

Weiterbildung als Instrument zum langfristigen Erhalt von Arbeitsfähigkeit und Produktivität

Schwerpunkt: Handlungsmöglichkeiten von Betrieben und Unternehmen

Prof. Dr. Herbert Schwab
Carl von Ossietzky Universität Oldenburg
Institut für Pädagogik

Eckpunkte demographischer Wandel

- Rückgang der Geburtenraten nach dem „Babyboom“
- Anstieg des durchschnittlichen Lebensalters u. durch bessere Gesundheitsvorsorge
- relativer Rückgang der jüngeren Altersjahrgänge
- relativer Anstieg zunächst der mittleren, dann der höheren Altersjahrgänge
- dadurch auch relativer Anstieg der Älteren in der Erwerbsbevölkerung („alternde Belegschaften“)

Unterschiedliche Bewertung des demographischen Wandels

Pessimistische Perspektive:

- Befürchtungen hinsichtlich der Finanzierbarkeit sozialer Sicherungssysteme (Renten)
- Einbußen in Produktivität und Innovationsvermögen bei alternden Belegschaften

Alternative Perspektive:

- Aufzeigen von Handlungsmöglichkeiten der Aufrechterhaltung von Produktivität und Innovationsvermögen auch mit alternden Belegschaften durch bessere Nutzung der Potentiale Älterer

Notwendigkeit einer Umorientierung der Personalpolitik von Unternehmen gegenüber älteren Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern

Traditionelle Position:

- Rekrutierung und Qualifizierung jüngerer Arbeitskräfte im Vordergrund. Vorzeitige Trennung von älteren Beschäftigten durch Frühverrentung und Vorruhestand, gestützt durch gesellschaftlichen Konsens und öffentliche Subventionierung

Zukunftsgerechte Position:

- „Knapper“ werdende jüngere Arbeitskräfte veranlassen (eigentlich) eine Umorientierung in Richtung einer „alternsgerechten“ Personalpolitik

Handlungsfelder einer „alternsgerechten“ Personalpolitik und Personalarbeit

- Gesundheitsschutz / Gesundheitsvorsorge
- Arbeitsgestaltung / Arbeitsorganisation
- Weiterbildung / Qualifizierung
- Unternehmenskultur / Personalführung

Schwierigkeiten Älterer mit Lernen und Weiterbildung:

- Ursachen liegen nicht im Alter an sich, sondern an der lernbiographisch und erwerbsbiographisch bedingten „Lernentwöhnung“

„Lernentwöhnung“ kann überwunden / aufgearbeitet werden durch

- Lernen des Lernens
- Lernen von Neuem durch Anknüpfen an Bekanntes und vorhandene Erfahrungen
- Organisieren von Lernprozessen in Verbindung mit realen Arbeitsprozessen

Wahrnehmung des demographischen Wandels durch Unternehmen und Betriebe

- Positionen der früher vorherrschenden Personalpolitik gegenüber älteren Beschäftigten werden nicht mehr „ungebremst“ vertreten
- Aber erst eine Minderheit greift vorliegende und ausgearbeitete Alternativen zu besserer Nutzung der Potentiale Älterer aktiv auf

Umsetzungshemmnisse für altersgerechte Personalpolitik

- Trotz Kenntnis vom demographischen Wandel, Bestreben von Unternehmen durch die weitere vorrangige Suche nach Jüngeren individuell noch Vorteile gegenüber der Konkurrenz zu erlangen
- Unübersichtliche Vielzahl von Informationen und unangebrachte Dramatisierungen führen eher zu Verwirrung statt Orientierung
- Fehlen von Kapazitäten von systematischer Personalpolitik (Unterschied zwischen Groß- und Kleinbetriebe) behindern auch die Bearbeitung von Problemen des demographischen Wandels
- Betriebsindividuelle Lösungen erforderlich, Standardverfahren werden abgelehnt
- Höhere Kosten als Ablehnungsgrund für altersgerechte Personalpolitik, wenn Problematik demographischer Wandel nicht als „vordringlich“ angesehen wird

Unterstützungsbedarf von Betrieben/Unternehmen

- Für Betrieb leicht erreichbare Demographieberatung ist unzulänglich. Geeignete Anlaufstellen sind zu schaffen und nachhaltig abzusichern
- Zusammenwirken von Verbänden, Kammern und Gewerkschaften zugunsten der Verbreitung von Informationen und Materialien über Beschäftigung und Weiterbildungsmöglichkeiten im Alter sind auszubauen
- Erfolgreiche Gewinnung von Betrieben und Unternehmen für demographierelevante Maßnahmen ist auf einzelbetriebliche Ansprache angewiesen. Es ist zu klären, was in den konkreten Betrieben/Unternehmen machbar erscheint, um die Adressaten und Interessierten nicht zu überfordern