

# Jüngere und Ältere lernen gemeinsam und voneinander

„Lernen im Prozess der Arbeit“ heißt ein vom Bundesministerium für Bildung und Forschung aufgelegtes Pilot-Projekt, an dem sich neun Wirtschaftsbetriebe aus ganz Deutschland sowie der Pflug e.V. als einziger Verein beteiligen. Schwerpunkt ist das gemeinsame Lernen von jungen und älteren Arbeitnehmern.

Wittenberg (red). „Die hohe Qualität der Ausstellungen, Projekte und wissenschaftlichen Tätigkeiten kann nur durch gezieltes Lernen und ständige Weiterbildung der Mitarbeiter gesichert werden“, erklärt Sabine Hennig-Vogel, die als Diplom-Historikerin beim Pflug e.V. für das Projekt „Lernen im

Prozess der Arbeit“ zuständig ist. Die meisten Mitarbeiter sind befristet im Rahmen von ABM oder Ein-Euro-Jobs beschäftigt, also darauf angewiesen, ihre Qualifikationen für den ersten Arbeitsmarkt zu erhalten bzw. zu erweitern. „In der Altersgruppe der unter 30-Jährigen gibt es Kollegen ohne eine Ausbildung und zum Teil auch ohne Schulabschluss, die deshalb kaum Chancen auf dem ersten Arbeitsmarkt haben“, sagt Hennig-Vogel. Bei den älteren Arbeitnehmern über 50 Jahre besitzen alle eine abgeschlossene Berufsausbildung, etliche haben auch ein Studium absolviert. „Häufig fehlen diesen Mitarbeitern aber aktuelle Computer- oder spezielle Fachkenntnisse“, berichtet Hennig-Vogel. „Lange Zeiten der Arbeitslosigkeit

haben teilweise dequalifizierend gewirkt.“ Wie für jedes Unternehmen gilt auch für den Pflug e.V.: Nur eine ständige Verbesserung der Qualität - in diesem Falle der Dienstleistungen - sichert Einnahmen und damit Arbeitsplätze. Ein Teil der Einnahmen soll deshalb in die Qualifikation der Mitarbeiter investiert werden. „Wir wollen durch das gemeinsame Lernen von Jüngeren und Älteren die Stammbesetzung von Pflug e.V. erweitern“, betont die Projektverantwortliche.

Dazu wurde ein Modell entwickelt, das auf drei Säulen beruht. Erstens: Jüngere vermitteln Wissen an Ältere (Junior-Mentoring). Zweitens: Gemeinsames dialogorientiertes Lernen Jüngerer und Älterer. Drittens: Ältere vermitteln Wissen an Jüngere (Senior-Mentoring). Für alle drei Säulen werden derzeit Lernprogramme entwickelt, Hennig-Vogel wird als Projektverantwortliche über Coaching zu einer Lernmanagerin weitergebildet. Ältere können Jüngeren vor allem Standards des Arbeitslebens wie Pünktlichkeit, persönlicher Auftritt gegenüber Besuchern sowie strukturiertes und systematisches Arbeiten vermitteln. Die Jüngeren sollen die Älteren im Umgang mit PC und Internet vertraut machen, aber auch mit den kulturellen Besonderheiten der jüngeren Generation, die dann in der museumspädagogischen Arbeit Eingang

finden.

„Nur wenn jüngere und ältere Arbeitnehmer gemeinsam und voneinander lernen, können sie die hohen Anforderungen als Kulturdienstleister erfüllen“, beschreibt Hennig-Vogel eines der Ziele. Dabei geht es auch um Nachhaltigkeit: Die Teilnehmer sollen selbständig lernen und eigene Lernstrategien entwickeln. Gerade Jüngere ohne eine Ausbildung können so im Prozess der Arbeit Kompetenzen erwerben und Berufserfahrungen sammeln. Nach dem Projekt sollen die Teilnehmer, die alle ein Zertifikat erhalten, über deutlich verbesserte Chancen auf eine weitere Beschäftigung bei Pflug e.V. oder bei anderen Unternehmen verfügen.

Auf der Basis von Ein-Euro-Jobs sucht der Pflug e.V. interessierte junge Leute, auf die ein breites Spektrum von Tätigkeiten wartet. Die Ausstellungsexponate müssen gepflegt und restauriert, der Sachzeugen-Fundus betreut werden. Neue Ausstellungen müssen vorbereitet werden, dies umfasst auch Recherchen in Archiven und im Internet. Besucher müssen betreut, Führungen durchgeführt werden. Neben dem Bereich Öffentlichkeitsarbeit ist auch die Erfassung der Besucher nach Alter, Herkunftsort und speziellen Interessen/Wünschen ein weiterer Schwerpunkt.