

Ringvorlesung 16.12.05



Forschungsinstitut
Betriebliche Bildung

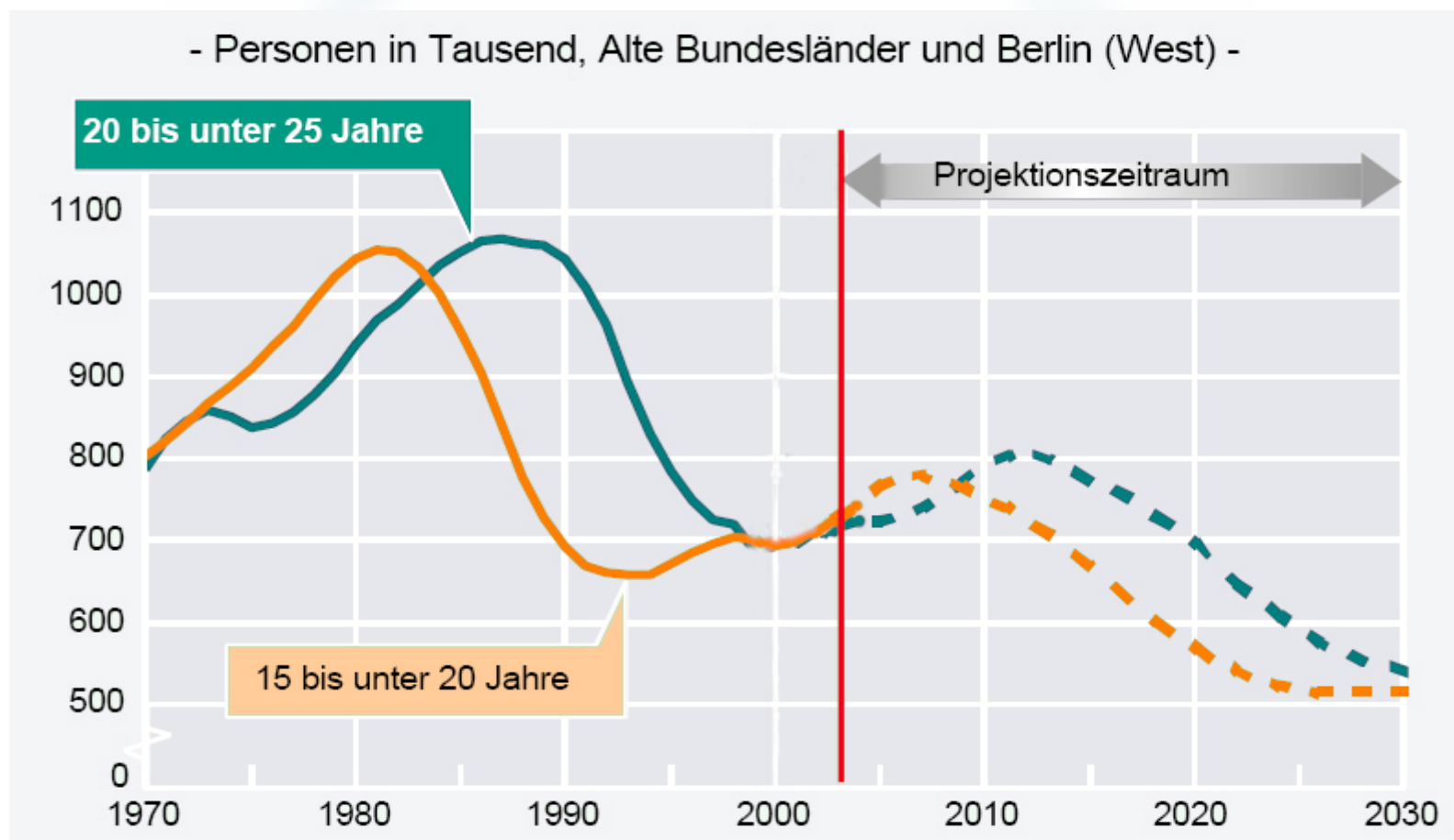
Der Stellenwert von Bildung und Qualifizierung im demografischen Wandel

Brigitte Geldermann

Inhalt

- 1. Demografische Entwicklung und ihre Konsequenzen für den Qualifikationsbestand**
- 2. Entwicklungen der Arbeitswelt**
- 3. Strategien im Bildungsbereich**
- 4. Bildung für Ältere: Konzepte und Praxisbeispiele**
- 5. Umorientierung der betrieblichen Personalpolitik am Beispiel eines Modellprojekts**

(1) Demografische Entwicklung



Entwicklung der Erwerbsbevölkerung IAB/BGR-Projektion
bei Annahme von 80.000 Zuwanderern pro Jahr

(1) Entwicklung der Nachfrage nach Ausbildungsplätzen (BiBB):

Neue Bundesländer:

- Halbierung der Nachfrage bis 2012

Alte Bundesländer:

- Kontinuierlicher und dauerhafter Rückgang

(1) Konsequenzen

- **Alterung und Schrumpfung der Bevölkerung**
- **Steigendes Durchschnittsalter der Belegschaften verstärkt durch Wandel der Rentenpolitik**

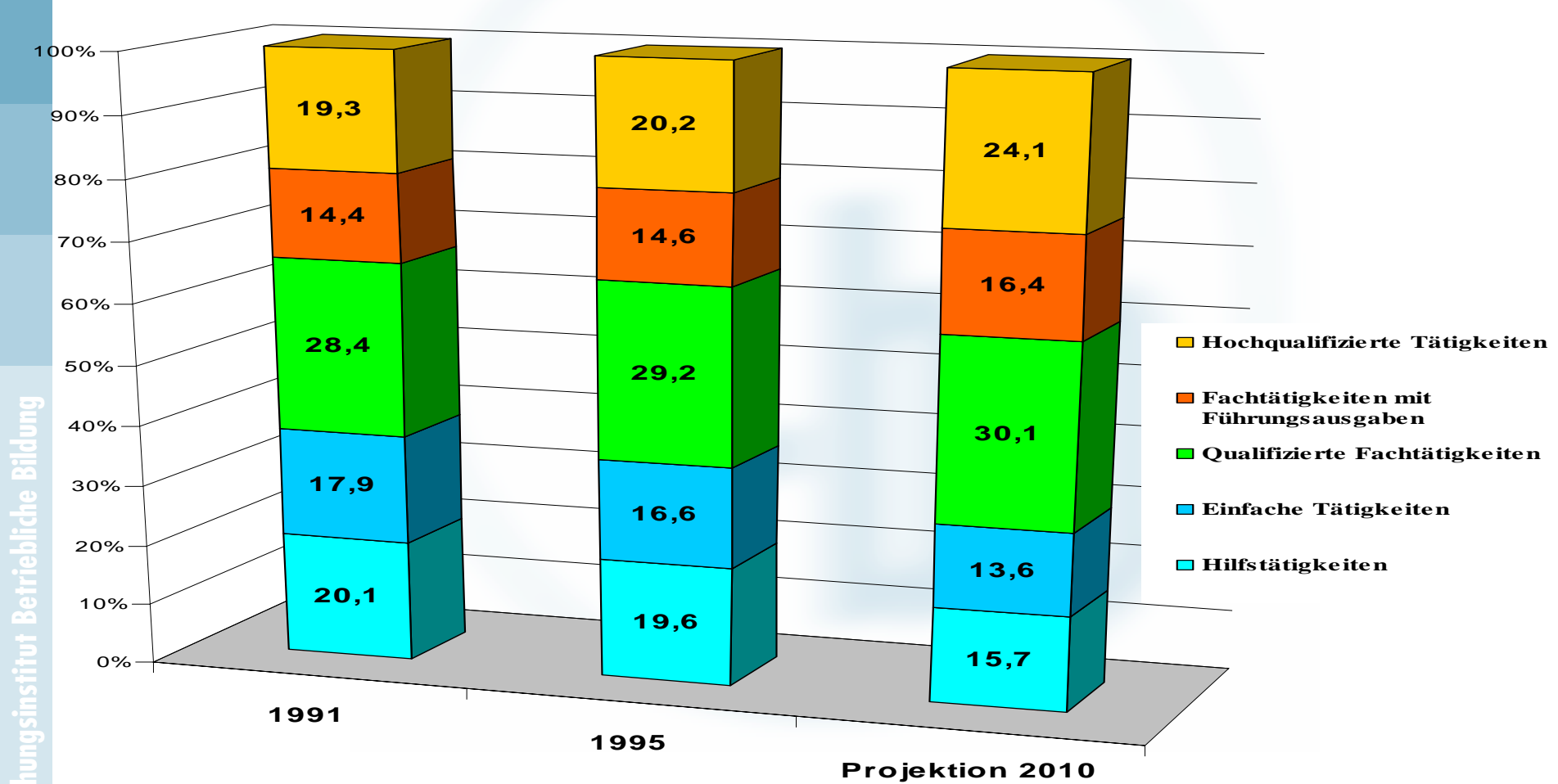
führen zu

- **Rückgang des Arbeitskräfteangebots allgemein**
- **Zusätzliche Lücke durch die geringere Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmer**

(1) Ende der Arbeitslosigkeit?

- **Beschäftigungsbrücke jung – alt hat schon bisher nicht funktioniert: Qualifikationen der Älteren und Jüngeren sind nicht kompatibel**
- **Arbeitslose Geringqualifizierte als neues Fachkräftepotenzial?**

(2) Projektion 2010: Qualifikationsanforderungen



(2) Veränderungen der Arbeitswelt: Komplexere Arbeit, mehr Verantwortung

- **Die Entberuflichung setzt sich fort: Häufigere Tätigkeitswechsel in weniger stabilen Arbeitsverhältnissen**
- **Beschäftigte tragen zunehmend Verantwortung für ihre Qualifikationsanpassung**
- **Selbstständiges Lernen wird zum tragenden Element in der Weiterbildung**
- **Öffentliche Bildungsetats schrumpfen; die private Bildungsfinanzierung nimmt zu**

(3) „Wenn die Zahl der Köpfe abnimmt, dann muss mehr in die verbleibenden Köpfe hinein.“ (Klös)

- **Erhöhung der Bildungsinvestitionen? Ja, aber ...**
- **Potenziale ausschöpfen**
 - Junge Menschen
 - Frauen
 - Ältere
- **Bildungswesen reformieren**

(3) Potenziale ausschöpfen

- **Junge Menschen besser und schneller qualifizieren**
 - ➔ **Handlungsfeld: Akademisierung**
 - ➔ **Handlungsfeld Leistungsschwache: Angebote**
 - ➔ **Handlungsfeld **Migranten****
(Sprachkurse, Ganztagschulen)
 - ➔ **Handlungsfeld Lehrerfortbildung**
(heterogene Schülergruppen, jahrgangsübergreifender Unterricht)

(3) Potenziale ausschöpfen

- **Frauen**
 - **Erhöhung der Erwerbsbeteiligung durch bessere Vereinbarkeit Beruf/Familie (KMU!)**
 - **Flexible Weiterbildungsangebote**

(3) Exkurs: Aktivitätsraten Ältere in Europa im Vergleich

Beschäftigungsquote der 55 – 64-Jährigen (in %)

D	F	UK	L	S
39,0	39,3	55,5	27,9	69,0

Renteneintrittsalter

GE		F		UK	
m	f	m	f	m	f
60,5	58,4	59,2	58,3	62,7	59,7

(3) Potenziale ausschöpfen

- **Ältere**
 - **Erhöhung der Erwerbsbeteiligung**
 - **Dequalifizierungsrisiken begrenzen**
 - **Betriebliche Personalpolitik und -entwicklung auf Pflege des Qualifikationsbestands orientieren**
 - **Erneuerung des betrieblichen Wissensbestandes nicht (nur) über Generationenwechsel**
 - **Nicht nur Weiterbildung, auch Re-Qualifizierung Älterer**

(3) Bildungssystem reformieren

- **Verzahnung Aus- und Weiterbildung, Übergänge im Bildungssystem**
- **Infrastruktur für lebenslanges Lernen**

(3) Neue Übergänge von Ausbildung und Weiterbildung

- **Verkürzung der Ausbildung (Stufenausbildung)**
- **Modularisierung, höhere Durchlässigkeit zwischen Bildungsgängen, neue Zertifizierungsstandards (ECTS, ECVET).**
- **Verzahnte Module für Aufbauqualifikationen**
- **Unterstützung des Lernens im Betrieb und im sozialen Umfeld**
- **Zertifizierung von Erfahrungswissen, prozessorientierte Prüfungen**

(3) Infrastruktur für lebenslanges Lernen

Bildungsberatung

- **Laufbahnplanung: Unterstützung individueller Bildungsplanung**
- **Lernberatung: Lernstrategien, Didaktik, Lernorganisation**
- **Anleitung der Lernenden zur Selbstevaluation**

Zertifizierung offenen und funktionalen Lernens

Planung und Bereitstellung von Infrastruktur

- **Verknüpfung von Lern- und Arbeitsorganisation**
- **Integration von Lernen in den Arbeitsprozess und das soziale Umfeld**
- **Organisationslernen: Organisation von Lernnetzwerken und Bildungsverbänden. Externes Bildungsmanagement.**

(4) Ältere (45 +) als Weiterbildungszielgruppe

Mögliche Probleme

- Lernentwöhnung
- Veraltetes Wissen
- Motivationsprobleme wegen fehlender Perspektiven
- Widerstand gegen die Lernzumutung

Mögliche Vorzüge

- Vorhandenes Wissen und Kompetenzen, an denen angeknüpft werden kann
- Fähigkeit, neue Inhalte zu bewerten und einzuordnen
- Kenntnis der eigenen Fähigkeiten und Prioritäten
- In Arbeitsleben erworbenes Durchhaltevermögen

(4) Unternehmensbeispiele: Maßnahmen für Ältere

Deutsche Bank

- Wertschätzung gegenüber Erfahrung und Leistungspotenzialen Älterer vermitteln
- X%-Job: Erfahrene Mitarbeiter verbringen einen definierten Teil ihrer Arbeitszeit in einem Bereich außerhalb des eigenen Tätigkeitsbereichs, um neues Wissen aufzubauen
- Experience-Sharing: Nutzung von personengebundenem Wissen und Erfahrung aus fachfremden Bereichen zur Ergänzung von Leistungsprofilen in Projekten
- Know-how-Tandems zur Kundenüberleitung und Optimierung der Betreuungsqualität

Siemens

- Der Kompass-Prozess: Standortbestimmung und Entwicklungsplanung für mittleres Management 45 +

Lufthansa

- Diversity Management

KarstadtQuelle

- IdE

(4) KarstadtQuelle

Max: Werkstatt Mein Job & ich in 10 Jahren

Ziele der Werkstatt (Thema)

- Meinungsbildung zu den Anforderungen der Arbeit in der Zukunft
- Aktive Auseinandersetzung mit dem Thema Veränderung
- Reflexion der eigenen Beschäftigungsfähigkeit
- Übernahme von Verantwortung für die eigene Entwicklung

Ziele der Werkstatt (Methode)

- Lernen aus realen Situationen heraus
- Lernen in der Organisation
- Sichtbarwerden der Mitarbeiter im Unternehmen

(5) Modellprojekt in der bayerischen Metall- und Elektroindustrie

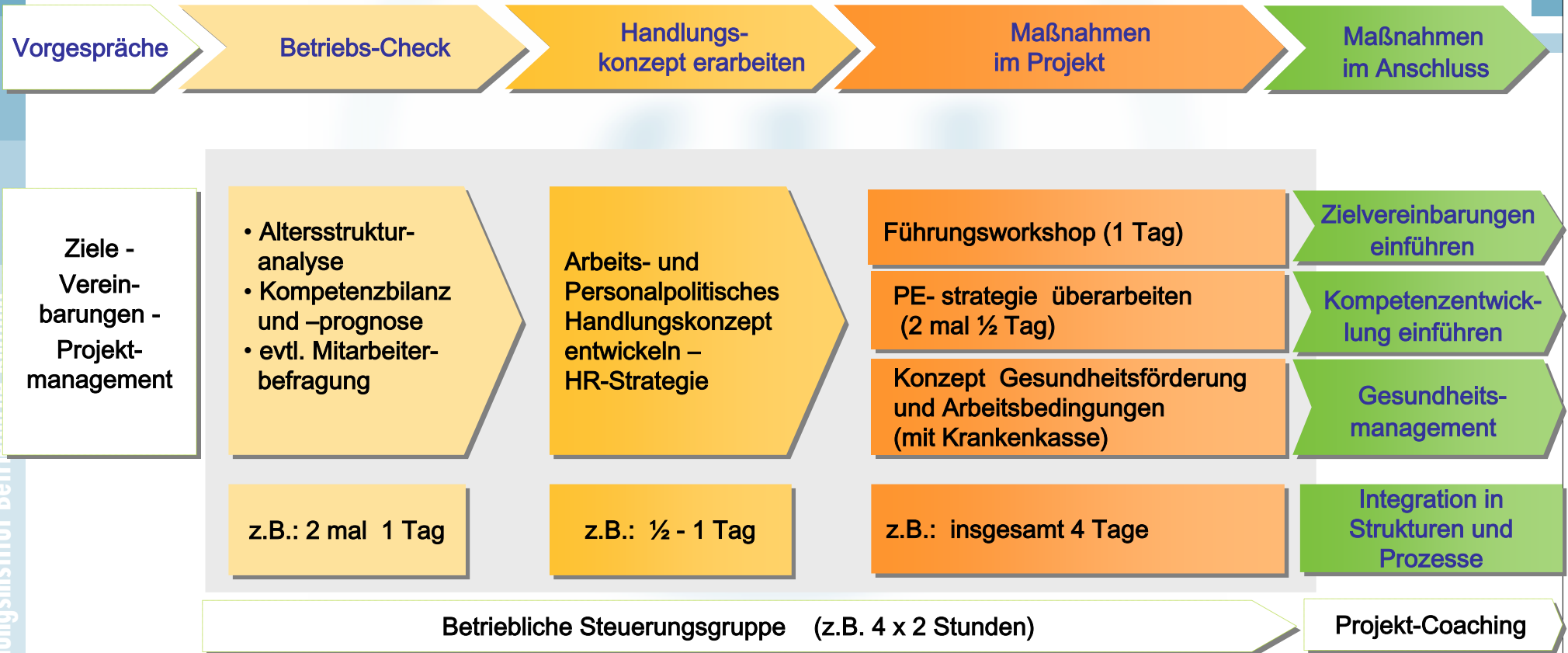


Mit Erfahrung
Zukunft meistern

wettbewerbsfähig mit älteren Mitarbeitern

1. **Beratungsprojekte in VBM/BayME-Modellbetrieben**
2. **Eine Informations- und Sensibilisierungskampagne
- Lösungswege und Praxisbeispiele für Unternehmen**

(5) Beispielhafter Ablauf eines betrieblichen Projektes





Forschungsinstitut
Betriebliche Bildung

Noch Fragen?
Geldermann.Brigitte@f-bb.de
<http://www.f-bb.de>