



^b
UNIVERSITÄT
BERN

Alle News im Überblick

Das Online-Magazin der Universität Bern

Damit die Babyboomer nicht an der Pensionsmauer zerschellen

Ältere Erwerbstätige können mit jüngeren Arbeitnehmern problemlos mithalten. Trotzdem investieren Unternehmen kaum noch in ihre Weiterbildung. Der emeritierte Wirtschaftsprofessor Norbert Thom forderte in seiner Rede an der Herbsttagung des Zentrums für universitäre Weiterbildung ZUW vom 11. November 2016 einen Kulturwandel.

Von Christine Valentin

Für die Betroffenen ist das Bild, das Norbert Thom an der Herbsttagung des ZUW zum Thema Weiterbildung 50plus an der Hochschule zeichnete, wenig erspriesslich. Auch auf gut ausgebildete Erwerbstätige wartet heute nach der Lebensmitte meist ein Berufsleben ohne Vorkommnisse, wenn sie sich nicht selber um ihre Laufbahn kümmern. Denn ihre Chancen, sich im Betrieb zu entwickeln und Neues zu lernen, nehmen nach dem 45. Geburtstag rapide ab.

ABO
NEWSLETTER

Sie möchten per E-Mail informiert werden, wenn ein neuer Artikel online ist? Schicken Sie ein Mail an:

uniaktuell@u...



Der emeritierte Wirtschaftsprofessor Norbert Thom am Podium. Alle Bilder: © Alexander Egger

Altersforschung widerspricht der Praxis

Der Grund für diesen Bruch in der Karriere: Die Unternehmen – und vor allem die Personalabteilungen – orientieren sich immer noch am Ideal der jungen Erwerbstätigen. Die Altersforschung hat zwar gezeigt, dass ältere Mitarbeitende leistungsmässig problemlos mit jüngeren Erwerbstätigen mithalten können und zudem wichtige Qualitäten mitbringen (Erfahrung, Wissensbasis, Motivation, Arbeitsmoral und Qualitätsbewusstsein). Trotzdem dominiert in den Köpfen der Entscheidenden das «Defizitmodell des Alterns». Die negativen Stereotypen führen dazu, dass die Unternehmen – Grosskonzerne, KMU und auch öffentliche Verwaltungen – nicht mehr in die Weiterentwicklung ihrer älteren Mitarbeitenden investieren. In der Praxis gehören die 50plus deshalb meist zu den ersten, die bei Abbaumassnahmen gehen müssen.

Langweilige Wanderung über die Ebene

Die Aussicht auf eine zwanzigjährige Plateauwanderung durch die Schweizer Unternehmen und Verwaltungen führt auch bei den älteren Erwerbstätigen selbst zu einer steigenden Sehnsucht nach Frühpensionierung. «Wer es sich leisten kann», so Thom, «geht mit 60 oder 62 Jahren. Die anderen wanken durch bis zur Pensionsmauer, um dann daran zu zerschellen» – sie geraten in eine Krise oder sterben sogar.



Der emeritierte Wirtschaftsprofessor Norbert Thom, Tagungsbeobachterin Elisabeth Michel-Alder und Andreas Fischer, Direktor des Zentrums für universitäre Weiterbildung ZUW beim Apéro.

Die Statistik zeigt denn auch, dass der Anteil der Erwerbstätigen bei den über 55jährigen im Verhältnis abnimmt. In Zeiten des demografischen Wandels und einer Politik, welche die Zuwanderung begrenzen will, wäre jedoch ein Kulturwandel dringend nötig, damit die Unternehmen auch in Zukunft über gut ausgebildete Fachkräfte verfügen. Der Druck, ältere Personen länger im Erwerbsprozess zu behalten, wird wachsen.

Projekt- oder Bogenlaufbahn

Laut Norbert Thom kann die neue Arbeitskultur in den Unternehmen verankert werden, wenn die obere Führungsebene die Karriereförderung ab der Lebensmitte zu ihrer Sache macht und als komplexe Managementaufgabe versteht. Wichtig wäre dabei aber gemäss dem seit seiner Emeritierung «entlasteten und fröhlichen Forscher» auch eine Abkehr von den traditionellen Karriereformen mit einem linearen Verlauf. An ihre Stelle sollten altersdynamische, differenzierte Karrieren wie eine Projekt- oder Bogenlaufbahn treten, die alle neue «Vorkommnisse» wie Projektaufgaben, Task Forces oder auch eine Job Rotation enthalten müssen. Nur so sei es möglich, das Potenzial der älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auszuschöpfen, was für die Unternehmen durchaus einen Wettbewerbsvorteil bedeuten kann.

Sowohl der Wirtschaftswissenschaftler Norbert Thom wie auch Vizerektor Achim Conzelmann unterstrichen an der Tagung, dass die zunehmende Geschwindigkeit des Wandels die Bedeutung des lebenslangen Lernens verstärkt. Hier sind auch die Universitäten und Hochschulen gefordert, die ihre spezifischen Weiterbildungsangebote – möglichst in Zusammenarbeit mit den Arbeitgebern und auf Basis der eigenen Forschung – für die Generation 50plus sorgfältig ausbauen sollten.



Vizerektor Achim Conzelmann im Dialog mit Moderator Roger Ehret.

LEBENSLANGES LERNEN IN ALLEN FACETTEN

Das Thema «Weiterbildung 50plus – ein schlummerndes Potenzial für die Hochschulen?» stand im Fokus der siebten Herbsttagung des Zentrums für universitäre Weiterbildung ZUW vom 11. November 2016. Eine Studie von Erika Hänni und Andreas Fischer zeigt klar, dass das Angebot der Schweizer Hochschulen für ältere Bildungsinteressierte noch ausgebaut werden kann. Die Studie wird zusammen mit den anderen Beiträgen der Tagung im Sommer 2017 in der Reihe «zoom» des ZUW publiziert. Vier

aktuelle Beispiele von spezifischen Bildungsangeboten von deutschen Hochschulen für Ältere sind auf der Website als Video und Factsheet veröffentlicht.

Herbsttagung des ZUW

[\(././././././././././weiterbildung/tagungen/zuw_herbsttagung/index_ger.html\)](#)

«zoom» (http://www.zuw.unibe.ch/forschung/zoom/index_ger.html)

ZUR AUTORIN

Christine Valentin ist eidg. dipl. PR-Beraterin und Museologin MAS. Sie ist verantwortlich für die Kommunikation des Zentrums für universitäre Weiterbildung der Universität Bern ZUW.

14.11.2016