

Lebenslanges Lernen: Ein Puzzlestein im Kampf gegen den Fachkräftemangel

Die kontinuierliche (Weiter-)Qualifizierung der Mitarbeiter(innen) im Unternehmen stellt eine der wichtigsten Stellschrauben im Kampf gegen den – je nach Branche – drohenden oder bereits ganz real existierenden Fachkräftemangel dar.

Was bedeutet „Lebenslanges Lernen“?

Das Konzept des lebenslangen Lernens umfasst mehr als die Anhäufung von Abschlüssen, Zertifikaten und anderen „Qualifikationen auf dem Papier“. **Lebenslanges Lernen** ist ein **Konzept**, Menschen zu befähigen, eigenständig während ihrer gesamten Lebensspanne zu lernen. Lebenslanges Lernen setzt dabei auf die Informationskompetenz des Einzelnen.

Berufliche und persönliche Entwicklungschancen aber auch die Innovationsfähigkeit und damit der wirtschaftliche Erfolg von Unternehmen hängen zunehmend davon ab, den Prozess des lebensbegleitenden Lernens im Unternehmen zu implementieren.

Nach der Schule und Berufsausbildung wird nicht nur durch Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen gelernt. Mit dem Lernen im alltäglichen Leben und durch wechselnde Arbeitsbedingungen bilden sich auch neue Formen und Möglichkeiten des Lernens heraus. Generell werden drei grundlegende Kategorien „zweckmäßiger Lerntätigkeiten“ unterschieden:

- **Formales Lernen** findet in Bildungs- und Ausbildungseinrichtungen statt und führt zu anerkannten Abschlüssen und Qualifikationen.
- **Nicht-formales Lernen** findet außerhalb der Hauptsysteme der allgemeinen und beruflichen Bildung statt und führt nicht unbedingt zum Erwerb eines formalen Abschlusses. Nicht-formales Lernen kann am Arbeitsplatz und im Rahmen von Aktivitäten von Organisationen und Gruppierungen der Zivilgesellschaft (wie Jugendorganisationen, Gewerkschaften und politischen Parteien) stattfinden.
- **Informelles Lernen** ist eine natürliche Begleiterscheinung des täglichen Lebens. Anders als beim formalen und nicht-formalen Lernen handelt es sich beim informellen Lernen nicht notwendigerweise um ein intentionales Lernen, weshalb es auch von den Lernenden selbst unter Umständen gar nicht als Erweiterung ihres Wissens und ihrer Fähigkeiten wahrgenommen wird.

Um die Weiterbildungsbeteiligung zu erhöhen müssen die Möglichkeiten für das Lernen im Unternehmen verbessert und attraktiver gestaltet werden. Neue Anreize müssen geschaffen und bestehende Hindernisse beseitigt werden:

- Unternehmen brauchen eine eigene Lernkultur, die nicht nur auf dem Papier steht, sondern von allen Verantwortlichen vorgelebt wird. Hierzu zählt auch eine positive Fehlerkultur im Unternehmen.
- Jeder Mitarbeiter muss ermutigt werden, das Lernen als bleibende Herausforderung und als Chance für die persönliche Lebensgestaltung anzunehmen.
- Unternehmen müssen ihre Personalentwicklung noch stärker am Lernen im Arbeitsumfeld und damit auf die bedarfsorientierte, fortlaufende Qualifizierung während der gesamten Lebensarbeitszeit ausrichten.
- Das schließt eine konsequente Einbeziehung der vielfältigen informellen Lernprozesse außerhalb klassischer Weiterbildungsmaßnahmen ein. Arbeitsprozesse müssen lernintensiver gestaltet werden, um die Chancen des Lernens am Arbeitsplatz besser zu nutzen.

Welche konkreten Maßnahmen umgesetzt werden sollen und können hängt nicht nur von der aktuellen Situation sondern genauso von der strategischen Gesamtausrichtung im einzelnen Unternehmen ab. So individuell wie das Konzept des „Lebenslangen Lernens“ unterschiedliche Lernformen zu einer ganzheitlichen Bildungsbiographie des Einzelnen führt, so individuell sind auch die Wege, die Unternehmen insgesamt einschlagen können.

Deshalb kann in vielen Fällen der Blick von außen – mit einer ganzheitlichen Lehr- / Lern- und Bildungsberatung – dazu beitragen, eine eigene Lösung zu entwickeln, die zum Unternehmen, seinen Zielen und vor allem zu seinen Führungskräften und Mitarbeitern passt.

Welchen Weg das einzelne Unternehmen auch wählt, die Zielsetzungen sind in der Regel identisch:

- die Kompetenzen der eigenen Mitarbeiter weiter zu entwickeln
- das Gesamt-Know-how des Unternehmens zu vergrößern
- die Attraktivität als Arbeitgeber für die Beschäftigten und für neue Kandidaten zu erhöhen und
- damit die Wettbewerbsfähigkeit nachhaltig abzusichern und
- die Basis für nachhaltigen wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens zu stärken.

Nutzen Sie die Erfahrungen der TrainArt[®] wenn Sie der „Wachstumsbremse Fachkräftemangel“ auch mit einer starken Lernkultur begegnen wollen.

Kontakt:

Peter Faidt

TrainArt Academy

Schlierer Str. 67/1

88212 Ravensburg

Tel.: +49(0)751 3618012

Fax +49(0)751 3618013

E-Mail: p.faidt@trainart.de

www.trainart.de