

Personalversammlung in einem Hamburg Betrieb im Juni 2009
**„Bildungscoaching - als eine Maßnahme alter(n)sgerechter
 Personalentwicklung - Defizitmodell versus Potenzialmodell“**
 Sandra Holm, LuxConsulting

Barbara Lux von der gleichnamigen Unternehmens- und Bildungsberatung LuxConsulting fand den Einstieg mit einer Teilnehmendenabfrage zu den Unterschieden zwischen Jung und Alt. Die Teilnehmenden nahmen das Angebot sehr aktiv an und gaben ihre Einschätzung zu unterschiedlichen Leistungspotenzialen wie z.B. Lernfähigkeit, Qualitätsbewusstsein oder Führungsfähigkeit ab. Gemeinsam mit den Teilnehmenden wurden in der Aufwärmrunde Begrifflichkeiten (Demographie, Lebenserwartung und Bevölkerungsentwicklung) geklärt.

Nachdem alle auf den gleichen Stand waren, wurde die Abfrage zu den Leistungspotenzialen von Jung und Alt präsentiert.

Auch die Befragten der Personalversammlung nehmen an, dass Jüngere lernfähiger als Ältere sind.

„Aber ältere Beschäftigte sind erheblich besser als ihr Ruf.“ versichert Barbara Lux den Zuhörenden.

Unterschiede zwischen Jung und Alt aus der Sicht von Betrieben

Leistungspotenziale	Jüngere			Ältere			
	Häufigkeit der Nennung	Wenig	häufig	Sehr häufig	Wenig	häufig	Sehr häufig
Erfahrungswissen							
Theoretisches Wissen							
Kreativität							
Lernbereitschaft							
Lernfähigkeit							
Arbeitsmoral, -disziplin							
Einstellung zur Qualität							
Zuverlässigkeit							
Loyalität							
Teamfähigkeit							
Führungsfähigkeit							
Flexibilität							
Körperliche Belastbarkeit							
Psychische Belastbarkeit							
Beruflicher Ehrgeiz							

Quelle: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin: Mit Erfahrung die Zukunft meistern, 2004

Der Abgleich mit den tatsächlichen Gegebenheiten und die Berücksichtigung der persönlichen Situation wird hier außer acht gelassen. Dabei ist Alter mehr als eine kalendarische Messeinheit, es gibt kein weniger an Merkmalen, nur das Spektrum der Leistungsmerkmale wandelt sich. „Der Satz – was Hänchen nicht lernt, lernt Hans nimmermehr, ist einfach falsch!“ betont Barbara Lux nachdrücklich. „Die heutigen Forschungsergebnisse zeigen uns, **wir sind lernfähig bis ins hohe Alter.**“

Ein kleines Fantasienspiel zeigte den Teilnehmenden, wie Vorurteile in unserem Denken unbewusst mitlaufen: „Sie sitzen im Auto, sehen vor sich ein Auto, in dem sitzt ein Mensch mit Hut. Welches Bild ist bei Ihnen entstanden?“ Ein Lachen geht durch das Publikum. „Umhäukelte Klorolle.“ „Mann, der nicht fahren kann.“... „Wie kommen Sie auf einen Mann?“ fragt Barbara Lux. „Ich habe von einem Menschen gesprochen. Da läuft also ganz unbewusst ein Bild mit.“

Diese stereotypischen Denkmuster bzw. unsere inneren Bilder haben Konsequenzen auch in der beruflichen Entwicklung und Laufbahngestaltung - bei Beschäftigten wie bei der Handlung von Führungskräften. Das sogenannte Defizitmodell, welches nur auf angenommen fehlende Kompetenzen eingeht, schränkt den Blick ein der notwendig ist, um dem demographischen Wandel erfolgreich entgegenzutreten zu können.

Der demographische Wandel beinhaltet eine Schrumpfung der Gesamtbevölkerung, mit gleichzeitig erhöhter Lebenserwartung und einer gleichbleibend geringen Geburtenrate. Das hat zur Folge, dass es mehr Ältere als Jüngere zukünftig geben wird. Gerade in Anbetracht des demographischen Wandels unserer Gesellschaft, stellen sich neue Herausforderungen in Unternehmen für eine alter(n)sgerechte Personalentwicklung.

Als wichtig bzw. sehr wichtig haben 80 % der Anwesenden „die **Förderung und Aktivierung der beruflichen Kompetenzen** über die gesamte Erwerbsbiographie“ und 74% „Maßnahmen zum **Erhalt der Qualifikation und Gesundheit**“ angesehen. Das hat Auswirkungen für die Personalentwicklung. In unserer sich ständig wandelnden Gesellschaft brauchen Beschäftigte Unterstützung, um die Selbstverantwortung für lebenslanges Lernen in die Hand nehmen zu können. „Dafür wurde in einem Forschungsprojekt (LeA – Leben und Arbeiten) des DGB in Kooperation mit dem Fraunhofer IAO 2006 das arbeitnehmerorientierte Bildungscoaching entwickelt.“ berichtet Barbara Lux.

BildungsCoaching ist in Verbindung mit Lebenslangem Lernen, einem generationsübergreifenden Wissenstransfer und einer erhöhten Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein **Schlüssel für erfolgreiches Handeln in der Zukunft der Personalentwicklung**.

Schrittweise wird die eigene Berufs- und Karriereplanung unter die Lupe genommen. Von dem Erinnern der einzelnen Stationen des Werdegangs, über die Bewertung von Kompetenzen bis hin zur Zielsetzung und Umsetzung. Grundlagen sind auch die Anerkennung informell erworbener Kompetenzen, eine fortwährende Unterstützung von Lern- und Entwicklungsinteressen, die Bewusstmachung der eigenen Fähigkeiten, Entwicklung von Selbstbewusstsein und eine Reflexion der bisherigen Berufs- und Lebensbiografie für die Erarbeitung möglicher Entwicklungsziele. Im Mittelpunkt steht die Stärkung der Selbstkompetenz, um die eigene berufliche Entwicklung zu planen und zu gestalten.



Anlässe für BildungsCoaching im Unternehmen

- **Klärung und Neuordnung** von Aufgabenbereichen
- **Stärken- und Entwicklungsprofil** für einzelne Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen
- **Nachfolgeplanung** für Führungsfunktionen
- Integration von **lebenslangem Lernen** in älter werdenden Belegschaften
- Verbindung von Lern und Entwicklungsplanung mit der **Vereinbarkeit von Familie und Beruf**



Diese Ermutigung der Teilnehmenden, über eigene und fremde Stereotypen hinwegzudenken, indem man seine eigene Persönlichkeit mit den Kompetenzen als individuelles Stärkenmodell betrachtet, wurde sehr gut angenommen.

Durchweg positives Feedback zum Thema und zur Referentin gab es in der Rückmeldung zu dem Fachvortrag von Barbara Lux, an dem sich $\frac{3}{4}$ der Teilnehmenden über einen Fragebogen beteiligten. Die gute Gliederung, verknüpft mit interessanten, praxisnahen Inhalten, bewerteten über 75% als sehr gelungen. Als besonders „wertvoll“, wurden Bildungs-Coaching, Weiterbildung ab 50 und die Zielausrichtung nach den Stärken genannt. Das persönliche Abholen, sowie die Aktivierung der Teilnehmenden, machte diesen Fachvortrag nach Meinung aller sehr geglückt.