

Praxistagung Arbeit-Alter-Qualifizierung, 8.7.2003 in Stuttgart

Zusammenfassung Workshop 3: Altersgerechte Qualifizierung

Der Workshop beschäftigte sich mit der Frage, ob und wie altersgerechte Qualifizierung in Unternehmen aussehen sollte. Einführend stellte der Moderator Thomas Gutekunst vom IHK-Bildungshaus Grunbach vier Leitfragen:

- Braucht die Region Stuttgart eine Qualifizierungsoffensive für Ältere?
- Welche Inhalte und Methoden sind für die Qualifizierung Älterer besonders geeignet?
- Welche Erfolgsfaktoren bestehen für lernende Beschäftigte, lernende Unternehmen?
- Welchen Beitrag kann die Wissenschaft leisten?

Die Referate boten sehr unterschiedliche Ansätze zur Frage, wie altersgerechte Qualifizierung aussehen kann. Herr **Günther Klee** vom **Institut für angewandte Wirtschaftsforschung**, Tübingen, stellte anhand der wissenschaftlichen Befunde dar, dass altersgerechte Qualifizierung in der betrieblichen Praxis nicht sehr verbreitet ist. Erforderlich wäre ein gesellschaftlicher Paradigmenwechsel, der Ältere aus ihrer Randposition in den Betrieben, aber auch in der Gesellschaft herauslöst und ihre Teilnahme an Weiterbildung – wie die anderer bildungsferner Gruppen – damit selbstverständlich macht. Dies wird um so bedeutsamer, weil die stetige Weiterbildung mittlerweile immer stärker Voraussetzung für den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit wird.

Frau **Ilse Bolzhauser** zeigte, dass auch ein kleines Unternehmen wie ihr Handwerksbetrieb **ELBO-Elektro** mit knapp 20 MitarbeiterInnen auf die stetige Weiterbildung angewiesen ist. Aus der strategischen Ausrichtung auf die Gebäude-, Garten- und Haustechnik besteht entsprechender Weiterbildungsbedarf. Der Erfolg beruht dabei auf der Bereitschaft gerade auch älterer Mitarbeiter, sich auf die neuen Anforderungen immer wieder einzulassen. Dabei steckt das Unternehmerehepaar durch eigenes Verhalten alle mit dem „Bildungsvirus“ an.

Herr **Harry Brumm** belegte mit seinem Beispiel von **ThyssenKrupp Aufzüge**, Neuhausen, dass auch Ältere für den Einsatz neuer Techniken gewonnen werden können. Zur Zeit- und Aufwandsersparnis sollten für Abrechnung und Diagnose bei der Wartung von Aufzügen die Kombination eines PCs, eines Handys und eines mobilen Druckers eingeführt werden. Nachdem erste Schulungen mit externen Referenten scheiterten, wurden Aufzugsmonteure direkt zu Keyusern geschult, die ihre Kollegen praxisnah fortbildeten. Rund 98 % der Monteure wenden jetzt die neue Technik an – die Zeitersparnis für sie und das Unternehmen beträgt rund 30 %.

Herr **Simon Beck** zeigte am Beispiel der **Putzmeister AG** und der **Putzmeister Akademie**, dass die Kompetenzverbesserung der Mitarbeiter sowohl die Vorgabe strategischer Unternehmens- und Personalentwicklungsziele als auch ein gezieltes Management der unternehmensinternen Qualifikationen (Skills) erfordert. Dabei ist die Beteiligung der MitarbeiterInnen und Führungskräfte gleichzeitig Voraussetzung und Umsetzung: Voraussetzung für Interesse und Motivation der MitarbeiterInnen,

Umsetzung durch die Ermittlung des Weiterbildungsbedarfs über das Skill-Management. Dabei verhindert eine weiterbildungsfördernde Unternehmenskultur, dass gerade bei Älteren Wissenslücken und damit besondere Weiterbildungsbedarfe entstehen.

In der – bei der Fülle der Referate – zu kurzen Diskussion wurde herausgestellt, dass das Potenzial älterer MitarbeiterInnen (und älterer MitbürgerInnen) heute zu wenig gewürdigt wird und hier ein Wandel erfolgen muss. Das heißt jedoch nicht, dass in jedem Fall spezielle Qualifizierungen für Ältere erforderlich sind. Gerade in Betrieben sind hier unterschiedliche Strategien erforderlich. Eine Unternehmenskultur mit stetiger Weiterbildung lässt gar keine Wissenslücken oder eine Lernentwöhnung bei Älteren entstehen. Sie muss aber gerade von der Unternehmensleitung und den Vorgesetzten vorgelebt werden. Auch ganz neue Techniken können erfolgreich an Ältere vermittelt werden, wenn sie am (Berufs-)Alltag anknüpfen. Aufschlussreich wäre hier, welche intrinsischen (durch in der Sache liegenden Anreize) Motive für die Teilnahme an Weiterbildung bestehen.

9.7.2003

Sylvia Stieler, IMU-Institut