

Bedürfnisgerechte und nachhaltige betriebliche Weiterbildung älterer Beschäftigter

Gesamtziel des Verbundprojekts

Gewinnung wissenschaftlich und empirisch fundierter Erkenntnisse
für die Gestaltung bedürfnisgerechter und nachhaltiger betrieblicher Weiterbildung für ältere Beschäftigte und
Ableitung eines ganzheitlichen Handlungskonzepts für die organisationale Praxis

Arbeitspakte

Förderung der Teilnahmebereitschaft und Teilnahme an formaler betrieblicher Weiterbildung
(Arbeitspaket 1)

Qualitätssicherung für formale betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen
(Arbeitspaket 3)

Rolle des informellen Lernens in der betrieblichen Weiterbildung
(Arbeitspaket 2)

Methoden

Interviews
mit älteren Beschäftigten

Expertenvorstellung
Fokusgruppen
mit älteren Beschäftigten

Evaluationsstudie

Quantitative Befragung
mit Beschäftigten unterschiedlichen Alters

Quantitative Befragung
mit Beschäftigten unterschiedlichen Alters

Fokusgruppen

mit Weiterbildungs-Stakeholdern

Zentrale Erkenntnisse

Förderung der Teilnahme an formaler betrieblicher Weiterbildung	Rolle informellen Lernens in der betrieblichen Weiterbildung	Qualitätssicherung für formale betriebliche Weiterbildung
<ul style="list-style-type: none"> Je älter Beschäftigte sind, je älter sie sich fühlen und je länger sie bereits im Unternehmen arbeiten, umso weniger zukünftige berufliche Möglichkeiten sehen sie und umso geringer ist in der Konsequenz ihre Weiterbildungsmotivation und -teilnahme. Dies gilt unabhängig von dem Ausmaß wahrgenommener Arbeitsressourcen und -anforderungen. Möglichkeiten informellen Lernens stärken die berufliche Zukunftsperspektive Beschäftigter jeden Alters. Ältere lehnen altersspezifische Weiterbildungsangebote ab. 	<ul style="list-style-type: none"> Das chronologische Alter hängt nicht mit informellem Lernen zusammen. Informelles Lernen und formale betriebliche Weiterbildung sind komplementär und ergänzen sich. Der Fokus beim informellen Lernen liegt auf der Aneignung oder Erweiterung relevanten Fachwissens (inklusive IT-Wissens). Informelles Lernen findet nicht bevorzugt in sozialen Situationen statt. Wahrgenommene Unterstützung durch die Organisation steht in positivem Zusammenhang mit informellen Lernaktivitäten. 	<ul style="list-style-type: none"> Eine lernförderliche Gestaltung der Weiterbildungsmaßnahme hängt unabhängig vom Alter der Beschäftigten positiv mit Weiterbildungserfolg zusammen. Für Ältere wie Jüngere gilt: <ul style="list-style-type: none"> Die Nachbereitung einer Weiterbildungsmaßnahme ist ein kritischer Faktor für nachhaltigen Erfolg. Nur bei einer hohen Lernorientierung der Organisation sind bestimmte lernförderliche Trainingsdesignmerkmale relevant für den Weiterbildungserfolg.

Verbundkoordinatorin: Prof. Dr. Tanja Rabl, Technische Universität Kaiserslautern, Lehrstuhl für Personalmanagement, Führung und Organisation, tanja.rabl@wiwi.uni-kl.de, www.uni-kl.de/bewab