



Zum Thema „Bildung – Produktivität – Alter“ trafen sich Vertreter aus Privatwirtschaft, Öffentlichem Dienst und Wissenschaft zur Podiumsdiskussion. Anlass bot das EU-Motto für 2012: „Aktives Altern und generationenübergreifende Solidarität“.

Foto: Andy Urban

Vertrauen statt Kontrolle als Zukunftsweg

Wie kann aktives Altern kein Schlagwort bleiben, wo Firmen für Ältere weit nicht alle Türen offen haben? Wie kann Generationensolidarität gelebt werden? Antworten am Tag der Weiterbildung.

Fabian Kretschmer

Wir leben immer länger und sollen auch länger im Erwerbsleben bleiben. Gleichzeitig ist das Arbeitsleben voller Altersstereotype, fördern weder Steuersystem noch Firmenkulturen großflächig altersgerechte Erwerbsarbeit.

Für Manfred Monsberger, Personalleiter von Leiner, ist das Alter kein Nachteil, „die Älteren vor der Pensionierung sind unsere

Hochleister“, sagt er. Bei Leiner stellen die über 45-Jährigen ein Drittel aller Mitarbeiter dar. Monsberger versucht die jeweiligen Stärken der Generationen effizient zu nutzen: Die „Älteren“ geben den Jungen ihr enormes Fachwissen weiter, während die Jungen bei der Einschulung von neuen EDV-Programmen helfen können. Essenziell für ältere Mitarbeiter sei vor allem, dass man ihnen das Gefühl von Wertschätzung und Lob für ihre Arbeit gibt, sonst würden viele verfrüht von der „Hölle Arbeit“ ins „Paradies Pension“ flüchten. Allerdings: Über das Pensionsantrittsalter hinaus kann er die Leute auch nicht halten.

Der Wirtschaftsdirektor des Stifts Klosterneuburg, Andreas Gahleitner, ist mit seinen Betrieben in der komfortablen Situation, lebenslange Arbeitsbeziehungen anbieten zu können. Dass dies in quartalsgetriebenen Unternehmen ganz anders aussieht – darüber sind sich die Diskutanten einig. Vorurteile gegen Ältere gebe es allerdings auch in seinem Bereich, so Gahleitner. Manche kämen vermeintlich „präpotent“ da-

her, ihr Fachwissen und ihre langjährige Erfahrung jage den Jungen gar Angst ein.

Dass Reformen unserer Sozialsysteme nötig sind, stehe außer Frage. Aber genau daran hapert es momentan, so der Demograf Wolfgang Lutz: „Die Bildungsreform scheitert an alten Denkmustern und ideologischen Brettern, die die Politiker noch vor dem Kopf haben.“ Dabei komme Bildung laut Lutz einer „Wunderwaffe“ gleich: Je höher der Bildungsabschluss einer Person, desto länger arbeite sie im Schnitt, desto zufriedener lebe sie und desto später wird sie pflegebedürftig. Durch Bildung würde eine – von der Wissenschaft noch nicht ganz geklärte – Kausalkette ausgelöst (unter anderem gesündere Lebensführung etc.), die eine Menge weiterer positiver Nebeneffekte mit sich bringt. Allein: Meist investieren Unternehmen in ihre Mitarbeiter 40+ wenig bis nichts in puncto Weiterbildung.

Das Zauberwort heiße lebenslanges Lernen – und das solle auch für die über 50-Jährigen klar sein: Genau hier setzt Renate Balic-Benzing an, Leiterin der Personalentwicklung der Magistratsdirektion der Stadt Wien. Mit ihren 60.000 Mitarbeitern, darunter allein 30.000 im Gesundheitsbereich, ist die Stadt Wien auch ganz direkt von der demografischen Entwicklung betroffen. Durch ge-

zielte Förderungen seien bei ihr mittlerweile 53 Prozent aller Teilnehmer der Weiterbildungsangebote der Stadt Wien über 45. Auch die Identitätsbildung einer Firma ist wichtig für die Zufriedenheit und Motivation älterer Mitarbeiter, wie das Beispiel der MA48 zeigt. „Die Wiener Müllmänner bleiben trotz körperlich anstrengender Arbeit lange im Dienst – weil sie stolz sind auf ihre Arbeit“, sagt Balic-Benzing.

Platz für Entfaltung

Komplette Rezepte für Spaß an und Sinn in der Arbeit wurden nicht gekocht, Zutaten aber genannt, und die gruppiert sich allesamt um eine Vertrauens- statt Kontrollkultur, plus adäquate Unterstützung bei der Erhaltung der Gesundheit der Mitarbeiter plus fortlaufende Bildungsangebote in Unternehmen. Da gibt es offensichtlich noch viel zu tun. Genauso wie zum Thema Generationenmanagement, bei dem Einzelmaßnahmen noch nicht in vorzeigbare Gesamtlösungen gemündet sind.

Denn: Allein die Berufsschuldefizite und fehlende Sozialkompetenzen bei Lehranwärtern zu bejammern wird den Weg in die Zukunftsfähigkeit nicht weisen können. Und wieder: Investitionen in Bildung und Weiterbildung als Schlüssel, Umdenken in Firmen und Politik.