

Q: Herr Stratmann, ketzerisch gefragt: Muss Weiterbildung wirklich attraktiv sein?

Ja natürlich! Man muss den Hintergrund erkennen. In einer Zeit, in der wir es grundsätzlich mit älteren Belegschaften zu tun haben, sind demografischer Wandel und digitale Transformation zwei Seiten derselben Medaille. Ohne diese Älteren wird es nicht gelingen, die Transformation erfolgreich hinzubekommen.

Die große Herausforderung ist es, Menschen für Fort- und Weiterbildung zu öffnen. Viele kommen ja aus einer Zeit, in der diese Herausforderung gar nie so formuliert wurde, wie das heute notwendig ist. Wir müssen also die Bereitschaft erzeugen, sich auch mit Mitte 50 oder Anfang 60 nochmals einer Fortbildung zu stellen. Und genau deshalb braucht es attraktive Fort- und Weiterbildungsmodelle.

Q: Was macht Weiterbildung denn attraktiv?

Das ist zum einen eine Führungsaufgabe. Ich muss Leute ermutigen, Ihnen weitere Entwicklungsmöglichkeiten aufzeigen, wenn sie sich Weiterbildungsprozessen öffnen sollen. Ganz klar sagen: „Wenn du Dich einer solchen Weiterbildung stellst, gibt es für dich als Älterer eine gute Perspektive.“ Das ist doch attraktiv. Und ich baue auch bestehende Ängste damit ab.

Zum anderen: Wir machen Weiterbildung zu Bedingungen, die selbst attraktiver und interessanter sind, als früher. Man kann im Arbeitsumfeld bleiben, mit Kollegen zusammen Dinge ausprobieren, neue technischen Möglichkeiten einsetzen. Im Unterschied zu klassischen Schulungen habe ich da direkte Erfolgserlebnisse. Das was ich zusätzlich erlerne, hilf mir praktisch gleich weiter.

Q: Wie können Unternehmen diese zusätzlichen Anforderungen leisten?

Da müssen wir ansetzen, denn das ist gerade nicht einfach, weil die Betriebe unfassbar viel zu tun haben. Sie wissen heute schon nicht, wie sie mit dem vorhandenen Personal bestehende Aufträge abarbeiten können. Und einige fühlen sich in der Tat überfordert.

Wir brauchen deshalb zusätzlich Modelle, welche die Betriebe nicht zu stark belasten. Indem wir zum Beispiel Lernen am Arbeitsplatz in den Mittelpunkt zu rücken, reduzieren wir Abwesenheitszeiten. Und ein beachtlicher Teil der Lösung liegt bereits in den neuen technischen Möglichkeiten selbst. Über Vernetzung und digitale Möglichkeiten wie zum Beispiel die Datenbrille können wir heute ganz anders unterstützen, was früher mit erheblichem Mehraufwand außerhalb des Arbeitsplatzes hätte stattfinden müssen.

Der entscheidende Punkt für mich ist aber: Wir müssen die Handlungsfelder Führung, Personalentwicklung, Gesundheit, Diversity und Weiterbildung gedanklich verbinden. Und wir müssen darin alle Ressourcen auf das Lernen und den Wissenstransfer konzentrieren. Ich merke, dass das auch die Politik erkannt hat, und wir als Demografieagentur und das ddn unterstützen natürlich über Kontakte, Konzepte und Projekte und ganz, ganz viel Erfahrungsaustausch.