

GABRIELE KORGE | CHRISTIAN PIELE

**ZUSAMMENFASSUNG DER STUDIE
»LERNEN ÄLTERE«**

LERNSETTINGS FÜR ÄLTERE VERWALTUNGSMITARBEITENDE

50+



© absolutimages - Fotolia

**Fraunhofer-Institut für Arbeits-
wirtschaft und Organisation IAO**

Nobelstraße 12
70569 Stuttgart

Kontakt

Gabriele Korge
Telefon +49 711 970-2261
gabriele.korge@iao.fraunhofer.de

Christian Piele
Telefon +49 711 970-2132
christian.piele@iao.fraunhofer.de

www.iao.fraunhofer.de

Eine Studie im Auftrag der
BBBank Stiftung, durchgeführt
vom Fraunhofer Institut für
Arbeitswirtschaft und Organisation
IAO in Zusammenarbeit mit der
Landeshauptstadt Stuttgart.
Download der Studie und dieser
Kurzfassung unter:

www.bbbank-stiftung.de in der
Rubrik Projekte oder direkt unter:
www.bbbank-stiftung.de/index.php?id=leitprojekt

IM AUFTRAG VON



IN ZUSAMMENARBEIT MIT



50+

Thema und Zielsetzung

Das Lernen der älteren Verwaltungsmitarbeitenden gewinnt weiter an Bedeutung. Einmal aufgrund des demografischen Wandels, des Fachkräftemangels und der längeren Lebensarbeitszeit. Und zum anderen aufgrund von Innovationen und Wandel in der Arbeitswelt, die sich u. a. in der zunehmenden Digitalisierung der Verwaltungsarbeit zeigen.

Ziel der Studie »Lernen Ältere« war, detailliert aufzuzeigen, wie die älteren Verwaltungsmitarbeitenden erfolgreicher lernen und nach welchen Teilzielgruppen dabei zu unterscheiden ist.

Kurzzusammenfassung der Studie »Lernen Ältere«

Über 1000 Mitarbeitende der Stadtverwaltung Stuttgart und der städtischen Eigenbetriebe im Alter von mindestens 50 Jahren haben im Sommer 2014 an der Befragung der Studie »Lernen Ältere« teilgenommen. Sie gaben Auskunft über ihre Lernbiografie und schilderten eine ausgewählte Lern-erfahrung.

In zwei Kernergebnissen lassen sich die zentralen Erkenntnisse der Studie zusammenfassen.

Erstens: Die älteren Lernenden bilden eine heterogene Gruppe und bevorzugen entsprechend unterschiedliche Lernsettings:

1. Das **»dozentenzentrierte Lernen«** entspricht dem klassischen Lernen im Seminarraum mit einem Dozenten, der die Inhalte vermittelt und das gesamte Lernen plant und steuert.
2. Im **»erweiterten dozentenzentrierten Lernen«** wird dieses Lernen um ein Selbstlernen Zuhause ergänzt.
3. **»Vielfältig«** erfolgt das Lernen im dritten Lernsetting insofern, als nahezu an jedem Lernort und zu jeder denkbaren Zeit unter Nutzung einer Vielzahl an Lernquellen (Dozentenvorträge, Kollegenbeiträge, Diskussionen, Unterlagen etc.) gelernt wird.
4. Im **»austauschorientierten«** Lernsetting wird viel in der Diskussion mit anderen Teilnehmenden oder im Austausch mit den Trainern gelernt.
5. Das **»praxiserprobende Lernen«** findet viel in Lerninseln, Werkstätten, Laboren o.ä. statt und gibt somit Raum, neue Techniken auszuprobieren.
6. Im **»selbstorganisierten«** Lernsetting bestimmen die Lernenden selbst über Lernziele, -inhalte, -zeiten, -tempo und -methoden.

Dabei bevorzugen die älteren Lernenden ganz unterschiedliche Lernsettings: Frauen zum Beispiel lernen lieber austauschorientiert, Männer hingegen lieber selbstorganisiert. Führungskräfte und leitende Mitarbeitende bevorzugen wiederum ein vielseitiges

Lernsetting. Extrinsisch motiviert Lernende bevorzugen in weit stärkerem Maß das dozentenzentrierte Lernen als intrinsisch Motivierte.

Zweitens: Trotz der Heterogenität der Zielgruppe lassen sich konkrete Kriterien für ein erfolgreiches Lernen formulieren

Die sechs Lernsettings sind nicht unbedingt die erfolgreichsten. Sie bilden lediglich positive Lernerfahrungen ab. Stellt man ein Lernsetting aus Methoden zusammen, die Lernspaß, Leichtigkeit des Lernens und den Lernnutzen fördern, so ergeben sich zwar zielgruppenspezifische Lernsettings, die aber nahezu immer nach folgenden Kriterien gestaltet sind:

- Die Selbstwirksamkeit der Lernenden wird gefördert, indem sie sich jederzeit willkommen fühlen, sie jederzeit wissen was wozu und wie zu lernen ist, die Inhalte in überschaubare Einzelthemen aufgeteilt sind und der Gesamtzusammenhang jederzeit erkennbar wird und die Lernenden jederzeit ihren Lernfortschritt kennen.
- Das Lernen erfolgt stark selbstorganisiert, d.h. die Lernenden bestimmen selbst über ihre Lernziele, -inhalte, -zeiten, das Lerntempo und die Lernmethoden.
- Es erfolgt in stärkerem Maße ein Lernen im Austausch mit anderen Teilnehmenden und mit Trainern, auch selbst zusammengestellte Unterlagen werden häufiger als Lernquelle genutzt.

Weitere Erfolgsfaktoren

Auch die weiteren Rahmenbedingungen haben einen Einfluss darauf, wie erfolgreich die Älteren lernen. Dabei spielt es keine Rolle, ob die Lernenden organisatorisch unterstützt oder von privaten und beruflichen Pflichten entlastet werden. Wie leicht den Älteren das Lernen fällt, wie viel Lernspaß sie haben und wie hoch der Lernnutzen ausfällt, hängt dagegen sehr entscheidend davon ab, dass sie im beruflichen und privaten Umfeld Vorbilder und Unterstützer haben oder jemanden, der ihnen Mut zuspricht.

Als Fazit und Empfehlung lässt sich resümieren: Positiv bewertete Lernsettings sollten gezielt dahingehend verändert werden, dass die Lernenden noch mehr Selbstwirksamkeit erleben und das Lernen deutlich selbstorganisierter und stärker unter Nutzung kommunikativ-austauschorientierter Elemente erfolgt. Wenn zudem die Lernorte anregender sind als die üblichen Seminarräume und die Lernzeiten sich auf wenige Stunden oder Tage beschränken, bleibt der Erfolg sicher nicht aus – nahezu unabhängig von Lernthema oder Zielgruppe.

Eine Studie im Auftrag der BBBank Stiftung, durchgeführt vom Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation IAO in Zusammenarbeit mit der Landeshauptstadt Stuttgart.

Weitere Informationen
www.bbbank-stiftung.de

Beliebte Lernsettings (n = 941)

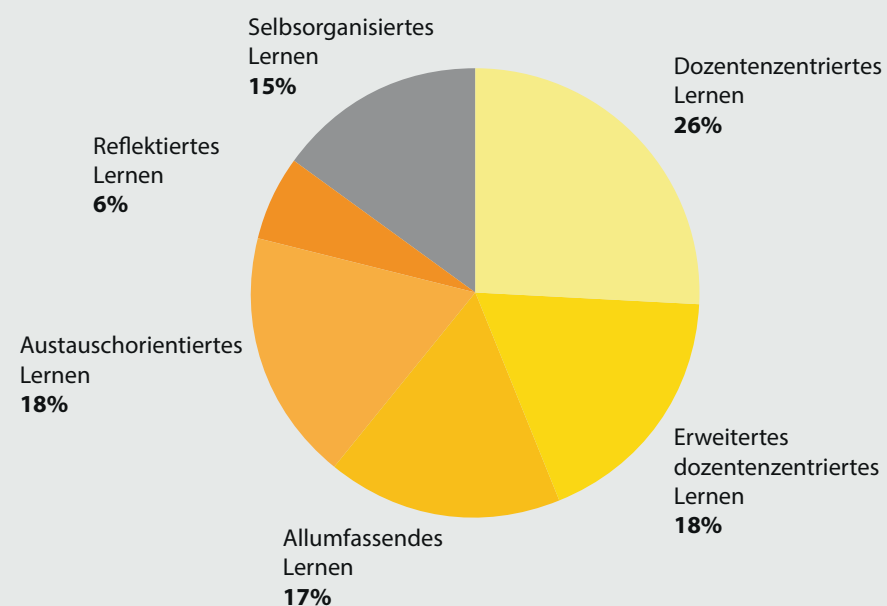


Abb. 1: Prozentuale Verteilung der beliebtesten Lernsettings.

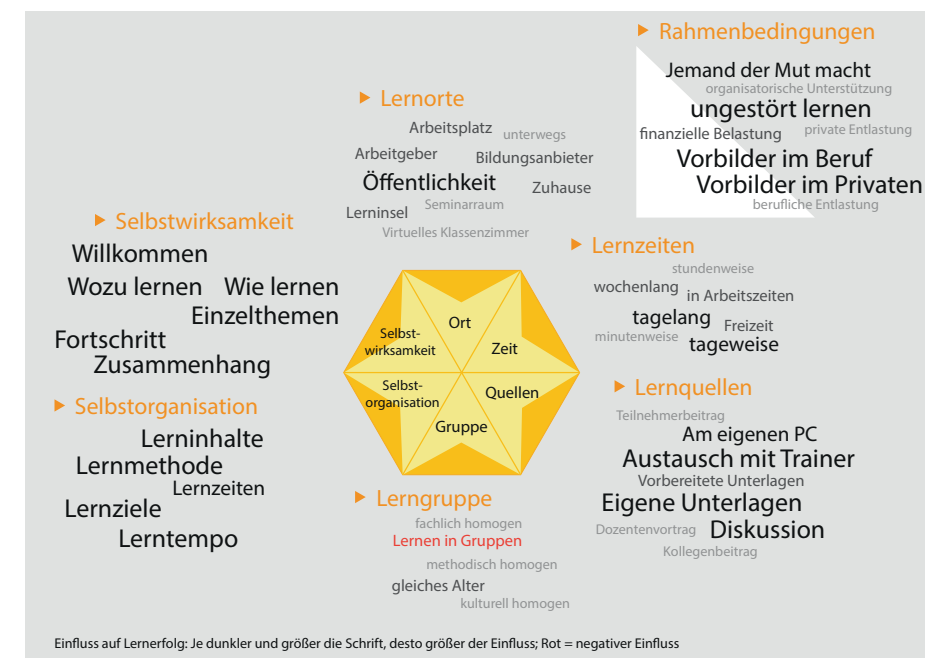


Abb. 2: Lernrahmen für ein erfolgreiches Lernen der Älteren.