

„Learning later in life – uncovering the potential of investing in an ageing workforce“ (Lernen im späteren Leben - entdecken des Potenzials von Investitionen in eine alternde Belegschaft)

Brüssel vom 21-22 September 2011



Diese Konferenz wurde von der CEDEFOP (Europäisches Zentrum für die Entwicklung der beruflichen Bildung) und der Europäischen Kommission organisiert. Aufgrund des demografischen Wandels in Europa mit immer mehr älteren Bewohnern und immer weniger jüngeren, ist es eine Notwendigkeit Lösungen für diese besorgniserregende Entwicklung zu finden. Die Europäische Union steht vor einem noch nie vorher da gewesenen Wandel, der sich massiv auf die gesamte Gesellschaft auswirken wird. Die Zahlen zeigen, dass der EU bis in nicht einmal 20 Jahren 20,8 Millionen Menschen im erwerbsfähigen Alter (6,8 %) fehlen werden. Grob gesagt werden im Jahr 2030 zwei Erwerbstätige (zwischen 15 und 65 Jahren) auf einen Nichterwerbstätigen (von über 65 Jahren) kommen. In der europäischen Union leben dann 18 Millionen Kinder und Jugendliche weniger als heute.

In der EU werden Daten gesammelt und mit Expertinnen und Experten Lösungen für die zukünftigen Probleme gesucht. Eingeladen waren zu diesem Workshop in Brüssel Forschende, Lehrende und Politiker/innen, die sich beruflich mit dem Thema „Lernen im (älteren) Erwachsenenleben“ und der „Rentabilität in das Investieren von älteren Arbeitnehmer/innen“ beschäftigen, um einen regen Austausch des Wissens und der Erfahrungen zu ermöglichen.

Zu Beginn der Veranstaltung legte Frau Aviana Bulgarelli, Direktorin der ISFOL (Institut für die Entwicklung der beruflichen Bildung Erwerbstätiger) unter dem Titel „Von der demografischen Zeitbombe zur wertvollen menschlichen Ressource“ dar. Sie sieht die Problematik, dass einerseits immer mehr Menschen länger arbeiten, aber andererseits die Arbeitgebenden fast ausschliesslich die jungen Arbeitnehmer/innen in die berufliche Weiterbildung schicken. Cristina Martinez von der OECD fügt dem hinzu, dass nicht alle älteren Menschen noch arbeiten können und der Gesunderhaltung der Arbeitnehmer/innen mehr Aufmerksamkeit geschenkt werden muss. Als weiteres Hindernis in die Investition älterer Mitarbeiter/innen wurde noch erwähnt, dass diese häufig gar nicht mehr weiterbildungswillig sind.

Im Anschluss an diese einleitenden Statements wurden Forschungsergebnisse aus unterschiedlichen EU-Staaten vorgestellt, von denen ich einige in aller Kürze darstellen werde.

- Andrew Jenkins (University of London) **„Aktives Altern, das Wohlbefinden und das Lernen im späteren Leben“**: Besonders kreative Fächer (Musik, Tanz, Malen, ...) führen zu mehr Wohlbefinden.
- Kurt Schmid (Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft in Österreich) **„Hindernisse und Nutzen beruflicher Weiterbildung für ältere Arbeitnehmer“**: Das Interesse und die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung nehmen im Alter ab 54 Jahren ab, aber der Nutzen von Weiterbildung ist vom Alter unabhängig.
- Thomas Zwick (Uni München) **„Training und Mitarbeiter: was ist effektiv?“**: Ältere wollen flexibel in der Teilnahmezeit sein, es soll praktisch, jobspezifisch und nicht komplett neu sein und sie wollen keinen direkten Vergleich mit den Jungen. Ältere wollen besser werden und nicht vorrangig einen Positionswechsel erreichen. Bevorzugt wird, wenn soziale Kompetenzen und Führungskompetenzen verbessert werden.
- Alessandra Lazazzara (Uni Mailand) & Kene Henkens: **„Training für ältere Arbeitnehmer – was spricht aus Unternehmenssicht dafür?“**: Kleine Firmen schicken eher ältere Personen, als mittlere und grosse. Menschen mit hohen Positionen in einem Unternehmen haben grössere Chancen auch im Alter Weiterbildung zu erhalten. Nach 55 bis 60 Jahren sinken die Chancen auf Weiterbildung erheblich.

- Birgit Luger (Uni Regensburg) & Regina Mulder: „**Informelle Lernaktivitäten im Berufsalltag**“: Ältere wollen bei Konflikten eine Lösung und diskutieren mit der/dem Kritiker/in oder „stehen drüber“. Die Jüngeren sind unsicher und reden mit Kollegen oder supervisor drüber.
- Shari De Baets (Uni Leuven) & Veronique Warmoes: „**Aus-und Weiterbildung älterer Arbeitnehmer**“: Ältere wünschen sich Respekt gegenüber ihrer Erfahrung und ihres Wissens und gemischte Altersgruppen in den Kursen (Ausnahme: Computerkurse). Körperliche „Gebrechen“ können z.B. durch mehr Pausen und gute Stühle aufgefangen werden. Als Motivationskiller haben sich schlechte Trainer, Verpflichtung, unpassende Inhalte, weite Entfernungen und Angst zu wenig Wissen für den Kurs mitzubringen herausgestellt. Deshalb sollen die Kommunikation und das Training gut strukturiert und transparent sein, auf den praktischen Nutzen hingewiesen werden und Pausen eingeplant sein.
- Donald Ropes (Inholland Uni of intellectual capital) & Antonia Ypsilanti: „**Faktoren, welche das intergenerationelle Lernen beeinflussen**“: Die Wahrnehmungsgeschwindigkeit geht ab 25 Jahren zurück, im Gegenzug dazu hat das verbale Ausdrucksvermögen mit 62 Jahren seinen Höhepunkt. Die Generation X ist nicht mehr so loyal dem Arbeitgeber gegenüber wie die Babyboom-Generation und die Arbeitsmotivation ist von so vielen Faktoren abhängig, dass es nicht vom Alter, sondern vom Individuum abhängig ist.
- Verena Leve (ipl Intelligentes Personalmanagement für die Logistikbranche NRW) & Sandra Mortsiefer & Anja Kurfürst: „Die Auswirkungen des lebenslangen Lernens für die Bewältigung der Herausforderungen des demografischen Wandels in der Logistikbranche.“: Lebenslanges Lernen wird durch frühes Fördern unterstützt: Durch Trainings und durch Ausbildungen. Ältere und jüngere werden „zusammengespannt“, um voneinander zu lernen.

Aus den Informationen, welche ich im Workshop erworben habe, konnte ich folgende Schlüsse ziehen:

1. Der demografische Wandel zwingt die europäischen Staaten dazu, Menschen länger im Arbeitsleben zu halten. Dazu benötigt es einerseits Programme, die zur psychischen und physischen Gesunderhaltung der Bevölkerung beitragen, andererseits Kurse, die spezifisch auf die Bedürfnisse der Firmen UND gleichzeitig älteren Arbeitnehmer/innen eingehen.
2. Nur Menschen, die es schon ein Leben lang gewohnt sind, sich weiterzubilden, zu lernen, können auch im Alter ohne Zwang (wichtig für den Lernerfolg) dazu gebracht werden, sich laufend weiter zu entwickeln, dazuzulernen. Lebenslanges Lernen LLL ist dementsprechend nicht nur ein Schlagwort, sondern eine Notwendigkeit.
3. Das Zusammenspannen von unterschiedlichen Altersklassen in Firmenteams und Lerngruppen führt nicht nur zu sehr guten Ergebnissen, sondern auch zu einem

- angenehmen toleranten Arbeitsklima und zur Verbesserung im Verständnis der Generationen.
4. Zum psychischen Wohlbefinden des Menschen tragen Kurse aus dem musischen Fächerkanon und Meditationstechniken bei. Ausserdem eine lernfördernde, fehlerakzeptierende, kollegiale, respektvolle, offene Unternehmenskultur/ Umgebung.
 5. Zur körperlichen Gesunderhaltung können spezielle Angebote für die unterschiedlichen Altersgruppen beitragen, aber auch generationenübergreifende weniger anstrengende Teamsportarten, um den Zusammenhalt innerhalb der Firmen zu fördern.
 6. Weiterbildungsangebote müssen sich für die Firma finanziell und wettbewerbsmässig und für die Teilnehmenden in ihrem Leben rentieren. Bei der Planung von Weiterbildungsmassnahmen müssen deshalb beide Aspekte berücksichtigt werden, um Effizienz zu erreichen.
 7. An Inhalten bevorzugen ältere Personen neben
 - ✓ konkreten, praktischen im Alltag (beruflich oder privat) nutzbaren Inhalten
 - ✓ jene, welche ihre sozialen Kompetenzen fördern oder ihre
 - ✓ Führungskompetenzen erweitern.
 8. Bei der Planung von Bildungsangeboten gilt es zu beachten:
 - ✓ Auswahl jobspezifischer Inhalte – auf den praktischen Nutzen hinweisen
 - ✓ Berücksichtigung des bei den TN bestehenden Wissens (Abfrage im Vorfeld und flexibel gestalteter Aufbau der Inhalte)
 - ✓ Ermöglichung flexibler Lernzeiten, z.B. durch e-Learning Moodle
 - ✓ Distanzen zwischen den Wohnorten und Lernorten gering halten, z.B. durch e-Learning Moodle
 - ✓ Transparenz bei den Inhalten (praktischer Nutzen) und der Didaktik
 - ✓ Je jünger und je älter die TN sind, desto mehr Pausen müssen nach neuen Inhalten eingeplant werden
 - ✓ Das Inventar muss (zum Teil dem Alter) angepasst sein
 - bequeme Stühle, in der Höhe angepasst
 - Lichtquellen hell genug
 - Genügend frische Luftzufuhr, aber ohne Durchzug
 - Grosse Schriften
 - Laut genug
 - Sichtkontakt mit Trainer/in ohne Verrenkungen möglich machen
 - Räumlichkeiten im Erdgeschoss