigen sich anspruchsvoll. Der Markt ist – dem Netz sei Dank – darüber hinaus extrem transparent geworden, wenn auch ob der vielen Optionen etwas unübersichtlich.

Grund genug, zu Beginn des Jahres mal auf die grundlegenden Trends im Bereich der HR-Aus- und Weiterbildung zu blicken. Die Übersicht ist weder abschließend noch objektiv und hart belegbar, sie spiegelt vielmehr unsere Einschätzungen als Deutsche Gesellschaft für Personalführung wider, die wir seit vielen Jahrzehnten den Markt in diesem Segment kennen und bedienen.

Mit dem Blick zurück und ein wenig nach vorne sind für uns sechs Trends im Moment wesentlich im Bereich der HR-Aus- und Weiterbildung:

1. Lernen an anderen Orten

War früher das Seminarhotel der Ort der Wahl, haben diese heute zwar noch nicht ausgedient, sie sind aber nicht mehr *the place to be* oder besser ... *to learn*. Wer heute zeitgemäße Fortbildung anbieten will, passt den Ort den Themen und der Zielgruppe an. Arbeitsrechtsseminare bedürfen keiner ausgefeilten Kreativumgebung, bei Weiterbildungen im Bereich der Personalentwicklung sieht die Welt schon anders aus. Agile Methoden bspw. lernen sich besser in weniger „angestaubten“ Umgebungen.

2. Digitale und analoge Welten verschmelzen

Wer glaubt, das Digitale hätte den Kampf gegen die gute alte Präsenzveranstaltung gewonnen, der irrt. Zwar verschieben sich zunehmend mehr Lerninhalte in die Welt der Webinare, Apps und ähnlicher Tools, für die Präsenz bleibt jedoch noch genügend Platz.

Wir finden zunehmend heraus, was online und was offline funktioniert. Für den Austausch von Erfahrungswissen oder das Erlernen, vielwichtiger das Ausprobieren neuer Methoden ist das physische Zusammenkommen immer noch entscheidend. Mag sein, dass VR oder AR auch in diesem Feld eines Tages ihre Stärken ausspielen werden, davon sind wir aber noch einiges entfernt.

3. Kompaktes Fort- und Weiterbilden

Das knappste aller Güter wird zunehmend der Faktor Zeit. Wer früher noch abgeschieden von Post und Dienstbesprechungen sich der Weiterbildung hingeben konnte, ist heute ge-

trieben von engen Terminkalendern, ständiger Erreichbarkeit und privaten Verpflichtungen dazu kaum mehr bereit oder in der Lage. Fort- und Weiterbildung muss auch im HR-Management kompakt und zeitflexibel geliefert werden. Umso mehr Wissen und Können in kurzer Zeit effektiv und möglichst unabhängig von Zeit und Ort vermittelt wird, umso besser ist es. Der Trend geht hier ganz eindeutig in diese Richtung.

4. Neue Inhalte und Methoden für das HR-Management

„Schreibe „agil“ und „digital“ drauf und es verkauft sich bei Personalern“... ganz so einfach dreht sich die Weiterbildungswelt nicht. Und dennoch: Neue Methoden sind im HR-Bereich gefragter denn je. „Scrum“, „Design Thinking“ oder „Working out loud“ erfreuen sich auch im Personalmanagement aktuell großer Beliebtheit. Inwiefern sie im HR-Alltag tatsächlich zu Anwendung kommen und eingesetzt werden, sei dahingestellt. Das Interesse ist da!

Neu im HR-Bereich ist sicherlich das Interesse an technologischen Kenntnisse und Fähigkeiten, die Personalere in Zukunft mitbringen bzw. entwickeln müssen. Hier beobachten wir schon heute eine vermehrte Nachfrage. Es geht den wenigsten darum, das Coden zu erlernen. Vielmehr wollen sie Wirkungszusammenhänge verstehen und die Einsatzgebiete neuer Technologien kennenlernen.

Um nicht missverstanden zu werden: Das klassische Rüstzeug eines jeden Personalers ist deshalb nicht out of date. Arbeitsrechtliche Aspekte sind selten agil und dennoch ihre Kenntnis wesentlich für eine gute Personalarbeit!

5. Weiterbildung wird individueller

Weiterbildung für Personalereinnen und Personalere wird zunehmend job- und unternehmensbezogener. Die „one-fits-all“-Lösungen funktionieren nur noch bedingt. Zu unterschiedlich sind die Anforderungen der Einzelnen und der Unternehmen. Das zeigt sich nicht zuletzt an einer steigenden Nachfrage nach Inhouse-Angeboten, die es zu bedienen gilt.

6. HR-Ausbildung verändert sich

Lange Zeit galt der Betriebswirt mit Fachrichtung Personal als akademischer Königsweg ins HR-Management. Daran hat sich im Grundsatz wenig geändert und dennoch ist die Profession bunter geworden. Es sind Psychologen, Sozialwissenschaftler, Juristen und auch Ingenieure und Naturwissenschaftler, die abseits der klassischen Ausbildung in die Profession drängen und sie verändern.

Aber auch die Ausbildung verändert sich: Zunehmend stärker betont – und auch von den zukünftigen Arbeitgebern eingefordert – wird die Entwicklung von Skills, die zum unternehmerischen Denken und Handeln befähigen.

Was banal klingt, ist wesentlich bei der Antwort auf die Frage, ob HR tatsächlich mit dem Business auf Augenhöhe agieren kann. Die Struktur der Ausbildung legt für diese Fähigkei-

ten den Grundstein. Das scheint in einer Reihe von Hochschulen erkannt worden zu sein, entsprechend umfassend sind die Curricular.

Wohin geht die Reise in Zukunft?

Von den aktuellen Trends der Blick in die Zukunft: Wohin wird die Reise gehen? Im Wesentlichen wohl weiter auf den beschriebenen Pfaden, lautet die Antwort. Die Trends werden sich verstärken. Die Aus- und Fortbildung im HR-Management unterscheidet sich an diesen Stellen nicht wesentlich von der anderer Professionen. Vielleicht aber doch in einem Punkt: Als Personaler werden wir in Zukunft noch mehr als heute und mehr als andere darauf angewiesen sein, Menschen für uns zu gewinnen, die in ihrem Berufsleben noch nicht im HR-Management gearbeitet haben. Wir brauchen diese Querdenker und wir brauchen die, die das Verständnis für Technologien, Zahlen und das jeweilige Business mitbringen. Wollen wir sie zu guten Personalern machen, müssen wir ihnen das notwendige Rüstzeug vermitteln. Das geht nur in einer Mischung aus Learning on the job, kompakten Trainings und gezieltem Erfahrungsaustausch, womit wir wieder nah an unseren Trends sind.

Katharina Heuer, Vorsitzende der Geschäftsführung der DGFP e.V.,
069 / 713785-100, heuer@dgfp.de

Christian Lorenz, Leiter Hauptstadtbüro der DGFP e.V.,
030 / 2091699-41, c.lorenz@dgfp.de

Die **Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V. (DGFP)** ist seit 65 Jahren das Kompetenz- und Karrierenetzwerk für HR-Begeisterte. In unserem Netzwerk engagieren sich DAX-Konzerne ebenso wie kleine und mittelständische Unternehmen, renommierte Wissenschaftsorganisationen und Beratungen sowie zahlreiche Persönlichkeiten aus dem Human Resources Management. Mit unseren Mitgliedern und Partnern arbeiten wir an aktuellen Trends und HR-Themen, begleiten Personaler in ihrer Karriere und sind die Stimme des HR Managements gegenüber Politik und Gesellschaft. Der persönliche Erfahrungsaustausch steht im Zentrum unserer Arbeit. Hier engagieren sich jährlich über 4.000 HR-Entscheider und HR-Manager in rund 100 Erfa-Gruppen. Darüber hinaus bieten wir anerkannte Aus- und Weiterbildungsprogramme zu HR- und Führungsthemen an. In unseren Studien und Publikationen bündeln wir aktuelles HR-Wissen. Gemeinsam mit unseren Mitgliedern gestalten wir so die Arbeitswelten von heute und morgen. Weitere Informationen finden Sie auf www.dgfp.de und auf unseren Social-Media-Kanälen.