

Manifest 2020 der ABWF

Digitalisierung, Migration und Gesundheit sind – bei gleichzeitigem Fachkräftemangel – die großen Themen einer neuen Dekade. Sie erfordern nicht nur solide Vorbildung, fachspezifische Grundausbildung und kompetenzorientierte Weiterbildung, sondern auch Achtsamkeit gegenüber den eigenen Wünschen und Bedürfnissen. Die Gestaltung zukunftsorientierter Lernkulturen sowohl in der Arbeit als auch in verschiedenen Bildungsinstitutionen und im sozialen Umfeld sind eine Daueraufgabe, die für Wirtschaft und Gesellschaft eine besondere Herausforderung darstellt. Vor diesem Hintergrund setzt die ABWF (Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildung e.V.) bewusst fünf Themenschwerpunkte als Richtlinie für ihre Arbeit im neuen Jahrzehnt.

1. Lernkulturgestaltung

Lebenslanges Lernen ermöglicht es Individuen, die eigene Persönlichkeit zu entwickeln, sowie die eigene Beschäftigungsfähigkeit und Gesundheit zu erhalten. In Volkswirtschaften ist dies eine wichtige Voraussetzung dafür, dass sich Wirtschaft und Gesellschaft nachhaltig entwickeln und an neue Bedingungen anpassen können. Viele Wissensbestandteile sind in der heutigen Arbeitswelt nur noch temporär von Bedeutung und das gilt (je nach Arbeitskontext) auch für die Bedeutung fachlichen Wissens. Hingegen steigt die Bedeutung der sogenannten 21st Century Skills, insbesondere von Kreativität, kritischem Denken, Kommunikation und Kooperation. Diese transversalen Kompetenzen können nur entwickelt werden, wenn sich die Arbeitswelt mit entwickelt. Mitarbeiter benötigen Freiräume, angemessene Flexibilität und notwendige Stabilität, um innovationsförderlich arbeiten zu können und weiter Kompetenzen aufzubauen. Autonomes, häufig projekt-basiertes Arbeiten, erfordert neue Methoden und lenkt auch Lernprozesse auf individuellere Bahnen. Einstellungen, Werte und Überzeugungen zur Gestaltung lernförderlicher Arbeitsbedingungen sind der Schlüssel zur Neugestaltung interner Aus- und Weiterbildung.

2. Weiterbildungspartizipation für alle Schichten.

Veränderungen am Arbeitsmarkt führen zu einer größeren Bandbreite erfolgreicher Erwerbsbiographien. Immer seltener wird der einst gelernte Beruf ein Leben lang ausgeübt. So nimmt die Möglichkeit, aber auch die Notwendigkeit, vielfältige Arbeits- und Lernerfahrungen in unterschiedlichen Konstellationen zu sammeln, an Bedeutung zu.

tionen zu sammeln, zu. Das ermöglicht eine Horizonterweiterung und den konstruktiven Transfer von Wissen in unterschiedliche Arbeitskontexte, aber auch zum sozialen Umfeld - wenn er zugelassen wird. Da die Ansprüche in den meisten Berufen steigen, ist lebenslanges Lernen unerlässlich zum Erhalt der Arbeitsmarktfähigkeit, aber auch weil Lernen sich positiv auf die eigene Gesundheit und damit Teilhabefähigkeit auswirkt. Dies stärkt auch die Kompetenz im Umgang mit Veränderungen und Ungewissheit. Eine demokratische Voraussetzung für das Wachsen der Gesellschaft unter diesen Bedingungen ist Chancengerechtigkeit. Alle Bevölkerungsschichten sollten Zugang zu Weiterbildung haben. Die Weiterbildung kann nicht nur unmittelbare Bedarfe am Arbeitsmarkt abdecken, sondern auch persönliche Bedürfnisse, insbesondere in Bezug auf Gesundheitsförderung und Prävention. Das Angebot an Weiterbildungen ist umfangreich und unübersichtlich. Es bedarf strukturierter Überblickswissens, damit informiert über Weiterbildungen entschieden werden kann. Darüber hinaus sollte sich Weiterbildung lohnen und auch in Gehalt und Entwicklungsmöglichkeiten manifestieren. Die Gesellschaft wird bunter und Arbeitserfahrungen vielfältiger, genauso wie Lebenserfahrungen. Lernen findet in vielfältigen Kontexten statt. Verfahren für die Anerkennung von betrieblichen und außerbetrieblichen Leistungen müssen weiterentwickelt und ausgebaut werden.

3. Führungskräftequalifizierung

Mitarbeitende mehr in Gestaltungsprozesse einzubeziehen erfordert Vertrauen seitens der Führungskräfte zum einen in die Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen der Mitarbeitenden und zum anderen in deren konstruktiven Gestaltungswillen. Dieses Vertrauen aufzubauen ist eine wichtige Aufgabe für die Entstehung einer lernförderlichen Arbeitskultur. Es erfordert eine konstruktive Feedback- und Fehlerkultur und Kommunikation auf Augenhöhe. Führungskräfte stehen vor der Herausforderung, mit Menschen unterschiedlicher Generationen, Kompetenzprofile und kultureller Hintergründe zu arbeiten, die vielfach verschiedene Vorstellungen dazu haben, wo wann und wie gearbeitet wird. Sie müssen lernen, Mitarbeiter stärker in ihrem autonomen und verantwortungsbewussten Handeln zu fördern, ohne dass sie die Mitarbeiter sich selbst überlassen, denn daraus erwachsen Motivation und Innovationsbereitschaft. Ein zunehmend partnerschaftliches Steuern in Teams oder Netzwerken ist gefragt, genauso wie Vorbilder, die durch konstruktive Arbeit zeigen wie kooperatives Lernen im betrieblichen Kontext hilft, die soziale und ökonomische Effizienz zu steigern.

4. Verantwortungsvolle Digitalisierungsgestaltung

Herausforderungen hinsichtlich der Digitalisierung umfassen unter anderem den souveränen Umgang mit digitalen Tools, die bewusste vorausschauende Arbeitsgestaltung unter Einsatz dieser Tools sowie die Gestaltung digitaler Hilfsmittel, die die Arbeit erleichtern und interessanter werden lassen. Sie sollten das Arbeitsleben bereichern, Effizienz und Effektivität erhöhen und neue Lernmöglichkeiten in der Arbeitswelt schaffen. Herausfordernd ist der konstruktive Umgang mit digitalen Möglichkeiten, so dass sie nicht zur Einschränkung der menschlichen Denkleistung führen und die Sicherheit von Daten und Personen gewährleistet ist. Dort wo Digitalisierung Arbeitskräfte freisetzt, ist es eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, die Integration aller in Arbeit und lebenslanges Lernen zu gewährleisten. Die Möglichkeiten künstlicher Intelligenz bzw. lernender technischer Systeme können nur da wirksam werden, wo auch die mit ihr interagierenden Menschen im gemeinsamen Arbeitsprozess lernen. Eine Degradierung von menschengebundenem Erfahrungswissen kann so vermieden werden, vielmehr wird dieses weiter in den Arbeitsprozess eingebracht.

5. Wissenschafts-Praxis-Transfer & -Kommunikation

Wissensmanagement gewinnt in der Dekade der Digitalisierung neue Bedeutung für die betrieblichen Lern- und Bildungsprozesse. Erkenntnisse aus der Wissenschaft wie, auch unter Einbezug digitaler Tools, gelernt werden kann, sollten in die Praxis der Gestaltung lernförderlicher Arbeitsbedingungen und der Weiterbildung einfließen. Dies erfordert eine praxistaugliche Kommunikation wissenschaftlicher Erkenntnisse sowohl aktueller Forschung als auch älterer Forschungsergebnisse, die an Aktualität nicht verlieren. Der Austausch zwischen Arbeitswelt und Wissenschaft muss gestärkt werden, was die Fortsetzung des Diskurses zur Qualitätssicherung und Bilanzierung erwachsenenpädagogischer Kompetenzen mit einschließt. Neben neurowissenschaftlicher Forschung, die dazu beiträgt, Lernprozesse physiologisch zu verstehen, wird vor allem auch sozialwissenschaftlich-didaktische Forschung benötigt, die dazu beiträgt, mit neuen Lernzielen und -methoden Lernprozesse individualisierter und gewinnbringender als Grundlage betrieblicher Innovation und persönlicher Potentialentwicklung fördern zu können. Hierfür sind auch die Ansätze der Aktionsforschung (in Anschluss an Kurt Lewin) weiter zu entwickeln.

Diesen Aufgaben will sich die ABWF in den nächsten Jahren stellen und lädt alle Interessierten zur Beteiligung ein.