Nachwuchsgruppe „Betriebliches Kompetenzmanagement älterer Beschäftigter in digitalisierten Lernumwelten (BeKomIng Digital)“

I Problemdarstellung und Relevanz

Die **Digitalisierung** und der **demografische Wandel** verändern unsere Arbeitswelt; gleichzeitig sorgen sie dafür, dass **neue Kompetenzen** gefragt sind. Hier zeigt sich, wie wichtig das Thema betriebliche Weiterbildung ist – auch weil **betriebliche Qualifikation** und **Kompetenzentwicklung** zunehmend **im digitalen Raum** stattfinden.

Wie diese „schöne, neue digitale **Lernwelt“ mit** den **Lernwünschen von älteren Beschäftigten zusammenpasst**, untersucht die Nachwuchsgruppe (NWG) „BeKomIng Digital“. Denn **Ältere lernen nicht schlechter** als ihre jüngeren Kolleg*innen, sondern **lediglich anders!**

II Forschungsfrage(n)

Es stellt sich die Frage, welche **Chancen** aber auch welche **Risiken für** eine **alter(n)sgerechte Kompetenzentwicklung in** zunehmend **digitalisierten Qualifizierungs-** und **Kompetenzentwicklungsmaßnahmen** stecken und inwieweit sich das „höhere Alter“ von Mitarbeiter*innen und damit verbundene **potenziell alternsdiskriminierende Vorstellungen** zu einem Hindernis entwickeln könnte.

III Konzeption und Zielsetzung

Die Forschungsarbeiten der Nachwuchsgruppe verfolgen in **drei Arbeitspaketen** folgende inhaltliche **Ziele**:

1. *Analyse betrieblicher Qualifikations-entscheidungen für die Erwerbsverläufe Älterer*
2. *Untersuchung betrieblicher Rahmenbedingungen sowie Einführungs- und Aneignungsprozesse digitaler Lernsettings*
3. *Identifikation von Determinanten alter(n)sgerechter Kompetenzentwicklung in digitalen Lernsettings*

Im Rahmen eines **innovativen Mixed-Methods Konzepts** bedient sich die Nachwuchsgruppe **verschiedener methodischer Zugänge** zur Beantwortung der Forschungsfragen. So sind neben **Analysen** mit Daten des **Deutschen Alterssurveys** (DEAS) bzw. BIBB-Betriebspanel auch eine **Beschäftigtenbefragung**, **qualitative Interview-** und **Betriebsfallstudien** sowie **partizipative Forschungsverfahren** mit älteren Beschäftigten geplant.

IV Theoretischer Hintergrund

Mikropolitikansatz (Bosetzky 1977, Dick 1993)

Mikropolitik bezeichnet **alltägliche Vorgehensweisen** und **Strategien**, welche Mitarbeiter*innen und Organisationen einsetzen, **um Macht aufrechtzuerhalten** und die eigenen Interessenlagen in Organisationen durchzusetzen (Bögel 2013, Frerichs 2021).

Science und Technology Studies (STS)

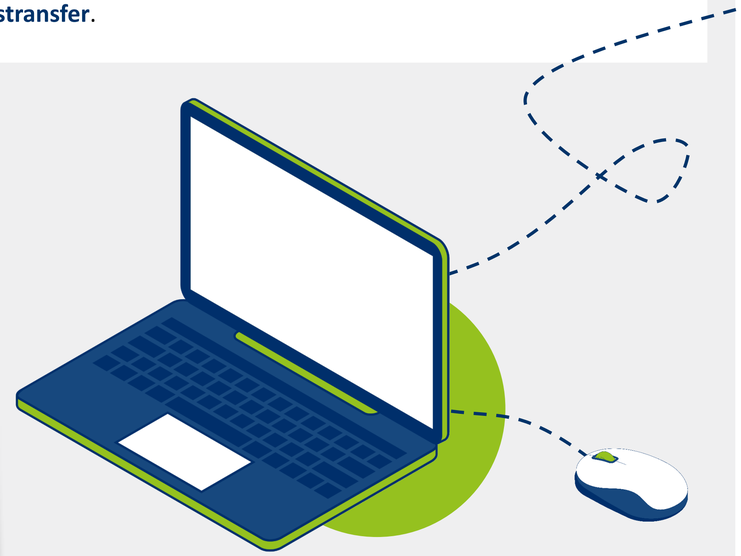
Die STS **schließen** auch die **Rolle** der implementierten **Technologien mit ein**. (Digitale) Technologien können hier als **Mittel zur Machtausübung** verstanden werden, um bestimmte soziale Gruppen auf Basis diskriminierender Vorstellungen z.B. bezüglich dem höheren Alter auszuschließen oder zu benachteiligen (Woolgar & Lezaun 2013, Latour 1988).

V Aktuell laufende und zukünftige Forschungsarbeiten

Der Programmoutput gliedert sich in verschiedene Teilbereiche: a) **Öffentlichkeitsarbeit** und **Wissenschaftskommunikation**, b) **Dissertationsprojekte** und **Forschungspapiere**, c) **programm-** und **studienbezogene Publikationen** sowie d) **Praxistransfer**.

Quellen

Publikationen NWG



BeKomIng Digital

This poster has been designed using images from canva.com

berufe. bilden. zukunft.

Dr.in Laura Naegele
Nachwuchsgruppenleiterin „BeKomIng Digital“
T +49 (0) 228 107 1802 | laura.naegele@bibb.de

Wiebke Schmitz
Doktorandin NWG „BeKomIng Digital“
T +49 (0) 228 107 1110 | wiebke.schmitz@bibb.de

Selina Staniczek
Doktorandin NWG „BeKomIng Digital“
T +49 (0) 228 107 1428 | selina.staniczek@bibb.de

bibb Bundesinstitut für Berufsbildung