



Initiativkreis Lebenslanges Lernen

Stand: Mai 2006

- **Lebenslanges Lernens: Ein Thema mit Potential**
- Gesellschaftliche Relevanz und Herausforderungen -
- **INQA- Lernen: Ein erfolgreiches Netzwerk**
- Struktur, Partner und Ziele -
- **Aktuelle Aktionsfelder von INQA- Lernen**
- Kompetenznetzwerke und Unternehmensnetzwerk -
- **Flankierende Elemente von INQA- Lernen**
- Veranstaltungen, Publikationen und Informationsforen -

Lebenslanges Lernen

- Gesellschaftliche Relevanz und Herausforderungen -

1

Das Thema in der Öffentlichkeit

„Bildung wird immer wichtiger. Die schnellen Veränderungen in der Arbeitswelt und in der nicht auf Erwerb gerichteten Freizeit verstärken die Bedeutung des Lernens und der Weiterbildung in jeder Lebensphase.“

**(Dr. Michael Pries, B.A.T.
Freizeitforschungsinstitut und Bundeswehr-
Universität Hamburg)**



Heute kann sich niemand darauf verlassen, mit dem in der Jugend erworbenen Wissen dauerhaft in seinem Beruf arbeiten zu können. Nur stetes Lernen ermöglicht Erwerbstätigen, mit ihrem Wissen und ihren Fähigkeiten auf der Höhe der Zeit zu bleiben und Veränderungsprozesse aktiv mitzugestalten.“

(Bundesministerin a. D. Renate Schmidt, Sept. 2005)

1. Technischer und Sozialer Wandel:
Kürzere Produkt- und Innovationszyklen und der Übergang von der Industrie zur Wissensgesellschaft stellen Arbeits- und Lernprozesse vor stetig neue Anforderungen.

2. Demographische Entwicklung:
Die Gesellschaft und damit die Belegschaften altern. Die altersgerechte Arbeitsorganisation und -gestaltung muß durch geeignete Kompetenzentwicklung flankiert werden.

3. Entgrenzung der Arbeit:
Neue Arbeitsformen und Lebensmuster und zunehmende Vernetzung von Arbeit, Lernen sowie Freizeit verlangen neue Lernkonzepte der zeitlichen und räumlichen Entgrenzung.

Beschäftigte wünschen sich mehr betriebliche Angebote im Feld Weiterbildung / Qualifizierung: In einer bundes-weiten, repräsentativen Studie wünschten sich **66 Prozent** der Mitarbeiter mehr Fortbildung. **38 Prozent** gaben an, dass sie hier **großen Handlungsbedarf** für die Betriebe sehen.*

* Ergebnis der INQA-Studie „Was ist gute Arbeit?“. Ein noch höherer Handlungsbedarf wurde nur im Feld Einkommenshöhe konstatiert.

Neun von zehn Unternehmen in Deutschland legen viel Wert auf die Ausbildung ihrer Mitarbeiter und wollen in die Qualifizierung ihrer Belegschaft investieren.*

Gefragt ist nicht nur Fachwissen, sondern die Unternehmen erwarten ein **umfassendes Kompetenzprofil**, das dem Wandel in der heutigen Arbeitswelt entspricht. Dazu gehören:

- Lernbereitschaft, Leistungswillen und Innovationsbereitschaft
- soziale Kompetenzen wie Teamfähigkeit
- traditionelle Werte wie Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit und sicheres Auftreten

* Ergebnis einer aktuellen Umfrage des Deutschen Industrie- und Handelskammertages vom Sept. 2005

- 1. Lebenslanges Lernen** bildet eine zentrale Erfolgskomponente eines Leitbildes moderner Arbeit.
- 2. Lebenslanges Lernen** ist ein wichtiger Innovations- und Wettbewerbsfaktor.
- 3. Lebenslanges Lernen** bildet ein zentrales Element von INQA und bietet wichtige Ansätze für aktuelle Herausforderungen aus Wirtschaft und Gesellschaft.

Der Initiativkreis INQA-Lernen - Struktur, Partner, Konzept u. Ziele -

2

Initiativkreis Lebenslanges Lernen (INQA- Lernen) :

Gegründet 2002 als Teil der Initiative Neue Qualität der Arbeit

Ziel:

INQA- Lernen will einen Beitrag dazu leisten, das lebenslange Lernen als zentrales Element eines Leitbildes moderner Arbeit zu vermitteln.

Unser Ziel ist es, ein lebenslanges Lernen im Bereich von Sicherheit und Gesundheit zu ermöglichen.

Themenschwerpunkt 2002-2005:

Einbindung des Themas Sicherheit und Gesundheit in die Lernorte Schule und Familie.

Themenschwerpunkt seit 2005:

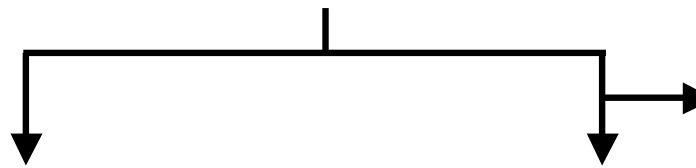
Einbindung des Themas Sicherheit und Gesundheit in betriebliche Lernprozesse durch verstärkte Beachtung des informellen Lernens und Einbeziehung nicht-formalisierter bzw. institutionalisierter Lernarrangements unter besonderer Berücksichtigung mittelständischer Strukturen.

Initiativkreis Lebenslanges Lernen

TIK Leiterin: Frau Giesert
TIK Moderator: Herr Krauss-Hoffmann

nen

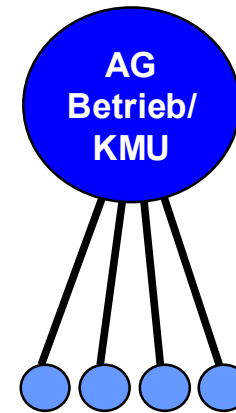
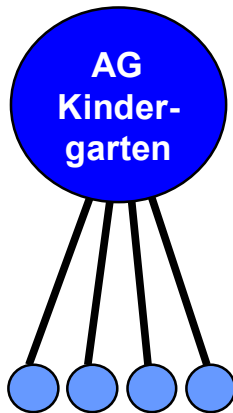
nen



Unternehmensnetzwerk
Koordination: Sick AG

Bereich / Beraternetzwerk
Schulische und außerbetriebliche Bildung
Koordination: Bundesverband der Unfallkassen (BUK)

Bereich / Beraternetzwerk
Betriebliche Aus-, Fort- und Weiterbildung
Personalentwicklung
Koordination: DBG Bildungswerk



- Institut für Schulung und Medienentwicklung (INPUT)
- DGB Bildungswerk/ IQ Consult gGmbH
- Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften (HVBG)
- Bundesverband der Unfallkassen (BUK)
- RWE Rhein Ruhr AG
- Bundesarbeitsgemeinschaft Mehr Sicherheit für Kinder e.V.
- Deutsches Kuratorium für Sicherheit in Heim und Freizeit (DSH)
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales
- BG Bau- Berufsgenossenschaft der Bauwirtschaft
- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
- Systemkonzept (Gesellschaft für Systemforschung und Konzeptentwicklung mbh)
- Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt (KDA) der EKD

- Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE)
- Forschungsinstitut Arbeit, Bildung, Partizipation (FIAB)
- Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk (ZWH)
- Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK)
- Rationalisierungs- und Innovationszentrum der Deutschen Wirtschaft e. V. (RKW)
- Wuppertaler Kreis e.V. (Bundesverband betriebliche Weiterbildung)
- Demag Cranes and Components GmbH
- Phoenix Contact GmbH & Co KG
- AOK- Institut für Gesundheitsconsulting der AOK- Niedersachsen
- AOK- Bundesverband
- Ev. Stiftung Volmarstein, Berufsbildungswerk (Mitglied BAGBBW)
- Sick AG (Sonderpreisträger LLL, Deutschlands beste Arbeitgeber)

Partner: Neue Akteure bei INQA- Lernen

- Zentrum Arbeit und Umwelt - ZAUG GmbH
- Institut für angewandte Innovationsforschung (IAI)
- SRH- Learnlife AG
- BG Institut Arbeit und Gesundheit (BGAG)
- Forschungszentrum für Personalentwicklung der Ruhr- Universität Bochum
- Landesanstalt für Arbeitsschutz NRW (LAFA)
- Bundesarbeitsgemeinschaft Arbeit e.V.
- u.v.a....

Konzept: Der Kompetenzbegriff



Formalisiert

**Institutionalisiert:
Bildungseinrichtungen, Zertifikate, Laufbahnen**

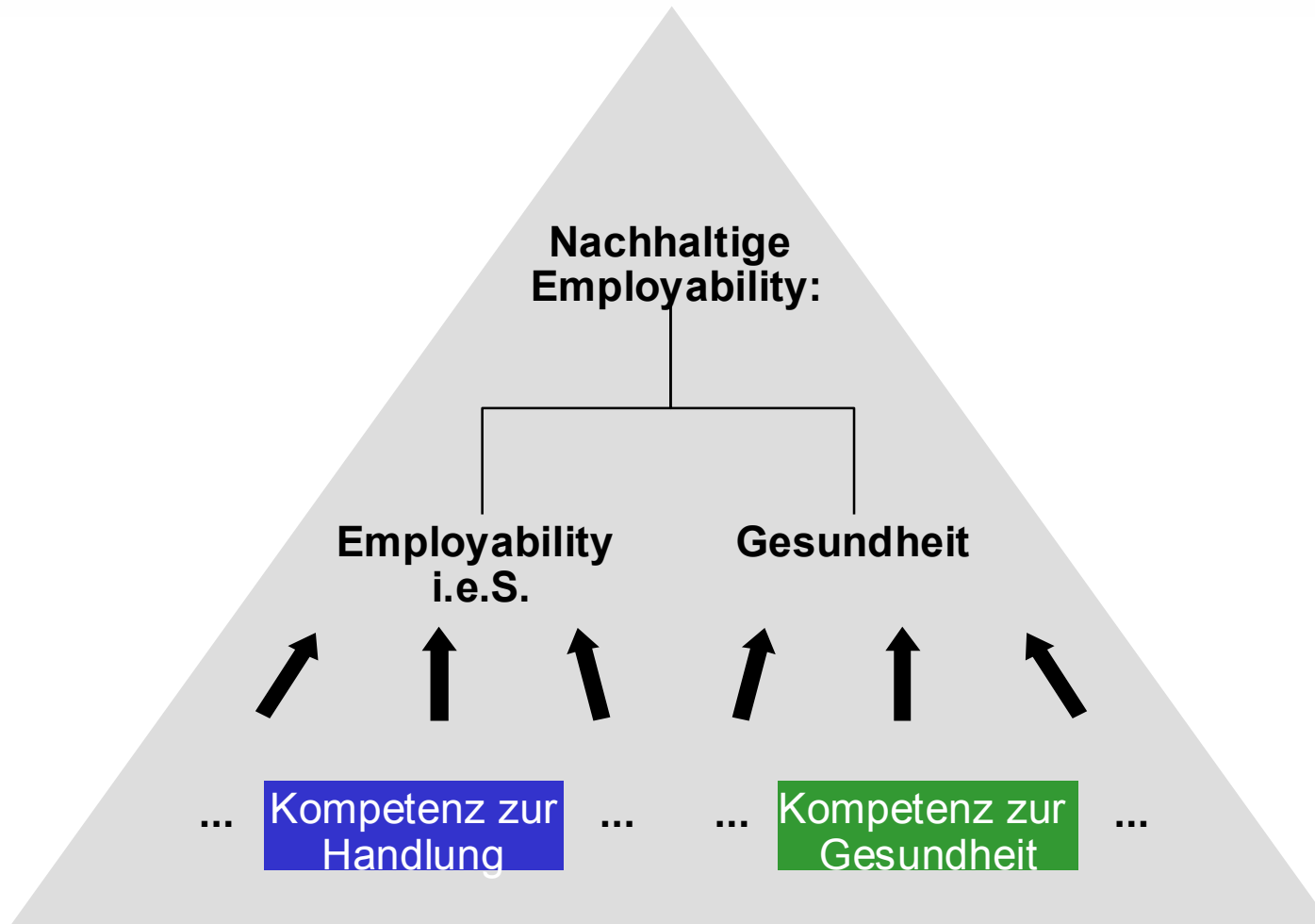
Nicht formal

**Außerhalb einer Bildungseinrichtung,
ohne Zertifizierung (Engagement, Hobbys)**

Informell

Beiläufiges Lernen (Familie, on the job, Alltag)

Konzept: Integration von Arbeit, Lernen und Gesunderhaltung



■ Die Bedeutung der verschiedenen Lernformen:

Empirische Befunde zeigen, dass die Bedeutung des formalen Lernens für die Weiterbildung / Lebenslanges Lernen eher gering ist. Viel wichtiger sind **nicht-formalisiertes** und **informelles Lernen** (Lernen en passant) (z.B. Staudt et al 1999, Baethge et al 2002).

Gestützt werden diese Erkenntnisse durch neuere Untersuchungen von CEDEFOP:

- 69 % der Befragten lernen in Tätigkeiten zu Hause
- 63 % bei Zusammenkünften mit Menschen
- 17 % in formalisierten Umfeldern (z.B. Seminare)



Lernen in nicht-formalisierten Strukturen und informelles Lernen ist von überragender Relevanz.

Ziele: Neue Wege für INQA- Lernen (2)

■ Die Aufgabe:

Auch nicht-formales und informelles Lernen braucht geeignete Konzepte und Rahmenbedingungen (Lernarrangements), um erfolgreich sein zu können.

- Förderung eigenkompetenten Verhaltens, etwa zur Abstimmung von Arbeit und Freizeit
- Förderung von Formen der Kompetenzentwicklung jenseits reiner Faktenvermittlung
- Integration von nicht-formalen Lernsituationen in den Arbeitsalltag

Um diese Aufgabe angehen zu können, muss vorhandenes Wissen gebündelt und vernetzt werden.



Austausch von Erfahrungen und Bündelung von Expertenwissen (betrieblich und außerbetrieblich).

Ziele: Neue Wege für INQA- Lernen (3)

- **Wiss. Befunde (Weiterbildungsforschung)**
Nicht- formalisierten und informelles Lernen sind von hoher Relevanz. Selbstregulierte Lernprozesse benötigen aber adäquate Unterstützung.
- **Begleitende Befunde (BMBF- Programm „Lernende Regionen“)**
Vernetzung der Leistungserbringer, der Angebote und der Nutzer in der Region als Erfolgsfaktor für innovative und effektive Lernprozesse
- **Begleitende Befunde (Gesundheitspolitik)**
Empfehlung der Expertenkommission „Die Zukunft einer zeitgemäßen betrieblichen Gesundheitspolitik“ der Bertelsmann- und Hans- Böckler- Stiftung mit Empfehlung der stärkeren Regionalisierung der Betreuung



Lösungsansatz: INQA- Kompetenznetzwerke und **Unternehmensnetzwerke** zur Vernetzung der betrieblichen Akteure und außerbetrieblichen Leistungserbringer

Credo: Nicht nur über, sondern mit Unternehmen sprechen.

Aktuelle Aktionsfelder von INQA- Lernen

- Kompetenznetzwerke und Unternehmensnetzwerk -



3

■ Grundsätzliche Gedanken:

Der präventive Arbeits- und Gesundheitsschutz kann durch das Prinzip LLL wirkungsvoll begleitet werden. Zur Umsetzung verfolgt INQA- Lernen **zwei Ansätze:**

- **Settingapproach** (Bereitstellung von Methoden, Instrumente und Medien für Lernorte und Förderung settingübergreifender Ansätze (z. B. zwischen Berufsschule/ Betrieb))
- **Lebensweisenkonzept** (Entwicklung von Skills, um Gesundheitsfaktoren im Sinne des ganzheitlichen Präventionsansatzes zu fördern und Risikofaktoren zu minimieren)

■ Reduktion als Erfolgsfaktor :

- Die thematische Breite ist zu umfangreich, um alle Themen in allen Altersgruppen und Lernorten zu bearbeiten. Die Partner von INQA- Lernen wählten daher **Schwerpunkte:**

- Zeitraum 2002 bis 2005:

(Lernorte Kindergarten, Grundschule, Familie und Berufsschule)

- Zeitraum 2005 bis 2007

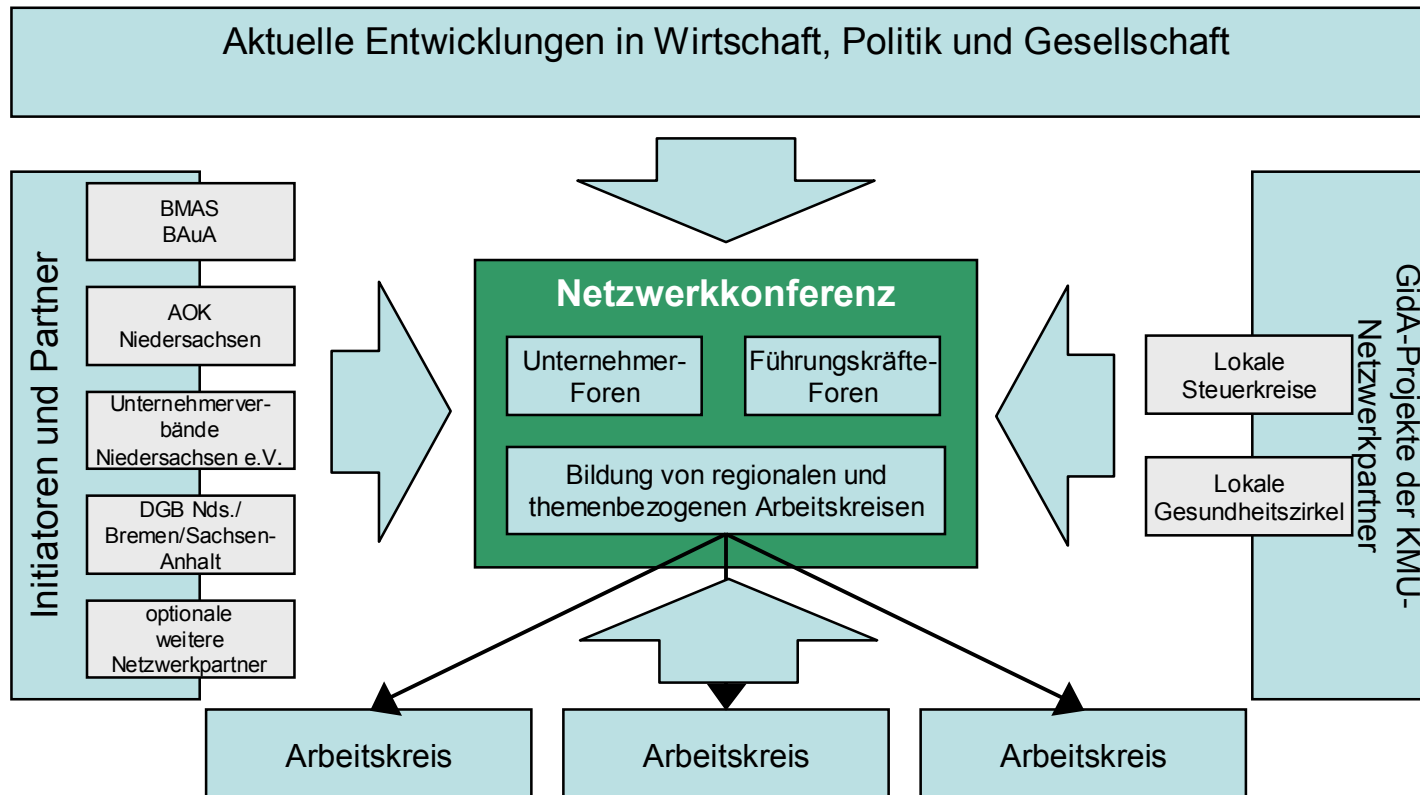
(Lernort Betrieb mit angrenzenden Lernorten)

- **Aktionsfeld 1:** INQA- Kompetenznetzwerk „Arbeitsqualität und Mitarbeiterengagement für KMU in Niedersachsen“
- **Aktionsfeld 2:** INQA- Netzwerk Bildung und Beratung für die Gastronomie in Mittelhessen (Netzwerk BBG)
- **Aktionsfeld 3:** INQA- Kompetenznetzwerk „Integration von Sicherheit und Gesundheit in die Berufsbildung in NRW“
- **Aktionsfeld 4:** Unternehmensnetzwerk „Lernen, Arbeit und Gesundheit“

Das branchenübergreifende Kompetenznetzwerk Niedersachsen



Grundkonzept:



Gesamtorganisation, Moderation und Dokumentation: AOK-Institut für Gesundheitsconsulting

Quelle: INQA-Projekt 26-05

Leistungsangebote:

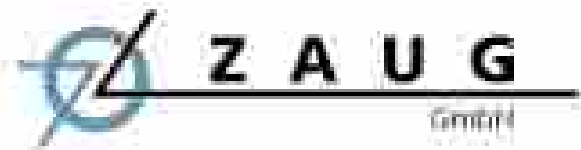
- Durchführung eines betriebliches Gesundheitsmanagementprojekts in den Partnerbetrieben
- Fortbildungsangebote und Seminare
- Organisation informeller Treffen („Unternehmer-Frühstück“)
- Aufbau eines Coach-Pools mit internen betrieblichen Akteuren und außerbetrieblichen Leistungserbringern
- Durchführung von Aktionstagen in den Unternehmen
- Innovatives E-Learning-Angebot auf der „INQA-LernWelt“, Thema „Stressmanagement für Führungskräfte und Spezialisten“ i.w.S.
- Entwicklung bedarfsgerechter und abgestimmter Angebote

- Wurst Stahlbau GmbH, Bersenbrück (Metallverarbeitung)
- Synthomer, Langelsheim (Chemie)
- Stadtverwaltung Osterode (Bauhof)
- Zorge Harz Guss, Zorge (Metallverarbeitung)
- MGL METRO Group Logistics Warehousing, Standort Sarstedt (Logistik)
- Bremskerl Reibbelagwerke, Nienburg (Gummiverarbeitung)
- Meteor Gummiwerke, Bockenem (Gummiverarbeitung)
- Boll Logistik, Nordhorn (Logistik)
- Rosink GmbH & Co., Nordhorn (Maschinenbau)
- Autoliv B.V. & Co. KG, Braunschweig (Automobilzulieferer)
- Alcoa Fastening Systems (Luft- und Raumfahrzeugbau), Hildesheim
- GöVB Göttinger Verkehrsbetriebe GmbH, Göttingen (ÖPVN)
- JVA Braunschweig
- Schomäcker Federnwerk GmbH, Melle (Metallverarbeitung)



Durch Regionaltreffen (z.B. Jever, Nordhorn u. Neustadt am Rbge. etc.) werden in 2006 **weitere 15 Partner** akquiriert.

Das branchenspezifische Kompetenznetzwerk Mittelhessen



[Qu@lifizierungsoffensive
Vogelsbergkreis



■ Die Netzwerkdienstleistungen:

Das Netzwerk Bildung und Beratung für die Gastronomie **in Mittelhessen** (Netzwerk BBG) mit einem koordinierenden Kompetenz- Center bietet folgende Leistungen:

- Seminare/ Workshops (z.B. kollegiale Weiterbildung) und Messen
- Beratungen und Vermittlung von Dienstleistungen
- Projekte zum Thema Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit im Gastronomiebereich
- Informationsdatenbank für heimische Gastronomen und außerbetriebliche Leistungserbringer.

■ Informationen unter: www.netzwerkbbg.de & www.hogana.de



Nach Anschub durch INQA konnte in der Region branchenspezifisch vorhandenes Wissen gebündelt und vernetzt werden. Durch Engagement der Berufsgenossenschaft (BGN) ist die Verstetigung auf gutem Wege.

Das Kompetenznetzwerk für Berufsbildungspersonal



■ Die Netzwerkdienstleistungen:

Das Netzwerk bietet folgende Leistungen:

- Seminare/ Workshops für Lehrkräfte, betriebliche Ausbilder und Akteure Bereich Sicherheit und Gesundheit
- Durchführung von Kongressen (z.B. Ausbildertag der SIHK 2005 und 2007)
- Entwicklung innovativer Methoden und Konzepte (z.B. dialogische Medienentwicklung und E-Learning bzw. Blended- Learning)
- Bereitstellung einer interaktiver Lehr- und Lernplattform
- Projekte zum Integration von Sicherheit und Gesundheit in die Berufsbildung in NRW unter Einbezug namhafter Unternehmen (z.B. Demag und Phoenix)

■ Informationen unter



Nach Anschub durch INQA und die BAuA wird in NRW konsequent die Integration von Sicherheit und Gesundheit mit Betrieben und externen Leistungserbringern in die Berufsbildung umgesetzt.

Unternehmensnetzwerk: Bundesweit



Grundsätzliches:

- **Kick- Off- Treffen** des **Unternehmensnetzwerkes „Lernen, Arbeit und Gesundheit“** fand am 01.02.2006 im BMWI, Berlin, statt.
- **10 Unternehmen**, die im Umfeld des Wettbewerbs „Deutschlands Beste Arbeitgeber“ in der Kategorie Betriebliche Weiterbildung / Lebenslanges Lernen überdurchschnittlich gute Bewertungen erhielten.
- **Kernpartner:** Sick AG, Microsoft Deutschland, 3M Deutschland, Grundfoss GmbH, Endress & Hauser und Moderator von INQA-Lernen
- **Steuerung:** Rudolf Kast, Geschäftsleitung Human Resources der Sick AG, Gewinner des Sonderpreise „Lebenslanges Lernen“ und „Förderung älterer Arbeitnehmer.“
- **Fachliche Begleitung & Moderation:** Prof. Dr. Norbert Kailer (Johannes-Kepler-Universität Linz, Jurymitglied des österreichischen Staatspreis zur Förderung des lebensbegleitenden Lernens im beruflichen Kontext.

1. Erfahrungsaustausch ermöglichen

- Quartalstreffen in Unternehmen (Intercompany- Learning)
- Benchmarking
- Best- Practise- Lernen

2. Handlungskompetenz ausbauen

- zum Thema Arbeit und Gesundheit im Betrieb
- zur Verknüpfung von Arbeit und Lernen
- Best- Practise- Learning



3. Rahmenbedingungen für Lernprozesse schaffen

- zur Förderung formaler, aber vor allem nicht-formalisierter und informeller Lernprozesse in den Betrieben und untereinander (z.B. Personaltausch)
- Die Inhalte dieser Lernprozesse beschränken sich nicht auf berufsfachliches Wissen, sondern schließen auch überfachliche, soziale Kompetenzen und Strategien ein.



Flankierende Elemente

- Veranstaltungen, Publikationen und Informationsforen -



4

Veranstaltungen:

- Messen und Kongresse:
(20- 24.02.2005 in Hannover)



- Seminare und Workshops:



- Besondere Veranstaltungsreihen:

LERNENDES FORUM
GUTE UNTERNEHMEN- GUTE ARBEIT

Initiative Neue Qualität der Arbeit
inoa.de

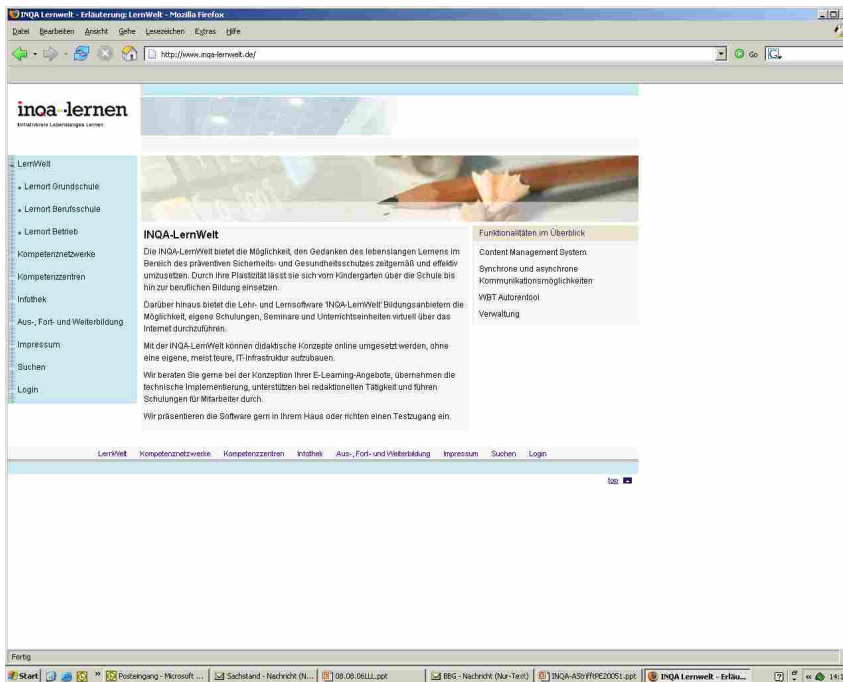
- **1. Veranstaltung:** Arbeitsfähigkeit bis 67 ?, Innovationen für Betriebe.
Mai 2006 in der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Berlin)
- **2. Veranstaltung:** Gute produktive Unternehmen – gute gesunde Arbeit ?
Impulse für die betriebliche Praxis – Deutschlands Beste Arbeitgeber.
September 2006 im Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Bonn)
- **3. Veranstaltung:** Impulse und Innovationen für eine lernförderliche
Arbeitsgestaltung, BV., TV., Möglichkeiten des BetrVG. und PersVG.
Oktober 2006 im DBG Bildungswerk e.V. (Düsseldorf)
- **4. Veranstaltung:** Die Zukunft hat begonnen, Erik Händeler
2006 in der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Dortmund)

Publikationen:

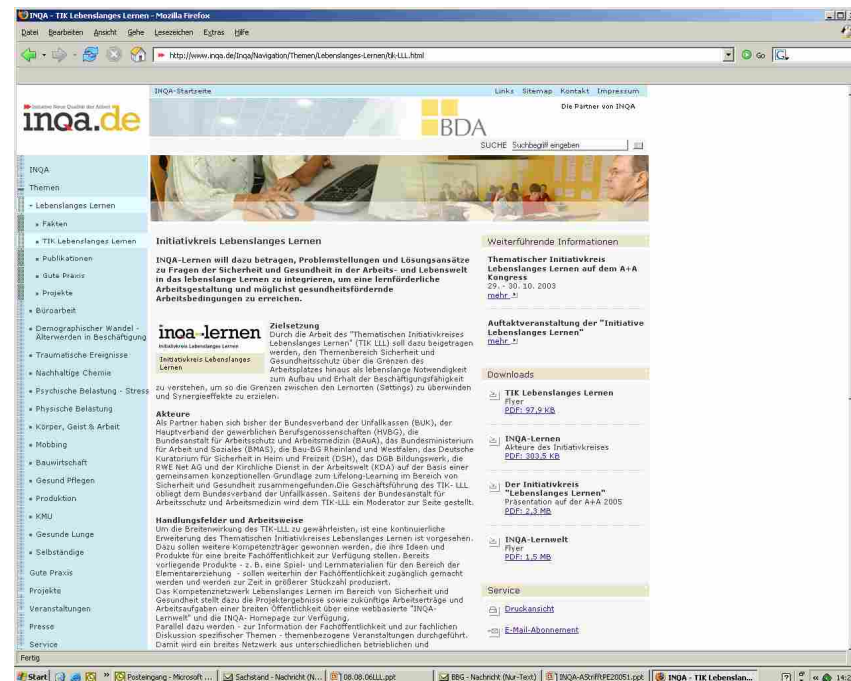


und viele andere (z. B. Sonderschrift LLL und Broschüre LLL)

Informationsforen: (Lehr- u. Lernportal & Informationsplattform)



www.inqa-lernen.de



www.inqa-lernwelt.de

Gemeinsam können wir viel erreichen!



Wir freuen uns auf Ihre Unterstützung und danken für die Aufmerksamkeit!

Das Team von INQA-Lernen