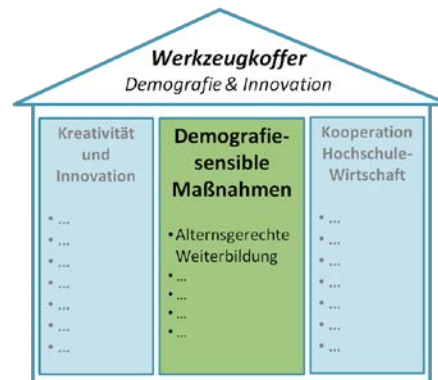


Altersgerechte Weiterbildung

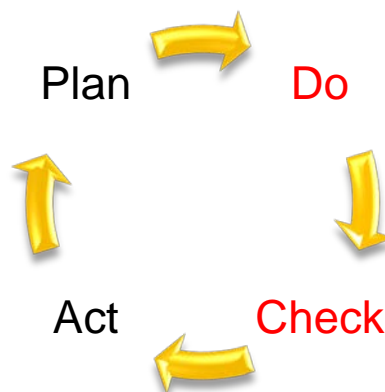


Um was geht es?

Ältere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen müssen in die betriebliche Kompetenzentwicklung mit einbezogen werden. Lernen ist generell bis ins hohe Alter möglich, jedoch verändern sich die Leistungsvoraussetzungen. Die Bewältigung des Lernstoffes erfolgt nicht mehr dozenten- bzw. dozentinnenorientiert und fremdgesteuert, sondern ist abhängig von Vorbildung und Vorerfahrung, die selbstgesteuert aktiviert werden muss.

Dabei muss der Lernstoff so aufbereitet werden, dass er auf persönliche Fähigkeiten, Interessen und Lebensbedingungen abgestimmt ist.

Wo liegt das Demografiemerkzeug innerhalb des PDCA-Zyklus?



Welchen Nutzen hat der Betrieb?

Durch eine Weiterbildung, die auf ältere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen abgestimmt ist, wird verhindert, dass diese sich ins Schul- und Studienleben zurückgesetzt fühlen. Betriebe, die sich für die Bedürfnisse Älterer sensibilisieren und auf praxisnahe Lernformen setzen, können mentalen und psychischen Barrieren bei älteren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen vorbeugen. Dadurch wird die innerbetriebliche Qualifizierung und Wettbewerbssicherung des Unternehmens aufrecht erhalten.

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages

Im Rahmen der Initiative:



Projekträger:

Gesellschaft für soziale Unternehmensberatung mbH



Projekt:



Wie wird vorgegangen?

Die Rahmenbedingungen für altersgerechtes Lernen unterscheiden sich im Grunde nicht besonders von allgemeingültigen didaktischen Grundprinzipien. Dennoch sollten einige Grundsätze beachtet werden:

- Die Nähe zum bisherigen Arbeitsplatz sollte gewahrt werden, damit das gelernte Wissen auch ausprobiert werden kann.
- Das neue Wissen sollte immer mit Erfahrungswissen und Praxisbezug verknüpft werden.
- Lerntempo, Lernziele und Lernmethoden sollten individuell abgestimmt werden und von den älteren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen selbst gesteuert werden.
- Individuelle und persönliche Interessen sollten bei der Aufbereitung des Lernstoffes berücksichtigt werden.

Die nachfolgenden Leitlinien helfen bei der Planung des altersgerechten Lernens:

- Teilnehmer und Teilnehmerinnen in die Kursplanung und Materialauswahl integrieren.
- Vorurteilen gegenüber Lern- und Leistungsfähigkeit von Älteren vorbeugen.
- Aktivierende Methoden des Lernens und Lehrens gebrauchen.
- Strategien zum Selbstlernen vermitteln.
- Persönliche Hilfestellung und Betreuung sicherstellen.
- Auf Vorwissen der Teilnehmer und Teilnehmerinnen zurückgreifen.
- Lernaufgaben mit hohem Praxisbezug verwenden.

Welcher Aufwand ist erforderlich?

Bei den Führungskräften ist ein Umdenken erforderlich: An Stelle des Suchens von Nischen für ältere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen müssen passende Motivierungsstrategien für die Älteren umgesetzt werden. Gleichsam ist der Aufwand nicht zwangsläufig höher als bei bisherigen Qualifizierungsangeboten.

Was ist besonders zu beachten?

Wenn externe Weiterbildungseinrichtungen beauftragt werden, sollte auf die Qualifizierung im Hinblick auf altersangemessene Lernformen Wert gelegt werden. Überdies

Gefördert durch:



Im Rahmen der Initiative:



Projekträger:

Gesellschaft für soziale
Unternehmensberatung mbH

gsub



Projekt:



sollte bei der Zusammenstellung von Lerngruppen darauf geachtet werden, dass nicht zu große Altersunterschiede bestehen, da Lerntempo und Lernstile sehr unterschiedlich sind.

Literatur:

- Adenauer, S. et al.; Institut für angewandte Arbeitswissenschaft e.V. (IfaA) (Hrsg.) (2009): Der demografiefeste Betrieb. Düsseldorf.
- Bertelsmann Stiftung; Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände (Hrsg.) (2008): Demographiebewußtes Personalmanagement. Strategien und Beispiele für die betriebliche Praxis Gütersloh.
- Bohn, H.; Adenauer, S. (2003): Lernen im Veränderungsprozess. Lernförderliche Arbeitsumgebung im Modellversuch bei DaimlerChrysler in Gaggenau. In: Angewandte Arbeitswissenschaft, Nr. 178, S. 16-32.
URL: www.arbeitswissenschaft.net
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.) (2008): Empfehlungen des Innovationskreises Weiterbildung für eine Strategie zur Gestaltung des Lernens im Lebenslauf. Bonn, Berlin.
URL: www.bmbf.de
- Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (Hrsg.) (2007): Ratgeber Demografie. Tipps und Hilfen für Betriebe. Berlin.
URL: www.bmwi.de
- DGFP (Hrsg.) (2004): Personalentwicklung für ältere Mitarbeiter. Grundlagen – Handlungshilfen – Praxisbeispiele. Bielefeld.
- Frerichs, F. (1999): Der Einsatz älterer Mitarbeiter im Betrieb. In: Angewandte Arbeitswissenschaft, Nr. 159, S. 1-18.
URL: www.arbeitswissenschaft.net
- Hacker, W. (2004): Leistungs- und Lernfähigkeit älterer Menschen. In: Cranach, M. v. et al. (Hrsg.): Ältere Menschen in Unternehmen. Chancen und Risiken, Modelle. Bern, Stuttgart, Wien, S. 163-172.
- Heine, V.; Schat, H.-D. (2006): Kontinuierliche Personalentwicklung. Das Strategieportfolio eines mittelgroßen Automobilzulieferers. In: Angewandte Arbeitswissenschaft, Nr. 188, S. 39-54.
URL: www.arbeitswissenschaft.net

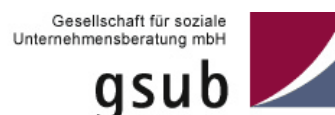
Gefördert durch:



Im Rahmen der Initiative:



Projektträger:



Projekt:



- Loebe, H.; Severing, E. (Hrsg.) (2005): Wettbewerbsfähig mit alternden Belegschaften. Betriebliche Bildung und Beschäftigung im Zeichen des demografischen Wandels. Bielefeld.
- Seitz, C. (2005): Gesucht: Motivierte Mitarbeiter, die im Unternehmen bleiben. In: Institut für angewandte Arbeitswissenschaft e.V. (IfaA) (Hrsg.) (2005): Demografische Analyse und Strategieentwicklung in Unternehmen. Köln, S. 83-90.

Internet Links:

- www.becker-stiftung.de
- www.bibb.de
- www.demowerkzeuge.de
- www.erfahrung-ist-zukunft.de
- www.inqa.de
- www.m-e-z.de
- www.mit-offenen-augen.de
- www.mach1-weiterbildung.de

Anmerkung:

Autor: Dr. Hans-Dieter Schat

Die vorliegende Datei „Alternsgerechte Weiterbildung“ entstammt dem Werkzeugkoffer des Projektes KrIDe (<http://www.kride.de/kride/content/werkzeuge.php>). Weitere Informationen zum Projekt KrIDe erhalten Sie unter: <http://www.kride.de>.

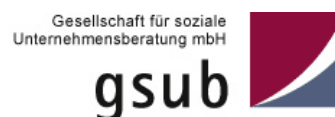
Gefördert durch:



Im Rahmen der Initiative:



Projektträger:



Projekt:

