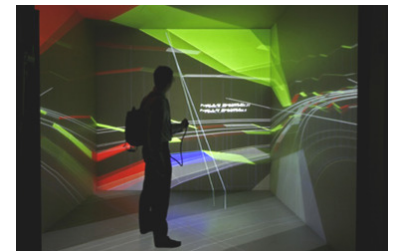
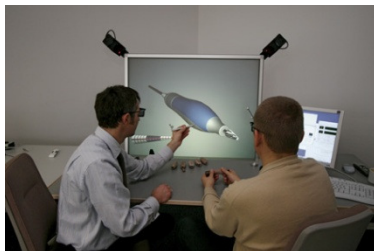


Zentrale Herausforderungen für die betriebliche Weiterbildung

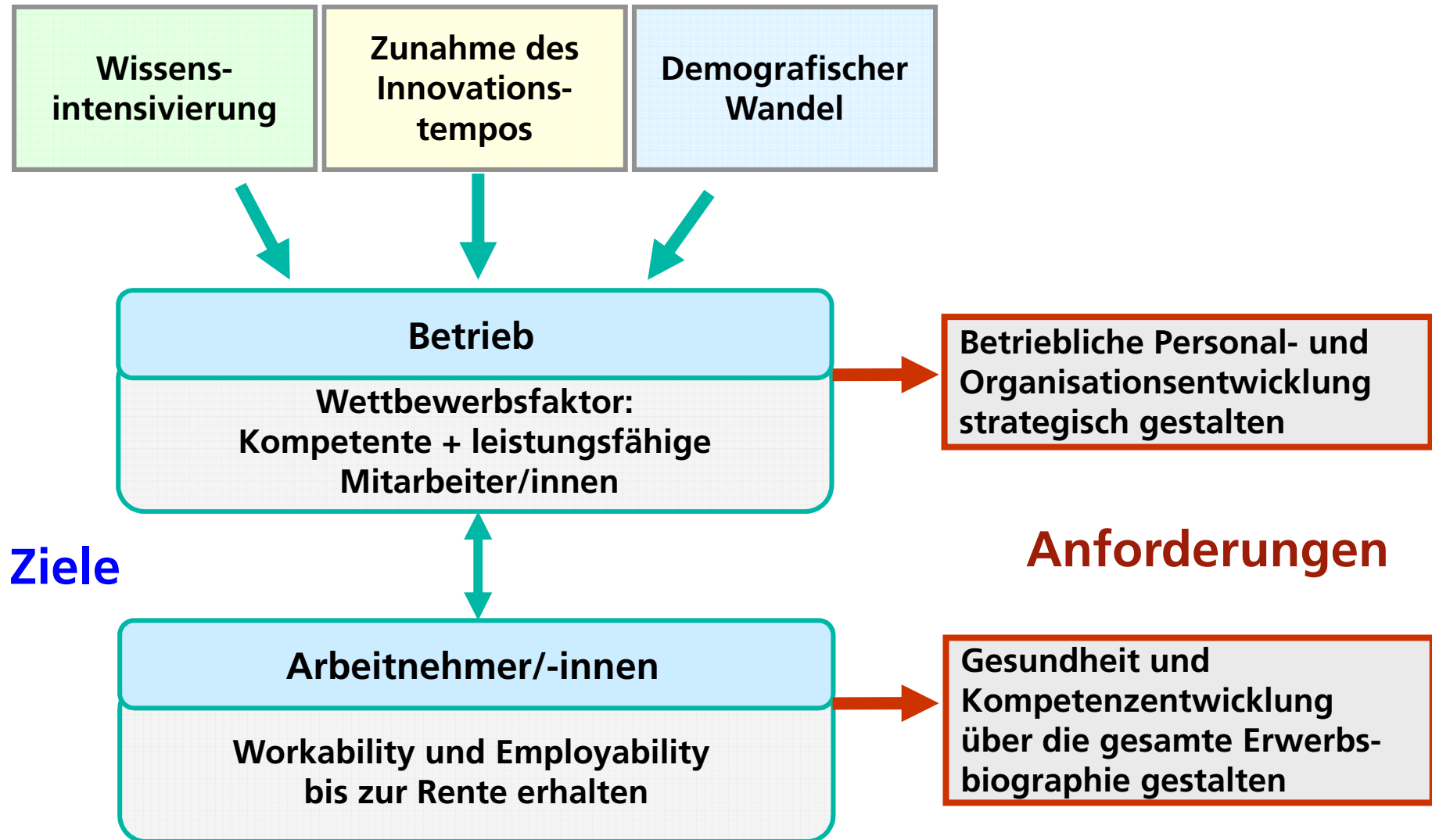
BMBF-Konferenz „Demografischer Wandel –
Zukunft der beruflichen Aus- und Weiterbildung“
Forum III: Berufliche Weiterbildung „Neue Standards für
den Markt?“

29. Juni 2009, Potsdam-Babelsberg

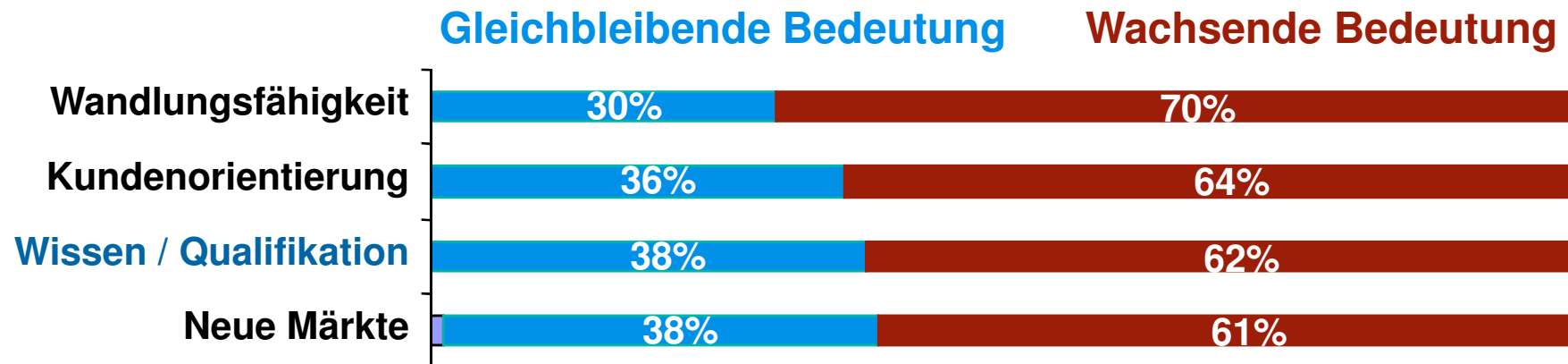
Hartmut Buck



Anforderungen an die Unternehmen und Arbeitnehmer/-innen



Die wichtigsten Erfolgsfaktoren für Unternehmen in den nächsten zehn Jahren



Survey by DIS AG and Fraunhofer IAO.
Representative sample of 1001 German enterprises
Operated by TNS Emnid 2006

Gibt es eine Kompetenzerhebung in Ihrem Unternehmen? Erfolgen diese Kompetenzerhebungen regelmäßig?

Systematik der Erhebung:

nein, keine Erhebung

ja, unsystematisch

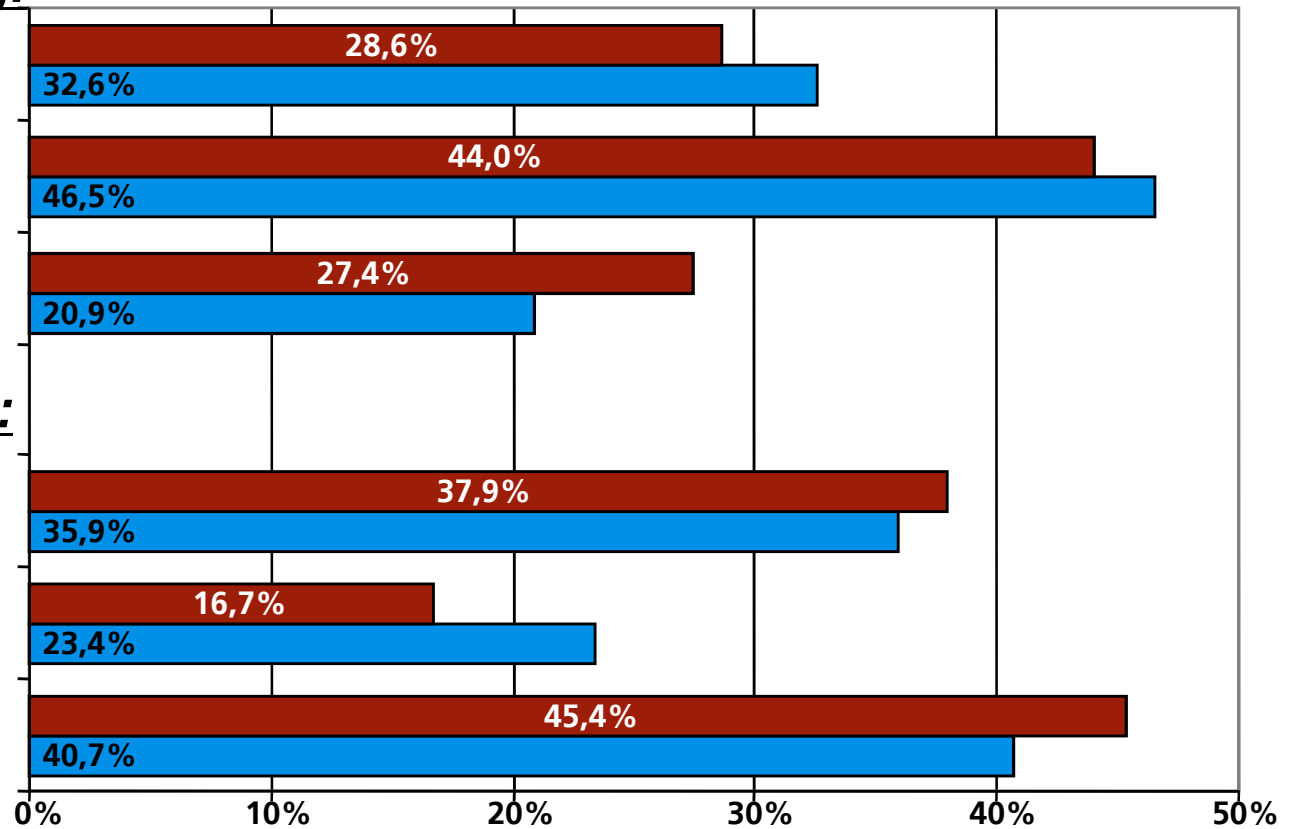
ja, systematisch

Regelmäßigkeit der Erhebung:

ja, regelmäßig jährlich

regelmäßig in größeren
Abständen

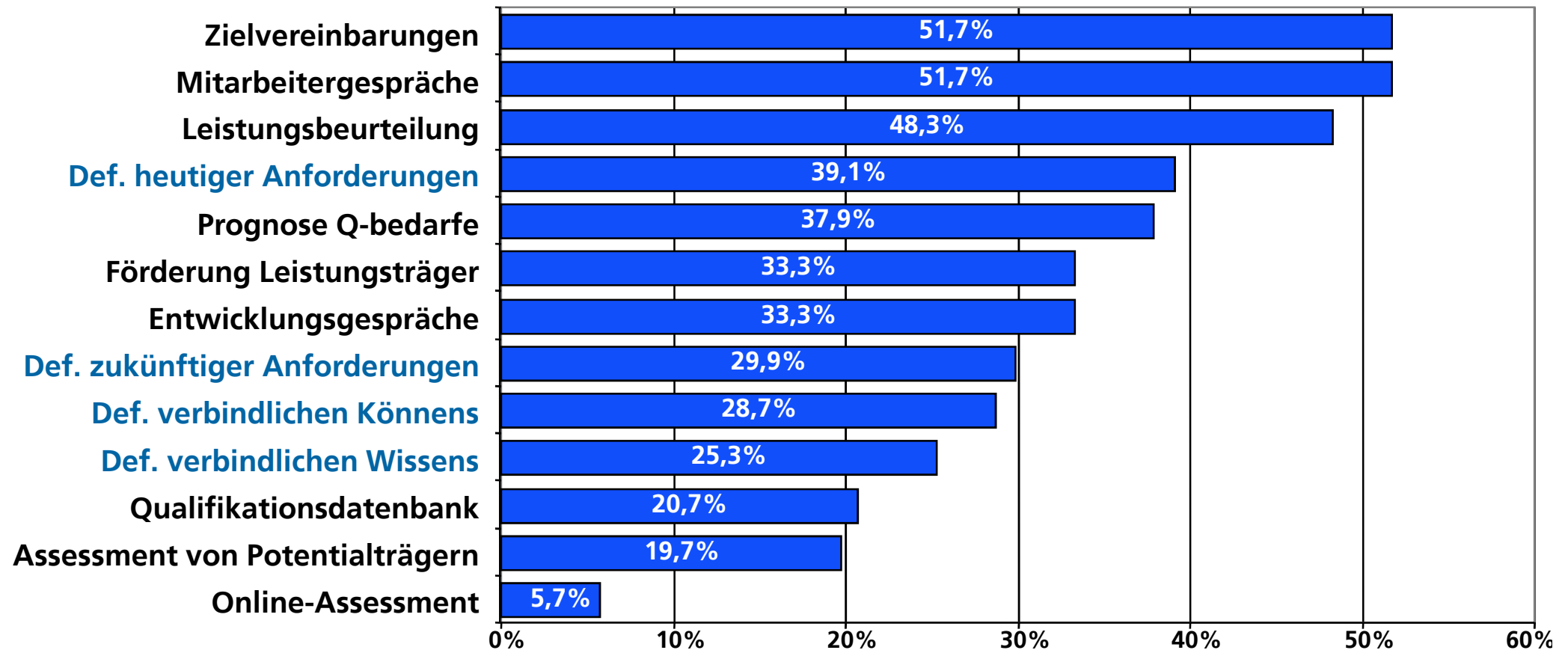
unregelmäßig



IAO-Studie Kompetenz-Management und Wissensarbeit 2008, 87 Unternehmen

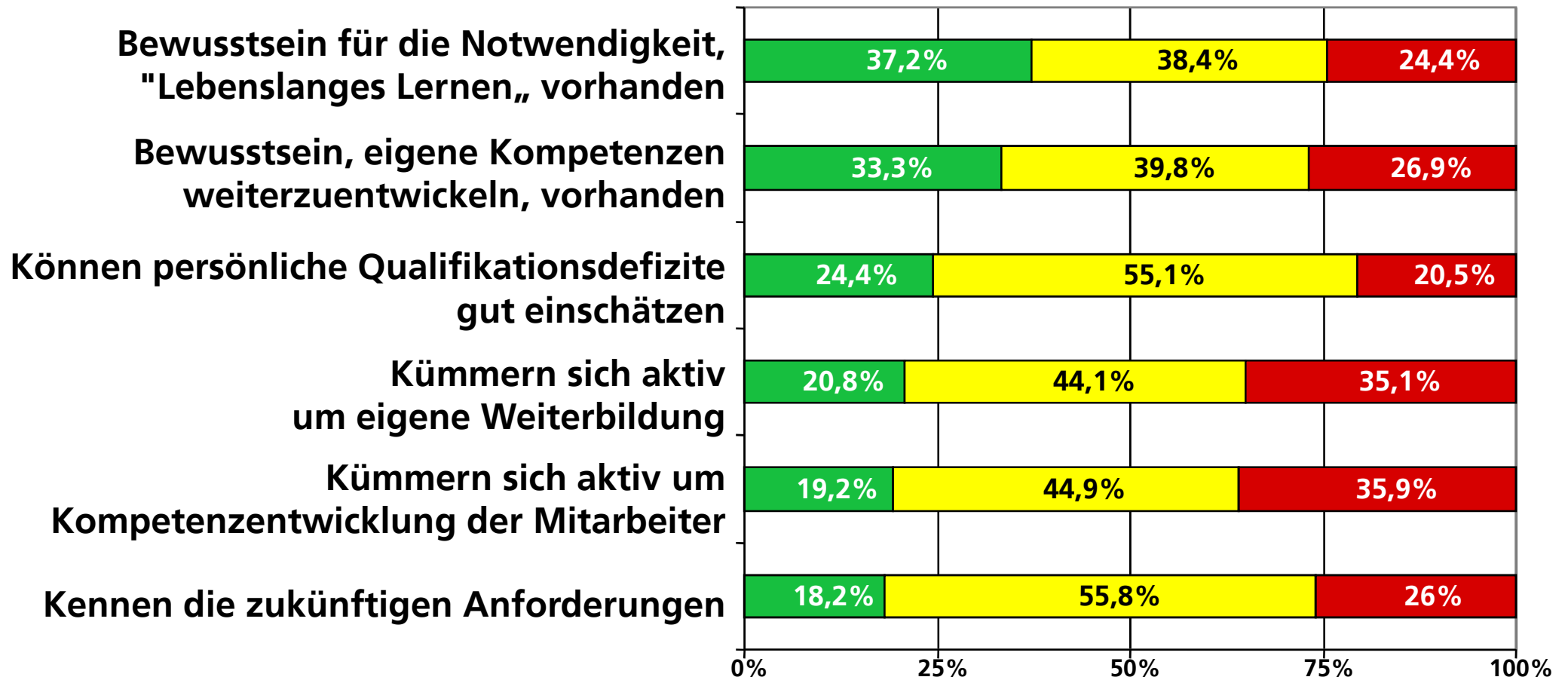
■ Führungskräfte ■ Mitarbeiter

Mit welchen Instrumenten betreiben Sie Kompetenzmanagement?



IAO-Studie Kompetenz-Management und Wissensarbeit 2008, 87 Unternehmen

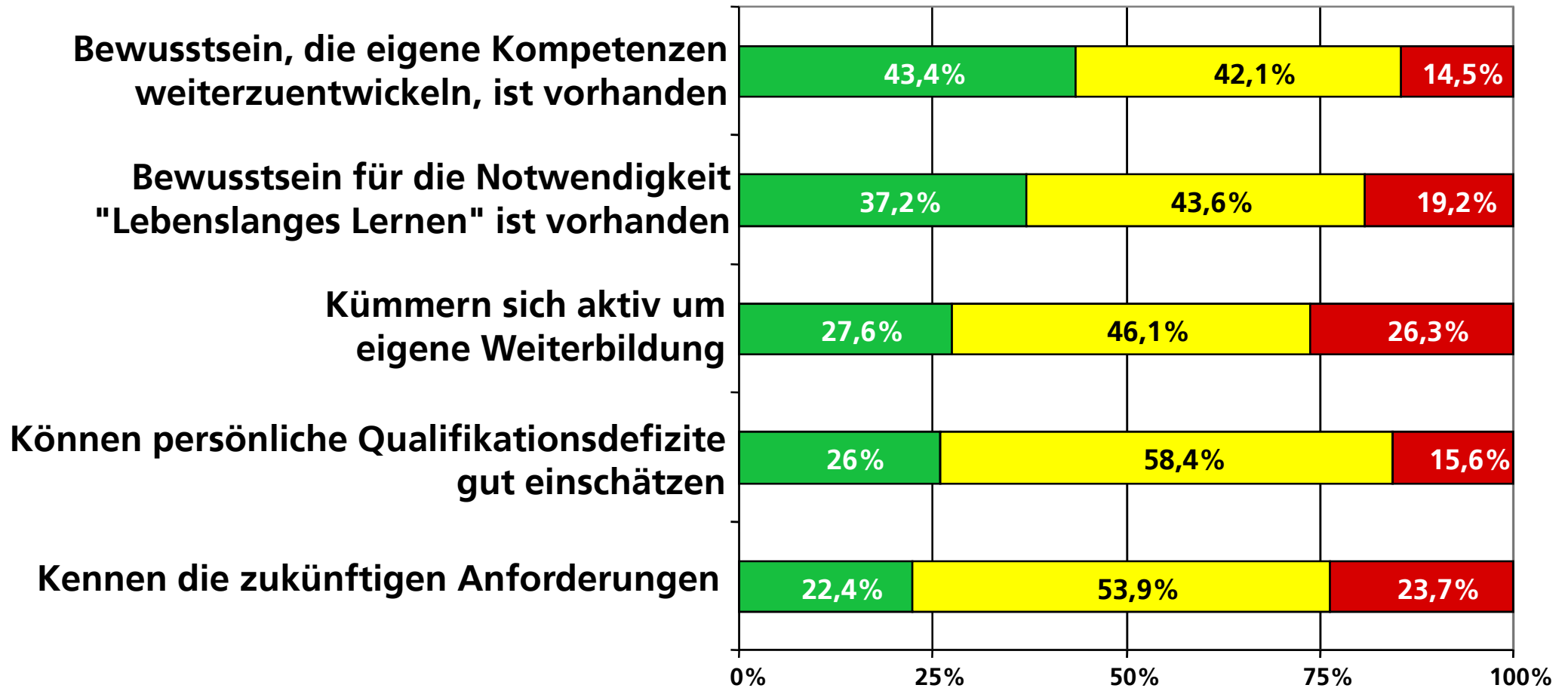
Wie schätzen Sie das Engagement Ihrer Führungskräfte hinsichtlich der Weiterentwicklung ihrer eigenen Kompetenzen ein?



IAO-Studie Kompetenz-Management und Wissensarbeit 2008, 87 Unternehmen

■ eher gut ■ mittel ■ eher schlecht

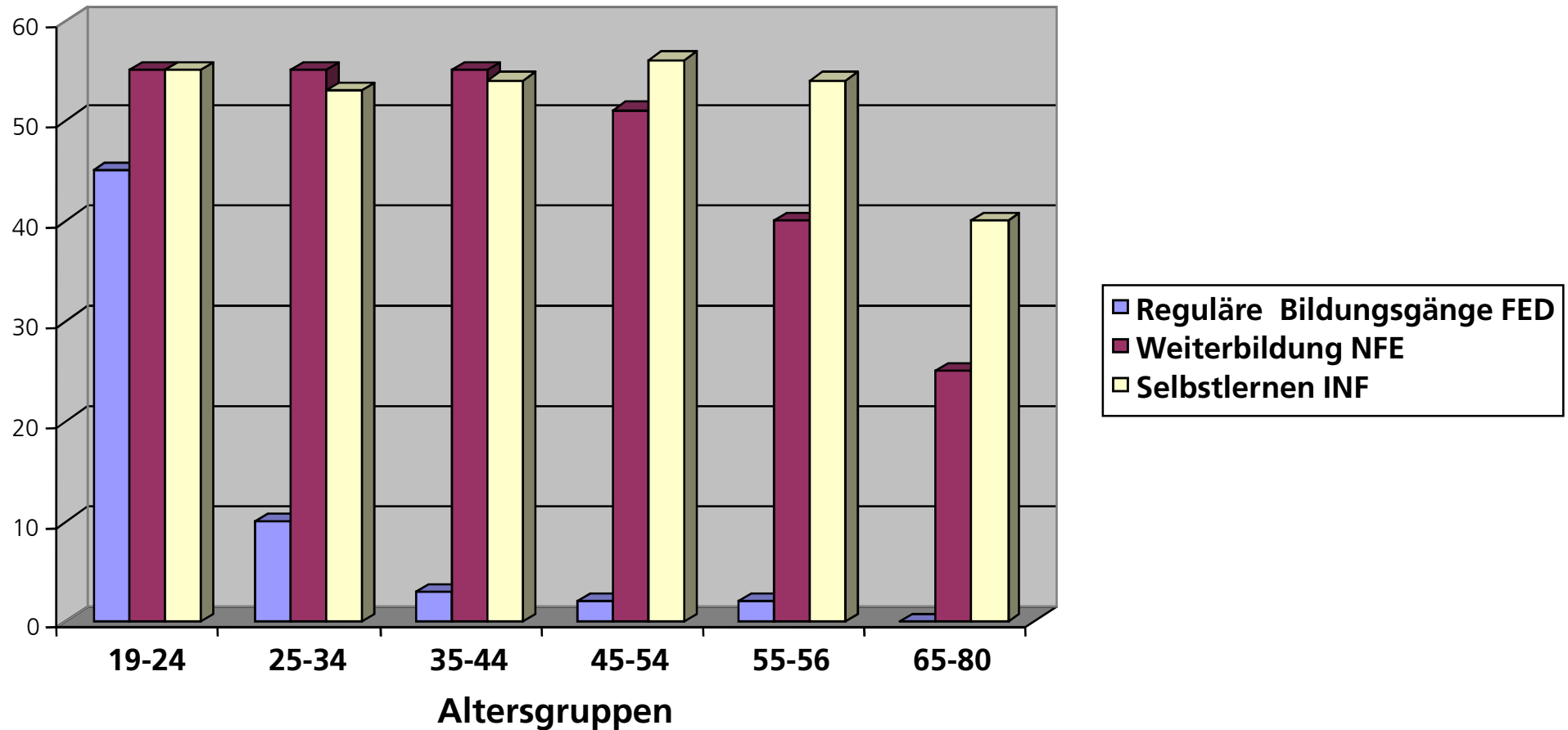
Wie schätzen Sie das Engagement Ihrer Mitarbeiter hinsichtlich der Weiterentwicklung ihrer eigenen Kompetenzen ein?



IAO-Studie Kompetenz-Management und Wissensarbeit 2008, 87 Unternehmen

■ eher gut ■ mittel ■ eher schlecht

Bildungsbeteiligung und Lernen im Lebenslauf - Deutschland



Quelle: TNS Infratest, 2007

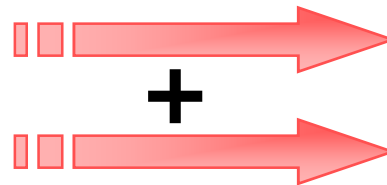
Basis: Erwerbstätige Personen von 19-80 Jahren

Kompetenz zu lebenslangem Lernen

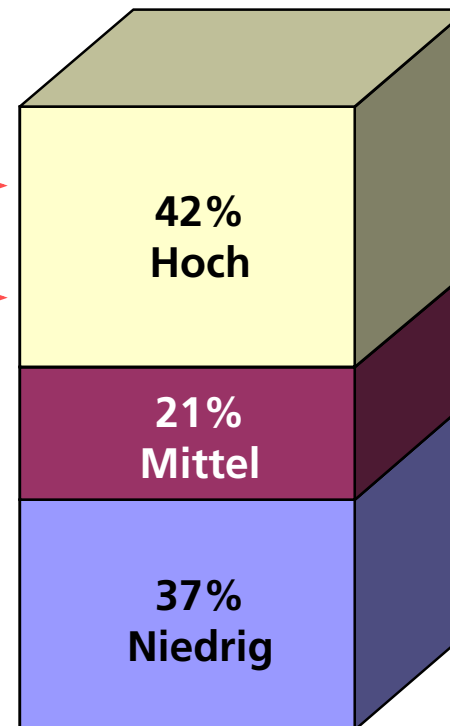
Einflussfaktoren:

**Schulische- und berufliche
Ausbildungsabschlüsse
Lernförderlichkeit der
Arbeit**

- Ganzheitlichkeit der Aufgabenstellung
- Kommunikativität
- Partizipation an Entscheidungen
- berufliche Entwicklungschancen im Betrieb



Ausprägung der Lernkompetenz bei der 19-64 jährigen Bevölkerung



Quelle: Baethge, Lebenslanges Lernen und Arbeit.
SOFI-Mitteilungen, 2003

Lernen Älterer

Lernprozesse älterer Mitarbeiter unterscheiden sich dann von denen jüngerer, wenn sie - aufgrund langjährig gleichbleibender Tätigkeitsanforderungen – keine Übung im Lernen haben.

➔ Lernentwöhnte benötigen ausreichende zeitliche Spielräume zum Lernen. Die Lernsituation sollte ein selbstbestimmtes Lerntempo zulassen.

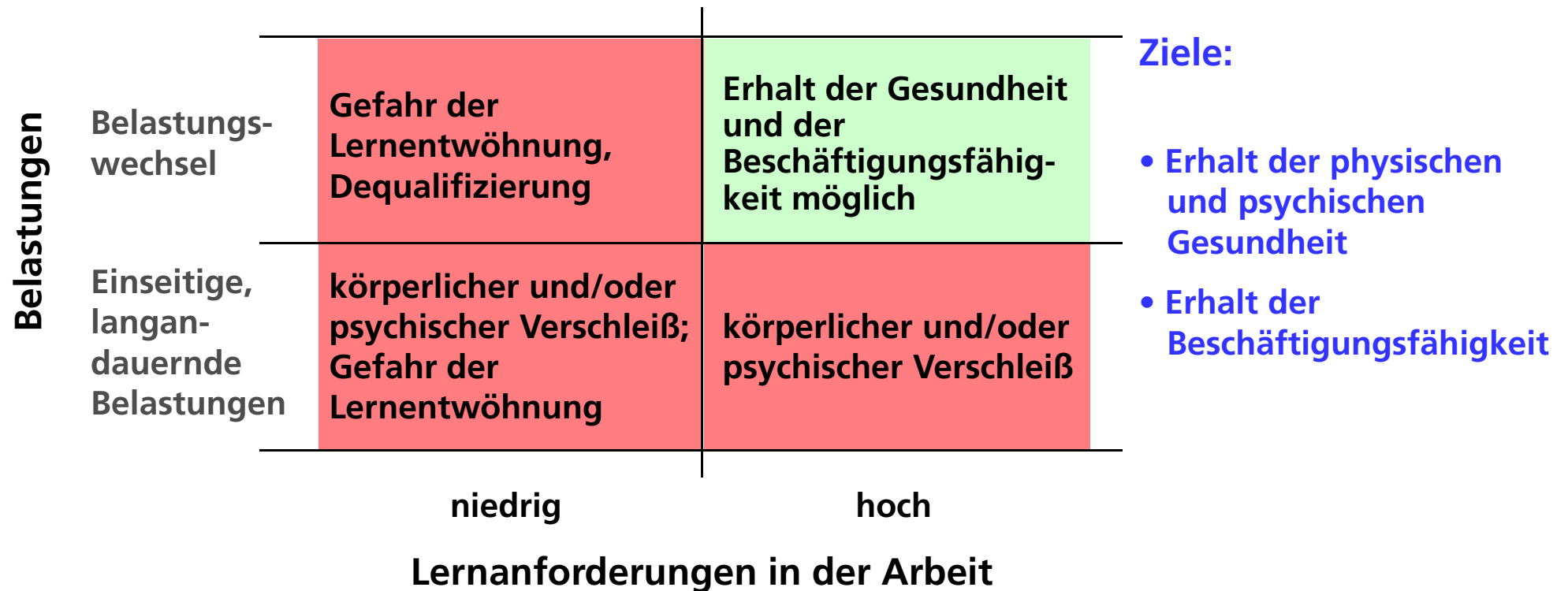
➔ Lernentwöhnung erzeugt Angst, Neues zu lernen. Angstprovozierende Wettbewerbssituationen sind zu vermeiden.

➔ Die Lernsituation sollte an die Erfahrungen der Lernenden anschließen. Aufgabenbezogenes, arbeitsnahes Lernen ist zu bevorzugen.

„Das größte Lernhindernis ist eine Tätigkeit, in der es objektiv nichts zu lernen gibt“ (Hacker 1990).



Handlungsbedarf: Optimierung der Belastungen und Gestaltung lernförderlicher Arbeit

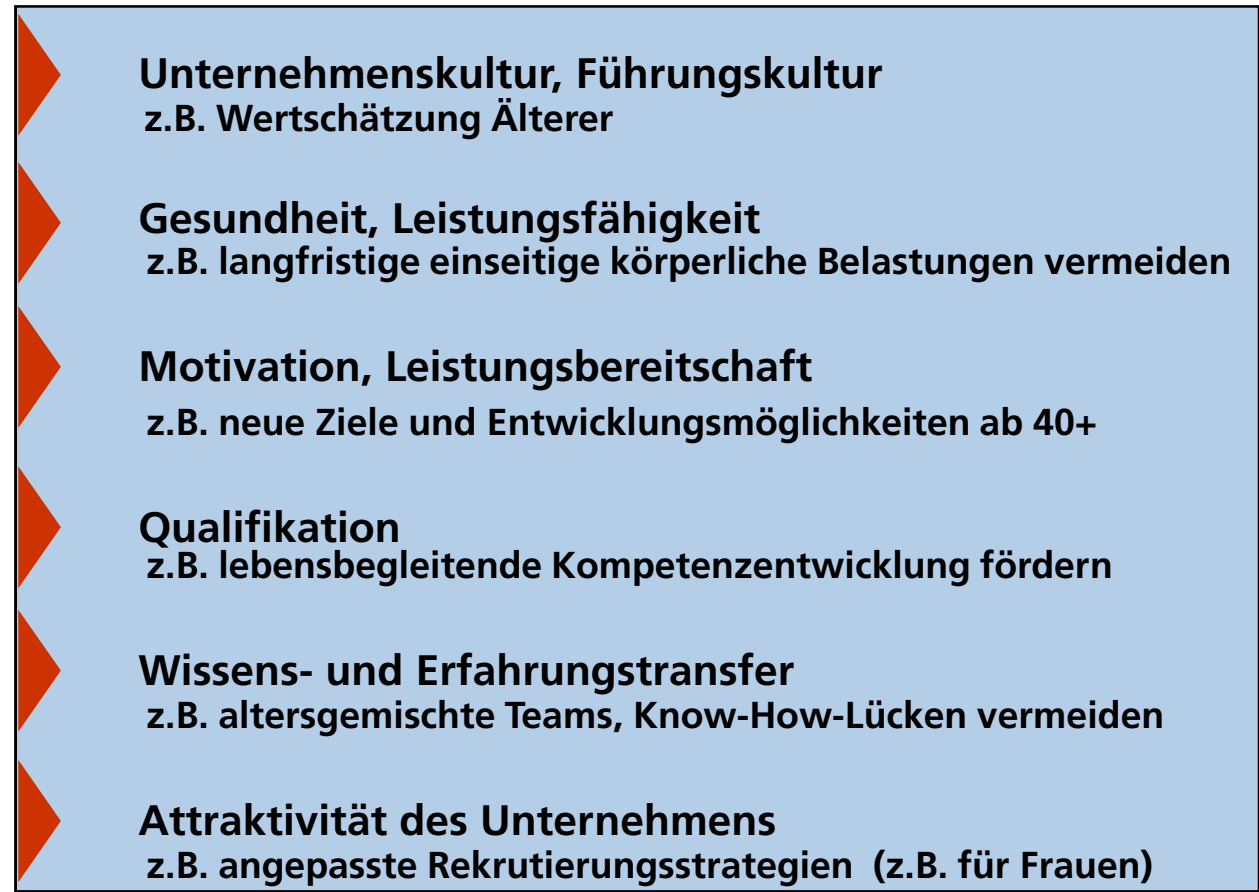


Wirtschaftliche und personalpolitische Ziele verknüpfen

Ziele des Unternehmens



Anforderungen an die Personalpolitik



Kontakt

Hartmut Buck

**Fraunhofer IAO
CT Kompetenzmanagement
Nobelstraße 12
D-70569 Stuttgart**

**Tel: +49 (0711) 970-2053
Fax: +49 (0711) 970-2299
hartmut.buck@iao.fraunhofer.de**

<http://www.iao.fraunhofer.de>

