

## Kongressnachlese

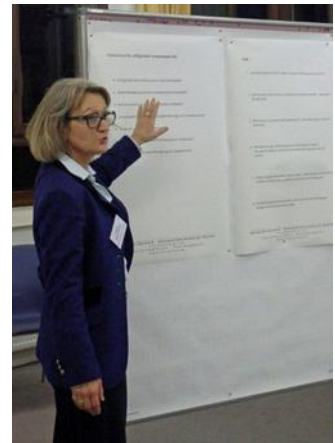
Am 28./29. November 2012 trafen sich ca. 200 bildungsinteressierte VertreterInnen von Unternehmen und Organisationen zum Fachkongress „Neues Lernen“ in der IHK Fachakademie Feldkirchen-Westerham.

Im Rahmen dieses Kongresses boten Ingrid Mayer-Dörfler und Susanne Mayer einen Workshop zum Thema „**Qualifizierung 50+: Zukunftsmodell oder purer Luxus?**“ an. Harald Hauptmann stellte im Rahmen dieses Workshops das Weiterbildungskonzept der „Eckert Schulen“ vor, mit dem Arbeitslose über 50 zu Fachverkäufer in der Augenoptik qualifiziert werden.

Der Workshop war als Vernissage angelegt d. h. die Kernaussagen der Dozenten waren auf thematisch fortlaufenden Plakaten zu lesen. Diese wurden von Frau Mayer-Dörfler vorgestellt und mit den Teilnehmern diskutiert.

Zu Beginn trugen die Teilnehmer ihre Einschätzung zum Workshopthema (Weiterbildung 50+ - purer Luxus – Notwendigkeit) auf einer Skala von 0-100 ein. Es zeigte sich deutlich, dass die meisten der Anwesenden in der Qualifizierung 50+ eine Notwendigkeit sahen.

Ingrid Mayer-Dörfler stellte gängige Mythen und Missverständnisse zur Weiterbildung Älterer einmal aus Sicht des Unternehmens und zum anderen aus Sicht des betroffenen Mitarbeiters vor.



Besonders herausgestellt wurde in diesem Zusammenhang die Wandlung des Leistungspotentials im Laufe des Lebens aus Sicht der Arbeitsmedizin von Susanne Mayer. Sie erläuterte, wie wichtig es ist, bereits bei jungen Mitarbeitern die Arbeitsplätze belastungsminimierend zu gestalten. Mit Hilfe dieser präventiven Arbeitsorganisation lassen sich leistungsbeschränkende Belastungsfolgen vermeiden und somit das Leistungspotential möglichst lange erhalten. Dieses Thema wurde lebhaft diskutiert. Welche Fähigkeiten im Laufe des Lebens abnehmen, welche gleich bleiben und welche zunehmen – hier zeigten sich unterschiedliche Erfahrungen und Meinungen. Jedoch gab es eine breite Überzeugung, dass es in diesem Bereich noch einiges zu tun gibt.

Herr Hauptmann zeigte aus seiner Weiterbildungspraxis auf, wie gut auch Menschen jenseits der 50 lernen können, wenn sie darin einen Sinn sehen und sich dadurch weiterqualifizieren können. Gerade das

Projekt der „Eckert Schulen“ mit einer fast 100 %-igen Vermittlungsquote zeigt, wie der Handel das Erfahrungswissen Älterer auf einem sich verändernden Kundenmarkt erfolgreich nutzen kann.

Ältere Mitarbeiter zeigen sich überdurchschnittlich zuverlässig und loyal, sodass sich die Investition in ihre Weiterbildung für die Unternehmen durchaus lohnt.

Ingrid Mayer-Dörfler erläuterte über die Halbwertszeit des berufsrelevanten Wissens, die grundsätzliche Notwendigkeit lebenslangen Lernens. Je nach Beruf ist nach 3 bis 5 Jahren bereits die Hälfte des

**Demografie-Dynamik - Ingrid Mayer-Dörfler, Susanne Mayer**

Eine Kooperation von Mayer-Dörfler & Partner, Wema Management und Mandl Dialog Training

erlernten Wissens veraltet und wird nicht mehr gebraucht. Im Ergebnis ist ohne lebenslanges Lernen nicht einmal der Status Quo des berufsrelevanten Wissens zu erhalten. Aber auch zunehmende Komplexität, Arbeitsverdichtung und strukturelle Veränderungen im Unternehmen fordern konsequente Qualifizierung über alle Lebensphasen.

Wie neue wissenschaftliche Untersuchungen zeigen, verändert sich das Lernverhalten im Laufe des Berufslebens: Die Bedeutung des informellen Lernens steigt. Berufsrelevantes Wissen wird häufig außerhalb klassischer Lehrveranstaltungen erworben (z. B. Kongresse, Erfahrungsaustausch, Learning on the Job usw.) und im Lernen zwischen den Generationen.

Damit Lernangebote für Menschen 50+ erfolgreich sind, müssen die bei den Mitarbeitern vorhandenen Kompetenzen, Qualifikationen und vor allem deren Erfahrungen berücksichtigt werden. Das Gelernte muss sofort anwendbar sein und für die berufliche Aufgabe Sinn machen, somit ist ein hoher Praxis- und Arbeitsplatzbezug ein **absolutes Muss**. Werden die Mitarbeiter bereits im Vorfeld bei der konzeptionellen und inhaltlichen Gestaltung einbezogen, erhöht dies die Akzeptanz der Weiterbildungsmaßnahme (vor allem bei lernentwöhnten Mitarbeitern)

Ein Hindernis für den Lernerfolg ist eine Unternehmenskultur, bei der Lernen „Defizit“ bedeutet und von den unmittelbaren Vorgesetzten weder mitgetragen noch vorgelebt wird.

Doch nicht nur die Arbeitgeber, sondern auch die Arbeitnehmer müssen für die Notwendigkeit lebenslanger Weiterbildung sensibilisiert werden, denn auch sie selbst tragen für ihre Beschäftigungsfähigkeit Verantwortung und dazu gehört: Erhalt der Gesundheit und die Bereitschaft zum lebenslangen Lernen.



Mayer-Dörfler stellte einige erfolgreiche Praxisprojekte vor, die für heterogene Gruppen mit einem hohen Anteil älterer Mitarbeiter entwickelt und durchgeführt wurden.

Am Ende des Workshops kamen die Teilnehmer zu dem Fazit, dass die Bedeutung des informellen, systematischen Lernens am Arbeitsplatz in Zukunft steigt und die Unternehmen dafür Raum und vor allem auch Zeit zur Verfügung stellen müssen. Die Herausforderung für die Weiterbildung besteht in extrem heterogenen-Gruppen. Somit müssen Angebote/Konzepte entwickelt werden, die den Bedürfnissen aller teilnehmenden Altersgruppen/Generationen gerecht werden.

Das Fazit von Mayer-Dörfler und ihrer beiden Kollegen geht noch einen Schritt weiter: Momentan ist eine (spezielle) Weiterbildung 50+ für bestimmte Themen noch notwendig, in Zukunft nicht mehr - nämlich dann, wenn lebenslanges Lernen über den gesamten Berufsverlauf zur Selbstverständlichkeit geworden ist.

Weitere Informationen zum Kongress „Neues Lernen“ finden Sie unter folgendem Link:

<http://www.neues-lernen-ihk.de/downloads.html>.

**Demografie-Dynamik - Ingrid Mayer-Dörfler, Susanne Mayer**

Eine Kooperation von Mayer-Dörfler & Partner, Wema Management und Mandl Dialog Training