

# LEARNTEC Monitor „Ageing Workforce“

Dr. Lutz P. Michel

Vortrag zum **LEARNTEC** Pressetag „Ageing Workforce“  
am 18. Oktober 2006 im Literaturhaus in Frankfurt am Main

# Projektsteckbrief

## Ziele

Darstellung der „Lernfähigkeit“ von Unternehmen  
– Anspruch und konkrete Maßnahmen.  
Erhebung spezieller Maßnahmen für Mitarbeiter  
50+ sowie PC-unerfahrene Mitarbeiter.

## Methode

Im September 2006 wurden durch das Psephos-  
Institut 157 Personal- und  
Bildungsverantwortliche in deutschen  
Unternehmen mit mindestens 100 Mitarbeitern  
telefonisch befragt (CATI-Interviews).

# Anzahl der Mitarbeiter und Branchenherkunft der Befragungsunternehmen

Anzahl der Mitarbeiter	in % der Unternehmen
100 bis 499 Mitarbeiter	36
500 bis 999 Mitarbeiter	30
1.000 und mehr Mitarbeiter	34
n=157	
Branche, Sektor	in % der Unternehmen
verarbeitendes Gewerbe	62
Handel, Verkehr, Nachrichtenübermittlung	15
Dienstleistungsunternehmen	24
n=157	

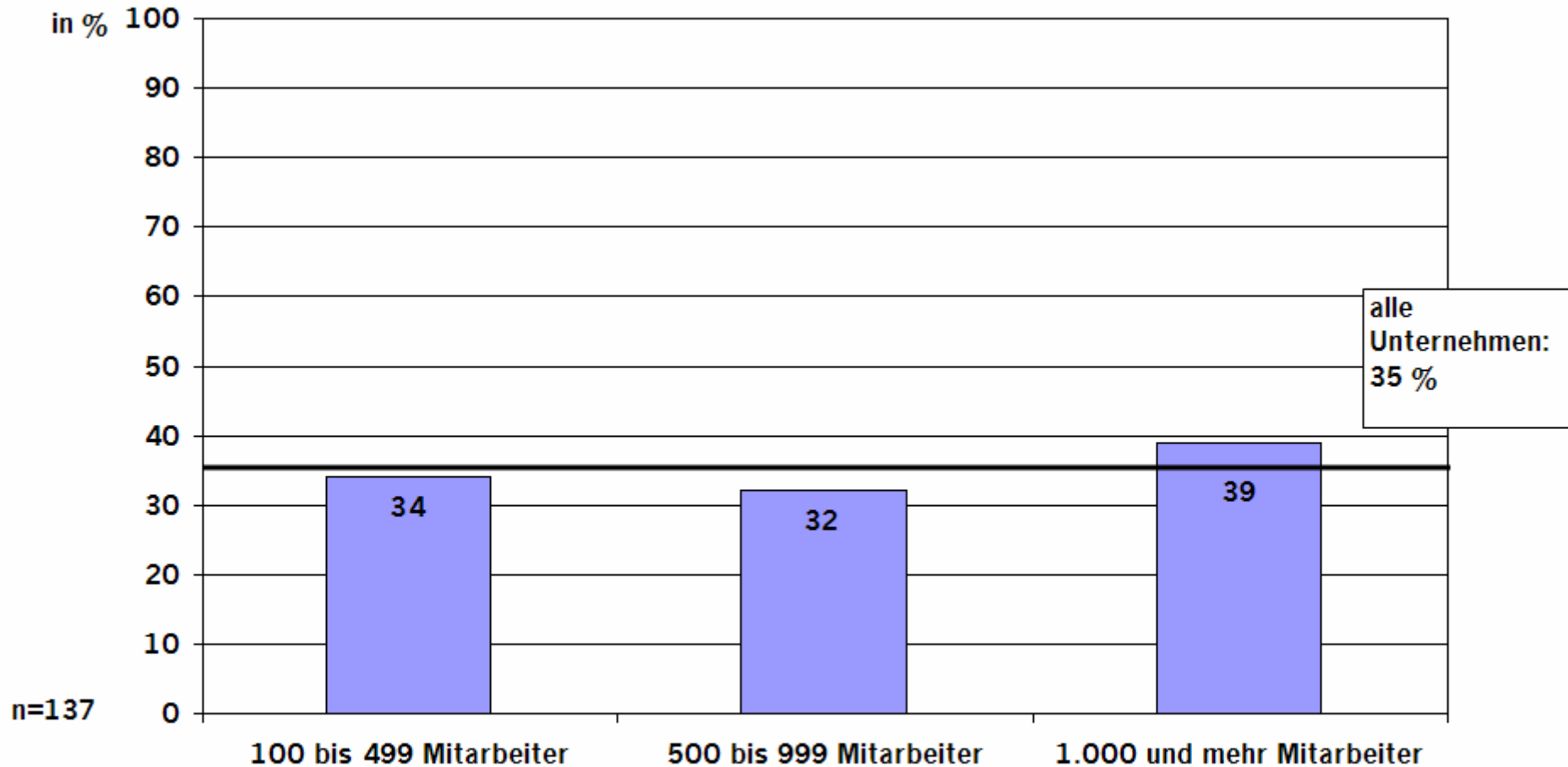


# Positionen der Befragten im Unternehmen

Position im Unternehmen	in % der Befragten
Beauftragter für Aus- und Weiterbildung neben eigentlicher Tätigkeit	41
Verantwortlich bzw. Leitung Fachabteilung Aus- und Weiterbildung	33
Verantwortlich bzw. Leitung Fachabteilung Aus- und Weiterbildung, aber nicht in einer Fachabteilung Weiterbildung	14
Leiter Personalentwicklung/ -abteilung/ -wesen	8
Kaufm. Geschäftsführer/ kfm. Leiter	2
n=157	



# Wissensverlust beim Ausscheiden von Mitarbeitern differenziert nach Unternehmensgröße

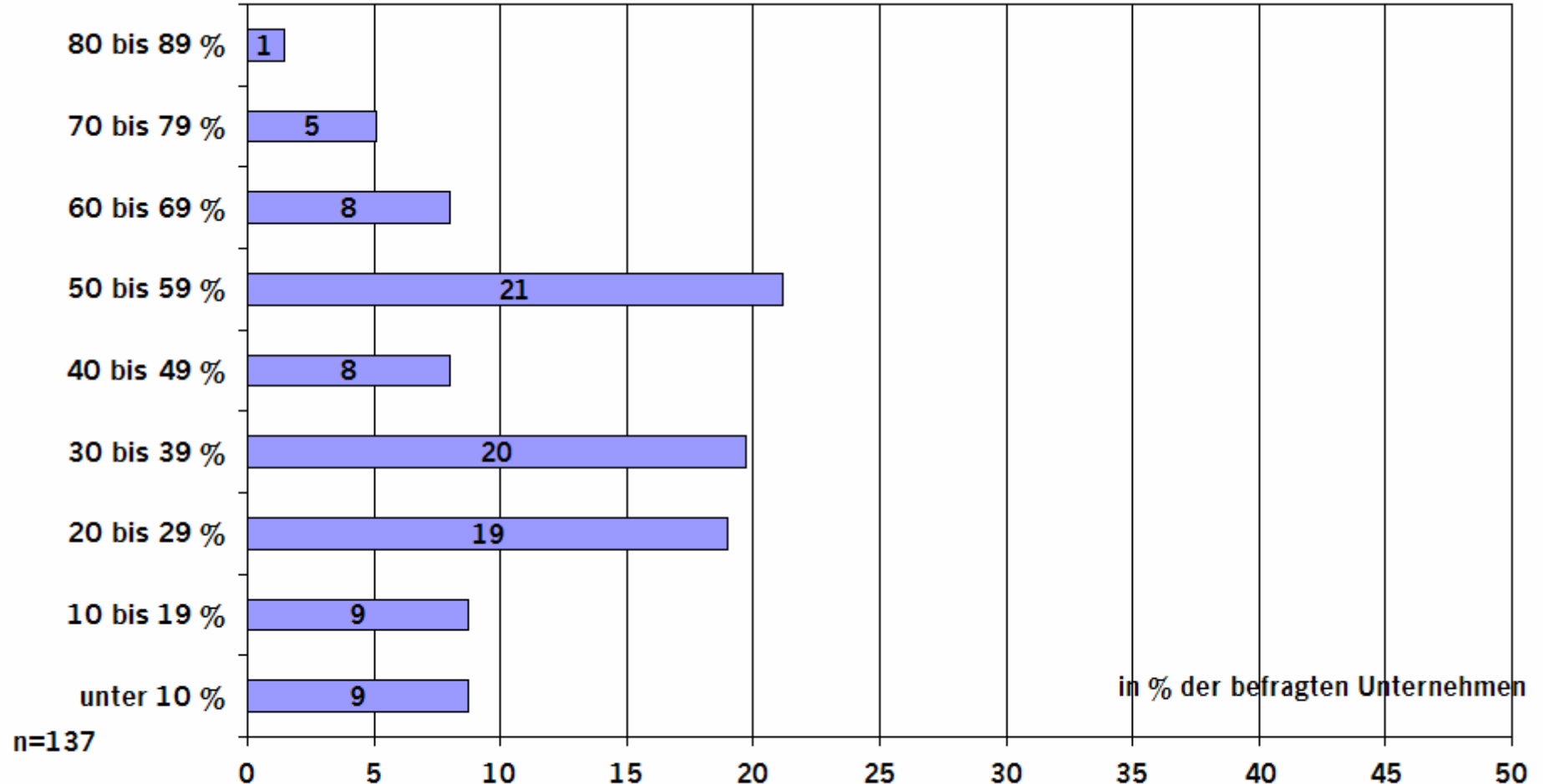


Frage 1b) Was schätzen Sie: Wenn ein älterer Mitarbeiter aus Ihrem Unternehmen ausscheidet, wie viel Prozent seines betrieblichen Know-hows gehen dem Unternehmen dann verloren?

© MMB 2006

# Wissensverlust bei Ausscheiden älterer Arbeitnehmer

Prozent des Wissens



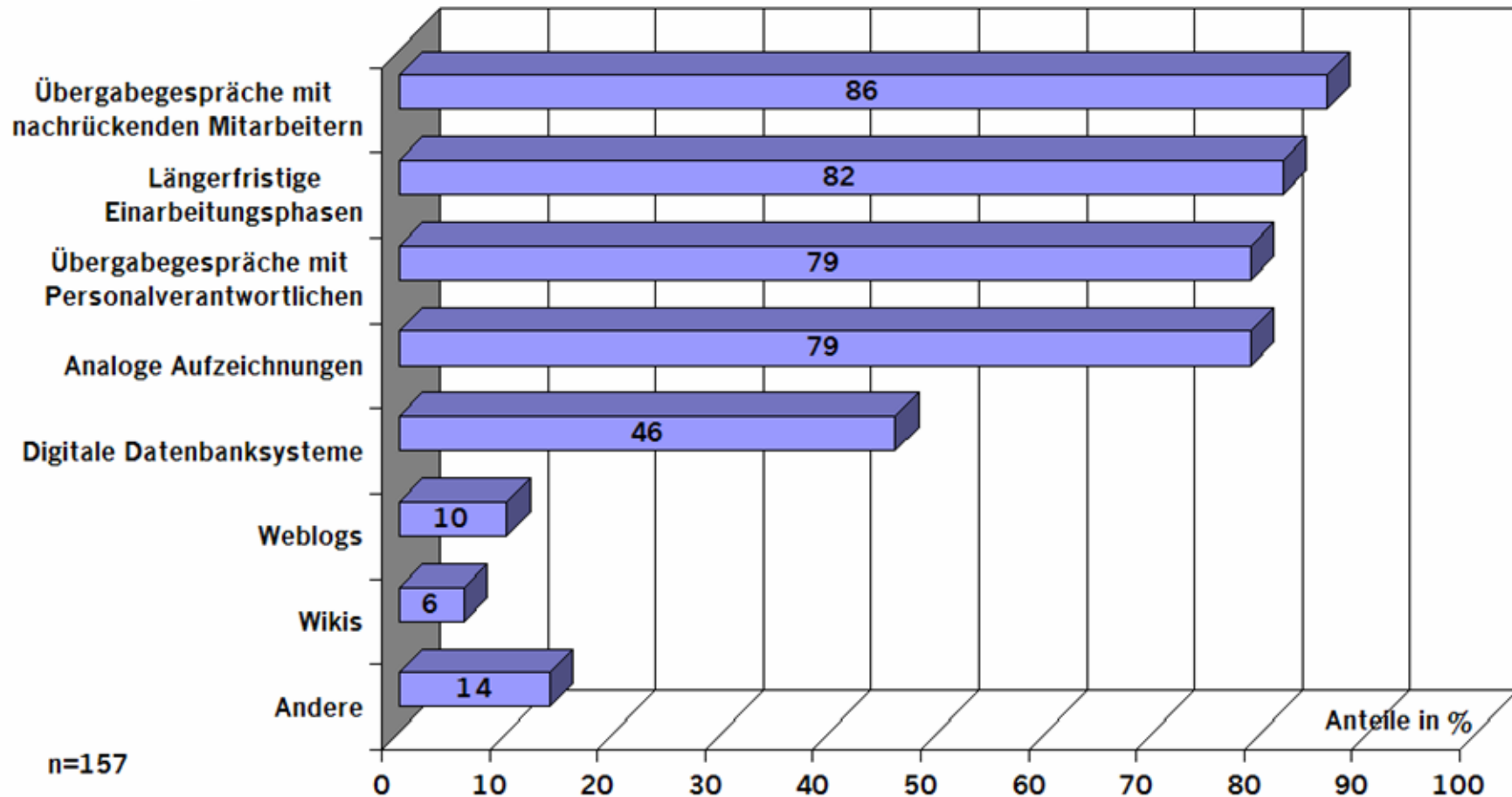
Frage 1b: Was schätzen Sie: Wenn ein älterer Mitarbeiter aus Ihrem Unternehmen ausscheidet, wie viel Prozent seines betrieblichen Know hows gehen dem Unternehmen dann verloren?

© MMB 2006



„Ageing Workforce“, Frankfurt/Main 18.10.2006

# Methoden, um Wissen ausscheidender Mitarbeiter zu bewahren

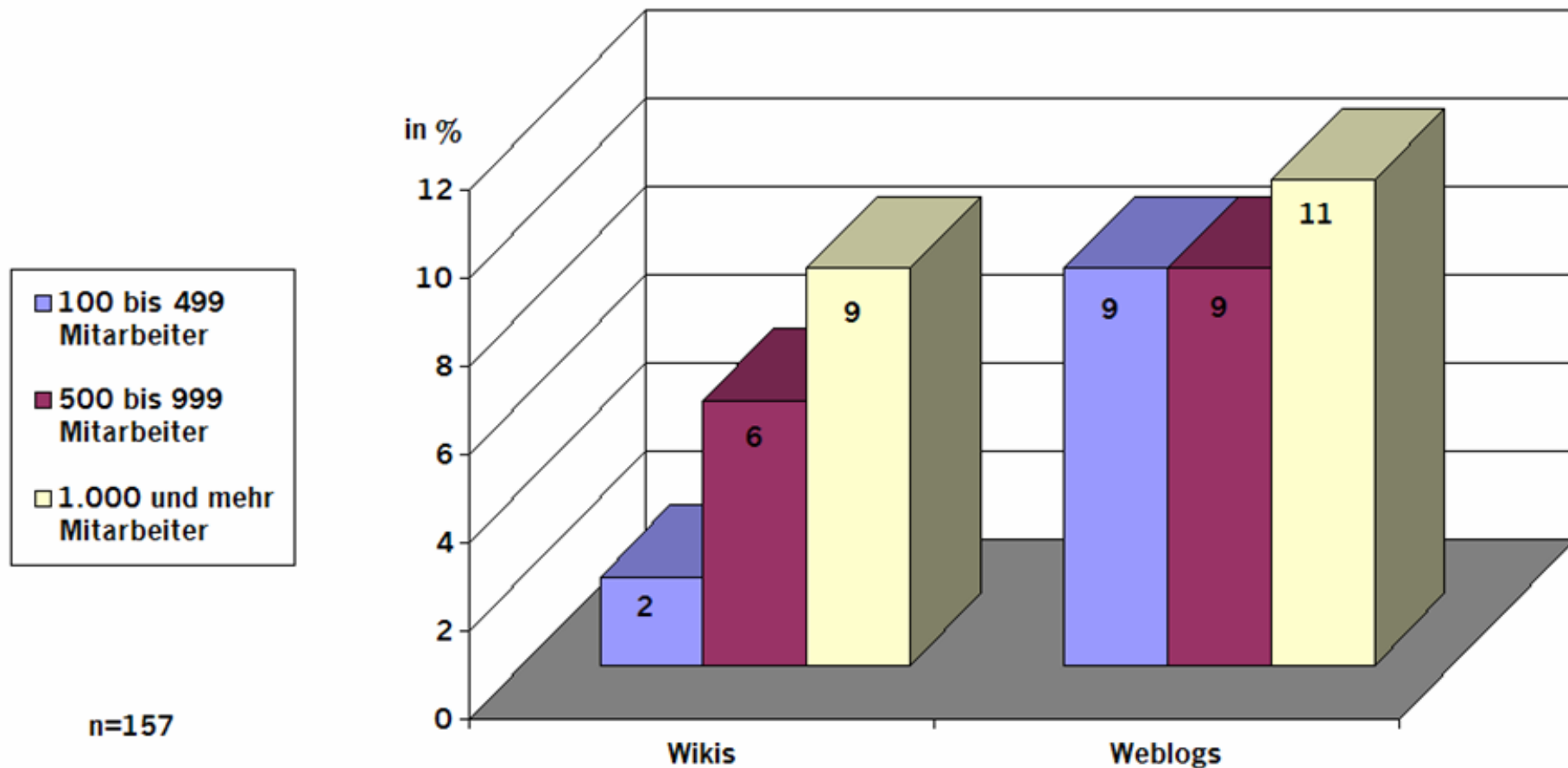


Frage 1a: Welche Methoden setzen Sie ein, um das Wissen ausscheidender Mitarbeiter für das Unternehmen zu bewahren und an die Nachfolger weiterzugeben?

© MMB 2006



# Methoden, um Wissen ausscheidender Mitarbeiter zu bewahren - differenziert nach Unternehmensgröße



Frage 1a: Welche Methoden setzen Sie ein, um das Wissen ausscheidender Mitarbeiter für das Unternehmen zu bewahren und an die Nachfolger weiterzugeben?

© MMB 2006



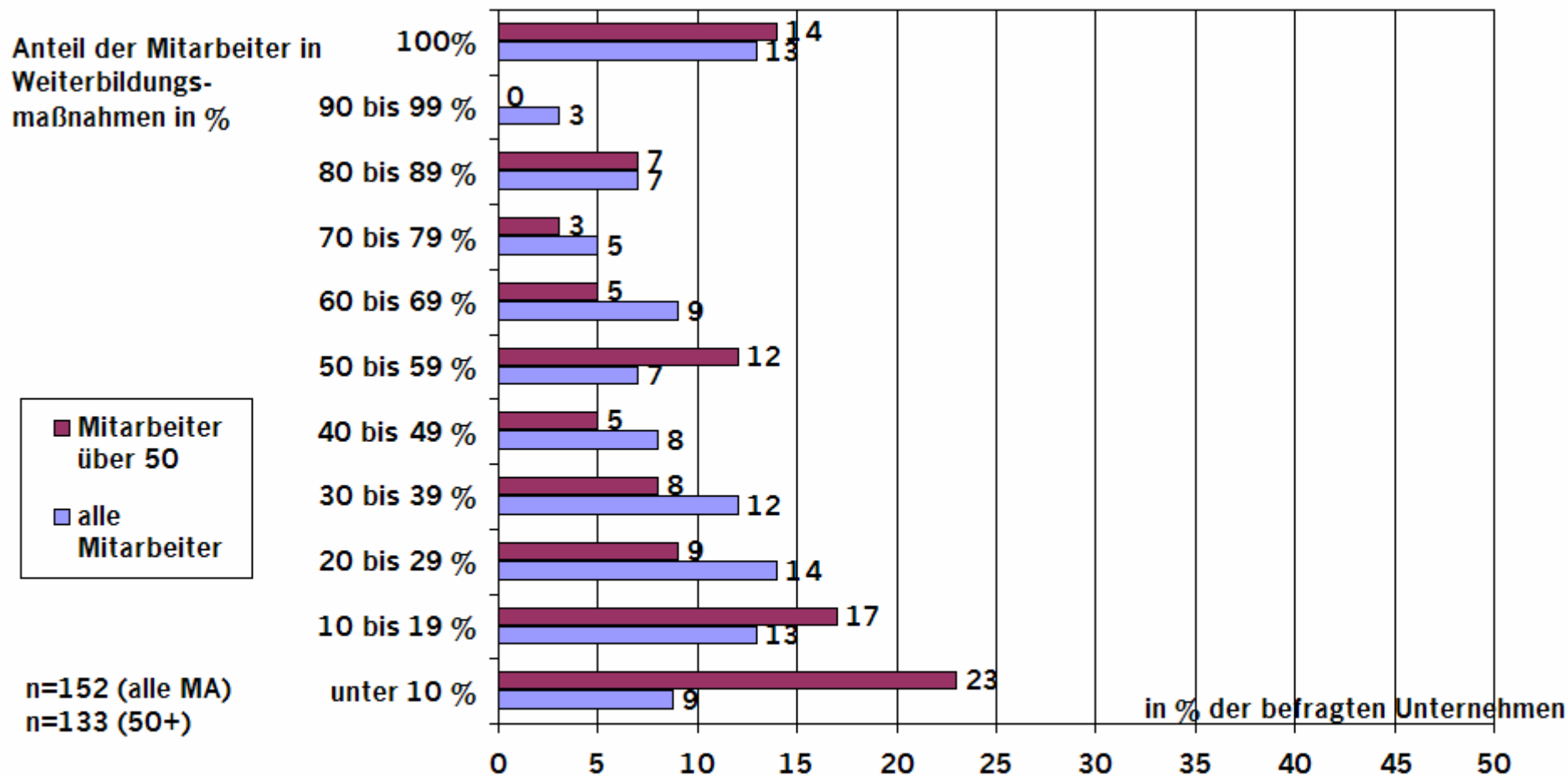
**LEARNTEC**  
Wissen, was kommt.



„Ageing Workforce“, Frankfurt/Main 18.10.2006



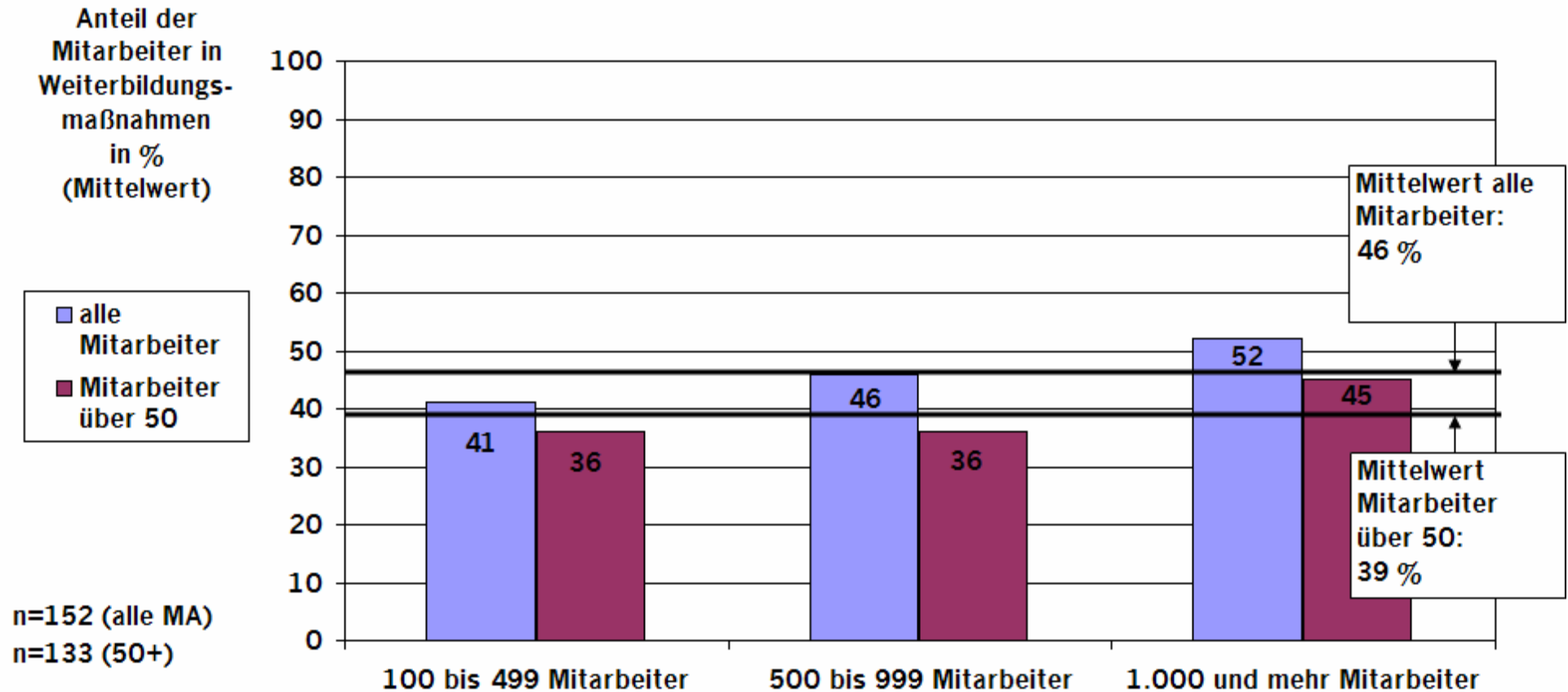
# Teilnahme an systematischen Weiterbildungsmaßnahmen



Frage 1c und e) Wie viel Prozent Ihrer Mitarbeiter nehmen an systematischen Weiterbildungsmaßnahmen teil? Wie viel Prozent der über 50-Jährigen Mitarbeiter Ihres Unternehmens nehmen regelmäßig (d.h. mindestens einmal pro Jahr) an Weiterbildungsprogrammen teil?

© MMB 2006

# Teilnahme an systematischen Weiterbildungsmaßnahmen



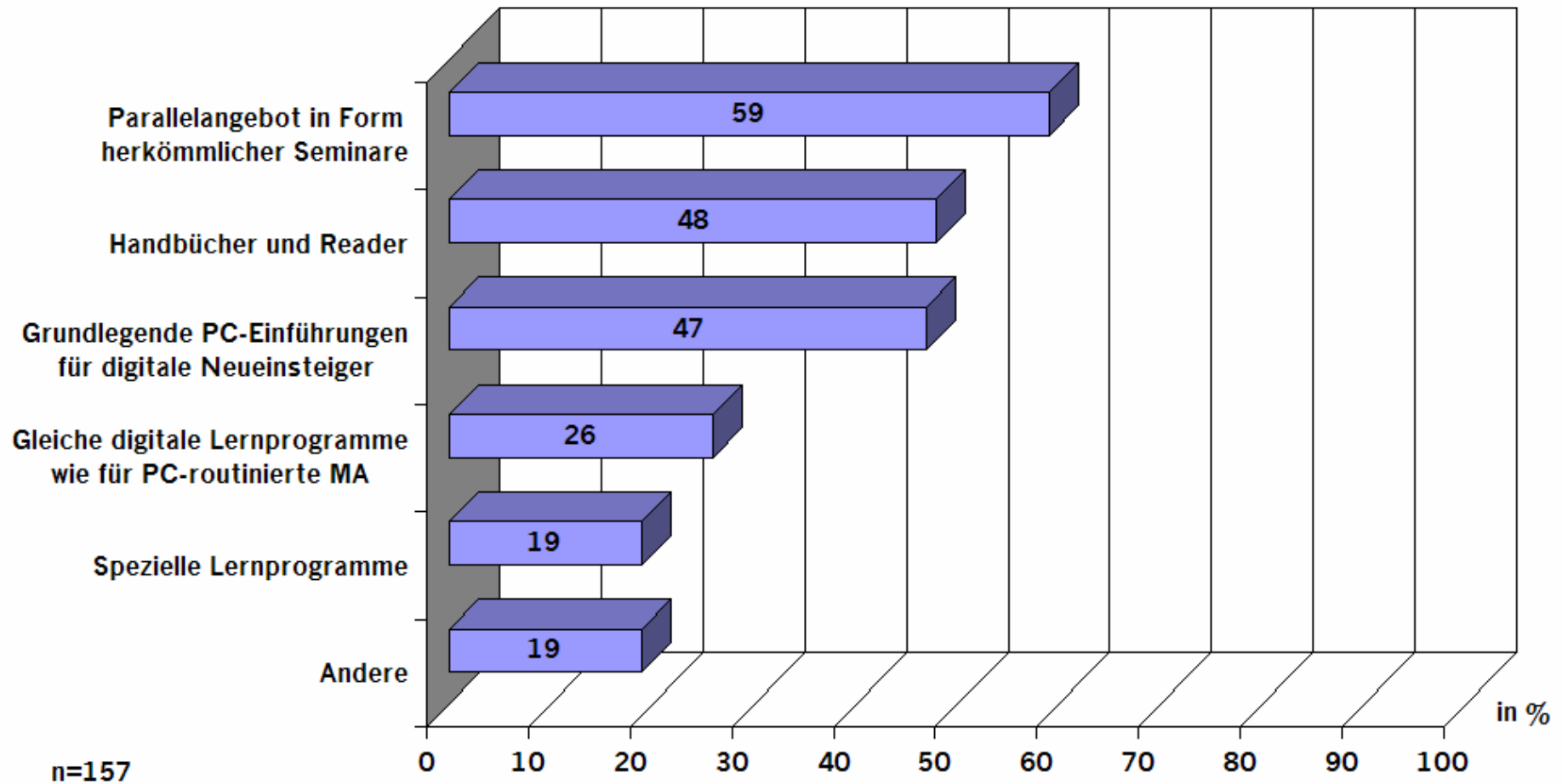
Frage 1c und e) Wie viel Prozent Ihrer Mitarbeiter nehmen an systematischen Weiterbildungsmaßnahmen teil? Wie viel Prozent der über 50-Jährigen Mitarbeiter Ihres Unternehmens nehmen regelmäßig (d.h. mindestens einmal pro Jahr) an Weiterbildungsprogrammen teil?

© MMB 2006



„Ageing Workforce“, Frankfurt/Main 18.10.2006

# Bildungsmaßnahmen für PC-Neueinsteiger



Frage 1f: Wie schulen Sie die im Umgang mit dem PC nicht so routinierten Mitarbeiter für neue Jobanforderungen?

© MMB 2006

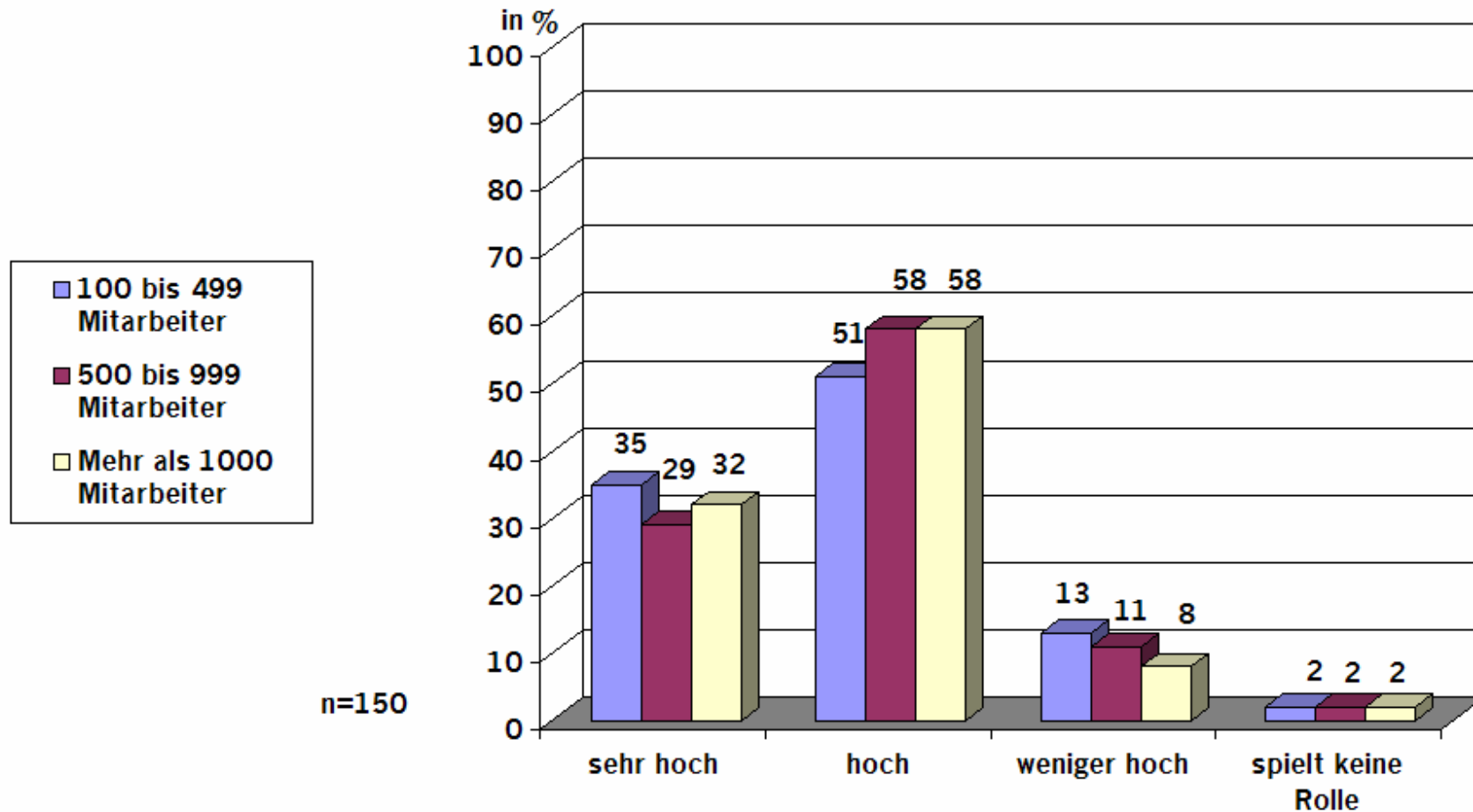


**LEARNTEC**  
Wissen, was kommt.



„Ageing Workforce“, Frankfurt/Main 18.10.2006

# Stellenwert von "Lernfähigkeit" unter den strategischen Zielen



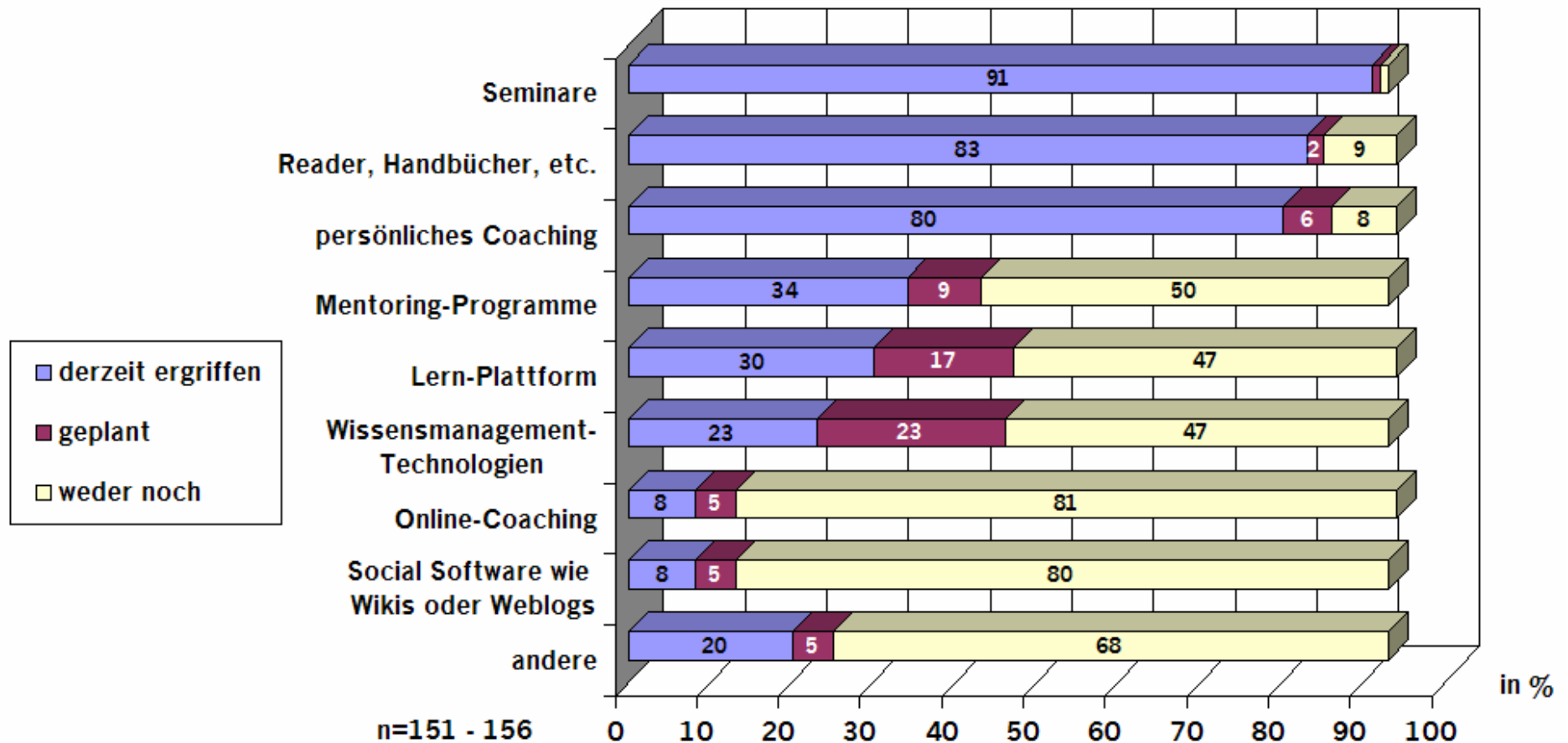
Frage 2g: Welchen Stellenwert nimmt Lernfähigkeit unter den strategischen Zielen Ihres Unternehmens ein? Ist der Stellenwert sehr hoch, hoch, weniger hoch, oder gering?

© MMB 2006



„Ageing Workforce“, Frankfurt/Main 18.10.2006

# Maßnahmen für das strategische Ziel "Lernfähigkeit"



Frage 2h: Mit welchen Maßnahmen versuchen Sie derzeit, das strategische Ziel "Lernfähigkeit" zu erreichen - und welche Maßnahmen planen Sie?

© MMB 2006



„Ageing Workforce“, Frankfurt/Main 18.10.2006