

Ansatzpunkte zur Förderung der Lernbereitschaft und des Lernens

von älteren Beschäftigten. Berücksichtigung verschiedener Gestaltungsparameter bei der Planung und Umsetzung von Qualifizierungsmaßnahmen

Einführung

Das Projekt „**Menschen in altersgerechter Arbeitskultur (MiaA)**“ bemüht sich darum herauszuarbeiten, welche Faktoren maßgeblich die Arbeitsmotivation und –zufriedenheit beeinflussen, damit Beschäftigte in ihrem gesamten Erwerbsleben, auch im höheren Alter, noch Spaß an ihrer Arbeit haben und mit guter Gesundheit arbeiten können. Besonders in Zeiten immer älter werdender Belegschaften hat dies eine herausragende Bedeutung. Schwerpunkte liegen dabei auf der Untersuchung und Optimierung von altersgerechten Arbeitsbedingungen, wie ergonomische Arbeitsumgebung, Zusammenarbeit im Team, Führungsstile und Weiterbildung. Insbesondere die verstärkte Einbeziehung von Älteren in die betriebliche Kompetenzentwicklung bietet hierbei ein großes Handlungsfeld. Neben den Rahmenbedingungen für betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen spielen pädagogische Leitlinien zur inhaltlichen und methodischen Gestaltung der Maßnahmen eine entscheidende Rolle.

Eine Beurteilung bestehender Maßnahmen, bzw. das Berücksichtigen der Erkenntnisse bei der Planung neuer Maßnahmen hinsichtlich ihrer Eignung für ältere Beschäftigte kann dazu beitragen, die Weiterbildungszurückhaltung zu überwinden. Sie bewirken, dass die älteren Teilnehmerinnen und Teilnehmer bei Qualifizierungsmaßnahmen „am Ball bleiben“. Im Rahmen des Projektes MiaA wurden die Erkenntnisse zur altersgerechten Weiterbildung gesammelt und in einer Checkliste aufbereitet. So können Sie Ihre Maßnahmen hinsichtlich der Eignung für ältere Beschäftigte überprüfen und bei Bedarf anhand der Empfehlungen Verbesserungen auf den Weg bringen.

Zu definieren, was die Begriffe „ältere Beschäftigte“ oder „alt“ bedeutet, ist bekanntlich schwer. Das hängt damit zusammen, dass sich mit zunehmendem Alter Gleichaltrige immer stärker voneinander unterscheiden. Daher gilt bei der Bearbeitung des Themas „Demografie“ im Unternehmen stets, dass Gießkannenprinzipien oder Standard-Maßnahmen, wenn eben möglich, vermieden werden sollten. Stattdessen erweist sich eine individuelle Berücksichtigung der konkreten Zielgruppe als vorteilhaft.

Didaktik und Methodik

Teilnehmerorientierte Lernformen

- Für die Auswahl von Qualifizierungs- und Lernangeboten für ältere Beschäftigte sollten die Bedürfnisse der Beschäftigten nachgefragt werden (z.B. Methodik, Ziele, Inhalte). Häufig spielen die jeweiligen Lebensumstände (Lebensphase/ -bedingungen) eine bedeutsame Rolle. Wenn möglich sollten diese berücksichtigt werden.
- Auch bei der Umsetzung von Qualifizierungen empfiehlt sich eine Teilnehmerorientierung. Der Lehrstil sollte individuell auf die Teilnehmenden bzw. mit den Teilnehmenden abgestimmt sein.

Aktive Beteiligung ermöglichen

- Lernen ist am besten durch aktive Beteiligung möglich. Daher sollten Beschäftigte die Lernformen (z.B. Präsenzseminar, Online-Training, Coaching), die Lerninhalte und Reihenfolge der zu lernenden Inhalte möglichst selbst bestimmen können. Aktives und explorierendes Lernen ist in der Regel besser für den Lernerfolg als Frontalunterricht.

Lernen lernen

- Die Berücksichtigung der Lernhistorie der Teilnehmenden kann sich ebenfalls als sehr wertvoll erweisen, denn besonders ältere Beschäftigte können lernentwöhnt sein und damit auch dem Lernen eher verweigernd gegenüberstehen. Lernen kann man (wieder) erlernen und muss man ggf. neu lernen. Dazu sind geeignete Lernstrategien/ -techniken (Merktechniken, Strukturbildung, Mindmapping, visuelles Lernen) zu vermitteln und Beschäftigte in der Anwendung der für sie passenden Methoden zu motivieren.

Lerntempo

- Das Lerntempo sollte nicht überfordern, sondern für die (ältere) Zielgruppe passend sein. Förderlich wirkt es sich aus, wenn der Lernstoff eher langsam vermittelt wird, d.h. nicht zu viele neue Lerninhalte in zu kurzer Zeit vorgegeben werden.

Lernintervalle und Pausen

- Die Kapazitäten der Lernenden sollten nicht überfordert werden. Viele kürzere Lerneinheiten kommen älteren Beschäftigten eher entgegen als wenige lange. Die Berücksichtigung der individuellen Lernkapazität ist besonders für ältere Personen von Bedeutung. Dazu gehören für eine gute Aufnahmefähigkeit auch entsprechende Pausen.

Störungen vermeiden

- Das Lernumfeld sollte möglichst störungsfrei sein, da der Lernprozess von älteren Personen störanfälliger ist als von jungen.

Lernschleifen

- Feedbackschleifen, die das erarbeitete Wissen wiederholen und festigen, erweisen sich für den Lernerfolg - besonders für ältere Beschäftigte - als vorteilhaft.

Rahmenbedingungen

Auswirkungen auf die Lernbereitschaft und damit auch auf den Lernerfolg haben zudem verschiedene Rahmenbedingungen, wie z.B.

- Erreichbarkeit und Verfügbarkeit der Fortbildung
- Ort (zu Hause, im Unternehmen oder extern [Entfernung beachten])
- Kosten (ist eine Eigenbeteiligung erforderlich?)
- Zeit (während oder außerhalb der Arbeitszeit, mit/ ohne Übernachtung)
- Unterstützung von Führungskraft, Kollegen, Familie

Individuelle Bedürfnisse und Ansprüche spielen bei allen Aspekten natürlich eine wichtige Rolle.

Lerninhalte

Erfahrungs- und Kompetenzbezug

Trainer und Dozenten sollten bei Qualifizierungsmaßnahmen besonders bei Älteren auf folgende Punkte achten:

- Auf individuelle Erfahrungen und Kompetenzen aufbauen (Erfolgserebnisse zur Motivation anstreben)
- Abbau von Lernhemmnissen durch Verknüpfung des Lernstoffes mit bisherigen (Berufs-) Erfahrungen und Wissen der Teilnehmer (bekanntes in neues Wissen integrieren und verwerten)
- Erfahrungsaustausch der Lernenden ermöglichen

Realitätsnähe und Arbeitsplatzbezug

- Durchführung der Qualifizierungsmaßnahme "near the job"/ "on the job"
- Ermittlung relevanten Wissens ("sinnvolles" Lernmaterial)
- Verknüpfung der Lerninhalte mit den betrieblichen Erfahrungen

Anwendungsorientierung

- fachliches Wissen sollte praktisch und theoretisch vermittelt werden
- methodische, personelle und soziale Kompetenzen sollten ebenso anwendungsorientiert vermittelt werden, d.h. an realen Beispielen oder Szenarien
- Wissen sollte so vermittelt werden, dass der Transfer in die Praxis gefördert und unterstützt wird

Entwicklungsorientierung

- Geeignet sind auch Qualifizierungsangebote, die es den Teilnehmenden ermöglichen, eigene Potenziale zu erkennen bzw. zu entwickeln, um so Perspektiven und Motivation zu schaffen.

Nutzenorientierung

Wenn ein Beschäftigter weiß, warum gelernt werden "soll", ist die Lernmotivation vorhanden und er/ sie ist bereit, sich dieser "Mühe" zu unterziehen, daher:

- Nutzen und Sinn der Qualifizierungsmaßnahme darstellen, um aufzuzeigen, was erreicht werden (positives Ziel) oder was dadurch vermieden werden kann (negative Ziele)
- Perspektiven aufzeigen, z.B. was durch die Qualifizierung und die persönliche Weiterentwicklung über die klassischen Karrieren hinaus erreicht werden kann (Anreize schaffen)

Das Projekt MiaA „Menschen in altersgerechter Arbeitskultur. Arbeiten dürfen, können und wollen!“ wird gefördert vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales und fachlich begleitet durch die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.



Kontakt:
Institut für gesundheitliche Prävention (IFGP)
Wolbecker Windmühle 13 a
48167 Münster
Tel.: 02506-3002811
Fax: 02506-3002829
eMail: info@ifgp.de

