

Soziales LLL, Kompetenzentwicklung, Wissenstransfer und Integration

Ileana Hamburg / Steffi Engert / Alexandra David



Ileana Hamburg

Die Studiengruppe „Lifelong Learning“ (LLL) am IAT wurde im Jahr 2009 aus mehreren Kooperationen im Rahmen nationaler und europäischer Projekte gegründet. Bis heute stellt sie die Kontinuität zwischen diesen Projekten und darüber hinaus laufenden Aktivitäten sicher. An der Arbeit der Gruppe beteiligen sich deutsche Projektpartner sowie externe LLL Experten. In den vergangenen zwei Jahren hat die Gruppe nicht nur Aspekte der Personalentwicklung, insbesondere unter der Einbeziehung sozialer Medien und Web Technologien, aufgegriffen, sie ist auch der Frage der Integration und Weiterbildung von Menschen mit Behinderungen, Migranten sowie älteren Menschen nachgegangen. Solche Aspekte gewinnen angesichts des zunehmenden Fachkräftemangels und der hohen Jugendarbeitslosigkeit in vielen EU Ländern sowie demographischen Problemen weiter an Bedeutung. Konzepte der Inklusion oder (Re) Integration können Unternehmen helfen, auch zukünftig ihren Arbeitskräftebedarf zu sichern.

1 | Europa und künftige Herausforderungen

Das Thema Humankapital rückt seit einigen Jahren wieder mehr in den Vordergrund und wird sowohl politisch als auch gesellschaftsrelevant diskutiert. Denn humanes Kapital kann gleichzeitig auch soziales Kapital einer Region

sein. Dies trifft umso wahrscheinlicher zu, wenn das Wissen, das durch hochqualifizierte Arbeitskräfte und ihre Zugänge zu externen Netzwerken in die Region getragen wird, zugleich von der Region genutzt werden kann. Mit anderen Worten heißt das, dass Wissen nur dann potentielle regionale Effekte entfalten kann, wenn Menschen wissen wie und wo sie es innerhalb einer Region einsetzen können. Die Diskussion um das humane Kapital als Wissens(über)träger gewinnt besondere Relevanz durch Phänomene wie den gerade in Deutschland stark diskutierten Mangel an Facharbeitern und die alternde Gesellschaft (demografischer Wandel).

Besteht einerseits Fachkräftebedarf in einigen Sektoren und Berufen, gibt es andererseits Länder, die eine hohe Quote von Jugendarbeitslosigkeit beklagen. Regionen, die von einem der Phänomene betroffen sind, spüren oftmals, welche Auswirkungen fehlendes Wissen für die regionale Innovationskraft haben kann. Daneben sind es vor allem periphere und Grenzregionen, die zunehmend eine Abwanderung hochqualifizierter Wissensträger (brain drain) hinnehmen müssen. Ihre regionale Wissensbasis schrumpft, wenn das Gleichgewicht zwischen Ein- und Auswanderung gestört ist.

Um Abwanderung und Abfluss von Wissen zu überwinden, müssen diese Regionen passende Konzepte entwickeln, um sich für die Zukunft ihres humanen Kapitals aufzustellen und wettbewerbsfähig zu bleiben. Dazu gehört eine Mischung aus Maßnahmen, die sich auf fünf Säulen einer Humankapitalstrategie stützen, wie die Ausschöpfung ungenutzter Potentiale, Bindung von Wissensträgern, ihre temporäre Gewinnung, ihre Rück- und zuletzt Neugewinnung. Gerade die Säule des ungenutzten regionalen Potentials und darunter die bereits oben erwähnten benachteiligten Gruppen bieten viel Entwicklungsspielraum und sollten stärker in die Konzepte des lebenslangen Lernens (LLL) einbezogen werden. In einer globalisierten und internationalisierten Wirtschaft sind es vor allem diese Zielgruppen, die wieder stärker in die Arbeitswelt (re)integriert bzw. inkludiert werden müssen, angefangen bei einem reibungslosen Übergang von der Schule in den Beruf bis hin zu unterstützenden LLL-Maßnahmen, auf die sowohl Unternehmen als auch Mitarbeiter unkompliziert zurückgreifen können. Als unterstützende Maßnahmen können vor allem soziale Medien sowie das Konzept des Diversity Beraters und des Mentors genannt werden, die im Folgenden kurz vorgestellt werden.



Steffi Engert



Alexandra David

2| Diversität und Mentoring Ansätze

Das Konzept der Diversität und des Mentoring ist vielen Unternehmen als unterstützendes Instrument der Human Ressource-Entwicklung unbekannt. Die Deutsche Gesellschaft für Diversity Management definiert Diversität als eine Mischung aus vielen Eigenschaften. Dazu zählen unter anderem Verhaltensweisen, Fähigkeiten, Erfahrungen, emotionale Einstellung, gesundheitliche Bedingungen. Darüber hinaus müssen persönlichen Eigenschaften wie Geschlecht, Alter, Hautfarbe, ethnische Herkunft, sexuelle Orientierung, Religion, Behinderung und Ausbildung oder berufliche Qualifikation sowie Erfahrungen berücksichtigt werden.

Das Mentoring beschreibt im Allgemeinen eine geleitete Form von informellem Wissenstransfer und sozialen Lernprozessen, wobei ein erfahrener Mitarbeiter einen Anfänger, also einen weniger erfahrenen Kollegen oder eine Person, die wegen Behinderung oder Migrationshintergrund besondere Bedürfnisse aufweist, bei der Umsetzung von Aufgaben im Unternehmen unterstützend begleitet. Das soziale Lernen dient dem Erwerb "sozialer Kompetenz" und ist somit eine der Grundvoraussetzungen für das Gelingen einer „Offenen Gesellschaft“. Der erfahrene Mitarbeiter wird als Mentor bezeichnet

und die zu betreuende Person als Mentee. Das Ziel ist, spezielle berufliche Fähigkeiten, Verhaltensweisen und Kompetenzen in einem (vertrauensbasierten) informellen Lernprozess zu erlernen. Mentoring ist ein komplexer Prozess, der nicht nur Anleitung und Anregung, sondern auch die Entwicklung von autonomen Fähigkeiten, persönlicher und fachlicher Kompetenz, Vertrauen und die Entwicklung von Selbstbewusstsein einschließt. Es ist für Menschen mit besonderen Bedürfnissen besonders wichtig, bei der Nutzung ihrer Ressourcen unterstützt zu werden (Wissen, Fähigkeit, Begabung) und sie auch in die Arbeitswelt sozial zu integrieren.

Werden Diversität und das Mentoring kombiniert eingesetzt, können sie das geleitete informelle Lernen und die Human Ressource-Entwicklung im Unternehmen hervorragend formen. Erzielt werden die Vorteile der beiden Instrumente durch integrative Trainings in den Unternehmen, die gezielt Personal am Arbeitsplatz anleiten und einführen.

Zwei Projekte zur Integrative Behindertenbetreuung/IBB2 (www.lebenshilfe-guv.at, www.ibb2.com) und DIMENSAAI (www.dimensaaai.eu, <http://plattform.dimensaaai.eu>) veranschaulichen die Vorteile und der Verlauf von Diversität und Mentoring.

Die LLL Studiengruppe möchte die Erfahrungen dieser Projekte für weitere Aktivitäten und Projekte mit anderen Gruppen wie Menschen mit Migrationshintergrund und auch (Post)migranten, Schulabbrecher erweitern und nutzen.

Die Unterstützung von Mentoring-Prozessen durch ICT ist besonders interessant mit Hinblick auf Raum- und Zeitbarrieren des traditionellen Face-to-Face-Trainings, die überwunden werden können. Vor allem soziale Medien, d.h. Medien, die webbasierende soziale Interaktionen unterstützen, können für die Entwicklung solcher ICT-Anwendungen verwendet werden. Der größte Vorteil ist, dass die benötigten technischen Fähigkeiten zur Benutzung sozialer Medien relativ niedrig angesiedelt sind. Die Verwendung einer Internetplattform und entsprechender Anwendungen ermöglicht zudem die Bewertung des Lernens und des Fortschritts der Mentor-Mentee-Beziehung.

3| Die Rolle der sozialen Medien, soziales Lernen und neuer Technologien

Neue Technologien und soziale Medien werden immer mehr zur selbstverständlichen Alltagserscheinung in allen Bereichen des Lebens. Der Umgang mit ihnen ist zur Schlüsselkompetenz geworden, ohne die es kaum noch möglich

Soziales LLL, Kompetenzentwicklung, Wissenstransfer und Integration

erscheint sich auf dem Arbeitsmarkt und im Beruf zu behaupten. Zugleich eröffnen soziale Medien und das Internet schier unerschöpfliche Möglichkeiten, sich formell und informell weiterzubilden, Kontakte zu knüpfen, Netzwerken beizutreten oder welche zu initiieren, um so auf vielfältige Weise die eigenen Chancen auf Qualifikation und einen Job zu verbessern.

Die LLL-Studiengruppe und die Projekte, an denen sie beteiligt ist, setzt – wie der Titel zeigt – schon lange auf die Bedeutung des netz- und technologiegestützten lebenslangen Lernens. Projekte, die von der Gruppe auf EU- und anderen Ebenen initiiert wurden oder an denen ihre Mitglieder als Partner mitgearbeitet haben, untersuchten und testeten verschiedene Lernsysteme und -plattformen, um Modelle für die jeweiligen Zielgruppen empfehlen und anbieten zu können. Die technischen Möglichkeiten wurden und werden dabei nicht für sich betrachtet und beurteilt. Vielmehr werden in einer ganzheitlichen Sicht kulturelle Voraussetzungen und Barrieren bei den Nutzern, Eigenheiten der Arbeitsprozesse und Organisationsformen etc. mit einbezogen, z.B. die besonderen Bedingungen in kleineren und mittleren Unternehmen oder in sozialen Einrichtungen sowie die Voraussetzungen und Möglichkeiten von Menschen mit Behinderungen usw. Die Themen Diversität/

Inklusion und die Frage, welchen Beitrag neue Technologien und darauf aufbauendes Lernen zum produktiven Umgang mit diesen Themen leisten können, wurde in den letzten Jahren zu einem besonderen Schwerpunkt der LLL Studiengruppe und ihrer Projekte.

LLL, die zugrundeliegenden Technologien und das, was von diversifizierten Benutzergruppen erwartet wird, unterliegen selbst einem stetigen Wandel. So stellt sich immer mehr die Frage nach dem Verhältnis von geschlossenen Lernplattformen zu offenen sozialen Medien oder nach der Rolle mobiler Geräte und entsprechender Anwendungen, die wiederum neue Lehr- und Lernformen ermöglichen. Die LLL-Studiengruppe verfolgt diese Wandlungsprozesse und bezieht sie in ihre Arbeit ein, um weiterhin in innovativen Projekten Forschungsansätze und Lösungen zu erarbeiten, die regional, sektoral oder länderübergreifend transferiert werden können.

4 | Weitere Aktivitäten der LLL Gruppe

Die Gruppe strebt an:

1. Die Initiierung von Projekten zur Entwicklung von LLL Strategien und Weiterbildungskonzepten, die folgendes fördern:

- Die Entwicklung von marktorientierten Kompetenzen und sozialem Kapital in Unternehmen,
- Diversität und Inklusion/Integration,
- Kollektive wie auch individuelle (soziale) Innovation.

2. Erforschen und das Testen von sozialen Kooperationen und deren Support durch ICT Plattformen und soziale Medien um:

- Kompetenzen der Trainer zu verbessern,
- Sozialen Wissenstransfer zu ermöglichen,
- Individuen zum gemeinsamen Lernen zu motivieren.

3. Innovative Lösungen in der Aus- und Weiterbildung zu erarbeiten, wie Mentoring, Karriereberatung, Diversität Workshops, die dabei helfen sollen:

- Menschen mit speziellen Bedürfnissen in der Weiterbildung und in der Arbeit zu integrieren,
- Migranten/(post)migranten weiter zu bilden und ihre Fähigkeiten zu verbessern,
- Schulabbrecher zurück in Bildung oder Arbeit zu inkludieren.