

# Moderne Weiterbildungsstrategien durch informelles Lernen

## Den Wandel abbilden

Was wir aktuell als „demografischen Wandel“ diskutieren, lässt sich auch so ausdrücken: Die Zahl der jungen Arbeitnehmer nimmt wegen der sinkenden Geburtenrate ab. Daher wird den Unternehmen immer weniger „aktuelles“ Wissen von außen durch junge High Potentials zugeführt. Dieser deutliche Wandel im Arbeitsmarkt ist nicht mehr umkehrbar.

**D**er Prozess der Alterung und Schrumpfung der Erwerbsbevölkerung in Verbindung mit der Globalisierung und der rasenden technologischen Entwicklung verändert die Arbeitswelt. Diese Entwicklungen beeinflussen das Koordinatensystem der beruflichen Weiterbildung auf allen Achsen. Wer, wann, wo und mit welchen Zielen lernt, sich qualifiziert, Wissen erwirbt oder Wissen weiter gibt – all diese Koordinaten der Weiterbildungspraxis sind im Rahmen eines modernen Bildungsmanagements neu zu definieren. Es geht nicht nur darum, Wissenskapital aufzubauen und Organisationswissen besser zu verteilen. Der demografische Wandel verlangt Konzepte, die Lernen in allen Facetten und in jedem Lebensalter unterstützen.

### Warum eigentlich weiterbilden? Ich hab auch so genug zu tun!

Weiterbildung und demografischer Wandel gehen nicht zwangsläufig Hand in Hand. Wer als Unternehmer denkt, er habe gerade mit den Veränderungen betrieblicher Produktionsprozesse, die der Wandel der Altersstruktur mit sich bringt, genug zu tun und könne sich daher nicht noch mit dem „Wasserkopf“ Weiterbildung beschäftigen, der denkt nicht weit genug.

In einer aktuellen Umfrage der IHK (Unternehmensbefragung IHK „Weiterbildung 2010“) nennen immerhin (oder nur?) 53% der Befragten Weiterbildung als die Option für die Zukunft, um auf

das altersbedingte Ausscheiden vieler Mitarbeiter zu reagieren. Auch und gerade mittelständische Unternehmen, die schon immer ihre Attraktivität auf dem Arbeitsmarkt gegen die Key Player der Wirtschaft beweisen müssen, tun gut daran, Weiterbildungskonzepte zu entwickeln. Gerade sie sind im Prozess des demografischen Wandels darauf angewiesen, qualifizierte Mitarbeiter zu gewinnen, indem sie Perspektiven aufzeigen. Entscheidend sind hier mittlerweile eine individuelle Karriereplanung und wachsende Verantwortung durch wachsendes Wissen. Mitarbeiter binden heißt also Mitarbeiter bilden.

Wobei im Weiterbildungsaspekt natürlich nicht nur eine Chance, sondern ebenso eine Verpflichtung liegt. Wenn es um den Erhalt und die Förderung entscheidenden Wissens in Unternehmen geht, muss es für jeden Mitarbeiter zur Selbstverständlichkeit werden, immer weiter dazulernen. Und für Unternehmen muss es selbstverständlich sein, ein generationenübergreifendes, lebenslanges Lernen über den gesamten beruflichen Zyklus hinweg von Ausbildung bis Ausscheiden zu begleiten und aktiv zu fördern.

### Modernes Lernen ist selbstbestimmt

Die Halbwertszeit von Wissen nimmt ab und Veränderung ist nicht mehr die Ausnahme, sondern die Regel. Wissen muss schnell und situativ abrufbar sein. Unternehmen, die diese Dynamik

des gesellschaftlichen Wandels nicht nur ausgleichen, sondern aktiv nutzen wollen, müssen nach neuen Formen des betrieblichen Lernens suchen. Modernes Lernen kann sich nicht auf die Vermittlung von Fachwissen beschränken, sondern muss den Erwerb von ganzheitlichen Qualifikationen fördern. Schlüsselkompetenzen für die Zukunft müssen vermittelt werden. Soziale Kompetenz, Team- und Kommunikationsfähigkeit, Problemlösungs-, Entwicklungs- und Durchführungskompetenz und vor allem auch Selbstorganisation sind die Schlagworte.

Ein Bildungsansatz, der in Verbindung mit Wissenserwerb auch diese Kompetenzen fordert und fördert, ist das informelle, selbstorganisierende Lernen. Informelles Lernen nutzt gleichermaßen die Prinzipien modernen Arbeitens und Kommunizierens. Die Methodik basiert zum einen auf dem steigenden Wert auf Flexibilität und Selbstbestimmung, den Mitarbeiter an ihre Arbeitswelt stellen. Zum anderen erwächst sie aus einer grundsätzlichen Einstellungsänderung gegenüber Weiterbildungsangeboten.

Thomas Lindt ■

CLICK TO

[www.midrange.de](http://www.midrange.de)

Der vollständige Artikel steht Abonnenten online zur Verfügung.

VEDA GmbH, Alsdorf

[www.veda.net](http://www.veda.net)