



# **Lebenslanges Lernen: Drei Hindernisse bei der Umsetzung und sechs Wege, sie zu überwinden!**

Christian Stamov Roßnagel  
Jacobs University (Bremen)



# Das Jacobs Center

## Unser Team

- 37 WissenschaftlerInnen erforschen die Wirkungen des demografischen Wandels auf Organisationen und deren Mitglieder

Soziologie

Betriebswirtschaft

Umfeld

Psychologie

= Umfassender Zugang

Sportwissenschaft

Mensch

Neurowissenschaft



Deutsche Bank



EnBW

DAIMLER



# Das Jacobs Centre

## Ziele

- Bereitstellung aktuellen Wissens zu Wirkungen des demografischen Wandels auf den Einzelnen und auf Unternehmen durch **Forschung**
- Vermittlung dieses Wissens in interdisziplinären **Ausbildungsgängen**
- Lösung konkreter Praxisprobleme vor Ort durch **Consulting**



# Überblick

- **Drei Hindernisse der Umsetzung**
  - Das alte Bild vom Lernen
  - Das Missverständnis vom Altersabbau
  - Der Glaube an das Lernformat
- **Sechs Wege, jene zu überwinden**
  - Hemmschwellen identifizieren
  - Überblick verschaffen
  - Alle ins Boot holen
  - Lernsituation unter die Lupe nehmen
  - Lernkompetenz fördern
  - Dranbleiben und nachsteuern...



# Warum überhaupt lernen?

## Neue Lernanlässe

### Technischer Fortschritt

Neue Produkte



Neue Herstellungsverfahren

### Neue Arbeitssysteme

Tele-Arbeit



Virtuelle Teams

### Wissensarbeit

Kundenorientierung

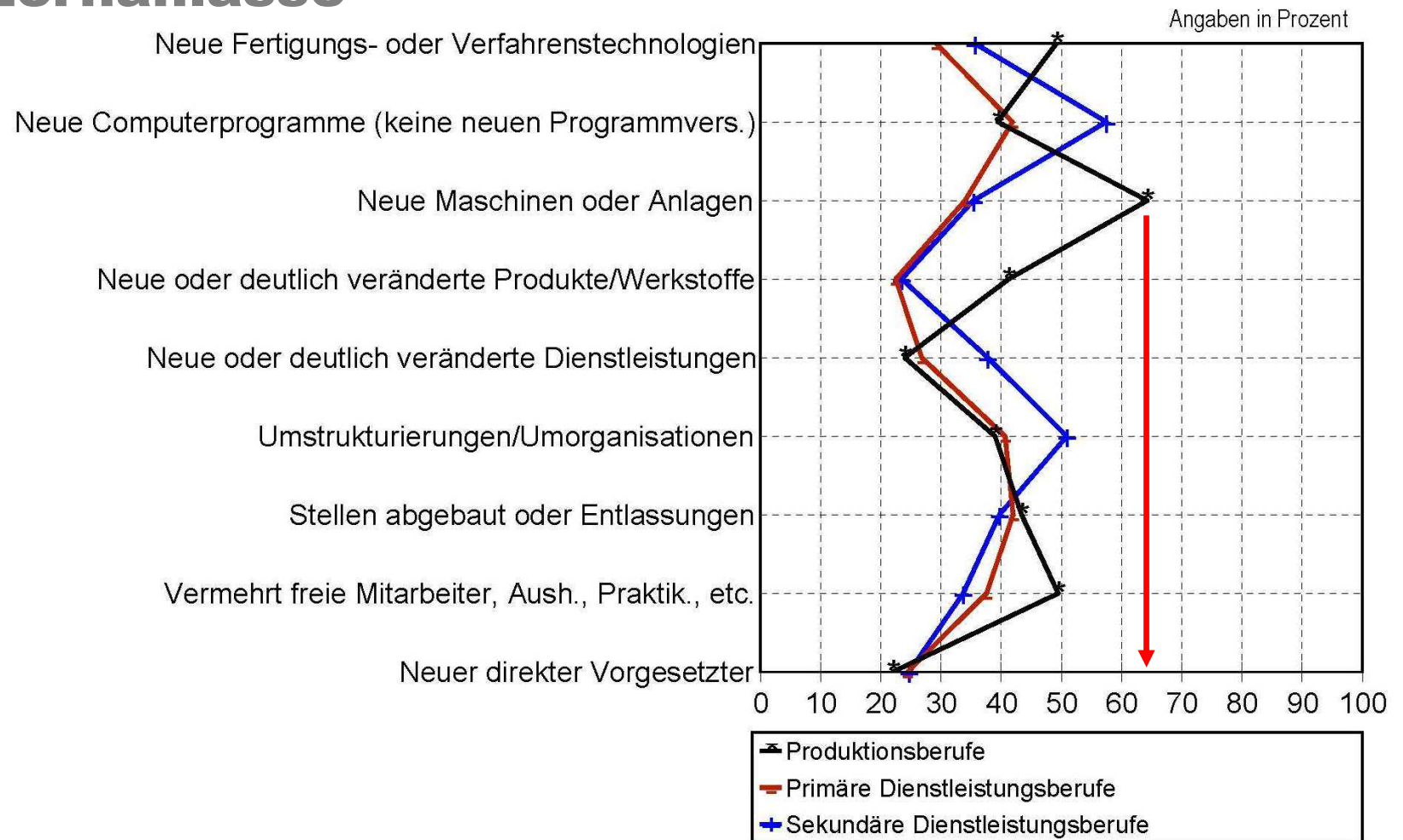


Dienstleistung



# Warum überhaupt lernen?

## Neue Lernanlässe

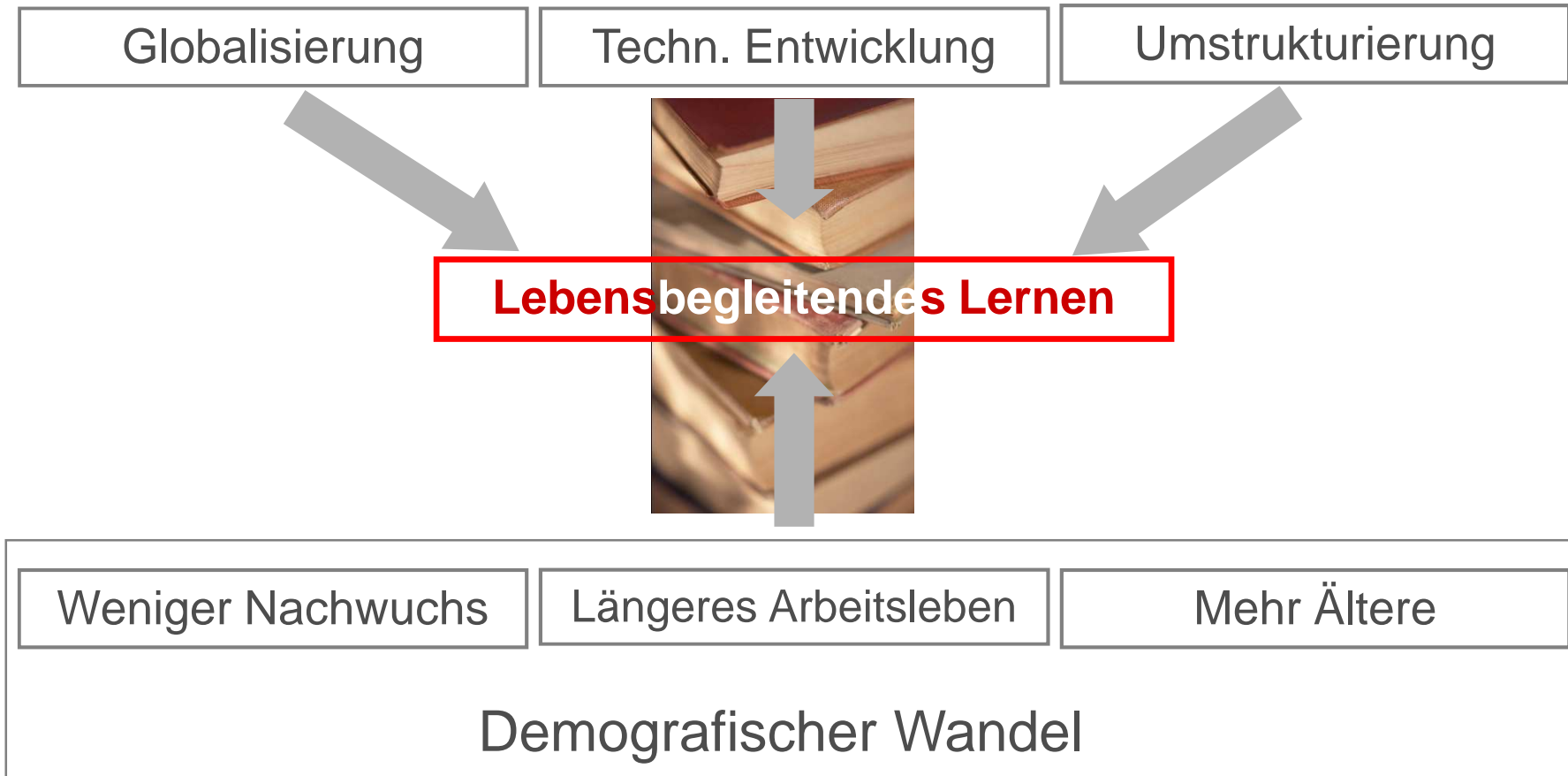


Quelle: BIBB/BAUA-Erwerbstätigenbefragung 2006, gewichtete Daten



# Warum überhaupt lernen?

## Die L<sup>3</sup>-Formel...



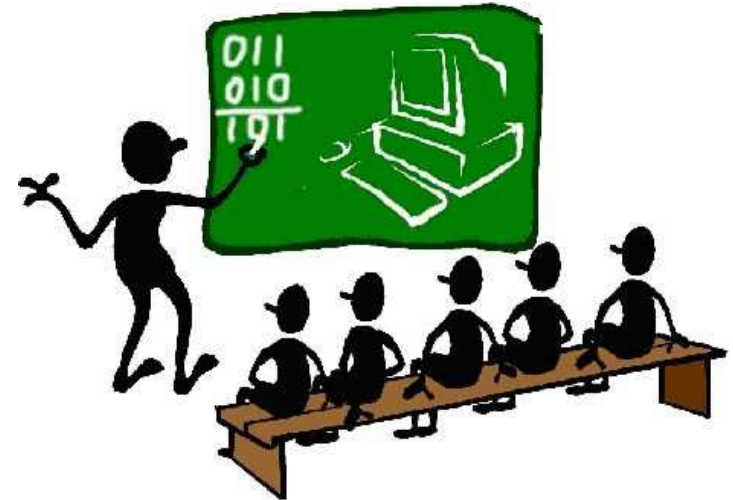
# Drei Hindernisse der Umsetzung

## 1. Das alte Bild vom Lernen





# Das alte Bild vom Lernen



**Lernen = dozentengesteuerte, prüfungsorientierte, spaßfreie Abfrageveranstaltung?**



# Das alte Bild vom Lernen



**Lernen = Aufbau und Erhaltung der Fertigkeit zur effizienten Bewältigung von Anforderungen**



# Das alte Bild vom Lernen

A black silhouette of a person's head and shoulders is shown in profile, facing left. The silhouette is positioned behind several vertical grey bars, suggesting confinement or restriction. The text 'Lebenslanglich lernen?!' is overlaid on the silhouette.

**Lebenslanglich lernen?!**

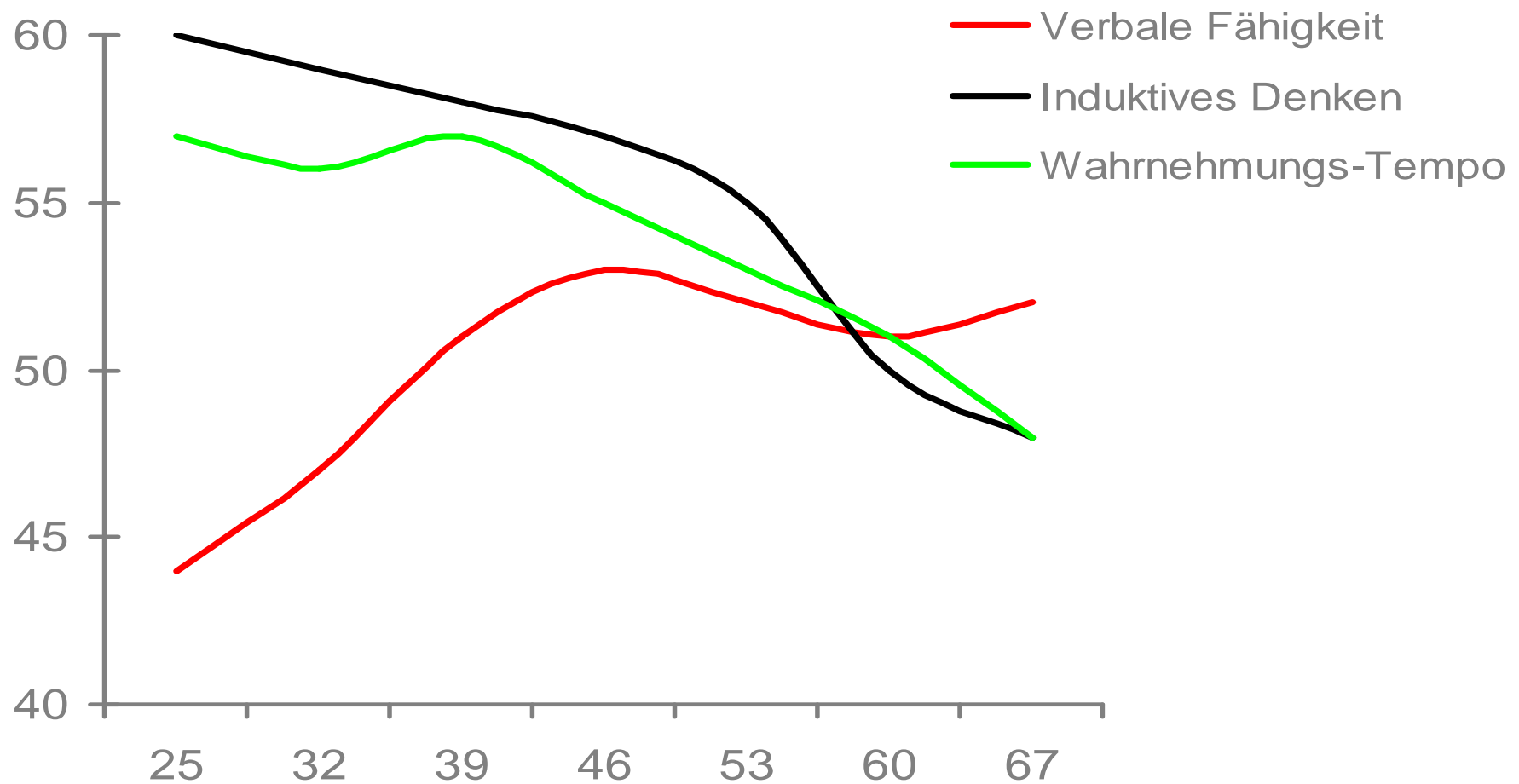


# Drei Hindernisse der Umsetzung

## 2. Das Missverständnis vom Altersabbau



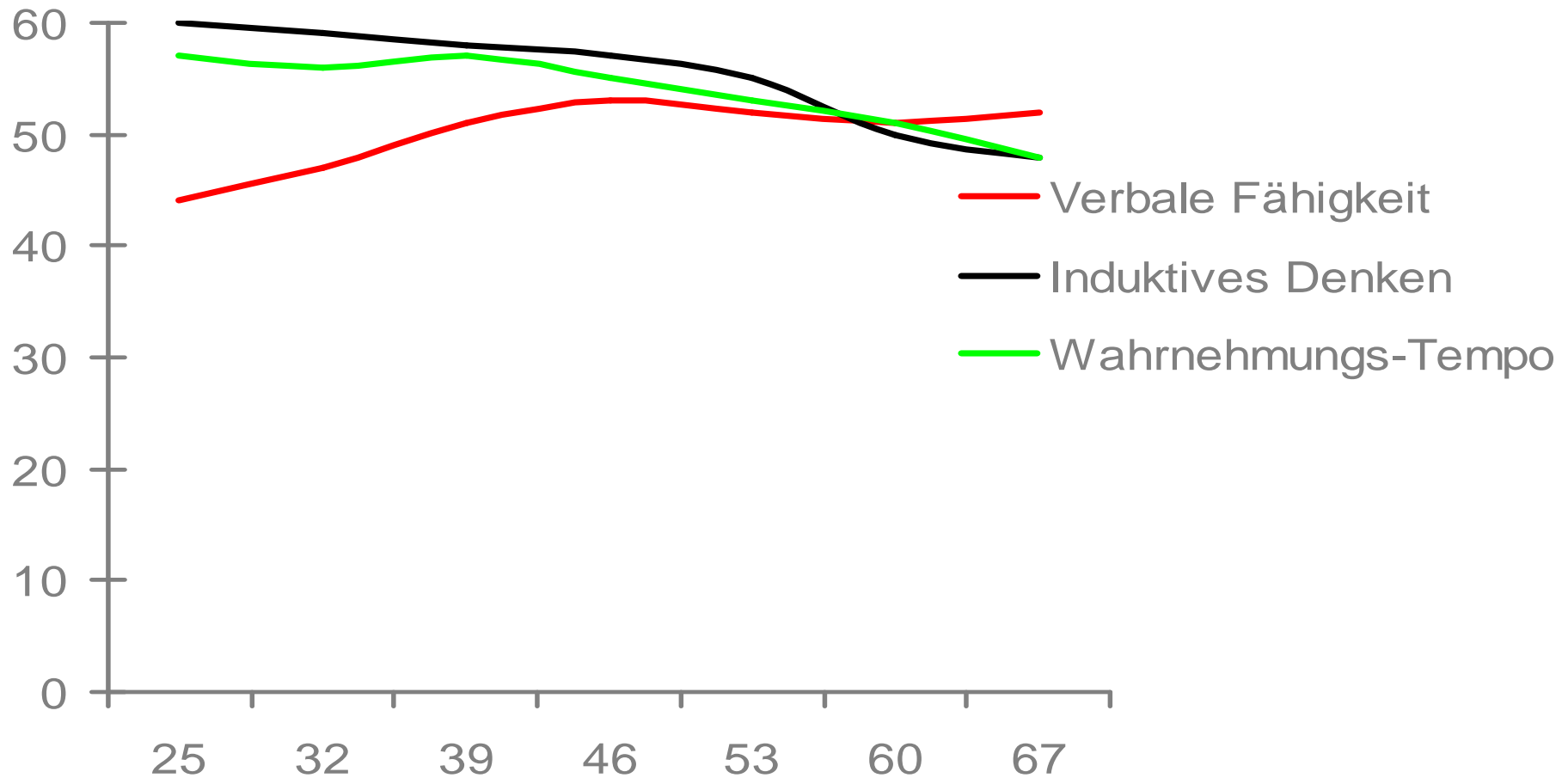
# Das Missverständnis vom Altersabbau



nach Hedden & Gabrieli (2004)



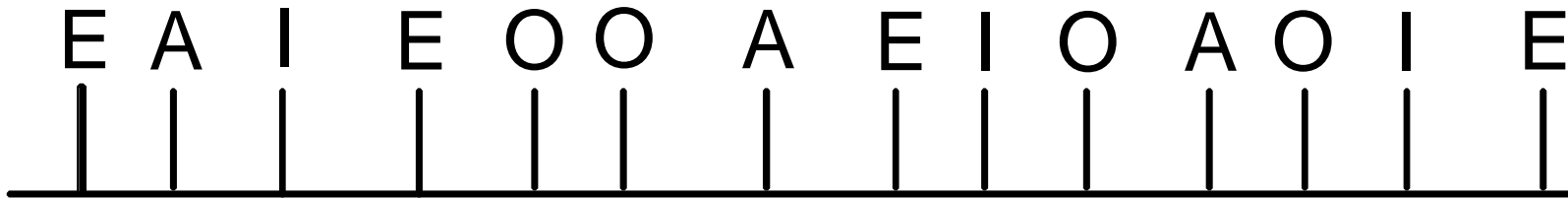
# Das Missverständnis vom Altersabbau



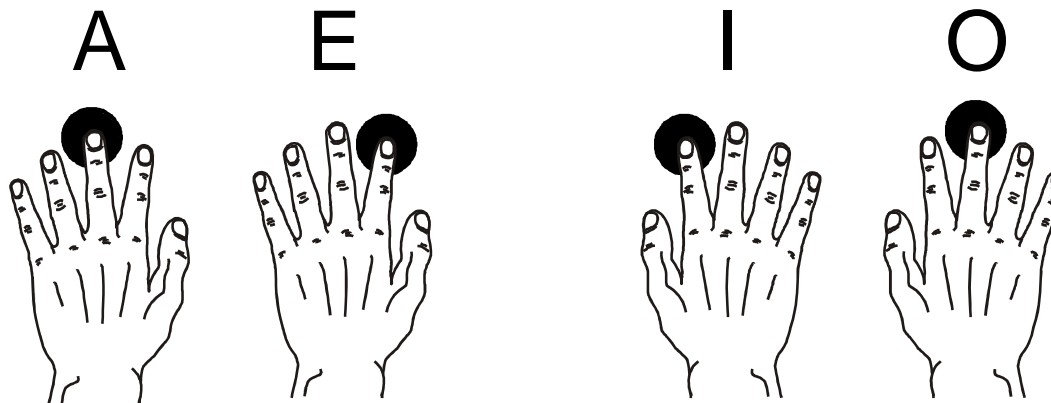
nach Hedden & Gabrieli (2004)



# Das Missverständnis vom Altersabbau

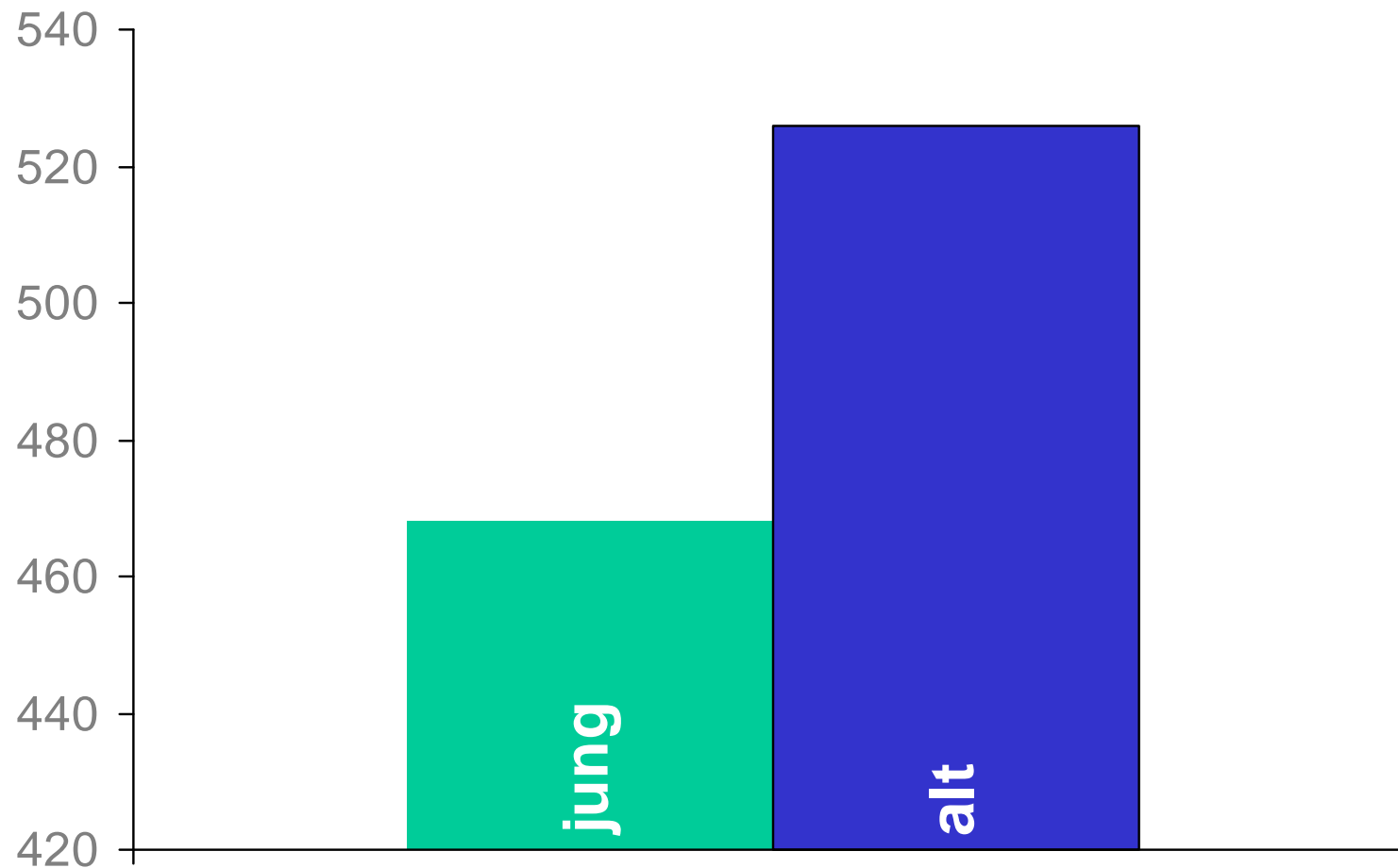


H  
1 sec



# Das Missverständnis vom Altersabbau

Ältere brauchen für die Aufgabe **signifikant** länger ...



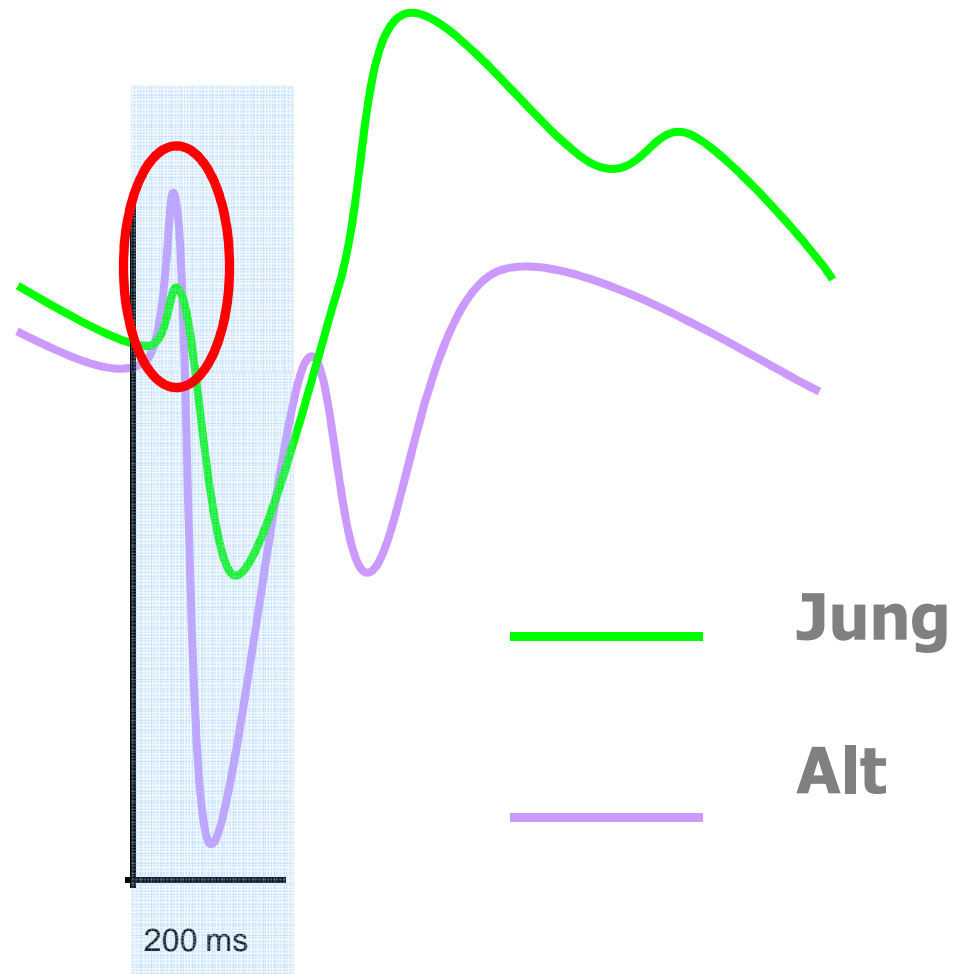
nach Kolev, Yordanova, & Falkenstein (2006)





# Das Missverständnis vom Altersabbau

**Aber: sie erkennen den Reiz so schnell wie Jüngere!**



aus Falkenstein & Wild-Wall (2007)



# Das Missverständnis vom Altersabbau

## Trainingsgewinne auf vergleichbarem Niveau

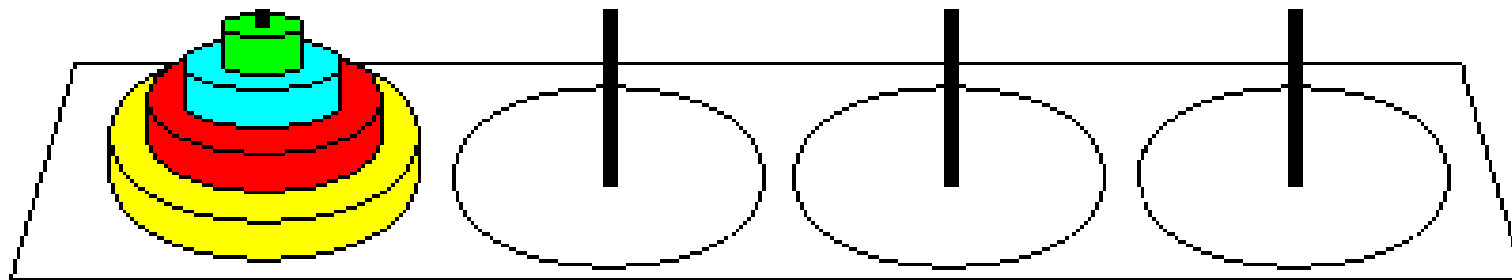


Nyberg et al., 2003



# Das Missverständnis vom Altersabbau

- **Beim komplexen Planen spielt die Nutzung von Alltags-Erfahrung eine zentrale Rolle**
- **Alterseffekte vor allem bei abstrakten Aufgaben**



# Das Missverständnis vom Altersabbau

- Bei passender semantischer Einkleidung verschwinden Alterseffekte



The image shows a 3D isometric map of a town with various buildings and a calendar interface on the right. The buildings are labeled: Post, Café, Versicherung, Werkstatt, Kulturzentrum, Supermarkt, Bank, Arzt, and zu Hause. The calendar interface has a table for 'Terminkalender' and 'offene Termine'.

Terminkalender		
von	Ort	bis
	Werkstatt	11:00

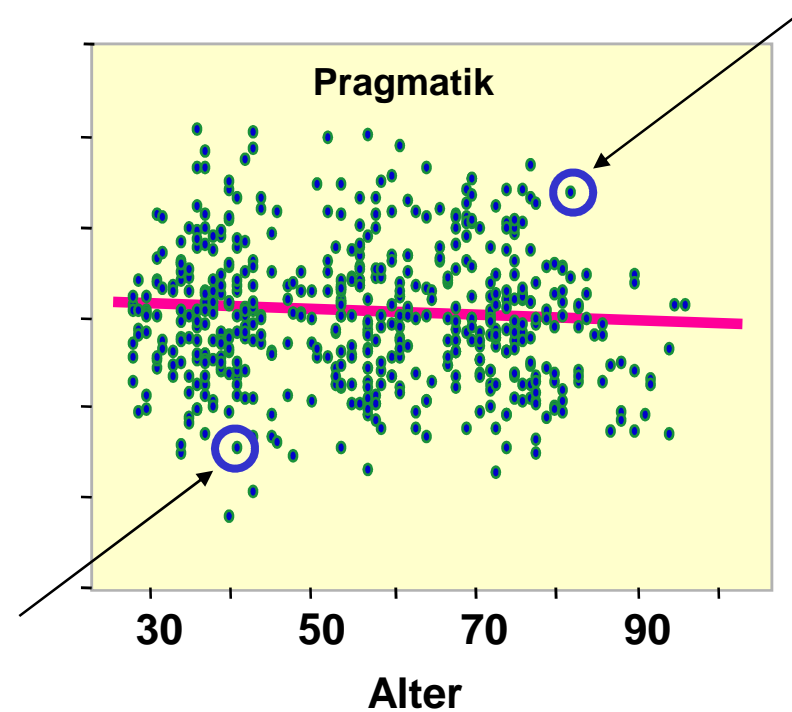
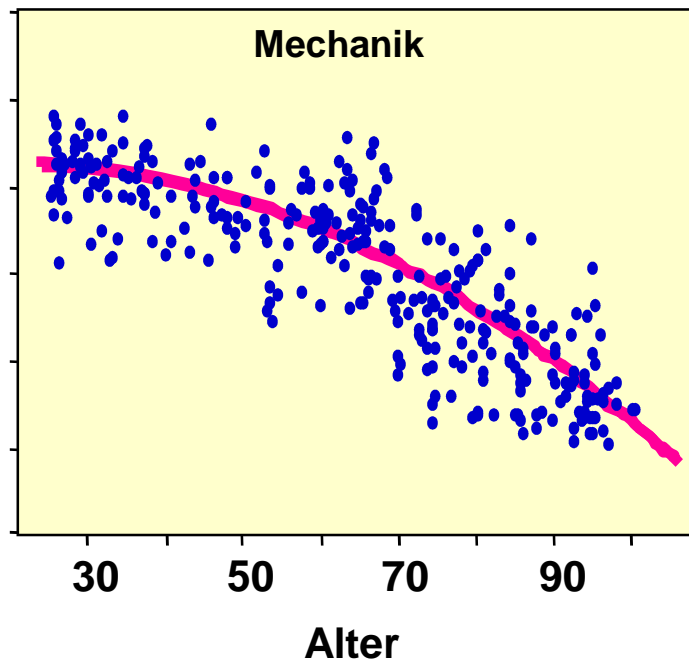
offene Termine		
Ort	von-bis	
Post	11:15-12:15	
Supermarkt	18:15-17:15	
zu Hause	11:15-12:15	
Kulturzentrum	18:15-17:15	

Buttons: eintragen, Aufgabe, Zeitplan



# Das Missverständnis vom Altersabbau

Altern = Verluste *und* Gewinne!



Nach Baltes, Lindenberger, & Staudinger (2006)



# Das Missverständnis vom Altersabbau

- **Statistische Signifikanz ≠ praktische Bedeutsamkeit**
  - **Lernen im Beruf ≠ Lernen im Labor: komplex, ohne Zeitdruck, unter Selbstkontrolle**
- > **Keine Hinweise auf Einschränkung der Lernfähigkeit**



# Drei Hindernisse der Umsetzung

## 3. Der Glaube an das Lernformat



# Der Glaube an das Lernformat

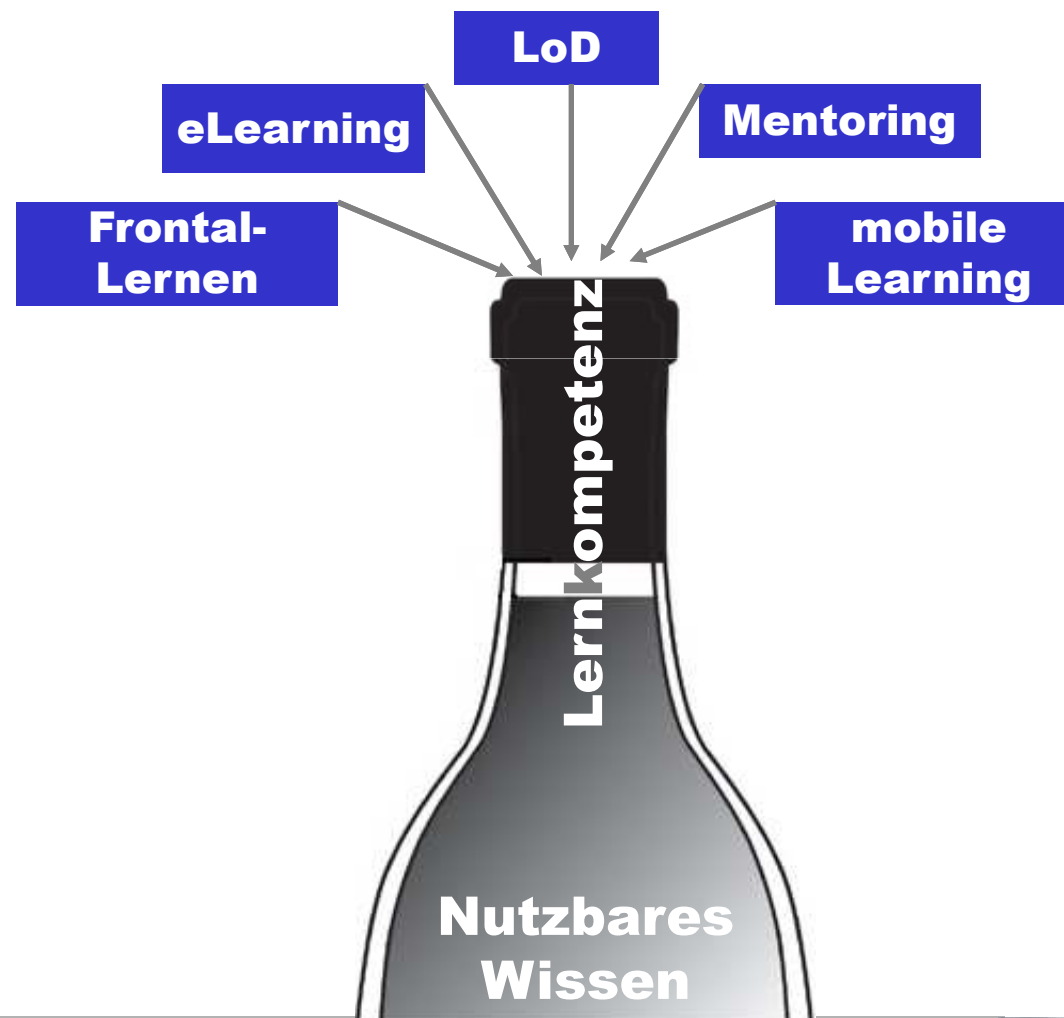
Das „neue“ Lernen kommt in vielfältiger Gestalt daher ...





# Der Glaube an das Lernformat

Alter Wein statt neuer Schläuche...?



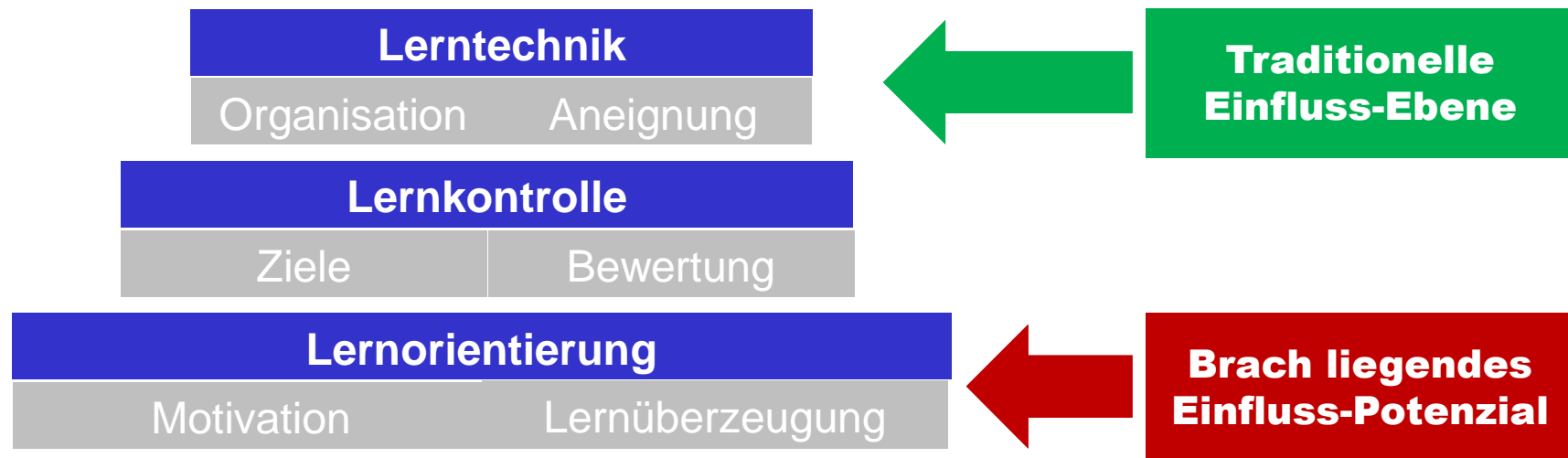
# Der Glaube an das Lernformat

- Lernkompetenz – das unbekannte Wesen?



# Der Glaube an das Lernformat

- Unterschiede in der Lernkompetenz klären Lernleistung auf – nicht das Alter! (z.B. Schulz & Stamov Roßnagel, 2010)
- Aber: Lernkompetenzprofile der MA in der Regel unbekannt...



nach Schulz & Stamov Roßnagel (2010)



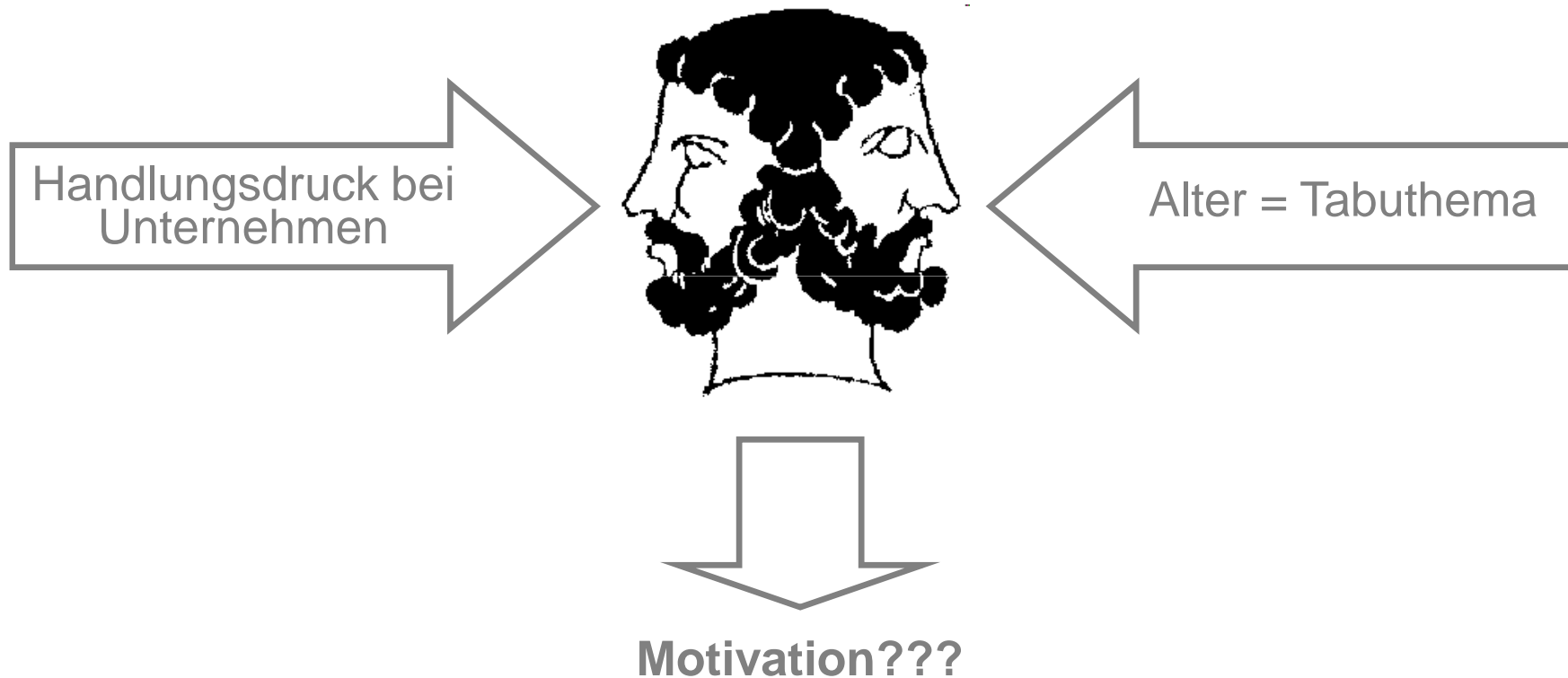
# Überblick

- **Drei Hindernisse der Umsetzung**
  - Das alte Bild vom Lernen
  - Das Missverständnis vom Altersabbau
  - Der Glaube an das Lernformat
- **Sechs Wege, jene zu überwinden**
  - Hemmschwellen identifizieren
  - Überblick verschaffen
  - Alle ins Boot holen
  - Lernkompetenz unter die Lupe nehmen
  - Lernkompetenz fördern
  - Dranbleiben und nachsteuern...



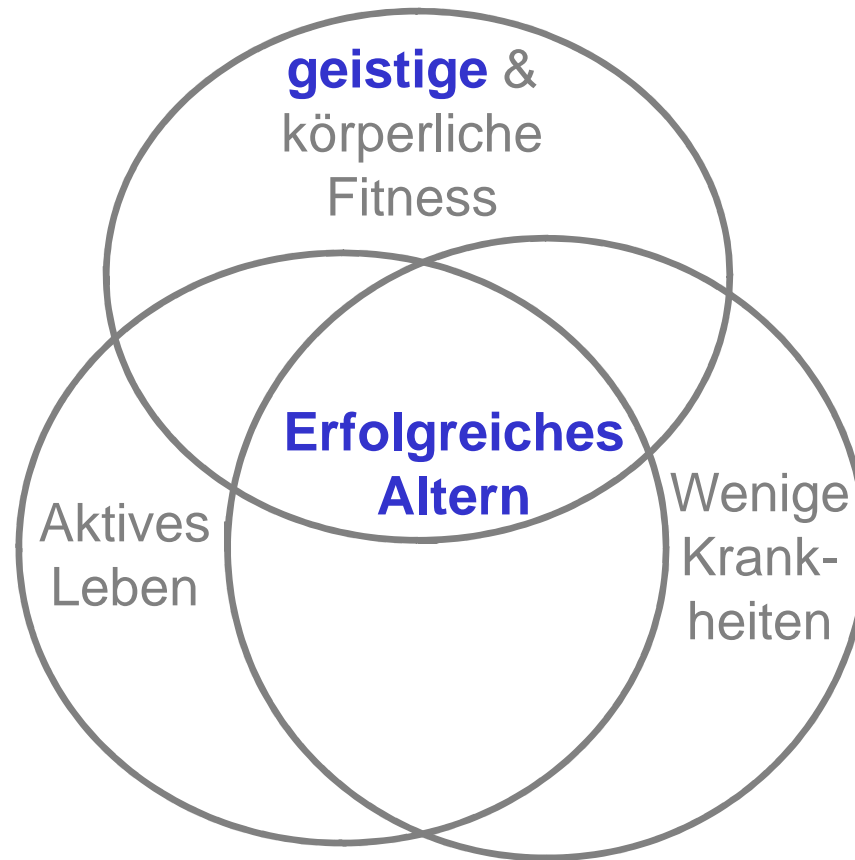
# Hemmschwellen identifizieren

## Alterswissen vorhanden?



# Hemmschwellen identifizieren

## Bewusstsein vorhanden?



# Überblick verschaffen

- Arbeit  $\leftrightarrow$  Lernen oder Arbeit = Lernen?
- 19. Jahrhundert oder 21. Jahrhundert?
- Personal oder sozial?



# Überblick verschaffen



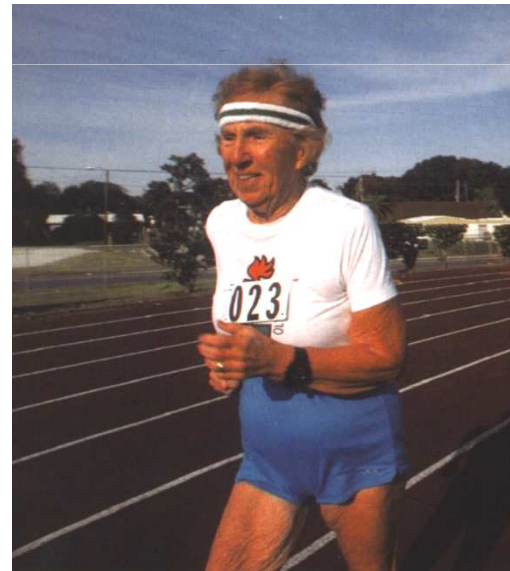


# Alle ins Boot holen

- Lernen = Kompetenzerweiterung oder „Nachbesserung“?
- Wird informelles Lernen gefördert?
- Wie sehen das die Führungskräfte?



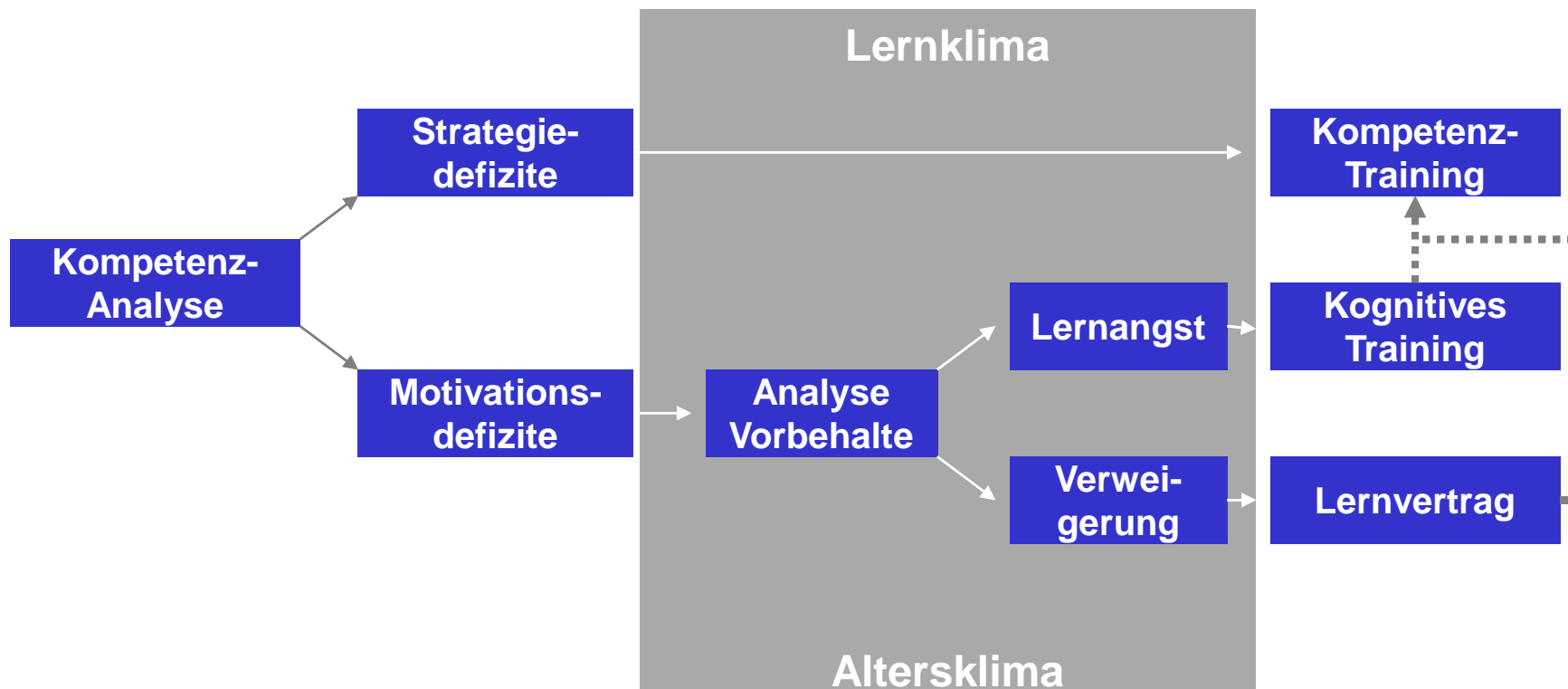
oder



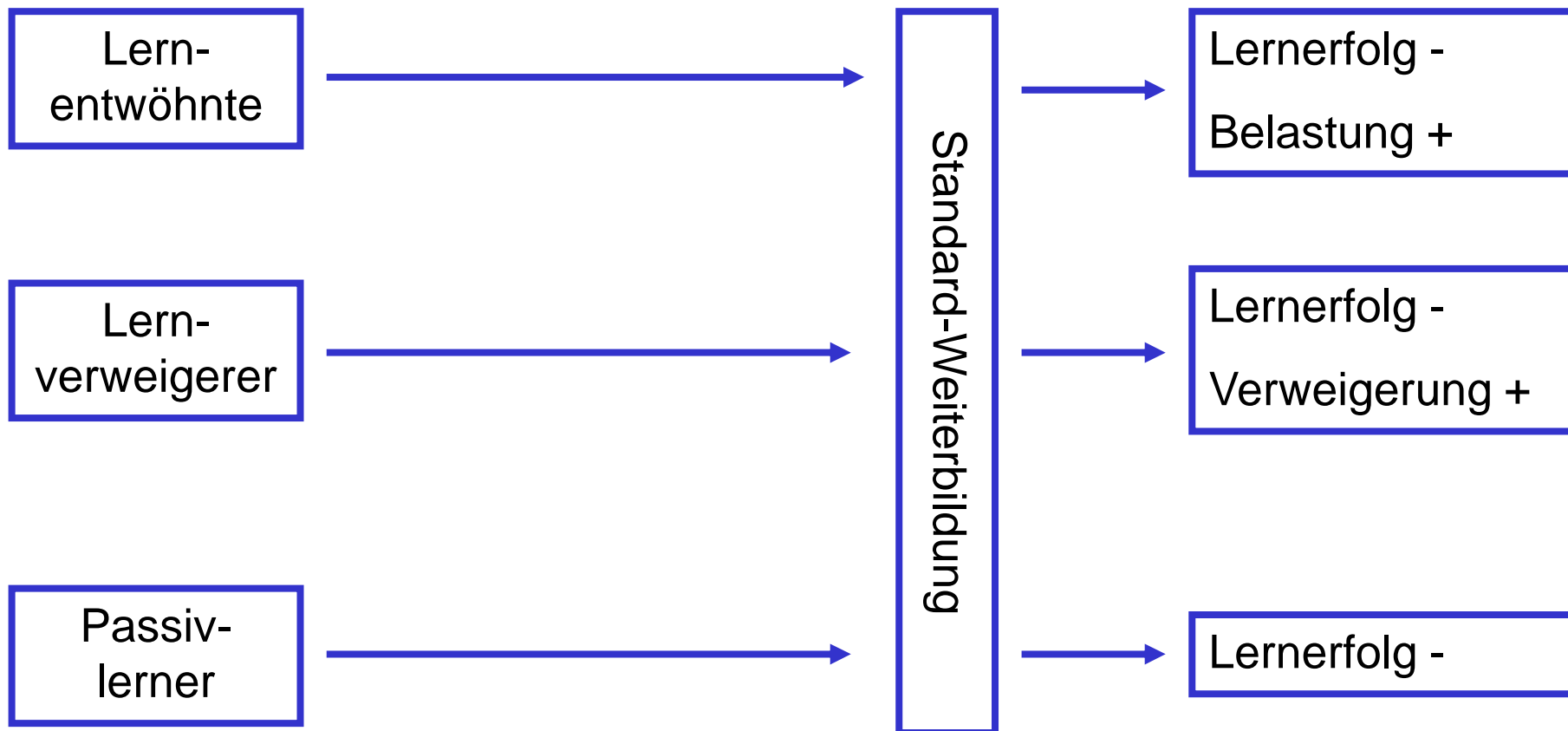
?



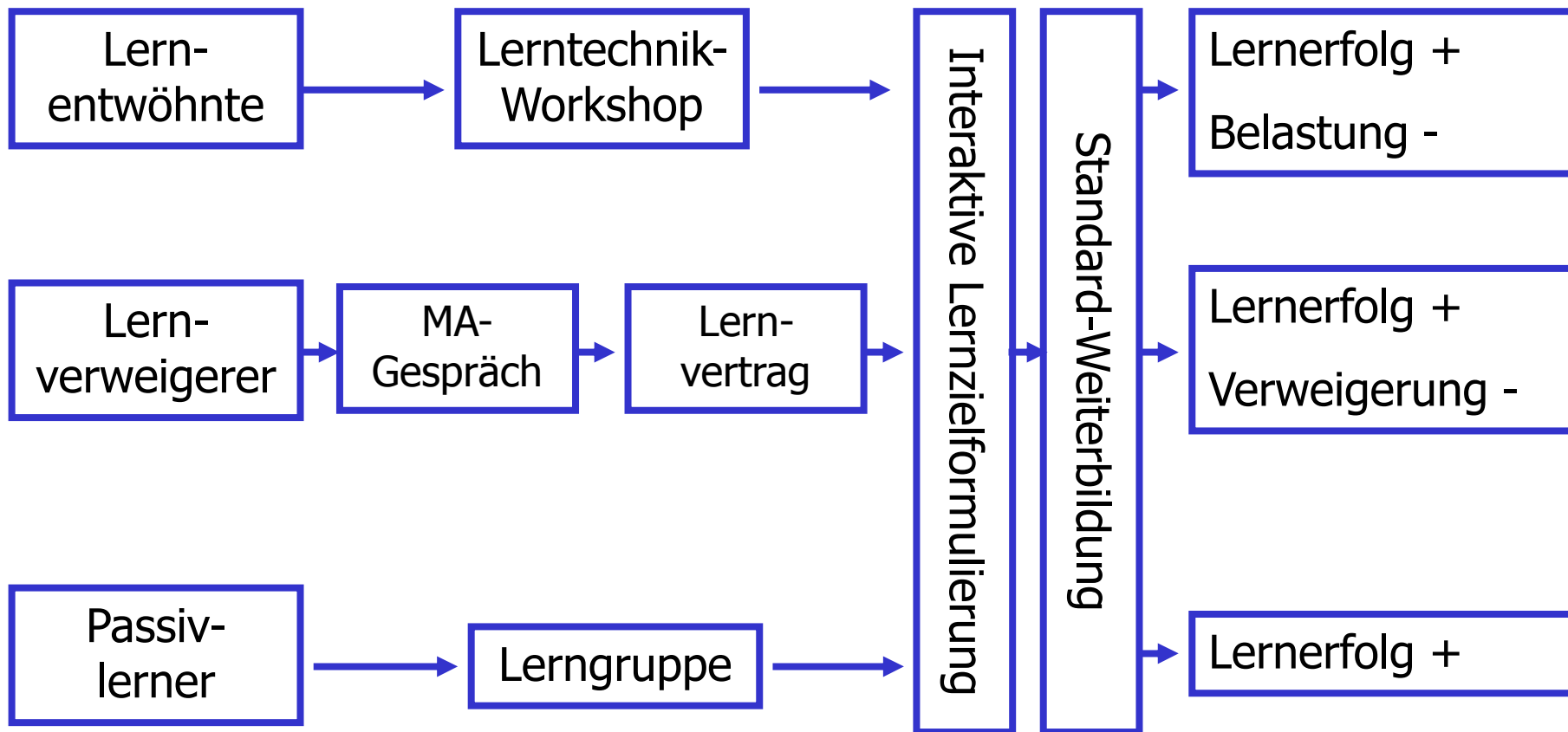
# Lernkompetenz unter die Lupe nehmen



# Lernkompetenz fördern



# Lernkompetenz fördern



# Lernkompetenz fördern

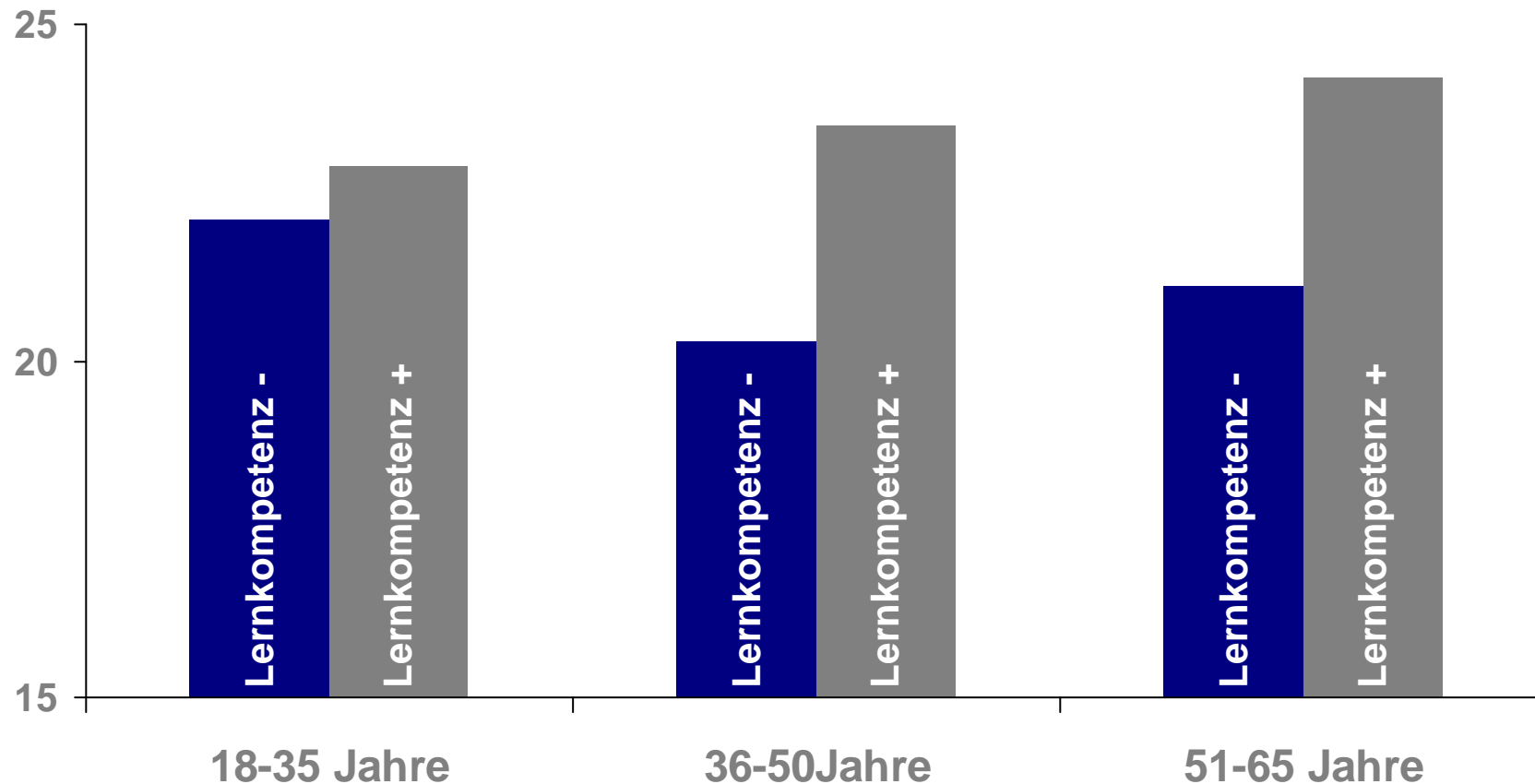
## Workshop-Beispiel

- Vier Sitzungen, je 120 Minuten, max. 10 TeilnehmerInnen (TN)
- TN füllen LKA aus, sowie ein Kompetenz-Tagebuch (1 Woche, ca. 3-4 Wochen vor Workshopbeginn)
- bringen einschlägige eigene Arbeitsepisoden als Themen ein
- führen zwischen Sitzungen Tagebuch
- Evaluation mind. 4 Wochen später (online möglich)



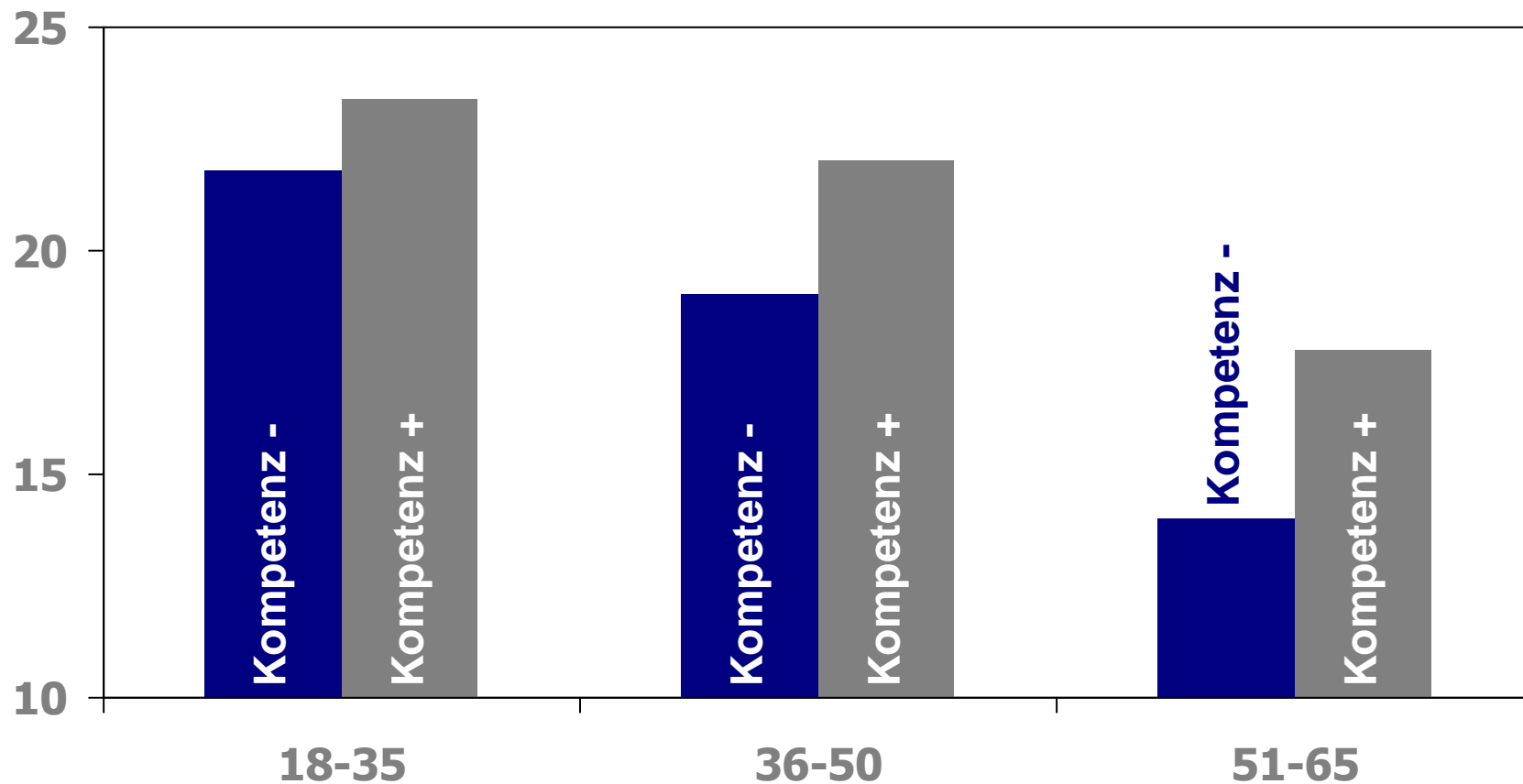
# Lernkompetenz fördern

- **Insgesamt: Lernkompetenz sagt Lernerfolg voraus**
- Dienstleister: Lernerfolg unabhängig vom Alter!



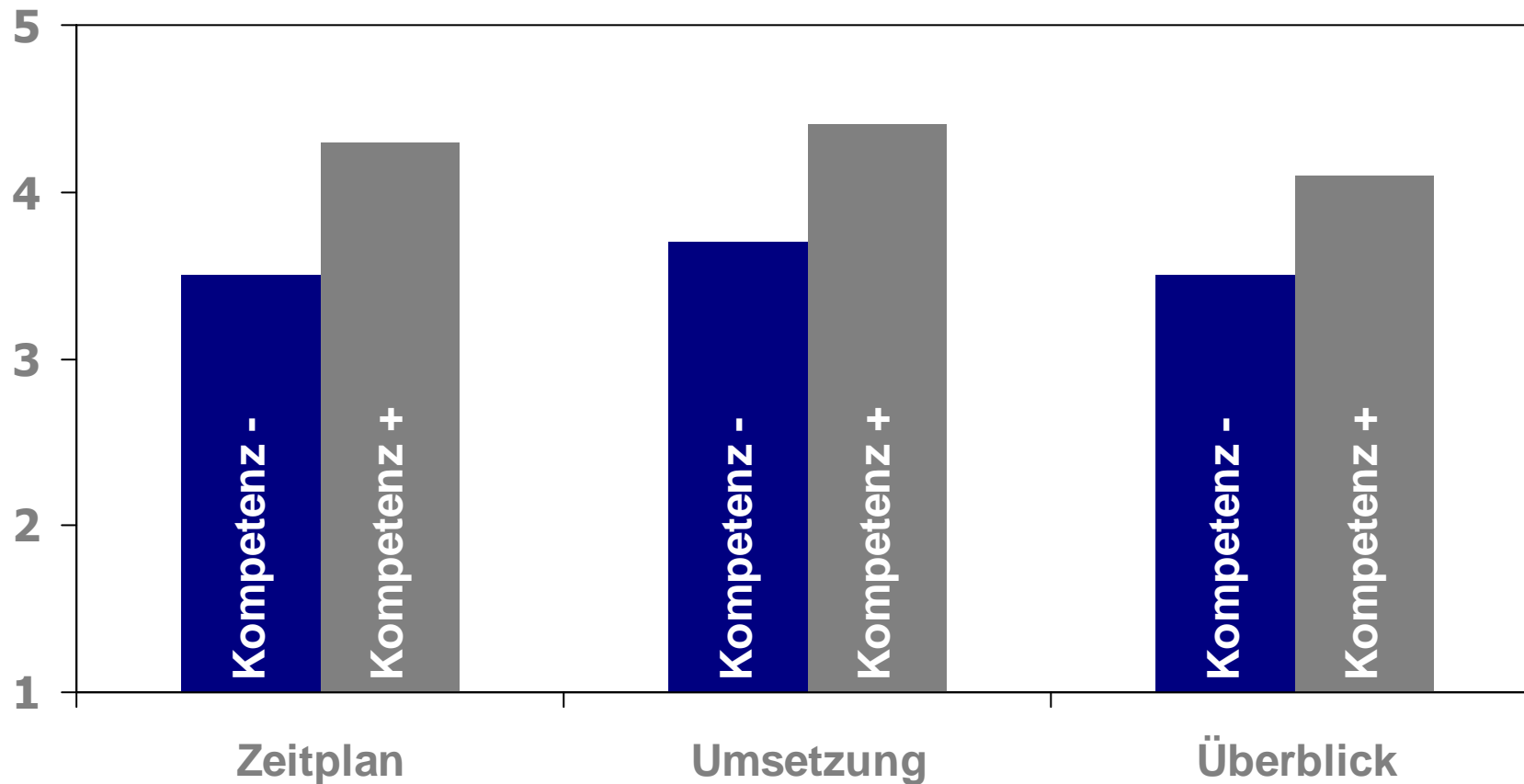
# Lernkompetenz fördern

- **Industriebetrieb: Lernerfolg sinkt mit dem Alter!**



# Lernkompetenz fördern

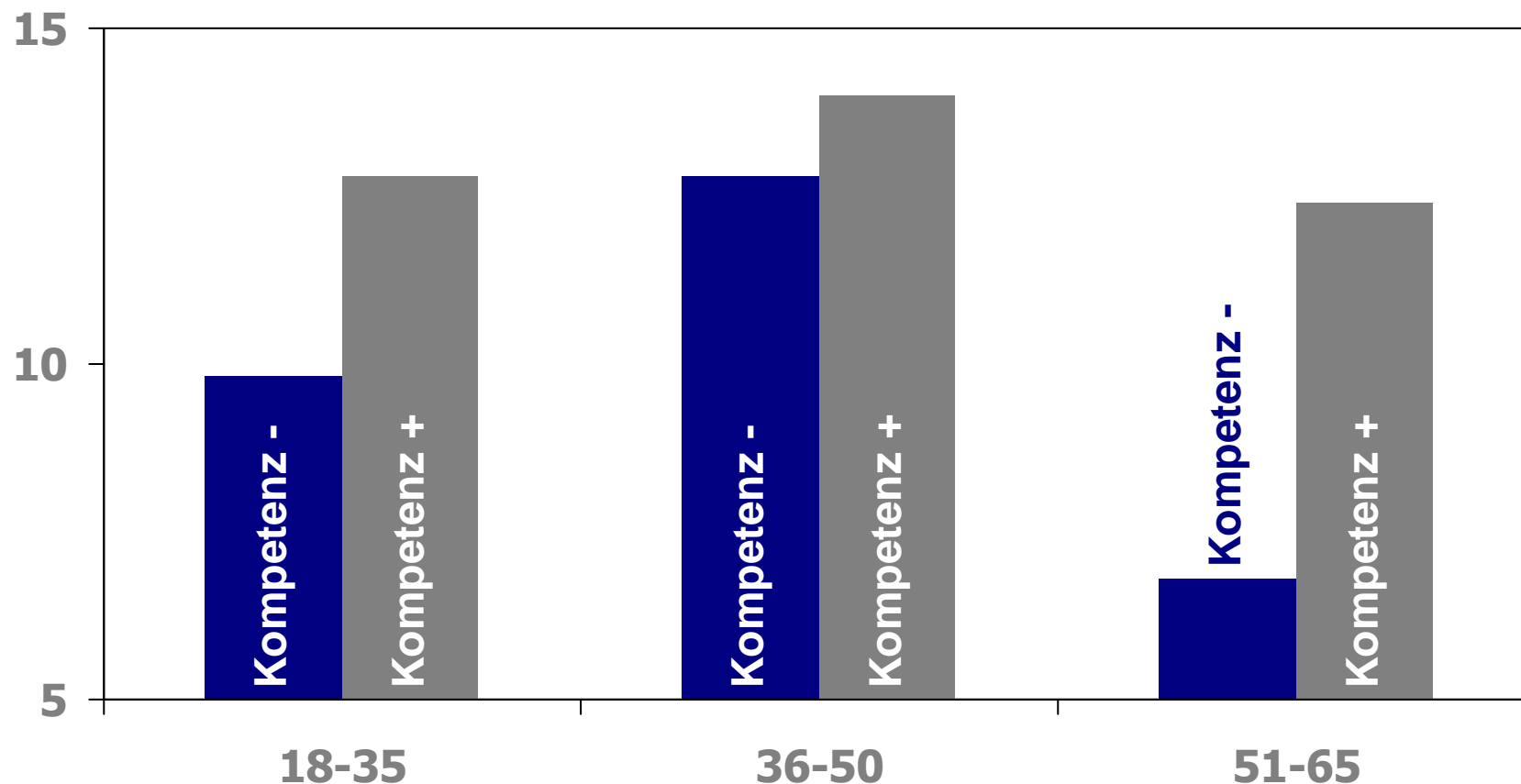
- Lernkompetenz erhöht Zeiteffizienz, Anwendbarkeit des Gelernten, und Überblick über das Themengebiet





# Lernkompetenz fördern

- Kompetente beteiligen sich stärker an Weiterbildung
- Effekt ist bei Älteren am stärksten ausgeprägt



# Dranbleiben und nachsteuern ...

- Regelmäßiges Kompetenztracking als Standard
- Agenda des Mitarbeitergesprächs
- Speziell geschulte Lernbegleiter als ständiges Angebot



# Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

## Lesetipps

Stamov Roßnagel, C. (2008). *Mythos „alter“ Mitarbeiter. Lernkompetenz jenseits der 40?! Weinheim: Beltz PVU*

Baron, S. & Stamov Roßnagel, C. (2010). Führungskräfte sind für alle da. *Personal*, 62(2), 44-47.

Stamov Roßnagel, C. , Biemann, T., & Kinscher. M. (2009). Wege aus dem Teufelskreis. *Personal*, 61(12), 48-50.



Stamov Roßnagel  
Mythos:  
„alter“ Mitarbeiter  
Lernkompetenz jenseits der 40?!

BELTZ PVU



**Prof. Dr. Christian Stamov Roßnagel**

Tel: 0421-200-4770 [c.stamovrossnagel@jacobs-university.de](mailto:c.stamovrossnagel@jacobs-university.de)

