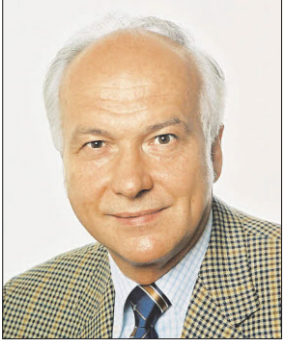


INTERVIEW



KURT RIEMER
Mental & Team Coaching

Kein Lernen auf Vorrat

SN: Wollen ältere Mitarbeiter sich überhaupt weiterbilden und wenn ja in welchen Bereichen?
Riemer: Ja, wenn es entsprechende Interessen gibt. Lernen auf Vorrat ist vorbei. Es soll ein Mosaik- oder Puzzlestein für das bestehende Wissen sein. An Kultur, ob Unternehmenskultur oder Kulturreisen, sind Ältere allemal interessiert. Die Karriere ist gelaufen, es muss einen konkreten persönlichen Nutzen bringen.

SN: Könnten nicht viele ältere Mitarbeiter selbst Schulungen für jüngere anbieten?
Riemer: Natürlich, bei entsprechender Wertschätzung durch Jüngere, etwa in Tandems, geben Ältere gerne ihr Erfahrungswissen, ihr Netzwerk, ihre persönlichen Kontakte weiter. Alles, was mit Kultur, Überblick, Strategie, saisonalen Schwankungen, Lebenszyklen, Reduktion komplexer Fragen auf pragmatische Lösungen, sozialer Kompetenz, großerlicher Gefühle zu tun hat, können Ältere weitergeben.

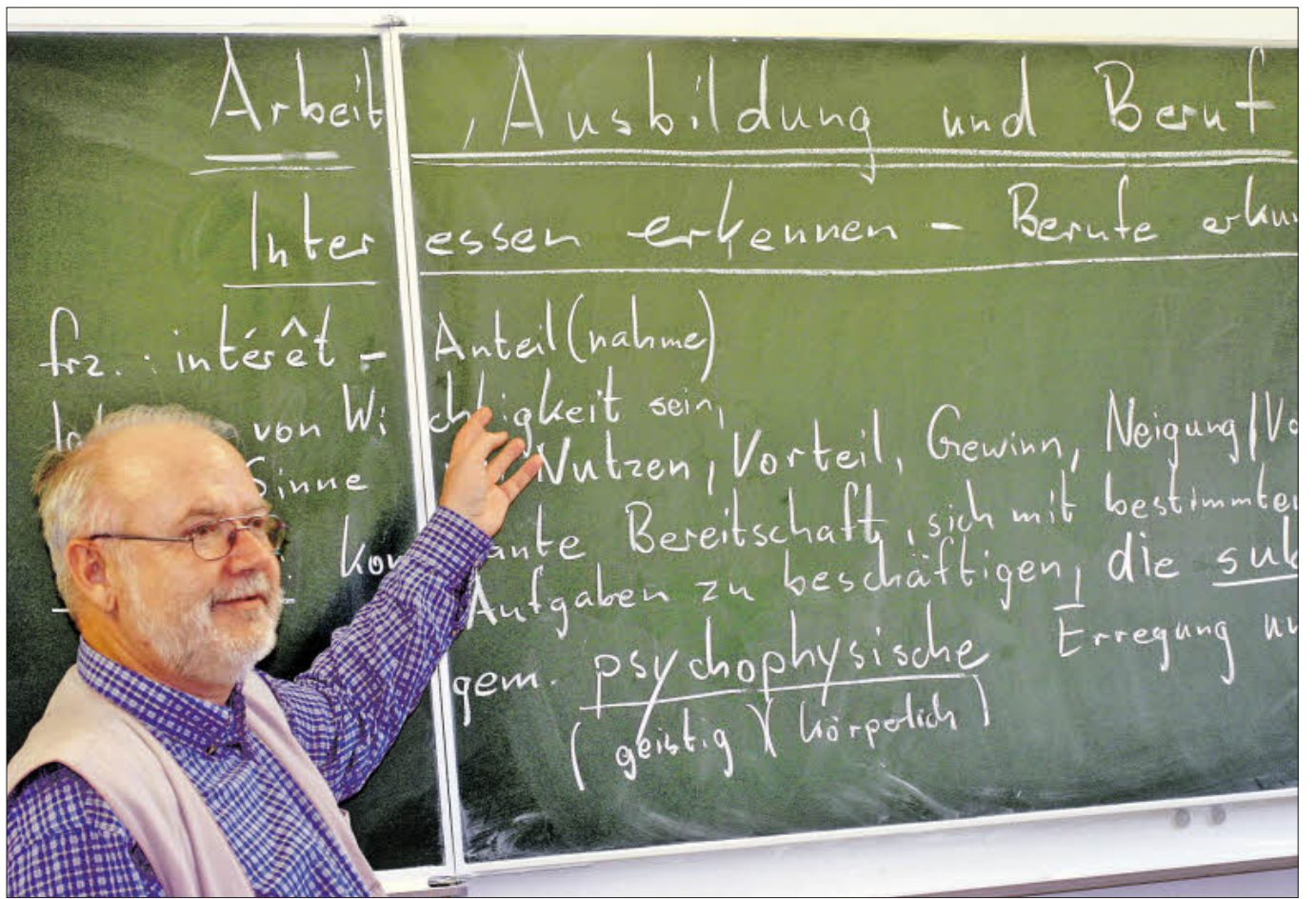
Angesichts der demografischen Entwicklung gewinnt das Thema Weiterbildung für ältere Mitarbeiter zunehmend an Bedeutung.

BERNHARD SCHREGLMANN

SALZBURG (SN). „Lebenslanges Lernen“, dieser Slogan geistert schon lange durch Broschüren und Politikeraussagen. Was damit konkret gemeint ist, werden vor allem jene Mitarbeiter merken, die jetzt bereits im „mittleren Alter“ sind und künftig bis zur Pensionierung mit Weiterbildungsmaßnahmen konfrontiert sein werden.

Die Betriebe wollen hier zwar verstärkt Impulse setzen, in der Umsetzung ist es aber noch nicht ganz so weit, ergab eine Lerntransferstudie, die Kurt Riemer, Unternehmensberater und Mentalcoach vorgestellt hat. Demnach halten zwischen 90 bis 93 Prozent der Befragten betriebliche Weiterbildung bis zum Alter von 55 Jahren für durchaus sinnvoll. Allerdings nimmt die tatsächliche Weiterbildung bis zum Alter von 45 Jahren kontinuierlich zu, sinkt dann aber ab 46 Jahren rapide ab.

Für die Altersgruppe von 56 bis 65 Jahren gibt es nur mehr in 42 Prozent der Firmen entsprechende Weiterbildungsangebote, obwohl 76 Prozent diese als durchaus sinnvoll erachten. Die Gründe dafür sind für Riemer leicht zu erklären: „Weil von jungen Trainern nicht entsprechend das vorhandene Wissen abgeholt wird. Die Weiterbildung ist oft viel zu theoretisch und zu wenig praxisbezogen. Ältere möchten auch nur dann Änderungen, wenn sie ihnen tatsächliche Erleichterungen bei der Arbeit bringen.“



Alter schützt vor Bildung nicht: Das Thema Weiterbildung ist auch für ältere Arbeitnehmer von zentraler Bedeutung. Bild: SN/WWW.BILDERBOX.COM

Lebensphasengerechte Lehr- und Lernmethoden sind daher das Gebot der Stunde. Riemer: „Lebensphasengerechtigkeit heißt, die Lernenden exakt abholen und das zu vermitteln, was sie brauchen und zu ihrer Lebenssituation passt.“

Einen Lehrling könne man etwa einen Überblick von einem Arbeitsbereich geben. „Bei einem 50-Jährigen muss ich in die Details der Arbeitsaufgaben gehen und den Sinn und Nutzen von neuen Methoden oder Techniken schmackhaft machen“, betont der Experte: „Hier gibt es sehr viel mehr an vergleichendem, analogem, selektivem und implizitem Erfahrungswissen, das berücksichtigt gehört, sonst werden Veränderungen sehr schnell abgelehnt.“

Laut Studie ist der Einsatz von lebensphasengerechten Lehr- und Lernmethoden derzeit für 32 Prozent der Betriebe ein wirkliches Anliegen. Nur elf Prozent der Betriebe geben an, das immer zu tun, 21 Prozent setzen diese Methoden öfter ein, 27 Prozent manchmal.

Allerdings: Ein beachtlicher Anteil von 24 Prozent setzt lebensphasengerechte Lehrmethoden eher selten ein und 17 Prozent sehen dafür überhaupt keine Notwendigkeit. Immerhin 60 Prozent der Betriebe unterstützen die Eigeninitiative ihrer Mitarbeiter aktiv, um deren Weiterbildung zu planen, und zwar tun dies 21 Prozent immer und 39 Prozent oft.

Grundsätzlich sieht der Studienautor bei älteren Arbeit-

nehmern schon einen geringeren Weiterbildungsbedarf: „Da sowohl fachliche, als auch soziale Kompetenzen, die auch aus dem Privatleben kommen, weitestgehend vorhanden sind, spielt Weiterbildung eine geringere Rolle. Es geht nur mehr darum, auf dem letzten Stand des Wissens im entsprechenden Fachgebiet zu bleiben.“

Als passende Methoden dafür nennt er Kleingruppen, Erfahrungsaustausch, ausprobieren in der Praxis oder pragmatische Lösungen.

Das Arbeitsleben als vier Jahreszeiten

Riemer skizziert in seinem Modell die Lebens- und Arbeitszyklen wie ein Jahr in der Natur: „Es gibt vier Jahreszei-

ten im Leben eines Menschen. Der Frühling dauert bis zum 21. Lebensjahr und hat das Thema Wachsen und Gedeihen. Der Sommer dauert bis zum 42. Lebensjahr. In dieser Phase fallen die wesentlichen Weichenstellungen, wie Berufswahl, Partnerwahl, Ort an dem ich lebe, Karriereentwicklung usw.“

Der Herbst dauert dann bis 63. Er sei die Zeit, in der die Ernte eingebracht werde. Das Berufsleben gehe dem Ende zu. Riemer: „Ich muss mich von Wünschen, Träumen, Hoffnungen usw. verabschieden und zur Kenntnis nehmen, dass ich Manches nicht erreichen werde. Der Winter dauert in diesem Modell bis 84. Es ist die Zeit des Abschieds und Mit-warmen-Händen-Gebens.“

KARRIERESPRUNG

Post
Mit Anfang März 2008 übernahm Mag. Marc Zimmermann die interne und externe Konzernkommunikation der Österreichischen Post AG.

Alpenmilch
Mit Anfang Februar hat der Salzburger Mag. Florian Schwap die Leitung der Marketingabteilung der Alpenmilch Salzburg übernommen.

Ikea
Die 35-jährige Renate Baumgartner hat Anfang Februar den Bereich Finanzen & Administration bei Ikea Österreich übernommen. Sie folgt Gerhard Moritz nach,

der auf Empfehlung des Konzerns zu Ikea Großbritannien geholt wurde.

Uniq
Uniq hat mit Mag. Martin Fraiss und Dr. Peter Humer zwei neue Areamanager bestellt die im Exklusivvertrieb internationale Aufgaben übernehmen. Sie sind verantwortlich für die Koordination von Vertriebsaktivitäten in den zugeordneten österreichischen Regionen und Auslandsgesellschaften.

Credit Suisse
Die Credit Suisse hat Michael Rüdiger zum Chief Executive Officer der Credit Suisse für Deutschland,

Österreich, Luxemburg und Zentraleuropa ernannt. Er trat seine neue Aufgabe am 1. März an und ist von Frankfurt aus tätig.

BA-CA
Mit 1. März wurde Friedrich Führer (42) neuer Landesdirektor für Privat- und Geschäftskunden der Bank Austria Creditanstalt in Salzburg.

Nordsee
Nordsee besetzt drei Führungspositionen neu: Mag. Thomas Remes leitet seit Jahresbeginn die Bereiche Personal und Recht, Dr. Wolfgang Schuh den Bereich Qualitätsmanagement, Siegfried Dörre ist neuer Bezirksleiter.



LEADING YOU TO SUCCESS

Ihre Karriere startet **Jetzt!**

INFOABENDE

MBA
13.3.08

HR
31.3.08

Anmeldung erbeten:
Tel: 0662-21 80 280
www.ifm.ac office@ifm.ac



Salzburger Nachrichten
www.salzburg.com

www.bodytrainer.at
TEL: +43 (0) 7289 / 71 999
GESUNDHEIT ALS BERUF
Beste Jobchancen – Top Ausbildungen
Vollzeit & berufsbegleitend
Beratung und Schnuppermöglichkeit
an 7 Tagen die Woche!
body&health academy
OBERÖSTERREICH · WIEN · MÜNCHEN · GRAZ

WANGER
HERRENMODEN
SALZBURG
BOSS GUCCI
DOLCE & GABBANA
VerkäuferIn
schriftliche Bewerbungen mit
Foto bitte an Wanger GmbH
Getreidegasse 21,
5020 Salzburg oder an
info@wanger.at

» Let your projects fly »
Wollen Sie im **Projektmanagement** weeeiter kommen?
Zertifizierungsvorbereitung nach IPMA® und PMI®
» Prozesse des Projektmanagement 01.–03.04.08
» Führen in Projektteams 05.–06.05.08
» Effizientes Projektcontrolling 29.–30.04.08
» Sommerakademie Projektmanagement 12.–19.07.08
next level academy
Wien | Salzburg | Graz | Bonn | Zürich | Ljubljana
academy@nextlevelconsulting.eu www.nextlevelconsulting.eu