

Möglichkeiten Informellen Lernens

Obwohl der Großteil der Fähigkeiten außerhalb von Bildungseinrichtungen erworben wird, gilt das Informelle Lernen häufig noch als minderwertig. Dabei profitieren Arbeitgeber und Beschäftigte davon.

"Das beste Lernen geschieht im realen Leben, an realen Problemen und mit realen Menschen und nicht in Klassenräumen." (Charles Handy)

Untersuchungen zu Folge erlernen wir circa 80 Prozent unserer Fähigkeiten informell, also außerhalb von Bildungseinrichtungen. Das Informelle Lernen - ganz gleich ob am Arbeitsplatz oder außerhalb der Arbeit - gilt als die wichtigste Methode, Fähigkeiten und Wissen zu erwerben. Trotzdem gibt es bisher weder eine umfassende Definition noch ein fundiertes Konzept das erläutert, was Informelles Lernen überhaupt ist und durch was es sich auszeichnet. Darüber hinaus wird diese Art des Lernens laut Frank Coffield häufig als minderwertig angesehen.

Ein Gewinn für Arbeitgeber und Beschäftigte

Arbeitgeber profitieren davon, wenn sie ihren Mitarbeitern ermöglichen am Arbeitsplatz zu lernen:

- Teambildung wird gefördert
- Es kann ein größerer innerer Zusammenhalt im Unternehmen geschaffen werden
- Fähigkeiten können abteilungsübergreifend genutzt werden
- Mitarbeiter entwickeln eigenverantwortliche Lernkompetenz

Unter anderem zu diesen Ergebnissen kam die Recherche, die im Rahmen einer "Initiative zur Erforschung des Lernens außerhalb von formaler Bildung und Training" durchgeführt wurde. Sowohl Arbeitgeber als auch Beschäftigte waren in die Recherche miteingebunden. Die Ergebnisse bilden die Grundlage eines Rahmenkonzepts, wie Informelles Lernen am Arbeitsplatz anerkannt werden kann. Das umfassende Konzept ist länder- und branchenübergreifend transferierbar.

Voraussetzungen für Informelles Lernen

In einem guten Arbeitsumfeld können "Communities of Practice" entstehen, in denen Angestellte ihr Wissen, ihre Fähigkeiten und auch ihr Verhalten schulen und weiterentwickeln. Doch zahlreiche Faktoren können das Informelle Lernen am Arbeitsplatz erschweren.

Die folgende Liste bietet einen Überblick über Dinge, die man beachten sollte:

- **Interne Arbeitsumgebung:**
Mitarbeitern sollte ein hohes Maß an Handlungsfreiheit gewährt werden. Denn diese Mitarbeiterautonomie ist Voraussetzung dafür, dass Informelles Lernen stattfinden kann. Ein unterstützendes Führungsmanagement und eine gute Organisationsstruktur können die Möglichkeiten des informellen Lernens zusätzlich verbessern.
- **Sozialer Kontext:**
Schlechte Arbeitsbeziehungen und Kommunikationsmöglichkeiten während der Arbeit können Informelles Lernen erschweren. Positive Beziehungen dagegen fördern das Lernen am Arbeitsplatz.
- **Fachliche Unterstützung:**
Mitarbeiter lernen schneller und besser, wenn sie eine fachliche Unterstützung erhalten, beispielsweise in Form von Coaching, One-to-one Shadowing oder Mentoring.
- **Chancengleichheit:**
Es sollte sichergestellt werden, dass alle Beschäftigtengruppen die gleichen Zugangsmöglichkeiten zum Informellen Lernen haben.

"Das wirkliche Genie von Organisationen ist die informelle, improvisierte, häufig inspirierte Art, mit der Menschen reale Probleme in einer Weise lösen, die in formalen Prozessen nicht vorausgesetzt werden kann. Im Wettbewerb um Wissen heißt der Name des Spiels Improvisation, nicht reine Standardisierung." (John Seeley Brown)

Herausgeber:

RKW Rationalisierungs- und Innovationszentrum der Deutschen Wirtschaft e.V.

RKW Kompetenzzentrum

Düsseldorfer Straße 40, 65760 Eschborn, www.rkw.de

Ansprechpartner: Beate Schlink

2007