

Für Weiterbildung ist man nie zu alt

Förderung Entscheidend ist, dass sich Unternehmen von altersstereotypen Vorstellungen lösen und den Generationenmix nutzen.

ERIK NAGEL

Du machst mit 57 Jahren noch eine Weiterbildung? Lohnt sich das? Mit dieser Frage werden ältere Arbeitnehmende in Unternehmen immer wieder konfrontiert. Denn stereotype Vorstellungen vom Alter haben sich tief in unser kollektives Denken eingebrannt. Bei genauerer Betrachtung lässt sich aber zwischen dem Alter einer berufstätigen Person und der allgemeinen Leistungsfähigkeit kein negativer Zusammenhang feststellen, mal abgesehen von körperlich anstrengenden Arbeiten.

Der Altersforscher François Höpflinger stellt fest: Je mehr wir mit einer Person vertraut sind, desto weniger spielen Altersstereotype eine Rolle. Ältere Mitarbeitende mögen an Schnelligkeit einbüßen, aber nutzen für Entscheidungen ihr Erfahrungswissen und vermögen dadurch etwaige Nachteile zu kompensieren. Zentral ist also die Frage, wie «Alter» im Unternehmen bewertet wird. Empfände ich

Auch innerhalb der Kurse ist es für alle ein Gewinn, wenn Ältere und Jüngere gemeinsam teilnehmen.

einen älteren Kollegen als unangenehmen Konkurrenten, wird das Alter gerne eingesetzt, um etwa seine Leistungsfähigkeit infrage zu stellen. Herrscht im Unternehmen aber die Überzeugung vor, dass es sowohl neues Wissen und andere Perspektiven als auch Erfahrungswissen nebeneinander braucht, kann das Verhältnis zwischen den Generationen produktiv genutzt werden.

Sich ständig weiterbilden

Vor dem Hintergrund des grassierenden Arbeitskräftemangels müssten Unternehmen Interesse daran haben, Arbeitskräfte möglichst lang und produktiv im Betrieb zu halten. Dazu müssen sie in die Weiterbildung investieren. Einseitige berufliche Tätigkeiten oder das jahrelange Wahrnehmen derselben beruflichen Aufgabe führen dazu, dass Mitarbeitende beruflich nicht mehr mithalten können. Eine hohe Leistungsfähigkeit auch in den späteren Berufsjahren ist nur dann möglich, wenn während des Erwerbslebens eine kontinuierliche Kompetenzentwicklung am Arbeitsplatz und über Weiterbildungen stattfindet. Dafür sind die Unternehmen verantwortlich. Dabei geht es einer-



Berufsbegleitender Executive MBA: Er dauert 16 Monate mit Unterricht an jedem zweiten Freitag und Samstag.

seits um neues Wissen und neue Fähigkeiten, aber auch um die Auseinandersetzung mit Berufs- und Lebenserfahrungen.

Jüngere und Ältere bilden sich

Das Erfahrungswissen ist bei älteren Mitarbeitenden eine wertvolle Ressource,

kann aber auch zum Hemmnis für individuelle und organisatorische Entwicklungen werden, wenn negative Erlebnisse mit Kollegen und Vorgesetzten nicht geklärt werden.

Oder wenn keine Bereitschaft besteht, eigenes Erfahrungswissen im Lichte neuer

Erkenntnisse und Erfahrungen infrage zu stellen und zu revidieren.

Nicht nur in den Unternehmen, sondern auch innerhalb der Weiterbildungen ist es für alle ein Gewinn, wenn Ältere und Jüngere gemeinsam teilnehmen. In den Diskussionen unter Teilnehmenden ist

EXECUTIVE MBA LUZERN

Vertiefung Der EMBA der Hochschule Luzern bietet seit 1990 erfahrenen Führungskräften aus Wirtschaft und Verwaltung eine berufsbegleitende Kaderweiterbildung. Die Teilnehmenden erwerben Kompetenzen im strategischen Management und vertiefen ihre Leadership-Fähigkeiten.

Profil Der Unterricht findet knapp zwei Jahre in Blöcken von zwei bis fünf Tagen statt. Vorausgesetzt werden Berufs- und Führungserfahrung und fundiertes betriebswirtschaftliches Wissen. Nächster Studienstart: April 2019.

www.hslu.ch/emba

immer wieder zu erleben, dass feste Meinungen von Jüngeren durch Beispiele der beruflich erfahrenen Teilnehmenden relativiert oder entkräftet werden. Und es gibt ebenso Fälle, bei denen Ältere von ihren jüngeren Kolleginnen und Kollegen neue Perspektiven aufgezeigt bekommen, die deren Überzeugungen ins Wanken bringen und dazu führen, eigene Rollen und Verhaltensweisen zu reflektieren.

Befinden sich ältere und jüngere Teilnehmende im Unterricht und im Austausch, ist dies ein wichtiger Beitrag zum Verständnis und zur Nutzung von Heterogenität und damit zum individuellen Lernprozess. Ältere Mitarbeitende lernen durch den Austausch und die Vernetzung mit ihrem Erfahrungswissen und tragen dieses Wissen und die neuen Erfahrungen in den Betrieb zurück.

Lohnt sich also eine Weiterbildung mit 57 Jahren? Ja. Denn es bleiben sicherlich noch sieben bis acht Jahre bis zu Pensionierung. Wenn man sich heute die Verdauungsdauer von (jüngeren) Mitarbeitenden in Unternehmen anschaut, dann sind sieben bis acht Jahre eine lange Zeit. Wenn es also gelingt, über Weiterbildungen den Kompetenzerwerb und -erhalt von älteren Mitarbeitenden zu erhöhen, und ihnen signalisiert, dass es sich lohnt, in sie zu investieren, dann gewinnt die Unternehmung hoch motivierte, wenn nicht sogar begeisterte Mitarbeitende, die sich bis zum letzten Tag ihrer beruflichen Tätigkeit für den Betrieb einsetzen. Das bedeutet «lebenslanges Lernen».

Prof. Dr. Erik Nagel, Studienleiter Executive MBA, Hochschule Luzern.

ANZEIGE



FFHS
Fernfachhochschule Schweiz
Mitglied der SUPSI

Deine Karriere Dein Studium.

flexibel. berufsbegleitend. digital.

Als einzige Schweizer Fachhochschule bietet die FFHS die Möglichkeit, grösstenteils orts- und zeitunabhängig zu studieren. Unser Studienmodell kombiniert Face-to-Face-Unterricht mit E-Learning – DIE Alternative für Berufstätige und alle, die flexibel bleiben wollen.

Bachelor in

Informatik

Betriebsökonomie

Wirtschaftsinformatik

Wirtschaftsingenieurwesen

Ernährung & Diätetik

Zürich | Basel | Bern | Brig