

Zukunft Digital – Chancen für die Generation 50+

Mit BeKomIng Digital zur digitalen Qualifizierung älterer Mitarbeitender

Zukunft der Arbeit und Weiterbildung

- Weniger, aber ältere Mitarbeitende (Bick et al. 2020; IAB 2020)
- Weiterbildung im Alter wird immer wichtiger (BMAS 2017; Naegele 2020; Naegele & Ertl 2024)
- Arbeit & Lernen werden digitaler; neue Kompetenzen sind gefragt (Kauffeld & Maier 2020; Bellmann et al. 2020; Kleinert et al. 2021)
- Allerdings: Unternehmen sehen digitale Weiterbildung oft als wenig geeignet für ältere Beschäftigte (BIBB 2020, Mannheim et al. 2023)

weitere Infos



Ziele von BeKomIng Digital

1. Gelingensfaktoren für digitales, alter(n)sgerechtes Lernen finden
2. Altersbilder in Betrieben analysieren
3. Weiterbildungsangebote & Auswirkungen auf Erwerbsverläufe untersuchen

Vorgehen von BeKomIng Digital

- Kooperation mit wissenschaftlichen sowie Partnern aus der Praxis (Deutsche Bundesbank, AOK Hessen, Deutsche Lufthansa)
- Qualitative & Quantitative Studien (Expert:inneninterviews, Gruppendiskussionen, Evaluation, systematische Literaturanalyse)

Lernen im Alter und Digitalisierung

- Lerntypen-Anpassung bringt keinen nachweisbaren Vorteil (Pashler et al. 2009).
- Ältere lernen nicht schlechter – entscheidend ist jedoch praxisnahes, erfahrungsbasiertes Lernen (Peine & Neven 2020; Bögel & Frerichs 2011)
- Empfehlung: Evidenzbasierte Didaktik & Abbau von negativen Altersbildern
- Digitalisierung: (1) Fördert flexible, vielfältige Lernformate, (2) Erfordert neue Kompetenzen & lebenslanges Lernen, (3) wirkt teils als Verstärker negativer Altersbilder

Ältere Beschäftigte: Sonderbehandlung nötig?

- Nein: Kein Lernnachteil im Alter, verschiedene Lerntypen nicht belegt
- Ja: Wegen negativen Altersbildern & Erwartungen – zudem wirkt praxisnahes, erfahrungsbasiertes Lernen positiv



Quellen

