

# Geistige und körperliche Fitness gehen Hand in Hand

»Was Hänschen nicht lernt, lernt Hans nimmermehr«, sagt der Volksmund.

Jedoch, was muss Hans heute tun, um Neues zu lernen und am Ball der modernen Zeit zu bleiben? Wie sich das Lernverhalten junger und alter Menschen unterscheidet, untersucht

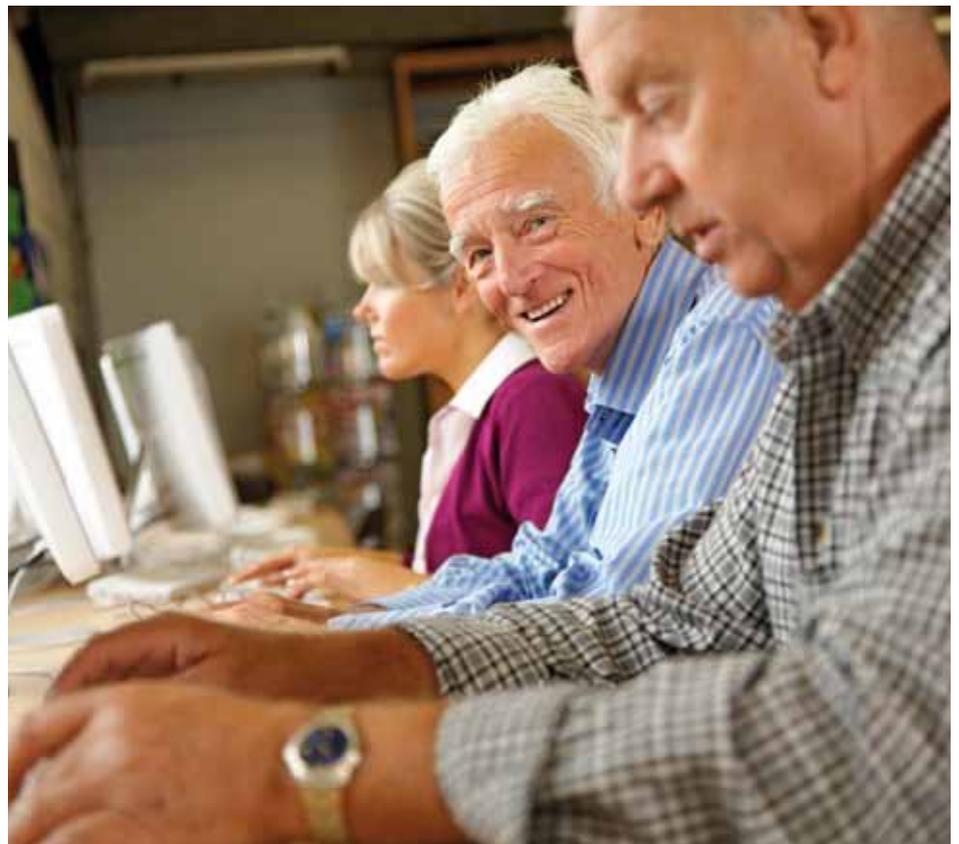
[Christoph Wirl](#).

Lange Zeit behauptete die Wissenschaft, dass Menschen nur in jungen Jahren effektiv lernen können. Mittlerweile hat die Hirnforschung allerdings etwas anderes bestätigt: Das Gehirn ist lebenslang dazu fähig, neues Wissen zu erarbeiten und zu verarbeiten. Mit zunehmendem Alter wird die Fähigkeit zu denken und zu lernen nicht schlechter – in mancherlei Hinsicht sogar besser. Vor allem in puncto Konzentration und Ausdauer vermögen schneiden ältere Menschen deutlich besser ab als jüngere. Doch was genau ist der Unterschied? Ab welchem Alter wird es anders? Wie und was lernen die Älteren? Solche Überlegungen sollten unbedingt die Trainingsgestaltung beeinflussen, um sicherzustellen, dass sich am Seminar Jüngere und Ältere erfolgreich neues Wissen aneignen können.

Die erste Herausforderung findet sich schon in der Definition von »Ältere«. Wann wird ein Mensch aus lerntechnischer Sicht als alt bezeichnet? Ein Schulkind lernt anders als ein Kleinkind, ein Student anders als ein Schulkind und ein Manager anders als ein Student. Doch was unterscheidet den Seminarteilnehmer der 30, oder 40 Jahre alt ist, von dem, der 60 oder älter ist?

## Alt und doch sehr cool

50+ ist eine häufige Bezeichnung. Laut Gesetz arbeiten Männer, die 50+ sind, noch mindestens 15 Jahre und Frauen mindestens 10. Also ist die Generation 50+ volkswirtschaftlich gesehen enorm wichtig. Und mit



besserer Aus- und Weiterbildung bleibt die Generation 50+ auch gerne bis zum gesetzlichen Pensionsantrittsalter erwerbstätig. Manchmal sogar darüber hinaus. Zur besseren Abschätzung des Bildungsbedarfs schlägt Jens Friebe (in seinem Aufsatz »Weiterbildung in einer alternden Gesellschaft«) vor, die Gruppe insgesamt in drei Altersphasen zu unterteilen:

1. in die Gruppe von jungen Alten (55–64 Jahre), die häufig noch Interesse an neuem beruflichen Wissen haben,
2. in eine mittlere Gruppe (64–75 Jahre) mit Interesse an nachholendem Lernen und gesellschaftlicher Partizipation,
3. in die Gruppe betagter Menschen (über 75) mit Bedarf an Informationen über alterstypische Probleme zum Erhalt der Selbstständigkeit.

DI Margot Obtresal (Geschäftsführerin Holraum Obtresal & Anderwald OG) ist Experte auf diesem Gebiet und kennt die Unterschiede: »Bei aufmerksamer Beobachtung können folgende Unterschiede beim Lernen in den Altersgruppen festgestellt werden: Aufnahmegeschwindigkeit, Art der Verarbeitung von Informationen, Urteilsfähigkeit, Grad des selbstgesteuerten Transfers von neu Gelerntem in den Alltag, Motivierbarkeit von außen, Definition von Lern-Leistung, Umgang mit Zeitdruck und Störanfälligkeit im Lernprozess.«

Die Kernfrage ist, ab wann sich jemand »älter« verhält. Margot Obtresal weiter: »Ein Vergleich: Wenn der Erfahrungsschatz zu einem Thema fehlt, jedoch eine starke innere Motivation vorhanden ist, so kann sich ein älterer Mensch beim Lernen ausgesprochen jung verhalten: Übungen hochkonzentriert und genau nach Anleitung umsetzen, er orientiert sich nach der Bestätigung seiner Leistung durch den Lehrer und kompensiert die eventuelle Langsamkeit durch Wissen und Erfahrung. Wenn sich hingegen ein jüngerer Mensch im Alltagskontext intensiv mit einem Thema auseinandersetzt und externe Autoritäten anzweifelt, so wird er im Lernverhalten Störanfälligkeit zeigen. Er wird Zeitdruck zum Anlass für Widerstand nehmen und gewillt sein, die Praxisrelevanz mit dem Lehrenden zu diskutieren sowie Leistungskriterien kritisch hinterfragen.«

Um ein Seminar, ein Training oder auch einen Vortrag zielgruppen- und damit altersgerecht zu gestalten, müssen drei ver-



Kurt Riemer



Margot Obtresal



Konrad Fankhauser

schiedene Faktoren berücksichtigt werden:

- die Inhalte,
- die Lehrformen und -methoden,
- das Umfeld.

Konrad Fankhauser (HR-Manager und stv. Geschäftsführung der Berater\*) kennt die Kriterien und Anforderungen an derartige Seminare: »Bei Älteren sind ein hoher Praxisbezug der Lehrinhalte und konkrete Aufgabenstellungen ausschlaggebend für erfolgreiches Lernen. Für ältere Lernende muss klar sein, welchen Sinn und Nutzen die Lerninhalte für sie persönlich haben und wie das Gelernte in ihre individuel-

le berufliche Karriere einbezogen werden kann. Auch auf arbeitsplatznahe Lernorte legen ältere Menschen größeren Wert. Jüngere hingegen lernen schneller und können zugleich mehrere unterschiedliche Inhalte aufnehmen. Ältere lernen nicht schlechter, sondern anders. Deshalb ist es wichtig, das individuelle, langsamere Lerntempo von Älteren zu berücksichtigen.«

## Seminargestaltung

Ein Schulkind, ein Student, haben in der Regel gleich viel, bzw. gleich wenig beruf-

**StepStone. Vier gewinnt.**

Ihre Recruiting-Lösung für jeden Bedarf.

Mit **StepStone.at** rekrutieren Sie die besten Fach- und Führungskräfte in Österreich und in mehr als 120 Ländern weltweit.

**arbeiten.at** ist Ihre bevorzugte Plattform für Personal aus Gastronomie, Handwerk und Gewerbe. Und mit dem Marktführer **unijobs.at** finden Sie in Windeseile Studenten und Teilzeitkräfte – jetzt durch unseren Neuzugang **JobWohnen.at** mit nahezu doppelter Reichweite!

[www.stepstone.at](http://www.stepstone.at)

StepStone

liche Erfahrung. Das Lehrpersonal kann daher von einem annähernd gleichen Wissensstand ausgehen. Ganz anders bei einem Training für Erwachsene. Vor Beginn einer Erwachsenenbildungsmaßnahme müsste daher zuerst einmal der individuelle Kompetenzstand jedes Teilnehmers erfasst werden (z. B. mittels eines Fragebogens). Dadurch kann der Trainer den Inhalt so aufbereiten, dass jeder Teilnehmer davon profitiert.

Konrad Fankhauser über optimale Lernstrukturen für unterschiedliche Altersgruppen im Seminarraum: »Für alle Altersgruppen gilt, dass kommunikative und kooperative Lernstrukturen wie Team-Teaching oder Coaching & Beratung am Arbeitsplatz immer von Vorteil sind. Bei der Vermittlung von Lerninhalten für Ältere soll nicht zu abstrakt gedacht und erklärt werden, vielmehr sollten für die Veranschaulichung der Lerninhalte Beispiele und Bilder verwendet werden. Der Medieneinsatz in den Seminaren muss gut abgestimmt und überlegt werden. Besonders bei Älteren sollen Medien nicht in den Vordergrund rücken, sondern unterstützenden Charakter haben. Auch bei den Lernmaterialien ist einiges zu beachten. Leichte Verständlichkeit und klare Gliederung sind ausschlaggebend. Kurz und präzise, so müssen Lernmaterialien für Ältere gestaltet sein. Für eigene Notizen sollen freie Flächen beim Gestalten der Lernmaterialien eingeplant werden.«

Margot Obtresal beschreibt die Unterschiede bei der Gestaltung der Seminare für ältere und jüngere Teilnehmer: »Je jünger die Teilnehmer, desto stärker braucht man Übungen, die eine Bewertung im Sinne von ›Das-kann-ich-jetzt‹ zulassen. Je älter die Lernenden sind, desto mehr Zeit braucht man im Seminar für Reflexion und Diskussion, weil die Vielfalt der Perspektiven und eine komplexe Betrachtung eines Praxisbeispiels den Lerneffekt bei älteren Menschen stärken. Im Gegensatz dazu unterstützen klare, überschaubare, schnell getaktete Lernschritte themenunerfahrene

Menschen beim Erlebnis, etwas gelernt zu haben. Hinzu kommt, dass Zeitdruck bei einzelnen Übungen bei Jüngeren eher zur Leistungsmotivation beiträgt als bei älteren Menschen.«

### So lernen Kinder

Kinder lernen ungefiltert und hinterfragen seltener den Sinn des Stoffes. In einem Interview von Nina Keller (Graefe und Unzer Verlag) mit Hirnforscher Prof. Gerald Hüther erklärt dieser, wie Kinder lernen und was für sie wichtig ist: »Bisher war

es üblich, Kindern möglichst früh Sachwissen beizubringen. Doch die moderne Hirnforschung weiß es nun besser: Bildungsprozesse lassen sich nicht von außen in ein kindliches Hirn hineingestalten, zentrale persönliche Fähigkeiten wie Motivation, Selbstkontrolle und Empathie lassen sich nicht un-

terrachten. Stattdessen müssen Eltern und Erzieher Kindern Erfahrungsräume bieten, in denen diese sich selbst bilden und an sich selbst erfahren können. Für ein funktionierendes Selbstwirksamkeitskonzept ist dies enorm wichtig. Leider neigen wir dazu, Kindern alles fix und fertig vorzusetzen. Ein Beispiel: Ein Kind findet einen Käfer und zeigt ihn voller Stolz dem Vater. Brüstet sich dieser mit seinem gesamten Käferwissen, so erstickt er damit die Neugierde und die Begeisterung seines Nachwuchses. Hält der Vater jedoch sein Wissen zurück und schickt den ambitionierten Forscher zur Recherche ans Bücherregal, so ist das regelrechte Kraftfutter für kleine Entdecker. Eltern haben die Aufgabe, Kinder zu ermutigen, zu inspirieren und sie dafür zu begeistern, Gestalter ihrer kleinen eigenen Lebenswelt zu werden – jeden Tag aufs Neue.«

Auf die Frage, was dabei im Gehirn passiert, erklärt Hüther weiter: »Die Hirnforschung

hat herausgefunden, dass die Zahl der Nervenzellkontakte bis zum sechsten Lebensjahr so groß ist wie nie wieder im späteren Leben. Von diesem Überangebot bleiben all jene Verbindungen erhalten, die durch individuelle Erfahrungen intensiv genutzt werden. Danach verkümmern all jene Kontakte, die nicht benutzt wurden. Eigene Erfahrungen haben einen immensen Einfluss auf die Verschaltungen zwischen den Nervenzellen. Kinder sollten deshalb in ihrer ersten Zeit möglichst viele unterschiedliche Wahrnehmungen machen. Dazu gehört das ausgelassene Toben mit dem Vater, das erste selbst gekochte Apfelmus und der Sturz vom Kletterbaum. Jedes einzelne Erlebnis wird dabei im Hirn nicht nur gespeichert, sondern auch miteinander verbunden. Dabei wird alles, was irgendwie unter die Haut geht, also mit Begeisterung geübt oder erlernt wird, viel besser im Hirn verankert als lustlos auswendig gelerntes Wissen. Lernen und Gefühl sind eng miteinander verknüpft.«

### So lernen Erwachsene

Je älter ein Mensch wird, umso selektiver lernt er. Dr. Kurt Riemer (Geschäftsführer Mental & Team Coaching) kennt dieses Phänomen: »Jüngere lernen auf Vorrat. Sie nehmen Wissen wie ein Schwamm auf. Selektion und Praxisnähe ist nicht so wichtig. Ältere interessieren sich viel mehr für den Nutzen und Sinn, den der Lehrstoff stiftet.«

Auch Margot Obtresal weiß darüber Bescheid und erklärt, warum es so ist:

»Grundsätzlich zeigen ältere Menschen mehr Interesse am Sinn und der Praxisrelevanz eines Lehrstoffes als es jüngere Menschen tun. Zusätzlich bedeutet Lernen für Ältere häufiger ein etabliertes und erprobtes Weltbild zu verändern

oder zu ergänzen. Je älter die Menschen werden, desto wichtiger wird das lebens- und sinnzentrierte Lernen, es löst das inhaltszentrierte Lernen ab.«

Es ist mittlerweile auch bewiesen, dass ältere Menschen langsamer, dafür aber gründlicher denken. Junge Mitarbeiter zeigen sich manchmal genervt, wenn der ältere

**Eltern haben die Aufgabe, Kinder zu ermutigen, zu inspirieren und sie dafür zu begeistern, Gestalter ihrer kleinen eigenen Lebenswelt zu werden.**

**Für ältere Lernende muss klar sein, welchen Sinn und Nutzen die Lerninhalte für sie haben.**

Kollege nicht so rasch mitkommt bei einem Gedankengang. Das liegt nun einmal daran, dass dieser Gedanke gründlicher geprüft und hinterfragt wird, und das dauert einfach etwas mehr Zeit. Was vielleicht vor übereilten, zu oberflächlichen Gedankengängen und Entscheidungen bewahren kann.

## Unterschiedliche Lernmotive

Die Gründe für Lernen von Neuem sind vielfältig: berufliche Motive, private Interessen, Spaß und Freude, oder aus einer spielerischen Entwicklung heraus.

Margot Obtrisal: »Im Zuge eines Lebens wandelt sich die Bedeutung externer Motivationsfaktoren deutlich. Zu Beginn einer Schaffensperiode oder Karriere ist die Anerkennung von außen wichtig. Dementsprechend empfänglicher zeigen sich jüngere Menschen für Argumente aus dem Bereich der öffentlichen Anerkennung, wie z. B. Akzeptanz bei Vorgesetzten, Erhalt von Zertifikaten. Externe Motivationsfaktoren wirken bei älteren Menschen nur dann, wenn sie mit der Verbesserung ihrer persönlichen Situation argumentiert werden. Interne Motivationsfaktoren, wie die Stärkung des Selbstwertgefühls oder die Steigerung der Lebensqualität, erhalten im Alter zunehmend mehr Bedeutung. Verbesserung des Arbeitsplatzes, befriedigendere Aufgabenstellungen, mehr Gestaltungsfreiheiten sind Beispiele für zugkräftige, jedoch oft individuell anders bewertete Argumente.«

Nach dem Pensionsantritt sind es wieder ganz andere Themen, die die Menschen interessieren. Diese Menschen wissen vieles, was sie für ihr Leben brauchen. Eine richtige Notwendigkeit, noch etwas Neues zu lernen, fehlt ihnen meist, bzw. erkennen sie eine solche nicht. Getreu dem Motto: »Das habe ich schon immer so gemacht.« Nur bei größeren Veränderungen, wie z. B. nach einer schweren Krankheit, ist auch bei ihnen wieder eine intensive Lernphase notwendig, beispielsweise das Gehen mit einem neuen Kniegelenk. Oder das Beispiel einer 75-jährigen Dame, die Ärztin ist. Nicht ihr Leben lang, sondern sie hat nach ihrer Pensionierung Medizin studiert. Warum? Sie sah diese Notwendigkeit, als bei ihr Krebs diagnostiziert wurde, sie leben wollte und die Sprache der Onkologen

und anderen Fachärzte verstehen wollte. Das war für sie die Motivation, Medizin zu studieren.

Wenn aber solche Motivatoren fehlen, muss es andere geben, damit auch Ältere geistig fit bleiben.

Konrad Fankhauser über ein gewichtiges motivatorisches Argument für Weiterbildung auch mit 55+: »Menschen, die aktiv bleiben und bis ins hohe Alter am Wei-

terbildungsprozess teilnehmen, verfügen nachweislich über eine bessere Lebensqualität, denn geistige Fitness wirkt sich nachhaltig auf die Gesundheit aus. Das Thema »Mental Retirement« zeigen, dass frühe Pensionierungen ebenso wie ein früher innerer, also geistiger Ruhestand zu einem Rückgang der kognitiven Fähigkeiten führen. Geistiger Rückzug ist ungesund und

**SEMINAR ERFOLGREICH VERHANDELN**

**In der Verhandlung überzeugen.**

Firmeninternes Seminar  
 Termin nach Vereinbarung





2802 Hochwolkersdorf  
Dorfstraße 9  
T: +43 2645 87 70  
[www.steinerconsulting.at](http://www.steinerconsulting.at)



**Wissen, das Sie an Ihr Ziel bringt**

## Forum für Human Resource Management 2012

Führungskraft als PersonalmanagerIn?  
Spannungsfeld Führungskraft – HR-Management

- Wie entwickelt sich „Führung“?
- Wie geht das (mittlere) Management mit der Arbeitsbelastung um?
- Was halten Führungskräfte von den angebotenen HR-Leistungen?
- Wie kann HR seine Effizienz, Serviceorientierung und Kundenzufriedenheit steigern?

11. – 12. Oktober 2012 in Salzburg

Das Programm zum Download auf [www.opwz.com](http://www.opwz.com)


**Informationen und Kontakt**

Mag. Armand Kaali-Nagy  
[armand.kaali-nagy@opwz.com](mailto:armand.kaali-nagy@opwz.com)

Tel. +43 1 533 86 36-54  
[www.opwz.com](http://www.opwz.com)



**IHR ÖPWZ WISSENS-VORSPRUNG**

**Frühbucherbonus bei Anmeldung bis 21. September!**



**Verkäufertraining**

**Menschen verkaufen an Menschen!**

- positive Kommunikation im Vertrieb
- erzielen hoher Abschlussicherheit
- entwickeln langfristiger Erfolge
- wissen, wie man Preise durchsetzt

**Helmut S. Durinkowitz**  
www.idee-training.at

helmut.durinkowitz@idee-training.at  
Idee-Training • Kattenweg 5/1 • 7100 Neusiedl a. See • +43-2167-20 129

trägt maßgeblich zum körperlichen Verfall bei. Diese Ergebnisse sind jedoch gerade in der von Überalterung betroffenen Gesellschaft viel zu wenig bekannt. Um länger gesund zu bleiben, müssen wir selbst im sogenannten ›Ruhestand‹ kognitiv aktiv bleiben und neuen Herausforderungen begegnen.«

45- bis 50-Jährigen wird in der Öffentlichkeit und in Unternehmen regelmäßig vermittelt, dass sie zum alten Eisen gehören. Kurt Riemer berichtet aus seinen Erfahrungen: »Es werden die offensichtlichen Defizite, wie schlechteres Sehen (dagegen helfen bekanntlich Brillen), schlechteres Hören (hier schafft ein Hörgerät Abhilfe), und langsamere Bewegungen bzw. langsames Arbeiten ständig betont. Die Stärken und die Lebenserfahrung Älterer werden aber oft verschwiegen. Mit so einem Fremd- und Selbstbild ist es dann wohl besser, in Frühpension zu gehen.«

Ein häufiger Grund von älteren Berufstätigen, Seminare zu besuchen, ist der, dass sie von der Personalabteilung geschickt werden. Der Seminarinhalt ist ihnen meist gleichgültig, aber »es ist immer noch besser als am Arbeitsplatz zu sein«. Viele Unternehmen schicken daher lernresistente Mitarbeiter lieber in Pension, als Zeit und Geld für sie auszugeben für eine »ungeliebte« Weiterbildung.

Kurt Riemer: »Natürlich ist es für junge Trainer eine Herausforderung, Teilnehmer, die ihre Eltern sein könnten, für Weiterbildung zu begeistern, also deren positive Gefühle anzusprechen. Dazu gehört es, die Stärken Älterer – wie Denken in Zusammenhängen, Alternativen, Zyklen, saisonale Abläufe, wiederkehrende Moden, soziale Kompetenz usw. – in die Seminararbeit zu integrieren.«

Top-Manager, die ihren Job lieben, gehen nicht einfach so in Pension. Sie ziehen sich zwar aus ihrer aktiven Managerrolle zurück, um mehr private Lebenszeit zu verbringen. Sie bleiben dem Unternehmen, wenn es ein »intelligentes« Unternehmen ist, als Mentor oder Berater erhalten, denn das umfangreiche Wissen stellt einen enormen Mehrwert für das Unternehmen dar. Voraussetzung ist natürlich, dass sich der Manager gerne für das Unternehmen engagiert. Kurt Riemer: »Ältere sollen sich nach wie vor weiterbilden und sollten auch Nachfolger finden und aufbauen. Natürlich haben sie mitunter auch zu lernen, wie sie Erfahrungswissen wertschätzend Jüngeren vermitteln können.«

Margot Obtresal erkennt ein Dilemma, und weiß, warum häufig Ältere in Pension geschickt werden, obwohl sie noch tolle Arbeit leisten könnten: »Wenn ältere Mitarbeiter aus der betrieblichen Weiterbildung ausgeschlossen werden, dann verringert sich die Bereitschaft zum Austausch im Arbeitsalltag. Dadurch geht wertvolles Erfahrungswissen verloren. Zusätzlich nimmt die Identifikation mit Jüngeren als Kollegen im Unternehmen signifikant ab. Damit wird die Isolation der älteren Gruppe bei jeder Veränderung im Unternehmen zum hemmenden Faktor – ein klassischer Fall einer selbsterfüllenden Prophezeiung: Es entsteht erst recht der Eindruck, dass es besser wäre, Ältere in den Ruhestand zu schicken. Im Sinne des lebensbegleitenden Lernens gilt es, betriebliche Weiterbildung als sinnvolle und bereichernde Events zu gestalten und zu positionieren. Wenn der Eindruck entsteht, dass betriebliche Weiterbildung nur dann verordnet wird, wenn die Leistung von Mitarbeitern Mängel aufweist und damit die Teilnahme an einem

Seminar als Beleg dafür gilt, dass jemand inkompetent ist, dann wird dies zum Demotivationsfaktor Nr. 1 für ältere Mitarbeiter. Unternehmen, die in der Gestaltung der betrieblichen Weiterbildung die Unterschiedlichkeiten unter den Mitarbeitern (Alter, ethnische und berufliche Herkunft, Gender ...) berücksichtigen und diese dadurch wertschätzen, können die Vielfalt im Unternehmen auch zur Weiterentwicklung des Unternehmens vielfältig nutzen.«

## Altersheterogene Seminargruppe

Wie kann ein Trainer also mit dem Problem umgehen, wenn im Seminarraum 20 Personen sitzen mit einer Altersverteilung von 20 bis 60 Jahren? Eine Möglichkeit, die leider die häufigste Variante ist, heißt ›gar nichts tun‹. Das Seminar so durchziehen wie immer. Ein Tempo wählen, bei dem die Älteren gerade noch mitkommen und die Jungen sich gerade noch nicht langweilen. So etwas macht der Durchschnittstrainer. Kurt Riemer rät zur Bildung von Tandemgruppen, um so die altersspezifischen Stärken anzusprechen und zu nutzen.

Konrad Fankhauser gibt weitere Tipps: »Eine altersheterogene Gruppe birgt ein großes Lernpotenzial für alle Teilnehmer, allerdings muss genügend Zeit für Kennenlernphasen eingeplant werden. So können Hemmungen gleich am Beginn abgebaut werden. Oft bestehen Vorurteile gegenüber der Lern- und Leistungsfähigkeit unterschiedlicher Altersgruppen. Um diese zu minimieren, müssen sie bewusst thematisiert werden. Bei der Vermittlung der Lerninhalte müssen vor allem die unterschiedlichen Lerntempi von Alt und Jung berücksichtigt werden.«

Um auf die unterschiedlichen Alters- und Zielgruppen einzugehen, können vielfältige Lernmethoden zum Einsatz kommen. Konrad Fankhauser: »Beim Arbeiten mit heterogenen Gruppen basiert Lernen auch auf Einsichtsförderung, das heißt Problemlösungen und das Herstellen von Zusammenhängen stehen im Vordergrund.«

Margot Obtresal: »Ein guter Spannungsbogen über das ganze Seminar hinweg bietet sowohl ein schrittweise abgeschlossenes und zeitlich herausforderndes Lernen für jüngere Menschen als auch eine sinnvolle und mitgestaltbare Lernkurve für ältere. In

Übungen können Erfahrung und Wissen ebenso viel zur Lösung beitragen wie mutiges Ausprobieren von Ungewohntem. Der Austausch von Lösungswegen und Zielvorstellungen stützt den Know-how-Transfer und macht die Reflexion der Ergebnisse vielfältiger.«

## Altersgerechtes Lernen

Margot Obtresal: »Der Begriff altersgerecht bezieht sich im Bereich der Erwachsenenbildung oft bloß auf ein biologisch argumentiertes Defizitmodell. In Diskussionen über abnehmende körperliche Leistungsfähigkeit und längeren Regenerationsphasen bekommt man mitunter den Eindruck, schon bei der Planung von Weiterbildung für Menschen 45+ Anlehnung in der geriatrischen Animation nehmen zu müssen.«

Dieter Mertens entwickelte bereits 1974 einen Zugang zur Konzeption beruflicher und alterssensibler Weiterbildung jenseits biologischer Grundannahmen. Fokussiert auf wirtschafts- und arbeitsmarktpolitische Konsequenzen entsteht dabei ein Bild von altersspezifischen Leistungsprofilen, die einen gerechteren Umgang mit Alter zulässt. Die Beschäftigung mit Schlüsselqualifikationen für die Bewältigung von Anforderungen in einer sich verändernden Arbeitswelt (Umgang mit Veränderung und Informationsressourcen sowie Methodenwissen) bei Mertens lassen nur einen Schluss zu: Altersübergreifende Weiterbildung erzeugt die sinnvollsten Effekte.

Margot Obtresal: »Dies wird erreicht, indem die Stärken der einen Altersgruppe – wie z. B. schnellere Auffassungsgabe von analytisch-logischen, mathematischen Zusammenhängen bei jüngeren Menschen – mit den Stärken der anderen Altersgruppe – wie z. B. konzeptionelles Denken und Verständnis für soziale Strukturen – kombiniert werden. Weiters berücksichtigt Mertens in der Konzeption von Erwachsenenbildung die »Vintage-Faktoren«. Sie bezeichnen die Leistungsunterschiede, die durch die Weiterentwicklung von Schulungsplänen und Ausbildungscurricula entstehen. Dies stellt ein strukturelles Problem dar und trifft in einer sich technologisch schnell verändernden Arbeitswelt schon Personen, die vor mehr als 10 Jahre ihre Grundausbildung abgeschlossen haben, also Menschen 28+.«

## Fazit

Viel wurde und wird geforscht und hinterfragt, wie sich das Lernverhalten der Alten und der Jungen gestaltet. Ich bin felsenfest davon überzeugt, dass es eines Zieles bedarf, gleichgültig, welches Alter man hat, das dazu motiviert, zu lernen, sich weiterzubilden. Das werden in jüngeren Jahren die Wünsche sein, zu Wohlstand zu kommen und Karriere zu machen. Im fortgeschrittenen Alter kann es das Ziel sein, ei-

nerseits den Job so lange wie möglich mit zeitgemäßem Wissen zu erfüllen oder im privaten Bereich sich seinen Interessen gemäß von der EDV bis zum Kunststudium weiterzubilden. Ziele sind es, die motivieren, zu allem. Wem das Ziel fehlt, egal wie alt oder jung er ist, fehlt der Input zu einem befriedigendem Dasein. Und wer ein Ziel hat, für den wandelt sich das »ich muss mich weiterbilden« zum »ich darf mich weiterbilden«, unabhängig vom Alter. □

**MDI**  
MANAGEMENT DEVELOPMENT INSTITUTE

□ **FÜHRUNG FÜR NACHWUCHSFÜHRUNGSKRÄFTE**  
19.11. - 20.11.2012

□ **LATERALE FÜHRUNG**  
Führen ohne Vorgesetztenfunktion  
26.11. - 27.11.2012

Information und Anmeldung:  
Marion Mihatsch  
marion.mihatsch@mdi-training.com  
+43/1/524 17 17-32

WE ENCOURAGE AND SUPPORT DEVELOPMENT  
www.mdi-training.com

Ihr Experte für  
individuelle  
Weiterbildungs-  
konzepte.

Wir freuen uns  
auf **Ihr** Konzept!

*Margarete Tipka*

margarete.tipka  
@seminardmc.at  
+43 1 890 55 48 / 11

www.seminardmc.at  
facebook.com/SeminarDMC

## SEMINAR DMC™

Development – Management – Consulting

- 👤 Maßgeschneiderte, zielgerichtete und trainerübergreifende Weiterbildungskonzepte
- 👤 Extrem hohe Praxisorientierung
- 👤 Strukturierte und bestens erprobte Transfermaßnahmen
- 👤 Langjährige Erfahrung im qualitativen Trainingsmanagement
- 👤 Detaillierte und strukturierte Vollerhebungen
- 👤 Höchste Qualität der Trainingsmaßnahmen  
Note 1,17 für „Wie haben Sie den Trainer erlebt“  
(Feedbackbögen von über 900 Teilnehmern im Jahr 2011)
- 👤 Übernahme der gesamten Trainingsorganisation
- 👤 Individuelle und flexible Betreuung der Teilnehmer
- 👤 Durchgängige Dokumentation

