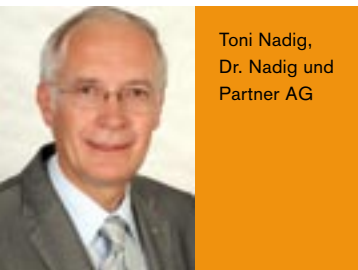


ÄLTERE LERNEN ANDERS

Ältere Arbeitnehmende beteiligen sich seltener an beruflichen Weiterbildungsmassnahmen als jüngere. Dennoch ist ihr Weiterbildungsanteil in der Schweiz im internationalen Vergleich überdurchschnittlich hoch, wie aus einer kürzlich veröffentlichten Studie des österreichischen Arbeitsmarktservice hervorgeht. Ein Gespräch mit Toni Nadig, Inhaber der Dr. Nadig und Partner AG, einer Outplacement Firma für Leute über 50.



Toni Nadig,
Dr. Nadig und
Partner AG

Toni Nadig, weshalb bilden sich ältere Mitarbeitende in der Schweiz eher weiter als in anderen Ländern?

Dass die Schweiz zusammen mit den skandinavischen Ländern an der Spitze steht, hat zum einen mit der hohen Erwerbsquote der älteren Mitarbeitenden zu tun. Zum anderen hängt die hohe Weiterbildungsrate mit unseren hoch qualifizierten Arbeitsplätzen zusammen. Wir sind ein kompetitives Hightech-Land, unser durchlässiges Berufsbildungssystem gehört zu den Weltbesten. Die systematische Weiterbildung ist Programm. Wer sich nicht weiterbildet, verliert den Anschluss.

Ältere Mitarbeitende werden also nicht mehr als Randgruppe angesehen.

Schon lange nicht mehr. Das Durchschnittsalter der Menschen, die in der Schweiz arbeiten, ist 47, über 30 Prozent sind über 50 Jahre alt. Die Mehrheit der Entscheidungsträger ist über 50. Nach der neuesten Seco-Statistik arbeiten 102'000 Pensionierte in einem wesentlichen Ausmass.

Haben erfahrene Führungskräfte folglich auch in der Krise Platz auf dem Arbeitsmarkt?

Wer etwas kann, mental fit und körperlich gesund ist, findet eine Stelle. Vielleicht nicht in einem Grossbe-

trieb, wo die Menschen mit Mitte 50 vorzeitig pensioniert werden, sondern in einem der vielen KMU, wo 80 Prozent der Berufstätigen arbeiten. Kleine und mittelgrosse Betriebe haben eine grosse Bereitschaft, ältere Mitarbeitende einzustellen. Der Bedarf ist da. Die Wirtschaft liegt noch nicht am Boden. Wir jammern auf hohem Niveau.

Aber die Weiterbildung ist ein Muss.

Ja. Die Halbwertszeit des Wissens beträgt heute fünf Jahre. Stabilität und Loyalität gibt es nicht mehr. Alles ist im Umbruch. Wer 30 Jahre lang an der gleichen Stelle gearbeitet und nie mehr in ein Buch geschaut hat, für den stehen die Chancen

schlecht. Ältere Mitarbeitende müssen sich das Wissen, das sie zusätzlich benötigen, erwerben.

Braucht es separate Seminare für Ältere?

Ich denke nicht. Ein 30-Jähriger macht den MBA, ein 50-Jähriger braucht von diesem Lernstoff nur 30 bis 50 Prozent, da er über viel Erfahrungswissen verfügt. Diese Altersgruppe muss nicht auf Vorrat lernen, sie braucht kein zusätzliches Studium, sondern Kurse, die sie gezielt weiterbringen. Ältere lernen am besten durch Vernetzung mit bestehendem Wissen, aber sie können durchaus mit jungen Leuten in einem Seminar sitzen.

Sie haben auch beim EU-Projekt SEVIR mitgearbeitet. Worum geht es dort?

SEVIR heisst senior voluntary interrepresentation. Das Projekt will Seniorinnen und Senioren befähigen, für ihre Altersgruppe Lobbying zu betreiben. Zusammen mit dem SVEB haben wir ein Bildungsprogramm entwickelt, das Altersorganisationen europaweit zur Verfügung gestellt wird. Interessierte Organisationen können sich beim SVEB melden.

Informationen: www.sevir.de

Schweizerischer Verband
für Weiterbildung SVEB

Oerlikonerstr. 38, CH-8057 Zürich
sveb@alice.ch, www.alice.ch



Ältere Mitarbeitende brauchen Kurse, die sie gezielt weiterbringen