

Weiterbildung älterer Arbeitnehmer

Trainingsprogramme, die den Lernbedürfnissen älterer Arbeitnehmer gerecht werden, können ihre Beschäftigungsfähigkeit verbessern

Schlagworte: ältere Arbeitnehmer, Weiterbildung, Humankapital, Beschäftigungsfähigkeit

RELEVANZ DES THEMAS

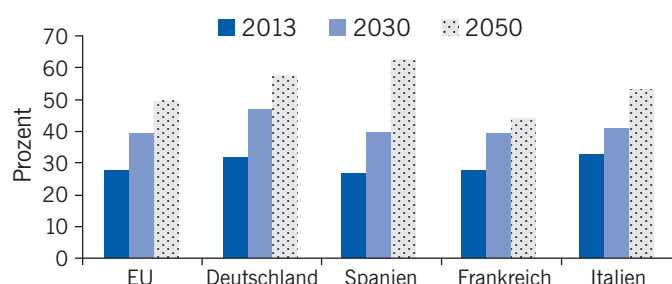
Die Arbeitsmarktposition älterer Arbeitnehmer ist in vielen Industrieländern problematisch. Gleichzeitig erschüttert die rasche gesellschaftliche Alterung die Alterssicherungssysteme. Die jüngste Wirtschaftskrise hat viele ältere Arbeitnehmer in Vorruhestand oder Nichtbeschäftigung verdrängt. Vor diesem Hintergrund gewinnen Anreize für eine längere Erwerbsarbeit und die Stärkung der Beschäftigungsfähigkeit von Älteren an politischer Bedeutung. Altersgerechte Weiterbildungsangebote können das Humankapital aufwerten, die Kluft zwischen Lohn und Produktivität reduzieren und damit nicht nur für Beschäftigt und Unternehmen, sondern auch für die Gesellschaft insgesamt von Vorteil sein.

WICHTIGE RESULTATE

Pro

- ⊕ Die Weiterbildung älterer Arbeitnehmer kann sich für alle Beteiligten – Ältere, Arbeitgeber und Gesamtgesellschaft – günstig auswirken.
- ⊕ Die Erforschung des Lernens bei älteren Erwachsenen zeigt, dass sie neue Fähigkeiten erwerben können.
- ⊕ Studien belegen eine positive Wirkung von Trainingsprogrammen auf Beschäftigungsfähigkeit und Produktivität älterer Arbeitnehmer.
- ⊕ Training kann der Überalterung von Wissen vorbeugen und auf die wachsende Bedeutung technologieorientierter Berufe reagieren.
- ⊕ Mit Subventionen für die Weiterbildung älterer Arbeitnehmer kann die Programmteilnahme intensiviert werden.

Der Altersabhängigkeitsquotient verschlechtert sich weiter



Anm.: Altersabhängigkeitsquotient = Relation von Menschen im Ruhestands- und Erwerbsalter (+65 vs. 15-64)

Quelle: Berechnungen des Autors, basierend auf European Union Labour Force Survey (Eurostat, online: <http://ec.europa.eu/eurostat/help/new-eurostat-website>)

Contra

- ⊖ Ältere sind beim Erlernen neuer Fähigkeiten weniger effektiv.
- ⊖ Die Weiterbildung älterer Erwachsener bleibt erfolglos, wenn ihre spezifischen Lernbedürfnisse nicht berücksichtigt werden.
- ⊖ Ältere Arbeitnehmer nehmen seltener an Trainingsprogrammen teil und vergeben damit Chancen für eine verbesserte Beschäftigungsfähigkeit.
- ⊖ Alters-Stereotype und kurze Fristen bis zum Renteneintritt verringern auf Firmenseite oft die Erwartungen über den Ertrag von Trainingsmaßnahmen.
- ⊖ Schätzungen zum Zusammenhang zwischen Alter, Produktivität Lernfähigkeit sowie Training und Beschäftigungsfähigkeit basieren auf nicht-experimentellen Studien, die Verzerrungen beinhalten können.

KERNBOTSCHAFT DES AUTORS

Häufig wird bezweifelt, ob Weiterbildung ein effektives Instrument ist, um die Beschäftigungsaussichten älterer Arbeitnehmer zu verbessern. Aufgrund des unvermeidlichen Rückgangs kognitiver Fähigkeiten benötigen Ältere mehr Zeit, um neue Fertigkeiten zu erlernen; auch ihre Trainingsleistungen sind oft schlechter als bei Jüngeren. Bildungsprogramme von Politik und Unternehmen müssen auf die Lernbedürfnisse der Älteren abgestimmt sein. Als besonders wirksam haben sich selbstbestimmte, stark arbeitsplatzbezogene und arbeitsintegrierte Lernprogramme erwiesen.