



## Zusammenfassung des Forums II „Lebenslanges Lernen in der Praxis/ Generationenübergreifendes Lernen“

Moderation: Dr. Michael Drupp

Für die Vorstellung der drei Praxisbeispiele wurden durch den Moderator Leitfragen formuliert, anhand derer die Erfahrungen dargestellt werden sollten. Die Fragen waren im Einzelnen:

### Leitfragen für die Referentinnen

- ① Welches Konzept liegt in meinem Unternehmen/meiner Organisation zum lebenslangen Lernen/Wissenskultur vor?
- ② Welche Umsetzungserfahrungen gibt es?
- ③ Was hat sich bewährt?  
Auf welche Hindernisse sind Sie gestoßen? Wie haben Sie diese ggf. Lösen können?



In den Vorträgen wurden hierzu folgende Erfahrungen berichtet:

1) **Wissenschaftliche Weiterbildung als Baustein der Personalentwicklung nutzen**

Dr. Isabel Rohner, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

- Je höher die Qualifikation der Beschäftigten, desto höher ist die Weiterbildungsmotivation.
- Weiterbildung und Qualifizierung fördern die Innovationsfähigkeit der Unternehmen.
- Es existieren zahlreiche statistische Daten zu Weiterbildung.
- Wissenschaftliche Weiterbildung ist auch für Menschen ohne Abitur/Hochschulzugangsberechtigung möglich; die Zugangsberechtigungen sind jedoch je nach Bundesland unterschiedlich.  
⇒ es gibt verschiedene Formen der wissenschaftlichen Weiterbildung: Fernstudium, berufsgleitendes Studium, Studiengänge, Zertifizierungskurse, einzelne Module, gezielte Einzelveranstaltungen.
- Die Unternehmen können ihre Beschäftigten unterstützen, z. B. durch teilweise oder vollständige Übernahme der Studiengebühren, die Übernahme anderer Kosten (Reise-, Übernachtungskosten), aber auch durch Freistellung, flexible Arbeitszeit oder entsprechende Urlaubsregelung. Hinweis: Informationen zur Förderung von Weiterbildungen stellt z. B. das BMBF zur Verfügung
- Leitfadententwicklung : „wissenschaftliche Weiterbildung“ für Unternehmen

2) **CLARA (Clever und Aktiv in Richtung Alter) – Lernfähigkeit für Ältere erlebbar machen**

Simone Mouget, Deutsche Bahn AG

- Die Deutsche Bahn (DB) verfügt über einen Demografie-Tarifvertrag (berufs- und lebensphasenorientierte Personalpolitik). Präventionsangebote stellen eine wichtige Säule des Gesundheitsmanagements bei der DB dar.
- Im Fokus stehen der Erhalt und die Förderung der körperlichen und geistigen Leistungsfähigkeit insbesondere älterer Beschäftigter. Wichtig ist hierbei, das Alter(n)sbild insgesamt im Unternehmen positiv zu kommunizieren.
- Pilotstudie ⇒ Beschäftigungsfähigkeit der Teilnehmenden deutlich verbessert, z. B. zur Erhöhung der Beachtung der eigenen Gesundheit motiviert.
- Teilnehmende sehen es als hohe Wertschätzung, dass Arbeitgeber 6 Arbeitstage in Mitarbeitende investiert.



- Es gab auch erfolgskritische Faktoren im Projekt, z. B. Misstrauen wegen Datenschutzaffäre, angstfreier Raum, um über Vorerkrankungen zu sprechen; daher galt es zunächst, das Vertrauen der Beschäftigten darein zu gewinnen, dass alle Daten und Ergebnisse von z. B. Check-ups vertraulich behandelt werden.
- Positiv: es wurden einfach Methoden eingesetzt, die Spaß machen, auch für zu Hause. Um die Zielgruppe tatsächlich zu erreichen, werden die Präventionsangebote losgelöst vom Arbeitsplatz und während der Arbeitszeit angeboten. Begleitet werden die Maßnahmen durch individuelle Diagnostik zu Beginn und am Ende, persönliche Beratung und Feedback.
- Im Projekt wurde sich gegen Altersgrenzen entschieden; die stärkste Gruppe stellen die Beschäftigten 50plus dar, es waren aber auch Ende 30-Jährige waren dabei.
- Eine aktuelle Herausforderung für das Projekt besteht in der engeren Verzahnung und Einbindung weiterer Akteure.
- Das Pilotprojekt wurde weiter ausgedehnt, die Beteiligung daran ist freiwillig.
- Zum Projekt CLARA lief auch ein Film im Nachtmagazin der ARD.

### 3) ***Fit für den demografischen Wandel mit „Jobfit“ – der strategischen Personalplanung bei Daimler***

Daniela Baumhauer, Daimler AG

- Überzeugung, dass wir uns mit demografischen Wandel beschäftigen müssen.
- Aufgrund dessen wurde die Strategische Initiative „Generationenmanagement“ für eine wettbewerbsfähige Belegschaft gegründet. Neu ist dabei die lebensphasenorientierte Betrachtung.
- Es besteht eine enge Zusammenarbeit mit der Daimler-BKK.
- Ein wichtiger Aspekt ist Lernen bei der Arbeit.
- Möglichkeiten der Personalfindung und Personalbindung im Sinne einer alter(n)sgerechten Entwicklung sollen identifiziert werden.
- Auch kleinere Unternehmen müssen für das Thema sensibilisiert werden.
- Zentrale Erfolgsfaktoren wie Wertschätzung sollten in den Fokus rücken.  
⇒ Erfolg buchstabiert sich T-U-N!



***Zusammenfassung der Diskussion:***

- Eigenständiges Lernen ist nachhaltig – es braucht Konzepte in Abhängigkeit von der Unternehmensgröße.
- Angebote zur Weiterbildung müssen für unterschiedliche Zielgruppen konzipiert bzw. am unterschiedlichen Bedarf ausgerichtet werden.
- Um Personengruppen zu erreichen, die bislang wenig Angebote wahrgenommen haben, ist es wichtig, Präventions- und Weiterbildungsangebote während der Arbeitszeit anzubieten.
- Für eine nachhaltige Implementierung im Unternehmen ist die Einbindung und enge Abstimmung zwischen Akteuren aus den Bereichen Personal, Gesundheitsmanagement und z. B. Fachkräften für Arbeitssicherheit notwendig.
- Es müssen auch Angebote für Führungskräfte konzipiert werden.
- Weiterbildung sollte nach dem Prinzip „Voneinander Lernen“ organisiert werden, z. B. können sich kleine Unternehmen zusammentun und Beschäftigte gemeinsam zur Fortbildung entsenden.
- Es besteht Potenzial für KMU ⇒ diese können über Netzwerke den Austausch und Qualifizierung ihrer Beschäftigten fördern.