

Wieder Freude am Lernen

Round-Table-Gespräch zur
Beschäftigungsfähigkeit erfahrener Mitarbeiter
in OWL: Welche Rolle spielt die betriebliche
Weiterbildung?

Tagung der Bertelsmann Stiftung am 5. November 2007

Handlungsfelder für Unternehmen zur Sicherung und Förderung von Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer:

- ◆ Förderung der Gesundheit
- ◆ Schaffung von altersgerechten Organisationsstrukturen und Arbeitsbedingungen
- ◆ Lebenszyklisches Aufgabenmanagement
- ◆ Förderung der Kompetenzen und Qualifikationen
- ◆ Diversity-Management in Bezug auf Alters-, qualifikatorische und kulturelle Vielfalt
- ◆ Förderung der Motivation
- ◆ Ergonomische Arbeitsplatzgestaltung

Weiterbildung als Umsetzungsinstrument



Ein wichtiges Instrument zur Umsetzung und Gestaltung dieser Handlungsfelder ist die **Weiterbildung:**

Weiterbildung initiiert, begleitet und optimiert strategische, personale und ökonomische **Veränderungsprozesse**

Voraussetzung zur Implementierung eines wirksamen Weiterbildungssystems in KMU:

- ◆ eine positive Lernkultur
- ◆ die gelebte Wertschätzung von Weiterbildung durch die Führungsverantwortlichen

Die Weiterbildungsbeteiligung älterer Arbeitnehmer zeigt sich abhängig von der eigenen Lernbiografie

Teilnahmequoten:

- ◆ an dezidiert beruflicher Weiterbildung: 17% in 2005
- ◆ an Angeboten der Gütersloher VHS: 22% in 2007
- ◆ 77% wären bereit, sich zur Absicherung ihrer Beschäftigung bei entsprechenden Impulsen der Unternehmen weiterzubilden (Bertelsmann Stiftung 2006)
- ◆ 42% sind noch im Rentenalter an Weiterbildung interessiert (Bertelsmann Stiftung 2006)

Hemmnisse für Weiterbildungsbeteiligung:

- ♦ Lernentwöhnung
- ♦ restriktive Lernerfahrungen sowie Angst und Unsicherheit in Lernsituationen
- ♦ Zweifel an der eigenen Leistungs- und Lernfähigkeit
- ♦ Unsicherheit über Sinn und Nutzen von Weiterbildung

Anreize für Weiterbildungsbeteiligung:

- ♦ persönliche Betroffenheit
- ♦ teilnehmerorientierte Lernorganisation
- ♦ unternehmensseitige Anerkennung von Lernanstrengungen
- ♦ positive Konsequenzen und erkennbarer Nutzwert für das persönliche und berufliche Fortkommen

“**Aktives Erwerbsleben im Alter**” - ein Projekt der VHS Gütersloh zur Förderung und Motivation von Lern- und Weiterbildungsbereitschaft älterer Arbeitnehmer

Drei-Stufen-Modell:

Stufe 1:

Bildungsgutschein für ein VHS-Angebot der persönlichen Wahl, unabhängig von den Arbeitsplatzanforderungen.

Ziel:

Niederschwelliger Zugang zur Bildung und positive Begegnung mit Lernen

Stufe 2:

Reflexion dieser Lernerfahrung über Nutzen und Entwicklungsperspektiven anhand der persönlichen Stärken

Ziel:

Freude am und Verstärkung von Lernen für zukünftige betriebliche Fortbildungen

Stufe 3:

Teilnahme an arbeitsplatzspezifischen Angeboten

Ziel:

Befähigung des Arbeitnehmers zu selbstorganisierter Lern- und Erwerbsbiografie

Das Projekt impliziert eine stetige professionelle Begleitung und Beratung mit folgendem Ablaufschema:

Vorgespräch -> Informationsphase -> Analyse -> Weiterbildungskonzept -> Reflexionsphase -> Handlungsplan -> Durchführung -> Evaluierung

Das Projektkonzept fokussiert auf die **Einheit von Bildung**.

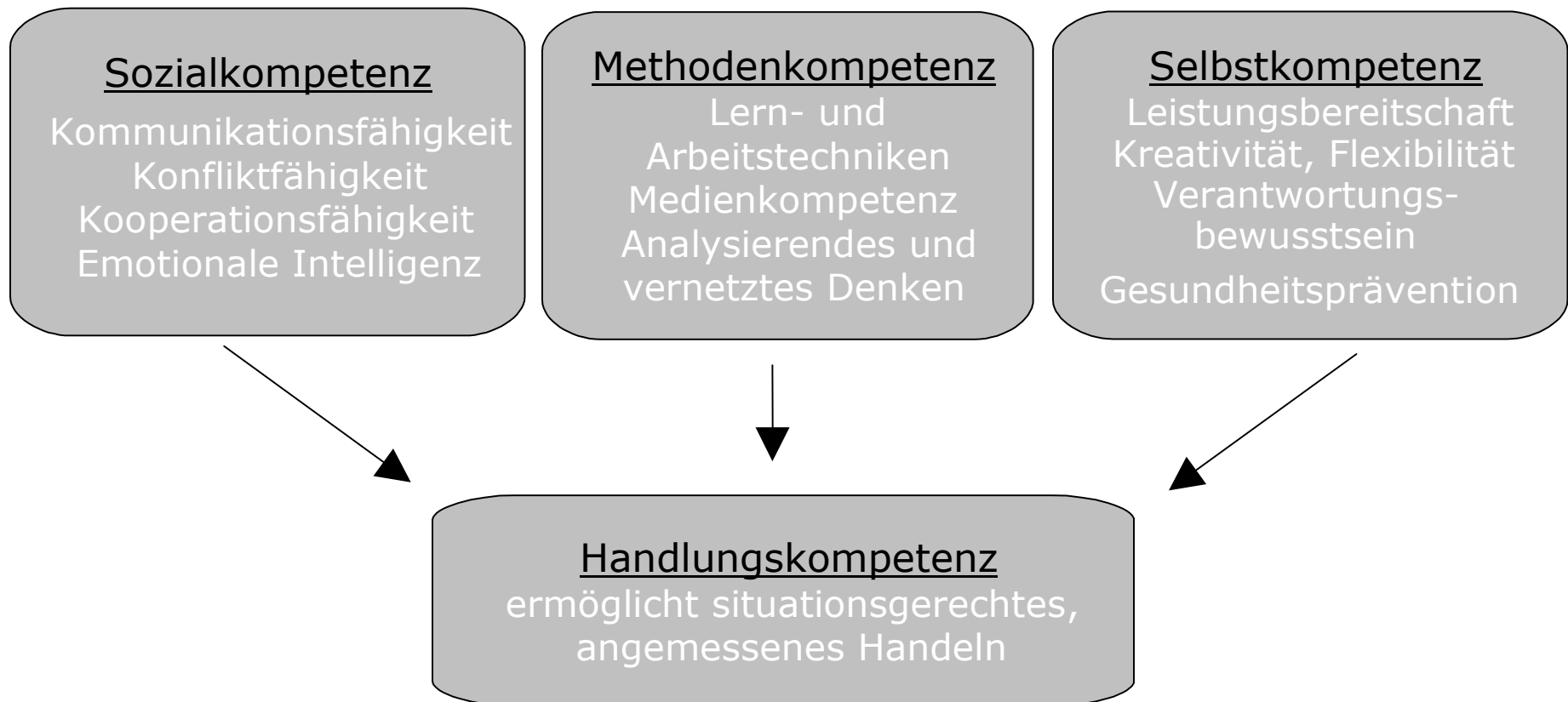
Sie legt den Grund für:

- ◆ flexibles Handeln
- ◆ souveränes Entscheiden
- ◆ produktives Arbeiten
- ◆ Partizipation an kommunikativen und betrieblichen Prozessen

Der **ganzheitliche Bildungsansatz** konstituiert sich aus folgenden Elementen, zu denen die VHS jeweils vielfältige Angebote vorhält:

- ◆ allgemeine Bildung
- ◆ berufliche Weiterbildung
- ◆ betriebliche Gesundheitsförderung
- ◆ Erweiterung von Schlüsselkompetenzen

Von der Schlüsselkompetenz zur Handlungskompetenz



Schulungskonzept “Stressmanagement” - ein Beispiel aus der Praxis

“Stress in kleinen und mittleren Unternehmen” - ein Pilotprojekt der VHS Gütersloh, gefördert vom Ministerium für Wirtschaft und Arbeit NRW

Strategische Überlegungen:

- ◆ Das Thema erweist sich als geeigneter Einstieg ins Lernen, da es einen Großteil der Beschäftigten betrifft - unabhängig von Hierarchie und Bildungsstand.
- ◆ Die durch Gesundheitskurse erlebten individuellen körperlichen und mentalen Erleichterungen lassen das Lernen generell als positiven Anstoß für Veränderung erscheinen.
- ◆ Gesundheitsförderung nutzt dem Unternehmen und den Beschäftigten gleichermaßen z. B. durch verringerte Ausfallzeiten.

Aufbau des Schulungskonzeptes “Stressmanagement”

Baustein 1: Information (externer Input)
Betriebliche Gesundheitsförderung heute

Bausteine 2 und 3: Workshops
Führungskräfte (Mentoren) und Mitarbeiter erarbeiten
interne Problemlagen und Aufgabenstellungen

Bausteine 4 und 5: Lösungssuche
Mentoren und Mitarbeiter erarbeiten
individuelle und betriebliche Wege zur Stressminderung

Baustein 6: Schulung der Gesundheitsmultiplikatoren
zur betrieblichen Umsetzung der Ergebnisse aus den Bausteinen 4 und 5

Baustein 7: Evaluation
Projektanalyse und Modifikation des Konzeptes

Schulungsergebnis aus Sicht der Teilnehmer*:

- ◆ Das Teilnehmerinteresse an Stressmanagement und damit die Freude an Weiterbildung konnte durch die Gesundheitsmentoren in allen Betrieben geweckt werden.
- ◆ Der persönliche Nutzen wird sehr positiv bewertet.
- ◆ Die Teilnehmer wollen Stress im betrieblichen und persönlichen Ablauf anders managen als bisher.
- ◆ In mehreren Betrieben wurden anschließende Weiterbildungsmaßnahmen geplant.

* Auswertung der Teilnehmerbefragungen (74 Teilnehmer aus 6 Unternehmen)

Schlussfolgerungen für Unternehmen:

- > Veränderungsbereite Unternehmen mit einer positiven Lernkultur fördern auch die Veränderungsbereitschaft der Beschäftigten.
- > Erkennbarer Nutzwert im persönlichen sowie beruflichen Kontext schafft Gestaltungsspielräume und Weiterentwicklung.
- > Positive Weiterbildungserfahrung generiert Verantwortung für die eigene Lernbiografie und Freude am Lernen.

Anforderungen an die Weiterbildung



Anforderungen an die Weiterbildung in Unternehmen:

- ◆ Initiierung von Bildungsprozessen in Unternehmen idealerweise durch externe Weiterbildungspartner
- ◆ Individuelle Bildungs- und Lernberatung
- ◆ Ganzheitliche Weiterbildung sowohl mit niederschweligen wie mit hochwertigen Angeboten
- ◆ Teilnehmerorientierte, lebenszyklische Lern- und Arbeitsformen
- ◆ Professionelle Praxis in der Planung, Organisation, Durchführung, Begleitung und Auswertung von Lernprozessen