

# DOKUMENTATION DER INTERNATIONALEN FACHTAGUNG

## Arbeitsleben 45<sup>plus</sup>. Erfahrung, Wissen & Weiterbildung. Theorie trifft Praxis

Anita Brünner, Karin Kölbl, Cindy Wrann



Am 22. und 23. März 2007 veranstaltete die Alpen-Adria-Universität Klagenfurt im Rahmen der EQUAL Entwicklungspartnerschaft generationen•potenziale•stärken (g-p-s) die internationale Fachtagung „Arbeitsleben 45<sup>plus</sup>. Erfahrung, Wissen & Weiterbildung. Theorie trifft Praxis“. Bei dieser Veranstaltung wurden aktuelle Forschungserkenntnisse und -ergebnisse vorgestellt und verschiedenste Lösungswege für ein aktives Arbeitsleben 45<sup>plus</sup> diskutiert.

Zwischen 100 und 110 Personen, angefangen von BildungsträgerInnen, Betrieben und BetriebsrätInnen bis hin zu SozialpartnerInnen und WissenschaftlerInnen, besuchten die zweitägige Veranstaltung an der Alpen-Adria-Universität Klagenfurt. Die internationale Fachtagung zielte darauf ab, mit den anwesenden Personen Themen zu diskutieren, die einen wesentlichen Beitrag zur besseren Positionierung älterer MitarbeiterInnen in Unternehmen leisten können.

### Check In

Am Donnerstag, 22. März 2007, wurden von 14 bis 15 Uhr die TeilnehmerInnen an der Universität Klagenfurt begrüßt. Fachtagungsmappen in deutscher bzw. englischer Ausführung wurden ausgeteilt.





Die internationale Fachtagung wurde von Mag. Wilfried Hackl (EDUCON) moderiert, er führte die Teilnehmenden zwei Tage lang durch die Veranstaltung.



Univ.-Prof. Dr. Hubert Lengauer eröffnete in seiner Funktion als Vizerektor für „Internationale Beziehungen und Interne Kommunikation“ der Alpen-Adria-Universität Klagenfurt die internationale Fachtagung „Arbeitsleben 45<sup>plus</sup>“.

Am ersten Tag, am 22. März 2007, wurde die Entwicklungspartnerschaft g-p-s sowie einzelne Modulaktivitäten und -ergebnisse vorgestellt. Die Beiträge verdeutlichten, dass das Erfahrungspotenzial und das betriebliche Know-how von älteren Beschäftigten immer wieder sichtbar gemacht und die Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung weiterhin gefördert werden muss.



### **g-p-s**

Eingeleitet wurde die Vorstellung der EQUAL Entwicklungspartnerschaft generationen•potenziale•stärken von Mag<sup>a</sup> Waltraud Pratter (Unternehmensberatung BAB GmbH).



Zukünftig rücken ältere ArbeitnehmerInnen in Unternehmen in ein neues Licht. Sie werden aufgrund des demographischen Wandels in den Mittelpunkt der Weiterbildungsdiskussion gestellt, denn der demographische Wandel verändert nicht nur die Gesellschaft sondern auch den Arbeitsmarkt.

Damit diesen Veränderungen ein Stück weit entgegengewirkt werden kann, müssen Maßnahmen gesetzt werden. Die EQUAL Entwicklungspartnerschaft generationen•potenziale•stärken setzt sich bereits jetzt mit der Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit von Erwerbspersonen über 45 auseinander. Der Leitgedanke von g-p-s ist das Potenzial an Erfahrung und das betriebliche Know-how von älteren Beschäftigten sichtbar zu machen sowie die Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung zu fördern.

Konkrete Zielsetzung von g-p-s ist die Erhaltung der Beschäftigung und Beschäftigungsfähigkeit von erwerbstätigen Personen über 45 durch die Förderung der Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung, ihre Einbindung in betriebliche Wissensmanagementsysteme und den Abbau von bildungshemmenden Faktoren.



Die inhaltliche Umsetzung von g-p-s erfolgt in vier Modulen. Ein- und Überblick in deren Arbeit und Ergebnisse, sowie auch Erlebnisse, der vergangenen zwei Jahre wurden präsentiert.

## Modul 2

Zuerst wurde Modul 2 „GENIAL – Generationen im Arbeitsleben“ von Dr. Günther Fertner (IFIA – Institut für innovative Arbeitsgestaltung) vorgestellt.



Genial beschäftigt sich mit dem Bereich Wissensmanagement und generationenübergreifender Kommunikation. Dieser Bereich umfasst die Sensibilisierung und Aktivierung in Bezug auf ältere ArbeitnehmerInnen (Erfahrung), Sichtbarmachung von Wissenspotenzialen und Wissenszugang, Wissenstransfer und -vernetzung. Zu Beginn des Projektes wurde eine Unternehmensauswahl durchgeführt. Die weiteren Phasen der Umsetzung im Projekt waren eine Sensibilisierung in Bezug auf Wissenstransfer und Erfahrungswissen von Älteren, die Analyse der aktuellen Situation im Unternehmen, sowie die daraus resultierende Erprobung der Maßnahmen und Aktivitäten in unternehmensinternen Arbeitsgruppen. Im Besonderen ging es bei der Entwicklung und Einführung von Tools und Maßnahmen um Wissensaustausch und die daraus resultierende aktive Einbindung von MitarbeiterInnen über 45, damit verdeckte Potenziale und Know-how in den Arbeitsprozess eingebunden werden können.

## Modul 3

Als nächstes Modul wurde das Modul 3 „Didaktika – Alters- und gendersensible Didaktik in der betrieblichen Weiterbildung“ von Mag<sup>a</sup> Anita Brünner (Universität Klagenfurt) vorgestellt.



Hauptziel dieses Moduls war die Entwicklung eines Modell-Curriculums zur alters- und gendersensiblen Didaktik, unter besonderer Berücksichtigung der Vermittlung und Anwendung

von Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT), für die betriebliche Weiterbildung älterer ArbeitnehmerInnen. Diese Entwicklungsarbeit ist vor allem daher bedeutend, da der Grossteil der einschlägigen Studien in der Erwachsenenbildung in Bezug auf das Lernen Älterer (meist) erst den Lebensabschnitt nach der Erwerbstätigkeit meint. Die Präsentation verdeutlichte wesentliche Ergebnisse dieser Forschungs- und Entwicklungsarbeit. Insbesondere, dass ältere Menschen nicht schlechter, sondern lediglich anders lernen und die Didaktik der betrieblichen Weiterbildung daher entsprechend aufbereitet werden muss. Erfolgreiches Lernen im Erwachsenenalter erfolgt aktivitätsorientiert, selbstgesteuert, arbeitsplatznahen, sozialen, situiert und anwendungsbezogen.

---

Nach den ersten inhaltlichen Inputs konnten sich die TeilnehmerInnen mit Kaffee und Tee in der Pause stärken.



---

#### Modul 4

Mag<sup>a</sup> Bettina Pilsel (*bfi* – Berufsförderungsinstitut Wien) stellte das Modul 4 „QuBi – Qualifizierung und Bildung“ vor.



Sie präsentierte Erfahrungen und Ergebnisse aus der bedarfsorientierten innerbetrieblichen Weiterbildung von MitarbeiterInnen 45+ in Wiener KMU und von der zielgruppenspezifischen Weiterbildung von TrainerInnen zur Vorbereitung und Begleitung der innerbetrieblichen

---



Weiterbildung. Im Rahmen des Moduls erhielten Unternehmen bedarfsorientiert und kostenlos Weiterbildung aus den Trainingsbereichen EDV, Sprachen, Persönlichkeitsbildung, Gesundheit und Motivation. Die Qualifizierung und Weiterbildung von ArbeitnehmerInnen 45+, um diese fit für ihren Arbeitsplatz zu machen bzw. fit zu halten und die Unterstützung von KMU in ihrer Personalentwicklung durch geförderte innerbetriebliche Weiterbildung waren bedeutende Aktivitäten. Der Vortrag bot eine Zusammenschau der Aktivitäten und gab einen Einblick in die Bildungsarbeit.

### Modul 1

Den Abschluss der Präsentationen machte das Modul 1 „access to lifelong learning – Älterwerden und Lernen in kleinen und mittleren Unternehmen“, vorgestellt durch Dr<sup>in</sup> Erika Kanelutti (*öibf* – Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung) mit einem Rückblick auf die letzten zwei Jahre.



Das Modulziel bestand in der Vernetzung der drei Zielgruppen MitarbeiterInnen über 45, Unternehmen und BildungsanbieterInnen, um die Diskussion zwischen diesen drei Gruppen ein Stück voranzutreiben. Ein Schwerpunkt war die Erschließung von (Informations-)Zugängen zur Weiterbildung für MitarbeiterInnen 45+. Ein weiterer Fokus lag darin, auf die Kompetenzen älterer Arbeitskräfte hinzuweisen und zur Entwicklung der eigenen Humanressourcen zu ermutigen; schließlich sollten Bildungsanbieter für die Zielgruppe 45+ interessiert und zur Entwicklung passender Weiterbildungsangebote motiviert werden. Die Internetplattform [www.bildungundberuf.at](http://www.bildungundberuf.at) bietet maßgeschneiderte Informationen und Austauschformen speziell für alle drei Zielgruppen.

Im Zuge der Präsentation wurden die Ergebnisse aus Erhebungen zum Weiterbildungsverhalten älterer MitarbeiterInnen, das Workshopkonzept zur Standortbestimmung und Karriereplanung 45+ („Boxenstopp“) und die Internetplattform vorgestellt.

### Expertenbeitrag

Am Ende des ersten Tages verdeutlichte Mag. Thomas Klein von Infineon Villach wie in der Praxis mit älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer umgegangen wird. Sein Expertenbeitrag mit dem Titel „Senior Experts @ Infineon: Wissen – Weitergabe – Wertschätzung“ zeigte den wertschätzenden Umgang mit älteren MitarbeiterInnen.



Mag. Thomas Klein stellte das hauseigene mitarbeiterInnenbezogene Personalentwicklungsinstrument STEPS vor. Dieses beinhaltet MitarbeiterInnengespräche, Einkommensdurchsprache, Technical Ladder, Global Grading, Training, Führungsgespräche und Coaching/Mentoring in einem Prozess zusammen. Das Thema Life Long Learning (LLL) bildet einen wesentlichen Schwerpunkt im Unternehmen. Einerseits wird die Ausrichtung auf LLL als entscheidender Wettbewerbsfaktor gesehen und andererseits ist die ständige Anpassung an den technologischen und strukturellen Wandel vor dem Hintergrund der Globalisierung entscheidend. Des Weiteren legt Infineon ein Hauptaugenmerk auf die betriebliche Gesundheitsförderung, welche ein Zusammenwirken von Ernährung, Bewegung, Stress Management, Vorsorge und Sucht darstellt. Die Firma Infineon legt schlussendlich großen auf die Wertschätzung ihrer Mitarbeiter, was beispielsweise die Jubilarsfeier zeigt.



---

Ein Abendbuffet, bei dem die TeilnehmerInnen und AkteurInnen der Veranstaltung noch in Austausch gehen konnten, bildet den Abschluss des ersten Tages der internationalen Fachtagung.





## Expertinnenbeitrag

Der zweite Tag wurde von Univ.-Prof<sup>in</sup> Dr<sup>in</sup> Elke Gruber (Universität Klagenfurt), mit einem dem Beitrag „Was Hänschen nicht lernt, lernt Hans nimmermehr? Alter und Lebenslanges Lernen“ eröffnet.



Dabei wurde deutlich, dass es keine allgemeingültige Bezeichnung für das Alter gibt. Was man als Alter oder als alten Menschen wahrnimmt, ist stets abhängig von den Bildern, die sich die Mitglieder einer Gesellschaft vom Alter machen. Wird von einem positiven Trend ausgegangen, dann bewegen wir uns auf ein Zeitalter der Langlebigkeit zu, das in dieser Dimension erstmals in der Geschichte der Menschheit auftritt. Lebenslanges Lernen wird als Strategie gesehen, um Veränderungen der Gesellschaft zu bewältigen. Demzufolge ist lebenslanges Lernen nicht mehr nur Vision einer demokratischen Gesellschaft, sondern empirisch nachweisbare Gegebenheit für eine wachsende Zahl der Bevölkerung. Dennoch nimmt die Weiterbildungsteilnahme nach dem 45. Lebensjahr ab und daher verdeutlichte der Vortrag Verbesserungsvorschläge, wie die Situation der Weiterbildung Älterer verbessert werden kann.

## Workshops

Weiters erfolgte am zweiten Tag der Fachtagung ein Austausch zwischen den ExpertInnen und TeilnehmerInnen. Es wurden vier Workshops zu verschiedene Themenbereichen angeboten. In Parallelsessions wurden Erfahrungen und Ergebnisse in Austausch gebracht. Der Moderator, Wilfried Hackl, stellte die einzelnen Workshops vor.





## M1: Betriebliche Weiterbildung 45plus – (k)ein Thema? Raum: URI-143

Dieser Workshop wurde vom *öibf* als Träger des Modul 1 konzipiert und moderiert. Nach einer Begrüßung und Einführung in die Thematik (kurze Präsentation der klassischen Hürden und Vorteile von Weiterbildung) erarbeiteten die TeilnehmerInnen konkrete Lösungsansätze, um Weiterbildung in Unternehmen besser zu positionieren.

Die 26 TeilnehmerInnen wurden in zwei Runden eingeladen, in eine der folgenden vier Rollen zu schlüpfen: und zwar in die Rolle UnternehmerIn, Betriebsrätin/rat, BildungsanbieterIn oder politische EntscheidungsträgerIn. Dabei lautete die zentrale Frage:

Was kann ich tun um Weiterbildung 45+ besser in der Unternehmensphilosophie zu verankern?



Zu dieser Frage diskutierte jede der vier Gruppen eine knappe halbe Stunde an einem runden Tisch. Eine Person führte Protokoll und sicherte damit die Ergebnisse der lebhaften Gespräche. Danach wurden die Kleingruppen neu gemischt und die protokollierenden „GastgeberInnen“ berichteten über die bereits gefundenen Lösungsansätze der vorhergegangenen Gruppe.



## M2: Erfahrungswissen greifbar machen Raum: URI-144

IFIA, als Träger von Modul 2, konzipierte und moderierte diesen Workshop. Ziel war unter anderem die Vermittlung der wesentlichen Bestandteile von Wissensmanagement.



Wissenssicherung, Wissensaufbereitung und Wissenstransfer sowie Veranschaulichung der Komplexität dieses Themenbereiches wurden anhand eines einfachen Beispiels selbst erfahren.

## M3: Didaktik selbst erleben Raum: V. 1.01

Modul 3, die Universität Klagenfurt, entwickelte und moderierte diesen Workshop zum Thema altersgerechte Didaktik. Die wesentlichen Schwerpunkte bildeten die Fragen: Lernen Ältere wirklich anders? Welche Kompetenzen brauchen TrainerInnen für die Zielgruppe 45 plus?

Anhand von verschiedenen Beispielen wurden Besonderheiten einer alters- und gendersensiblen Didaktik aufgezeigt und diskutiert. Wichtig war vor allem, dass Didaktik selbst erlebt und das eigene Lernen reflektiert werden konnte.



Der Einstieg in das Thema erfolgte anhand von drei Karikaturen zum Thema Weiterbildung und Lernen. Mit Hilfe dieser Bilder erhielten die WorkshopteilnehmerInnen die Möglichkeit sich mit dem Thema näher auseinander zusetzen. In einer gemeinsamen Diskussion wurden Prinzipien für eine alters- und gendersensible Didaktik erarbeitet sowie Do's and Don'ts einer alters- und gendersensiblen Didaktik vorgestellt.

## M4: Zielgruppenspezifische TrainerInnenweiterbildung 45plus? Raum: V. 1.08

Die Frage „Wie notwendig ist eine zielgruppenspezifische TrainerInnenqualifizierung 45+?“ war Schwerpunkt der Konzeption und Durchführung dieses Workshops von Modul 4, dem *bfi* Wien.

Eingangs erfolgte ein kurzer Erfahrungsbericht aus dem TrainerInnenforum. Das TrainerInnenforum ist eine TrainerInnenfortbildung mit Zielgruppenschwerpunkt 45+, der die TrainerInnen speziell auf den innerbetrieblichen Qualifizierungseinsatz in Wiener KMU vorbereitet hat. Anschließend erfolgte eine Diskussion darüber, wie wichtig und sinnvoll eine TrainerInnenfortbildung speziell für die Zielgruppe 45+ ist. Ein Thema, das auch im TrainerInnenforum durchaus kontroversiell gesehen wurde.



Entlang der drei folgenden Fragestellungen wurden in Gruppen Pro- und Kontra-argumente erarbeitet.

1. Was spricht für spezielle Weiterbildungsmaßnahmen für TrainerInnen, um mit der Altersgruppe 45+ zu arbeiten, bzw. besser arbeiten zu können?
2. Was spricht dagegen?
3. Welche persönlichen Erfahrungen, bzw. welchen Lerngewinn können TrainerInnen von einer TrainerInnenweiterbildung „TrainerInnenforum“ erwarten bzw. erhalten?

Die WorkshopteilnehmerInnen kamen zu ähnlichen Ergebnissen wie die TeilnehmerInnen des TrainerInnenforums. Beispielsweise ist die Zielgruppe 45+ sehr heterogen, was sie schwer erfassbar macht. Jede Weiterbildungsgruppe setzt sich aus Personen unterschiedlichsten Backgrounds zusammen. Wichtig wäre eine Weiterbildung für differenziertes Eingehen auf unterschiedlichste Gruppen und Menschen. Wenn die Menschen länger arbeiten müssen, geht es nicht nur um 45+, sondern immer mehr auch um 50 oder 55+ etc.

### Podiumsdiskussion

Den Abschluss der zweitägigen Veranstaltung bildete eine Podiumsdiskussion mit VertreterInnen aus der Theorie und Praxis. Am Podium diskutierten zum einen strategische PartnerInnen wie beispielsweise Herbert Pichler vom Österreichischen Gewerkschaftsbund (ÖGB), Dr<sup>ln</sup> Margarete Gross vom Arbeitsmarktservice Steiermark (AMS) und Mag. Paul Wieser von der die Industriellenvereinigung Landesgruppe Kärnten (IV). Zum anderen weitere ExpertInnen: Dr<sup>ln</sup> Solveig-Elisabeth Haring von der University East London, Wolfgang Bacher von der Kärntner Elektrizität AG (KELAG) und Dr<sup>ln</sup> Rosemarie Kurz von der GEFAS Steiermark (Foto: von links nach rechts).



Beim Podium wurden Fragen, die in den Workshops erarbeitet wurden, sowie Fragen aus dem Plenum diskutiert.





Die internationale Fachtagung „Arbeitsleben 45<sup>plus</sup>. Erfahrung, Wissen & Weiterbildung Theorie trifft Praxis“ erfolgte im Rahmen der EQUAL Entwicklungspartnerschaft generationen•potenziale•stärken, die aus Mitteln des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit sowie des Europäischen Sozialfonds gefördert wird.

Weitere Informationen zu den Forschungsergebnissen der gesamten Entwicklungspartnerschaft finden Sie auf [www.g-p-s.at](http://www.g-p-s.at). Modulspezifische bzw. übergreifende Informationen finden Sie auf folgenden Websites:

Modul 1 (*öibf*): [www.bildungundberuf.at](http://www.bildungundberuf.at)

Modul 2 (IFIA): [www.ifa.at](http://www.ifa.at)

Modul 3 (Universität Klagenfurt): [www.uni-klu.ac.at/ifeb/eb](http://www.uni-klu.ac.at/ifeb/eb)

Modul 4 (*bfi* Wien): [www.bfi-wien.or.at](http://www.bfi-wien.or.at)