

# 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

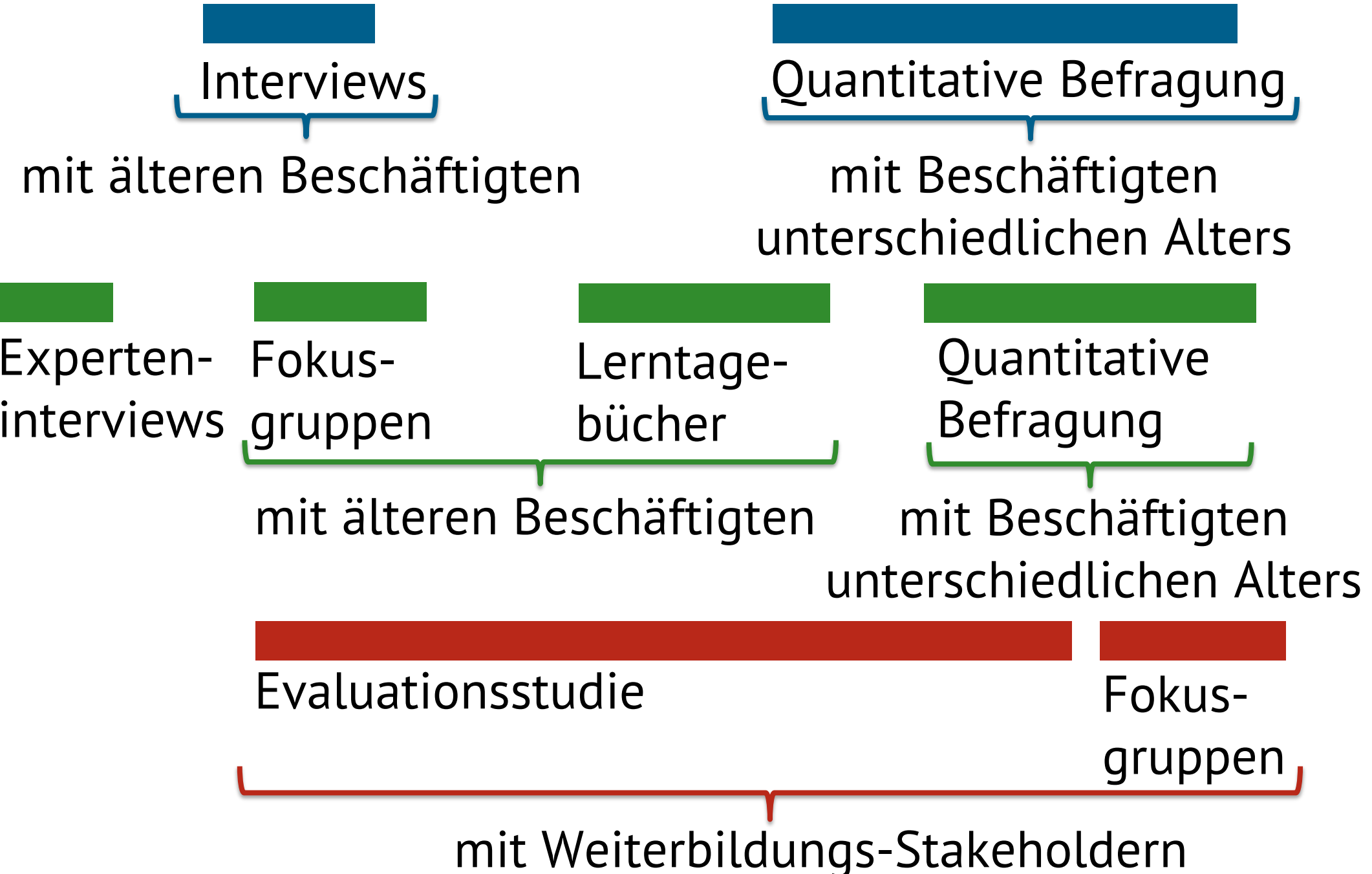
## Arbeitspakete

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

Qualitätssicherung  
für formale betriebliche  
Weiterbildungs-  
maßnahmen  
(Arbeitspaket 3)

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

## Methoden



## Zentrale Erkenntnisse

### Förderung der Teilnahme an formaler betrieblicher Weiterbildung

- 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.

### Rolle informellen Lernens in der betrieblichen Weiterbildung

- 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.

### Qualitätssicherung für formale betriebliche Weiterbildung

- Eine lernförderliche Gestaltung der Weiterbildungsmaßnahme hängt unabhängig vom Alter der Beschäftigten positiv mit Weiterbildungserfolg zusammen.
- Für Ältere wie Jüngere gilt:
  - 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.