

3|08

www.f-bb.de

Newsletter

Aktuelles aus dem Forschungsinstitut Betriebliche Bildung



Forschungsinstitut
Betriebliche Bildung



Mit Erfahrung Zukunft meistern

Strategien und Instrumente zur
Gestaltung einer demografiefesten
Personalpolitik unter
www.m-e-z.de

Bildung Älterer: den Herausforderungen begegnen

1 Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung wird gegenwärtig die Altersphase neu verhandelt: Die Potenziale Älterer rücken in den Fokus. Die Debatte um den Fachkräftemangel und die Verlängerung der Lebensarbeits- und Altersteilzeit prägt die öffentliche Diskussion. Reformpolitische Bemühungen folgen vor allem dem Postulat Lebenslangen Lernens. Die Herausforderungen sind vielfältig und erfordern Lösungskonzepte auf unterschiedlichen Ebenen.

Betriebliche Strategien für eine alter(n)sgerechte Personalpolitik sind weiter zu entwickeln. Dabei gilt es den Blick verstärkt auf die Umsetzungsprobleme in den Betrieben zu richten und – vor allem für KMU – Unterstützungsangebote bereit zu stellen. Die Gesundheitsprävention in der Arbeitswelt gewinnt an Bedeutung.

Eine Hauptaufgabe der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik wird es sein, Integrationsstrategien für ältere Arbeitslose zu entwickeln und so soziale Ungleichheiten zwischen den Alterskohorten abzubauen.

Bildungsbiografien enden jedoch nicht mit dem Ausstieg aus dem Erwerbsleben. Die nachhaltige Gestaltung des demografischen Wandels erfordert eine stärkere zivilgesellschaftliche Teilhabe Älterer. Die Erforschung und Verbreitung von Modellen für berufliche als auch außerberufliche Alterskarrieren ist hier eine wichtige Aufgabe.

Mario Gottwald

Themen

- 1** Bildung Älterer: den Herausforderungen begegnen
- 2** Übergangmanagement und Lebenslanges Lernen Älterer
- 3** Weiterführende Informationen zum Themenfeld Bildung und Demografie
- 4** Neue praxisnahe und wissenschaftliche Weiterbildung "Bildungsmanagement"
- 5** Stand und Perspektiven der Qualifizierungsberatung
- 6** Berufsausbildung im Umbruch – Ansätze zur Modernisierung des dualen Systems
- 7** Neue Weiterbildungskonzepte im Betrieb
- 8** Integration von Gesundheitsförderung und Weiterbildung
- 9** Veranstaltungen

Übergangmanagement und Lebenslanges Lernen Älterer

2 Im Interview mit Frau Dr. Matalik sollen die spezifischen Problemlagen einer älter werdenden Gesellschaft und der sich daraus ergebende Handlungsbedarf für ein zielgruppenorientiertes Übergangmanagement aus dem Blickwinkel des Programms „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) näher beleuchtet werden.

In der bildungspolitischen Debatte hat die Übergangsproblematik mittlerweile einen enormen Stellenwert erhalten. Übergänge erhalten vor allem Aufmerksamkeit oder werden zumindest dann interessant, wenn sie zu scheitern drohen oder kritisch verlaufen. Besonders zum Tragen kommt die Übergangsproblematik beim Wechsel von der Schule in den Beruf. Ebenso problematisch, weil auch mit hohen Folgekosten für den Staat, erscheint die Gestaltung re-integrativer Übergänge von Personen außerhalb des Beschäftigungssystems. Aber nicht nur auf diese Zielgruppen bezogen ist das Thema Übergänge brisant. Durch die voranschreitende Alterung der Gesellschaft wird die Debatte zum Über-

gangmanagement und Lebenslanges Lernen spezifisch akzentuiert und erfordert entsprechende Maßnahmen.

Was sind aus Ihrer Sicht zentrale Entwicklungen, die ein zielgruppenorientiertes Übergangmanagement für Ältere erforderlich machen?

Matalik: Zur Bewältigung der Herausforderungen des demografischen Wandels wird es zukünftig wichtig sein, die Potenziale Älterer verstärkt zu nutzen. Die Ermöglichung des Lebenslangen Lernens für Ältere spielt hierbei eine zentrale Rolle. Mit der Einführung der Rente ab 67 ist zu erwarten, dass Ältere künftig länger in Beschäftigung verweilen. Auch angesichts des sich abzeichnenden Fachkräftemangels werden die Leistungen älterer Beschäftigter zunehmend gefragt sein. Um sich an betrieblichen Entwicklungsprozessen beteiligen zu können, sind entsprechende Förder-, Gesunderhaltungs- und Lernangebote für Ältere vorzuhalten. Konzepte aus Lernenden Regionen zeigen beispielhaft, dass Ältere im Rahmen ehrenamtlicher Berufseinstiegschilfe für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf diese darin unterstützen können, den Übergang von der Schule in den Beruf erfolgreich



Dr. Silvia E. Matalik
Wissenschaftliche
Mitarbeiterin beim
Projekträger des
BMBF im Deutschen
Zentrum für Luft- und
Raumfahrt (PT-DLR)

Frau Dr. Matalik ist zuständig für das programmübergreifende Themennetz „Übergangmanagement“ im BMBF-Programm „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken“ und das Leitvorhaben „Zielgruppenorientiertes Übergangmanagement“.

zu bewältigen. In der Zivilgesellschaft übernehmen die Älteren zunehmend die Funktion der Leistungsträger. Sie sind im Bereich des bürgerschaftlichen Engagements aktiv und bringen ihre mit vielfältigen Lebens- und Berufserfahrungen verknüpften Kompetenzen ein. Ältere bleiben länger aktiv und gesund. Sie wollen nicht aufs Abstellgleis abgeschoben werden, sondern sich einmischen und am gesellschaftlichen Leben teilhaben. Um Älteren das Mithalten in gesellschaftlichen Prozessen zu ermöglichen und ihre Mündigkeit zu stärken, gilt es, ihre Kapazitäten und Potenziale zu erhalten und vermehrt durch Lebenslanges Lernen zu fördern.

Weiterführende Informationen zum Themenfeld Bildung und Demografie



3 Online-Handbuch Übergangmanagement

Das Leitvorhaben „Zielgruppenorientiertes Übergangmanagement“ im BMBF-Programm „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken“ zielt auf die Entwicklung und Verbreitung von umfassenden und integrativen Modellen zum Management von Übergängen in der Bildungs- und Berufsbiografie. Als Teilprojekt des Leitvorhabens befasst sich das fbb mit Fragen zum Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand und analysiert bestehende Bildungskonzepte und Strategien auf nationaler wie internationaler Ebene. Neben anstehenden Publikationen werden die Ergebnisse der Projektarbeit in einem Online-Handbuch aufbereitet. Dieses soll Impulse für die Entwicklung eines zielgruppenorientierten Übergangmanagements geben, indem

es Orientierungswissen und Informationen über Praxisbeispiele zur Verfügung stellt und die Erfahrungen verbreitet, die im Rahmen der Projektarbeit gemacht werden (weiterführende Informationen: www.uebergangmanagement.info).

Mit Erfahrung Zukunft meistern – Personalpolitik demografiefest gestalten

Zum Abschluss des Projekts MEZ „Mit Erfahrung Zukunft meistern – wettbewerbsfähig mit alternden Belegschaften“ fand am 19. Februar 2008 in München die Fachtagung „Mit Erfahrung Zukunft meistern – Personalpolitik demografiefest gestalten“ statt. Ausführliche Informationen zu den Projektergebnissen, Downloadmöglichkeiten der im Projekt entstandenen Broschüren und Leitfäden sowie eLearning-Module zur Gestaltung demografiefester Personalpolitik finden Sie unter

www.m-e-z.de.

Neue praxisnahe und wissenschaftliche Weiterbildung "Bildungsmanagement"

4 Das f-bb und die Universität St. Gallen (Swiss Centre for Innovations in Learning) bieten gemeinsam ein neues Zertifikatsprogramm für Bildungsmanager/innen an. Verantwortliche für Weiterbildung und Personalentwicklung, Bildungsberater/innen, Mitarbeiter/innen aus Bildungsunternehmen sowie selbstständige Trainer/innen werden wissenschaftlich und zugleich praxisnah qualifiziert. Die Inhalte werden von Dozenten und Dozentinnen aus Wissenschaft und Praxis vermittelt. Das Programm schließt mit einem Zertifikat der Universität St. Gallen ab. Weitere Informationen unter

www.bildungsmanager.org.



Trotz der sich wandelnden Rahmenbedingungen und den sich abzeichnenden Herausforderungen einer älter werdenden Gesellschaft geraten die Übergänge in der zweiten Lebenshälfte aus dem Blickfeld eines institutionalisierten Übergangsmangements. Während in den letzten Jahren viele strukturbildende Ansätze zur Unterstützung Jugendlicher an der ersten und zweiten Schwelle entwickelt wurden, ist Übergangsmangement für Ältere noch entwicklungspolitisches Neuland.

Welche strukturellen Defizite gilt es hier Ihrer Meinung nach aufzufangen, und welchen Beitrag leisten hierzu die Lernenden Regionen?

Matalik: Zentraler Handlungsbedarf besteht in einer regionalen, nachhaltig strukturierten, bildungsbereichsübergreifenden Zusammenarbeit auf allen Ebenen. Die Lernenden Regionen haben zielgruppenorientierte Lernangebote entwickelt, die auf die besonderen Lernbedarfe Älterer spezifisch zugeschnitten sind. In den letzten zwei Jahren des Programms konzentriert sich ihre Arbeit auf ein lernbiografisches Übergangsmangement durch integrierte Dienstleistungsportfolios, die strukturbildend auf der regionalen Entscheiderbene wirken. Beispielsweise werden durch Vereinsgründungen dauerhaft Dienstleistungen für Ältere angeboten, die mit Professionalisierungs- und Qualitätssicherungsmaßnahmen für Qualifizierungsberater verknüpft sind. Verbindliche Kooperationsbeziehungen mit den eingebundenen Netzwerkpartnern, wie z. B. Betrieben, Schulen, Verwaltungen, Arbeitsagenturen und Banken, sichern eine langfristige Organisation. Die demografischen Entwicklungsprozesse sind regional sehr disparat, die Problemfelder sehr unterschiedlich, so dass regionalspezifische Lösungskonzepte vor Ort erforderlich sind, um das lebenslange Lernen für Ältere in wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Handlungsfeldern sowie in der regionalen Standortentwicklung umzusetzen.

Aktuelle Fachpublikationen

- Stöbel, D.: Was Ältere tatsächlich kosten – Personalkostenanalyse. In: personalmagazin, 05/2008. Freiburg: Rudolf Haufe. 2008, S. 52-54
- Hofmann, H.: Personalpolitik demografiefest gestalten. Good Practice Beispiele aus dem Projekt MEZ - Mit Erfahrung Zukunft meistern. In: BayME, VBM (Hrsg.). München 2008
- Freiling, T.; Gottwald, M.: Evaluation arbeitsmarktpolitischer Innovationsprojekte – Methodologie und methodische Herausforderungen im Pakt50 für Nürnberg. In: Brauer, K.; Korge, G. (Hrsg.): Evaluation regionaler Arbeitsförderung für Ältere. Stuttgart 2007, S. 179-190

Weiterführende Informationen und Downloads unter www.f-bb.de/publikationen.

Neue Publikationen

Stand und Perspektiven der Qualifizierungsberatung

5 Reihe „Wirtschaft und Bildung“, (Band 51), ISBN 978-3-7639-3668-7, Best.-Nr. 6001925R

Fachbeiträge renommierter Wissenschaftler und erfahrener Praktiker beleuchten den Stand der Qualifizierungsberatung, erörtern Entwicklungsprobleme und -aufgaben und zeigen mögliche Perspektiven auf. Eine im Auftrag des BMBF durchgeführte Expertise liefert zudem Impulse für die weitere bildungspolitische Diskussion.

Berufsausbildung im Umbruch – Ansätze zur Modernisierung des dualen Systems

6 Reihe „Wirtschaft und Bildung“, (Band 49), ISBN 978-3-7639-3458-4, Best.-Nr. 6001747

Die Beiträge zeigen die Positionen von Unternehmen, Politik, Forschung und Wirtschaftsverbänden zu einer Verbesserung der Einstiegsmöglichkeiten in die duale Ausbildung, zu mehr Durchlässigkeit im System und zu einer höheren Flexibilisierung der Ausbildung auf. Berichte aus dem Nachbarland Österreich machen deutlich, wie Reformen zu größerer Praxisnähe des Ausbildungssystems beitragen können.

Neue Weiterbildungskonzepte im Betrieb. Moderne Lernformen individuell kombinieren und arbeitsplatznah einsetzen

7 Reihe „Leitfaden für die Bildungspraxis“, (Band 29), ISBN 978-3-7639-3656-4, Best.-Nr. 6001917

Im Rahmen des Projektes „LABOR – Lernarrangements begleiten und organisieren“ wurde ein Leitfaden für Personalverantwortliche entwickelt, der einen Überblick über neue Konzepte für die betriebliche Weiterbildung gibt. Der Fokus liegt auf arbeitsplatznahen Bildungsangeboten, die den Bedarf an Weiterbildung gerade in KMU oft besser abdecken können als klassische Seminarangebote.

Information und Bestellung aller Publikationen unter www.f-bb.de.

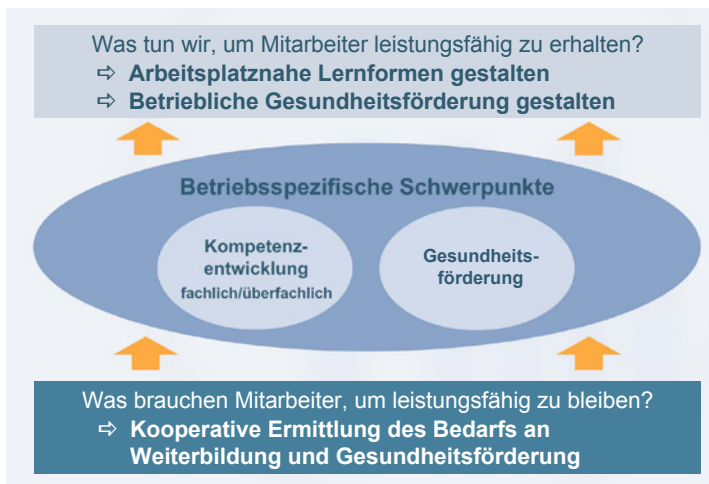
Integration von Gesundheitsförderung und Weiterbildung

8 Wie sehen Unternehmensstrategien aus, die einen produktiven Umgang mit dem demografischen Wandel erlauben? Ziel muss es sein, die Kompetenzen und die Leistungskraft der Mitarbeiter bis zum Abgang in die Rente zu sichern. Das Thema Gesundheitsförderung findet daher zu Recht zunehmende Beachtung. Präventionsmaßnahmen, die die Arbeitsplatzgestaltung betreffen, müssen jedoch mit Weiterbildungskonzepten systematisch verknüpft werden, wenn nachhaltige Erfolge erzielt werden sollen.

Erhebliche Gesundheitsrisiken entstehen dadurch, dass die Beschäftigten für veränderte Arbeitsanforderungen nicht adäquat gerüstet sind. So führen zunehmende Komplexität der Arbeitsaufgaben und wachsende Verantwortung ohne qualifizierende Unterstützung zu Überforderung und Verringerung der Selbstwirksamkeitserwartung. Dieser Effekt verstärkt sich, wenn Maßnahmen zur Anpassung der Arbeitsbedingungen unterbleiben und hoher Zeit- und Erfolgsdruck keinen Raum für die Behebung von Kompetenzdefiziten lassen. Sie wirken als physische und psychische Stressoren, zumal wenn ineffiziente Abläufe und häufige organisatorische Veränderungen hinzutreten. Auch psychosoziale Faktoren wie defizitäres Führungsverhalten,

mangelnde Partizipation und durch Arbeitsüberlastung verursachte soziale Spannungen wirken beeinträchtigend. Die Folgen: Leistungsabfall und Motivationsverlust bis zum Burn-out.

Eine nachhaltige Verbesserung der betrieblichen Gesundheitsförderung setzt also eine umfassende und integrierte Analyse der unternehmensspezifischen Problemlagen und Handlungsbedarfe voraus. Die aktive Partizipation der Beschäftigten ist unerlässlich. Sie sind die Experten ihres Arbeitsplatzes und seiner gesundheitsgefährdenden Schwachstellen! Die Beschäftigten können und werden stärker Verantwortung für Maßnahmen zur Gesundheitsförderung übernehmen, wenn sie an ihrer Erarbeitung beteiligt wurden.



Im Projekt ÄMiL erprobt und evaluiert das f-bb gemeinsam mit Betrieben ein Konzept der kooperativen Analyse des präventionsorientierten Weiterbildungsbedarfs. Die bisherigen Ergebnisse bestätigen: Ein hoher Anteil der gesundheitlichen Arbeitsbelastungen ist auf Kommunikations- und Kompetenzdefizite zurückzuführen. Häufig lassen sie sich durch „kleine Lösungen“ im Rahmen arbeitsplatznahen Lernens beheben. Partizipatives Vorgehen und konstruktive Kooperation in funktions- und bereichsübergreifenden Arbeitsgruppen stellen selbst bereits einen ersten Verbesserungsschritt dar: Konkrete

Problemlösungen werden entwickelt. Know-how-Transfer findet statt. Konfliktpotenziale werden abgebaut, Motivation und Selbstwirksamkeitserwartung der Teilnehmer gestärkt. Kooperative Analyseverfahren bewähren sich als eigenständige Präventionsform, indem sie Kompetenzentwicklung und Gesundheitsförderung integrieren.

Eine Verknüpfung von Lern- und Gesundheitsförderung im Betrieb ist angezeigt, um Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit langfristig zu erhalten. Nur betriebsindividuelle Lösungen werden sich dabei als tragfähig erweisen.

Heidmarie Hofmann

9 Veranstaltungen

Workshop: Qualifizierung An- und Ungelernter im Betrieb planen, durchführen und unterstützen

16. Juli 2008, Haus Eckstein, Nürnberg
Im Rahmen des Workshops soll geklärt werden, welche Anzeichen auf einen Qualifizierungsbedarf hinweisen und wie mit geeigneten Instrumenten eine passgenaue Qualifizierung durchgeführt werden kann. Informationen unter www.f-bb.de.

zbw-Jahrestagung „Weiterbildung in Bayern – Unternehmen gestalten ihre Zukunft“

24. Juli 2008, Haus der Bayerischen Wirtschaft, München
Auf der Tagung diskutieren Experten aus Wirtschaft, Wissenschaft und Politik, welche Weiterbildungsstrategien geeignet sind, Unternehmen in Bayern zukunftsfähig zu halten. Emilia Müller, Staatsministerin für Wirtschaft, Infrastruktur, Verkehr und Technologie, und Bertram Brossardt, Hauptgeschäftsführer vom BayME und VBM, konnten als Diskussionspartner für die Tagung gewonnen werden. Informationen und Anmeldung unter www.zbw-bayern.de.

IMPRESSUM

Forschungsinstitut
Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH
Obere Turnstraße 8
90429 Nürnberg
www.f-bb.de
Herausgeber (V.i.S.d.P.):
Prof. Dr. Eckart Severing

ANFRAGEN ZUM NEWSLETTER

Julika Hahn
Tel.: +49 (911) 277 79-46
Fax: +49 (911) 277 79-50
E-Mail: info@f-bb.de

BESTELLUNG

Der Newsletter kann unter folgender Adresse kostenlos abonniert werden:
www.f-bb.de