

Das Lernen auf den Kopf gestellt

Um vorbildliche Konzepte im Bereich der beruflichen und betrieblichen Weiterbildung zu fördern, hat das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) bereits zum zwölften Mal den Weiterbildungs-Innovations-Preis (WIP) ausgeschrieben, der im Rahmen der didacta – die Bildungsmesse in Hannover verliehen wird. Das Motto für den WIP 2012 lautet: "Weiterbildung für Ältere im Betrieb".

21 Prozent der Menschen in Deutschland sind 65 Jahre oder älter. Bis 2030 wird dieser Anteil auf etwa 29 Prozent steigen. Entsprechend wächst der Anteil der älteren Mitarbeiter in den Unternehmen - auch, weil die Rentengrenze sich in den kommenden Jahren stetig nach oben verschiebt. Länger arbeiten heißt auch länger fit bleiben - körperlich und geistig. Beispiele aus zwei ganz unterschiedlichen Bereichen zeigen, wie Unternehmen und öffentliche Arbeitgeber diese Herausforderung angehen.

Rollentausch

Auszubildende im Seminarraum. Sie sitzen allerdings nicht auf den Schulbänken, sondern stehen vorn: Sie sind die Dozenten. Ihre Schülerinnen und Schüler sind rund 30 Jahre älter als sie. Viele sind schon seit Jahrzehnten bei der Entertainment Distributions Company GmbH (EDC) in Langenhagen beschäftigt. Rund 800 Mitarbeiter zählt das Unternehmen, das ursprünglich aus der Deutschen Grammophon AG (bzw. PolyGram) hervorgegangen ist. Vor vier Jahren ist der Betrieb in das Projekt Demographiefeste Personalpolitik in der chemischen Industrie (deci) eingestiegen und hat ein ganz spezielles Weiterbildungskonzept entwickelt. Ziel war, das gegenseitige Verständnis von Älteren und Jüngeren zu fördern und das Knowhow der Jugendlichen zu nutzen, um die älteren Mitarbeiter auf dem aktuellen Stand der technischen Entwicklung zu halten.

"Unsere Auszubildenden haben schon immer eine Einführungswoche für die neuen Azubis gestaltet", erklärt der Leiter der kaufmännischen Ausbildung, Tilmann Kalka. Da war der Schritt zu einem Kursangebot für die älteren Mitarbeiter nicht groß. Auch das Thema passte. "Wir sind mit dem PC groß geworden und haben keine Probleme damit. Warum sollen wir unser Wissen nicht auch anderen vermitteln", so lautet das überzeugende Argument von Anna Schombera. Sie gehörte zu den ersten Auszubildenden dieses Projekts. Unterdessen hat sie ihre Lehre abgeschlossen und studiert in Hannover.

Dass die Wissensvermittlung mehr Vorbereitungszeit und Anstrengung kostet, als zunächst vermutet, merkten die Auszubildenden schnell. Es begann damit, dass sie Fragebogen entwarfen, um etwas über die Voraussetzungen der Teilnehmer zu erfahren. Danach haben sie möglichst homogene Gruppen zusammengestellt, und schließlich mussten sie sich Aufgaben überlegen, die die Teilnehmer zu eigenem Handeln führen und das passende Unterrichtsmaterial entwickeln, berichtet Tilmann Kalka.

"Werden wir überhaupt von unseren Schülern akzeptiert?" Diese Frage hatte die Jugendlichen zuvor stark beschäftigt. Schon nach dem ersten Kurstag war sie vergessen. "Es war eine lockere und entspannte Atmosphäre", berichtet Hans-Georg Herfurt, der als einer der Älteren an Excel-, Word- und Outlook-Kursen teilgenommen hat. Das bestätigt auch seine Kollegin Margot Frauendienst: "Die Jugendlichen haben nicht mit Fachausdrücken um sich geworfen oder über unsere Köpfe hinweggeredet. Man konnte gut

folgen. Ich habe das als sehr positiv erlebt. Das, was ich dort gelernt habe, kann ich heute noch nutzen und diese Art der Weiterbildung nur weiterempfehlen."

Der besondere Effekt: Beide Gruppen profitierten von den Kursen - die Mitarbeiter und die Auszubildenden. "Ich habe gelernt, meine eigene Wirkung einzuschätzen, habe meine Präsentationsfähigkeiten trainiert und bin selbstsicherer geworden", erklärt Niels Fliegner. Der ehemalige Auszubildende studiert jetzt in Hildesheim.

Der Erfolg hat aus dem Projekt eine Dauereinrichtung werden lassen, berichtet Tilmann Kalka: "Es gehörte bei uns vorher schon zum Konzept, dass die Auszubildenden sich gegenseitig etwas vermitteln. Jetzt gehört auch noch dazu, dass sie mindestens einmal pro Ausbildungszyklus andere Kollegen im Betrieb weiterbilden."

Fit im Forst

Es ist nasskalt an diesem Morgen im Ankumer Wald. Die drei Forstwirte Reinhard Webering, Rüdiger Tworuschka und Ludger Spinnecker sind mit dem Forstwirtschaftsmeister Ulrich Kotte unterwegs. Ihre Aufgabe: Läuterung. Aus dem Eichenwald sollen die überzähligen Bäume herausgeschlagen werden. Unterwegs sind die Männer mit ihren Motorsägen, mit zusätzlichen Werkzeugen und schwerem Schuhwerk. Kurzum: Sie sind gut gepackt und müssen sorgsam darauf achten, im unwegsamen Unterholz nicht zu stolpern. Dazu kommt die anstrengende körperliche Arbeit beim Fällen. "Am meisten belastet ist der Rücken. Selbst die kleine Säge wiegt schon sechs Kilo. Und die wird immer mitgetragen", erklärt Ulrich Kotte. Das Fällen selbst erfordert dann eine hohe Konzentration. Aber damit ist die Arbeit noch nicht getan. "Danach müssen die Äste vom Baum gesägt werden, das können mehrere hundert sein." All das geschieht in gebückter Haltung.

"Die Arbeit im Wald ist nach der Arbeit des Bergmanns die gefährlichste", berichtet Rainer Städing, regionaler Pressesprecher Weser-Ems bei den Niedersächsischen Landesforsten. "Unsere Betriebsärzte haben festgestellt, dass die zunehmend älter werdenden Forstwirte bei der derzeitigen Arbeitsbelastung ohne ein spezielles Training im Alter nicht fit bleiben. Wir mussten also zunehmend damit rechnen, dass die Kollegen frühzeitig in Rente gehen. Das ist für die Menschen und für den Betrieb nicht gut." Diese Erkenntnis führte zum Handeln: 2009 starteten die Niedersächsischen Landesforsten zusammen mit Sportwissenschaftlern der Uni Göttingen das Programm "Fit im Forst", das auf die speziellen Bedürfnisse der Forstwirte zugeschnitten ist. Begonnen wurde mit zwei Forstämtern, unterdessen beteiligen sich alle niedersächsischen Forstämter. Eineinhalb Stunden pro Woche trainieren die Forstwirte in Sporthallen oder Fitnessstudios. Die Hälfte dieser Zeit wird sogar als Arbeitszeit angerechnet, und die Kosten für das Training trägt der Arbeitgeber.

Um 16 Uhr treffen sich heute die Forstwirte mit anderen Kollegen im Übungsraum des Ankumer Fitnesszentrums Injoy. Sie trainieren mit Matten, Balancescheiben und Gymnastikbändern. "Heute machen wir stabilisierende Übungen, Gleichgewichtsübungen und Beweglichkeitsübungen für die Schulter. Gerade die Brustwirbelsäule ist oft sehr unbeweglich", erklärt der Physiotherapeut Stefan Kluckert, der die Gruppe trainiert. Für die Schulung der Forstwirte hat er eigens eine Übungsleiterausbildung absolviert und bekommt alle drei Monate ein Update von den Göttinger Sportwissenschaftlern.

Menschen, die tagein, tagaus am Schreibtisch sitzen, sollten Sport treiben. Das ist bekannt. Bei Menschen, die sich ohnehin ständig bewegen, scheint Sport auf den ersten Blick überflüssig. Das ist falsch: Denn gerade die tägliche körperliche Anstrengung führt zu Fehlbelastungen mit durchaus weitreichenden Folgen. Bei den Forstwirten kommt noch hinzu, dass sie ständig unter hoher Konzentration arbeiten müssen, immer auf der Hut vor fallenden Ästen und immer sicher zu Fuß auch im unwegsamen Gelände. Tatsächlich zeigten schon die ersten Messergebnisse des Instituts für Sportwissenschaften deutliche Verbesserungen bei der Haltung, der Koordination, der Beweglichkeit und beim allgemeinen Gesundheitszustand.

Diese positiven Ergebnisse haben dazu geführt, dass das Programm "Fit im Forst" auch im Jahr 2012 fortgesetzt wird. Reinhard Webering, der seit mehr als 40 Jahren im Wald arbeitet, bringt seine Erfahrungen auf einen kurzen Nenner: "Mir gefällt es gut. Und ich bin jetzt fit wie ein Turnschuh."

Dazu auf der didacta:

Die Verleihung des Weiterbildungs-Innovations-Preises findet am 14. Februar 2012, 15 bis 18 Uhr, auf dem Forum Ausbildung/Qualifikation in Halle 15, Stand D30 statt.

Quelle: didacta