

Arbeitsintegriertes Lernen mit dem Lernarrangement EQUA

Die betriebliche Weiterbildung älterer und künftig älterer Beschäftigter stellt sich ganz aktuell als Zukunftsaufgabe der deutschen Wirtschaft heraus. Aufgrund demografischer und sozialpolitischer Veränderungen werden in den Betrieben immer mehr ältere Beschäftigte eingesetzt sein. Der Schlüssel dafür, dass Ältere im Betrieb „mitgenommen“ werden, ist die betriebliche Weiterbildung. Diese Fortbildung für Ältere muss aber anders gestaltet sein als herkömmliches betriebliches Lernen. Das Inhouse-Training EQUA (Erfahrungsgerechte Qualifizierung), das im Rahmen des Projektes AQUA (Alternsgerechte Qualifizierung) entwickelt wurde, bietet eine gleichermaßen „maßgeschneiderte“ und flexible Lernarchitektur für ältere und künftig ältere Beschäftigte mit drei zentralen strategischen Elementen an:

- Arbeitsintegriertes Lernen,
- Erfahrungsorientierung,
- Schaffen von Austauschgelegenheiten in der betrieblichen Praxis.

Der Arbeitsplatz wird in diesem Konzept zu einem Ort, an dem Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowohl lernen und Kompetenzen erwerben, als auch das Gelernte direkt umsetzen können. Durch das arbeitsintegrierte Lernen müssen die Beschäftigten nicht für einen Lehrgang außerhalb des Betriebes freigestellt werden, und die Kosten für die Weiterbildung können gering gehalten werden. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die es nicht gewohnt sind zu lernen, finden bei dieser Gelegenheit oft den Zugang zum Lernen, denn es wird direkt an ihre Arbeitserfahrungen angeknüpft. Das Lernen in kleinen Gruppen direkt in Arbeitsplatznähe ermöglicht einen Erfahrungsaustausch, der neben der Lösung eines betrieblichen Problems auch ein allgemein größeres Interesse am Betrieb (Identifikation) erzeugt.

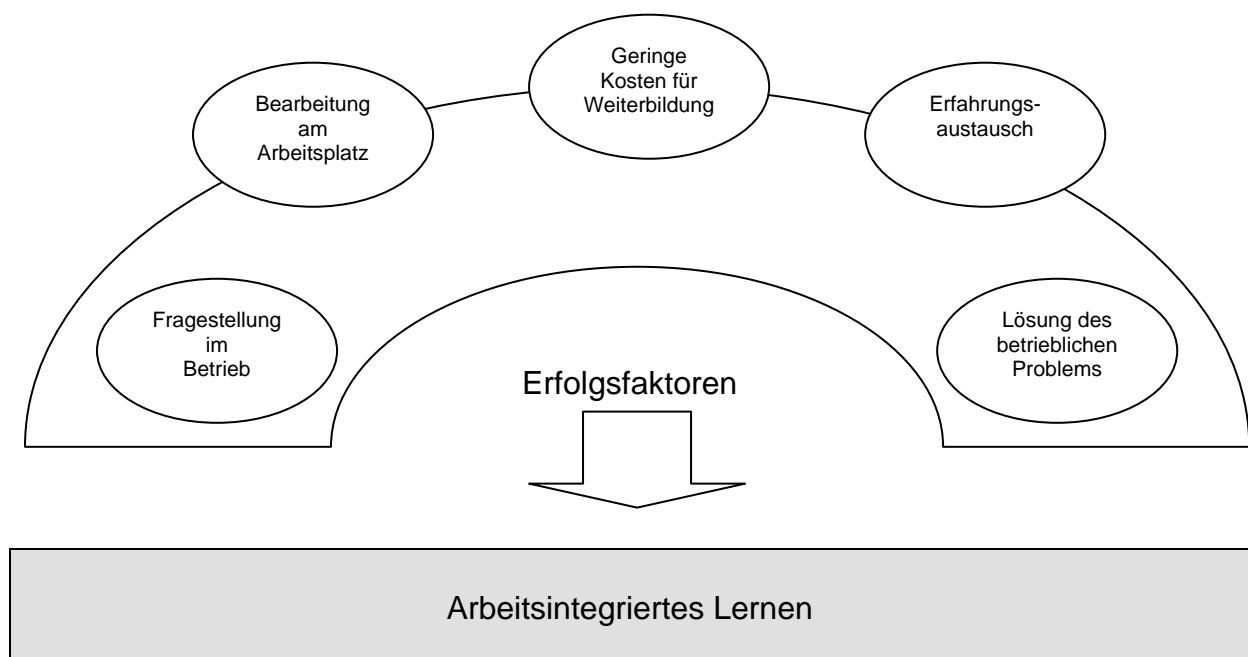


Abb.: Arbeitsintegriertes Lernens bei EQUA

Dieser Erfahrungsaustausch findet nicht ausschließlich in herkömmlichen betrieblichen Lernorten wie Besprechungszimmern oder Schulungsräumen statt. Die bei EQUA zugrunde liegende Vorstellung von Lernräumen als betrieblichem Lernort folgt einem Modell, das sich abwendet von einem „Containermodell“. Das Bild vom Ort als Raum, der wie eine Schachtel oder ein Behälter die Menschen und die sie umgebenden Sphären umschließt, hat sich bis heute in einer gewissen Tradition naturwissenschaftlichen Denkens gehalten. Das Schaffen von Austauschgelegenheiten in der betrieblichen Praxis hingegen versteht betriebliche Lernorte als von Beschäftigten und Führungskräften hergestellte Orte, wie z.B. eine Talkrunde in einer Abteilung, ein Vier-Augen-Gespräch im Vorübergehen, ein Erfahrungsaustausch zwischen Mitarbeitern und Führungskräften in einem Arbeitskreis, der aus dem Lernkontext heraus in Bezug auf eine bestimmte Fragestellung terminiert wurde. Diese Gelegenheiten zum Austausch sind Foren fachlichen und sozialen Handelns sowie von aktivem betrieblichem Denken und von innovativen Entwicklungen. Betriebliche Kontakte werden in Prozessen erschlossen und erweitert, Erfahrungen Älterer werden mit den Interessen jüngerer Beschäftigter synthetisiert, das Wissen wird im Unternehmen generiert und dort auch wieder zur Bearbeitung einer Problemlösung eingesetzt. In diesem relationalen Lernverständnis werden neue Möglichkeiten für die Aktivierung von Vernetzungs- und Gestaltungskompetenzen erprobt.

Veronika Hammer