

INTEGRATION VON ARBEIT UND LERNEN: STRATEGIEN ZUR FÖRDERUNG VON BESCHÄFTIGUNGSFÄHIGKEIT

KURZFASSUNG

Martina Morschhäuser

Während die über 50-Jährigen zukünftig einen sehr viel größeren Anteil an der Erwerbsbevölkerung stellen werden als heute, werden ihnen zugleich nicht mehr die Frühverrentungsmöglichkeiten der vergangenen Jahre offen stehen. Viele werden darauf angewiesen sein, länger erwerbstätig zu sein als bislang üblich. Damit stellt sich die Herausforderung – gerade mit Blick auf die personenstarke Gruppe der Erwerbspersonen mittleren Alters – die Beschäftigungsfähigkeit langfristig zu sichern und zu erhalten.

Als eine wesentliche Strategie gilt in diesem Zusammenhang die lebenslange berufliche Weiterbildung. Um diese zu fördern, bedarf es allerdings einer Integration von Arbeit und Lernen: Die Anforderung an Beschäftigte jeden Alters, sich beständig weiterzuqualifizieren, muss um die Gestaltung lern- und entwicklungsförderlicher Arbeits- und Beschäftigungsstrukturen ergänzt werden. Zentrale Ansatzpunkte sind dabei zum einen eine lernförderliche Arbeitsgestaltung und zum anderen eine auf den Erwerbsverlauf bezogene Personalentwicklungsplanung, die Weiterbildung und Personaleinsatz strategisch miteinander verzahnt.

Betriebliche Beispiele veranschaulichen innovative Ansätze der Entwicklungsplanung für Erwerbstätige auch mittleren Alters: Workshops zur beruflichen Standortbestimmung, berufsbegleitende Weiterbildung von angelehrten Beschäftigten zu Fachkräften, Rotation im Rahmen von Gruppenarbeit oder Bildung von Wiederbesetzungsketten. Um solche in einzelnen Unternehmen verwirklichte Konzepte zu verbreiten und nachhaltig abzusichern, bedarf es jedoch weiter gehender Überlegungen und flankierender Maßnahmen.