

informationsdienst

alter & forschung

Nachrichten zum demografischen Wandel

Weiterbildung im Beruf ●

Nicht allein Sache der Beschäftigten 3

☞ Die Medaille hat zwei Seiten. Wer im Berufsleben nicht auf der Stelle treten und sich bestmögliche Chancen auf dem Arbeitsmarkt offen halten möchte, wird nicht umhin können, ein gewisses Maß an Zeit, Energie und Geld in Fortbildung zu investieren. Das gilt für 40-Jährige genauso wie für 53-Jährige. Und auch mit 62 gibt es eigentlich keinen Grund, mit dem Lernen aufzuhören. Das ist die eine Seite. Auf der anderen sind es die Unternehmen, deren Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit eng mit einer gut qualifizierten Belegschaft zusammenhängen - deren Engagement in Sachen Weiterbildung aber in den letzten Jahren nicht zu-, sondern abgenommen hat. Rückläufig sind vor allem betriebliche Maßnahmen für ältere Beschäftigte, die im Vergleich zu Jüngeren ohnehin viel seltener an Fortbildungen teilnehmen. Öffentliche Fördermittel gibt es. Doch ihr Bekanntheitsgrad ist eher gering, und genutzt werden sie nur von einer Minderheit. Das mit Abstand häufigste Argument: „Kein betrieblicher Bedarf“.

☞ Erfolgreiche Qualifizierungsstrategien in Unternehmen haben allerdings auch viel mit einem innovativen Personal- und Weiterbildungsmanagement zu tun - was bei älter werdenden Belegschaften zunehmend anspruchsvoller wird. Und da scheint es hierzulande noch erheblichen Nachholbedarf zu geben. Anders ist kaum zu erklären, dass man betriebliche Instrumente wie die Führung von Arbeits- und Lernzeitkonten zwar durchaus für sinnvoll hält, sie aber noch nicht einmal in drei Prozent der Betriebe zum Einsatz bringt.

Kurz notiert ●

Wie leben ältere Menschen?
- Haushaltsgrößen, Lebensformen und Wohnen 15

Demografischer Wandel: Was Jüngere erwarten,
wenn die Gesellschaft immer älter wird 18