

Lebenslanges Lernen

Fortbildung ist ein Thema in jedem Abschnitt unseres Arbeitslebens. Das Management trifft die Entscheidung, wer zur nächsten Fortbildung zugelassen wird. Dabei werden allzu oft die **älteren Arbeitnehmer**, die dem Betrieb lange treu waren, außer Acht gelassen.

Gerade diese Arbeitnehmer haben **Erfahrungen** und können das Gelernte besser mit der Praxis verknüpfen. Auch wenn die Art und Weise sowie Geschwindigkeit des Lernens im Vergleich zu jüngeren Menschen abweicht, gibt es für den Arbeitgeber **klare Vorteile**, die es zu nutzen gilt.

Bildungsanbieter

Die Anbieter von Bildungsmaßnahmen sowie Arbeitgeber sind klar gefordert diesem Trend entgegenzuwirken.

„Der denkt doch schon an die Rente“. Die Gesellschaft wird älter, die Mitarbeiter werden in Zukunft länger arbeiten. Durch schnelle Veränderungen in Ablaufprozessen ist der **„denkende Mitarbeiter“** gefragt.

Alt und jung müssen im Unternehmen funktionieren. Bildungsanbieter müssen nachziehen und ihre Methoden auf die **„lernende Klasse“** überdenken und anpassen.

Strategien des Lernens

Unser Wissen steigt täglich, die Geschwindigkeit, mit der wir etwas „Neues“ aufnehmen, nimmt im Alter ab. Allerdings können ältere Menschen das „Neue“ besser mit bereits Gelerntem (Erfahrung) verknüpfen und treffen daher meist bessere Entscheidungen. Schauen Sie sich in Ihrem Unternehmen um und stellen Sie sich die Frage, warum es besser ist an bestimmten Positionen jüngeres Personal zu beschäftigen und an anderen Positionen erfahrenes Personal. Ältere Arbeitnehmer können Krisen besser bewältigen, haben emotionale Stärke und verfügen über bessere Netzwerke.

Neue Strategien in der Fortbildung sind gefragt. **Frontalunterricht ist out**. Nehmen Sie sich bei Ihren Trainingseinheiten jeder Altersklasse an. **„Holen Sie die Mitarbeiter ab“**. Sehen Sie Lerneinheiten als Prozess und stellen Sie die Arbeitsgruppen passend zusammen. Das ist bei der Fortbildung sowie im Betrieb gefragt.

