

Lässt uns der demografische Wandel alt aussehen? Demografie und Lernkultur

Einführung

MBF - Herbstforum 2008

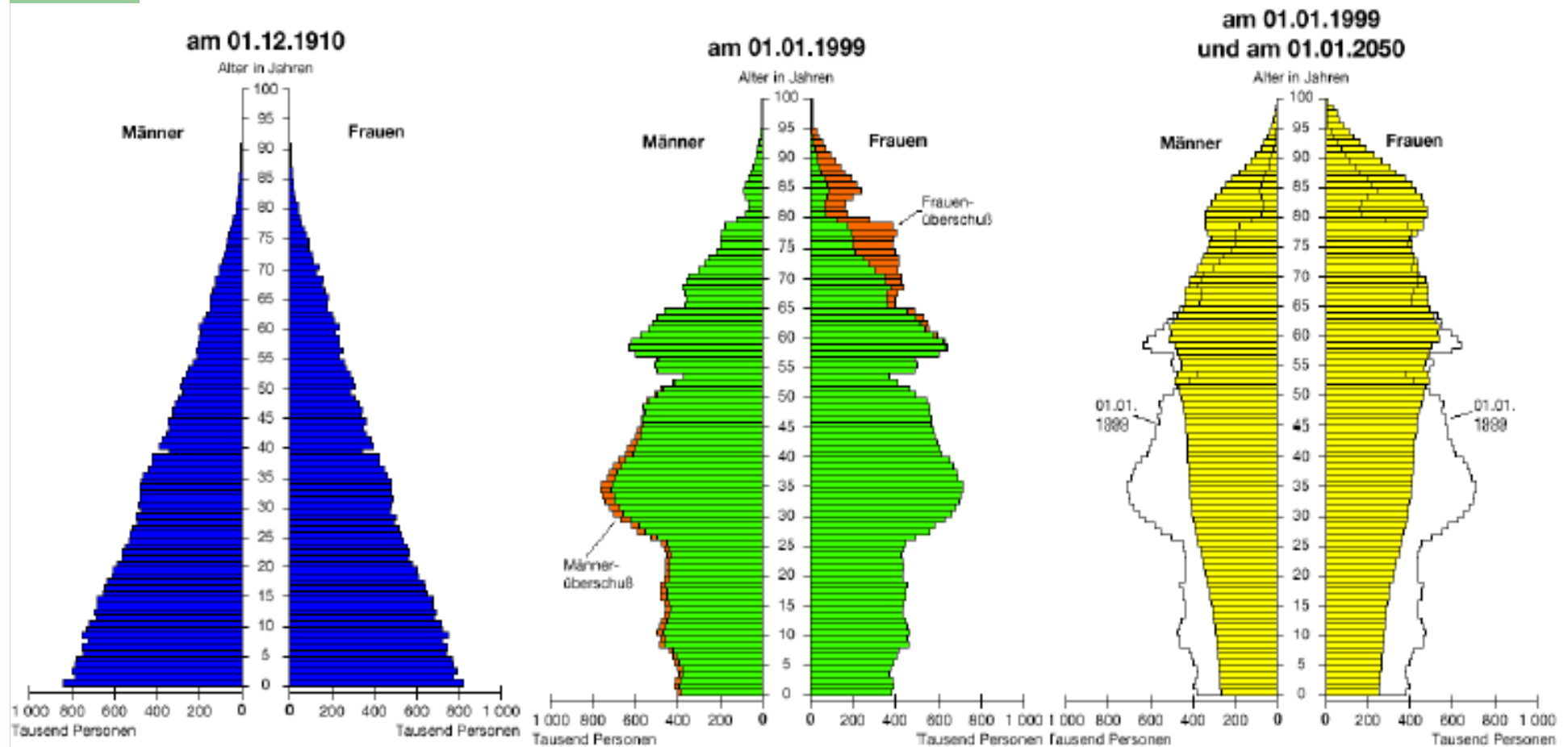
Der Bildungsbegriff im Wandel – Verführung zum Lernen statt Zwang zum Büffeln

Berlin - 6. Juli 2000



1. Demografie – Daten, Zahlen, Fakten

Bevölkerungspyramiden 1910, 1999 und 2050



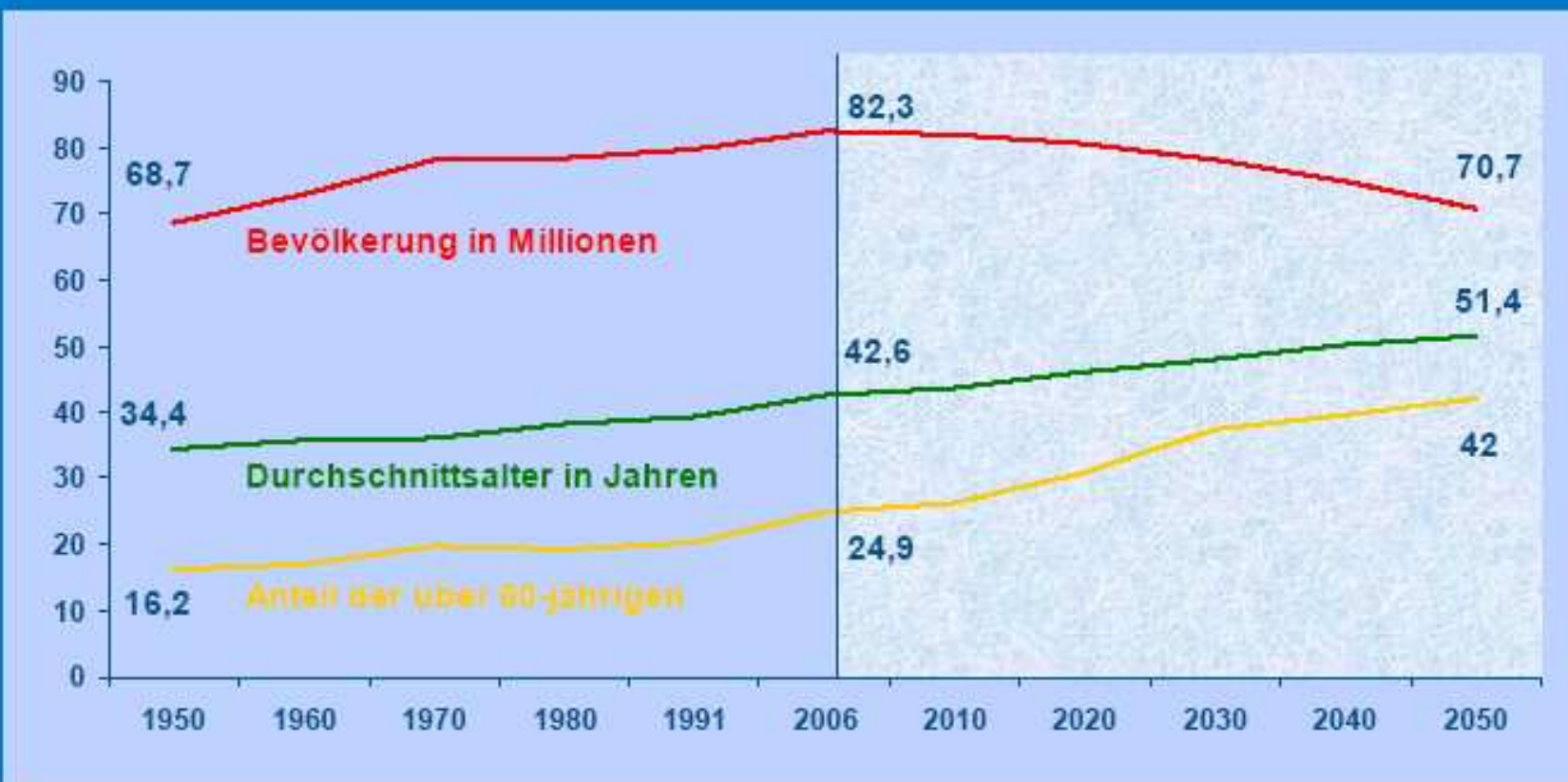
Demografische Entwicklung

81,6 Mio. 20,1 % 55,1 % 24,8 %	Menschen leben derzeit in Deutschland, sind jünger als 20 Jahre, sind zwischen 20 und 60 Jahre alt, sind älter als 60 Jahre.
80,9 Mio. 18,6 % 55,6 % 25,8 %	Menschen werden 2010 in Deutschland leben, werden jünger als 20 Jahre sein, werden zwischen 20 und 60 Jahre alt sein, werden älter als 60 Jahre sein.
78,5 Mio. 17,3 % 53,2 % 29,5 %	Menschen werden 2020 in Deutschland leben, werden jünger als 20 Jahre sein, werden zwischen 20 und 60 Jahre alt sein, werden älter als 60 Jahre sein.
74,7 Mio. 16,9 % 47,7 % 35,4 %	Menschen werden 2030 in Deutschland leben, werden jünger als 20 Jahre sein, werden zwischen 20 und 60 Jahre alt sein, werden älter als 60 Jahre sein.

Quelle: Statistisches Bundesamt (2005); Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung (2006).

Alterung und Schrumpfung der Bevölkerung

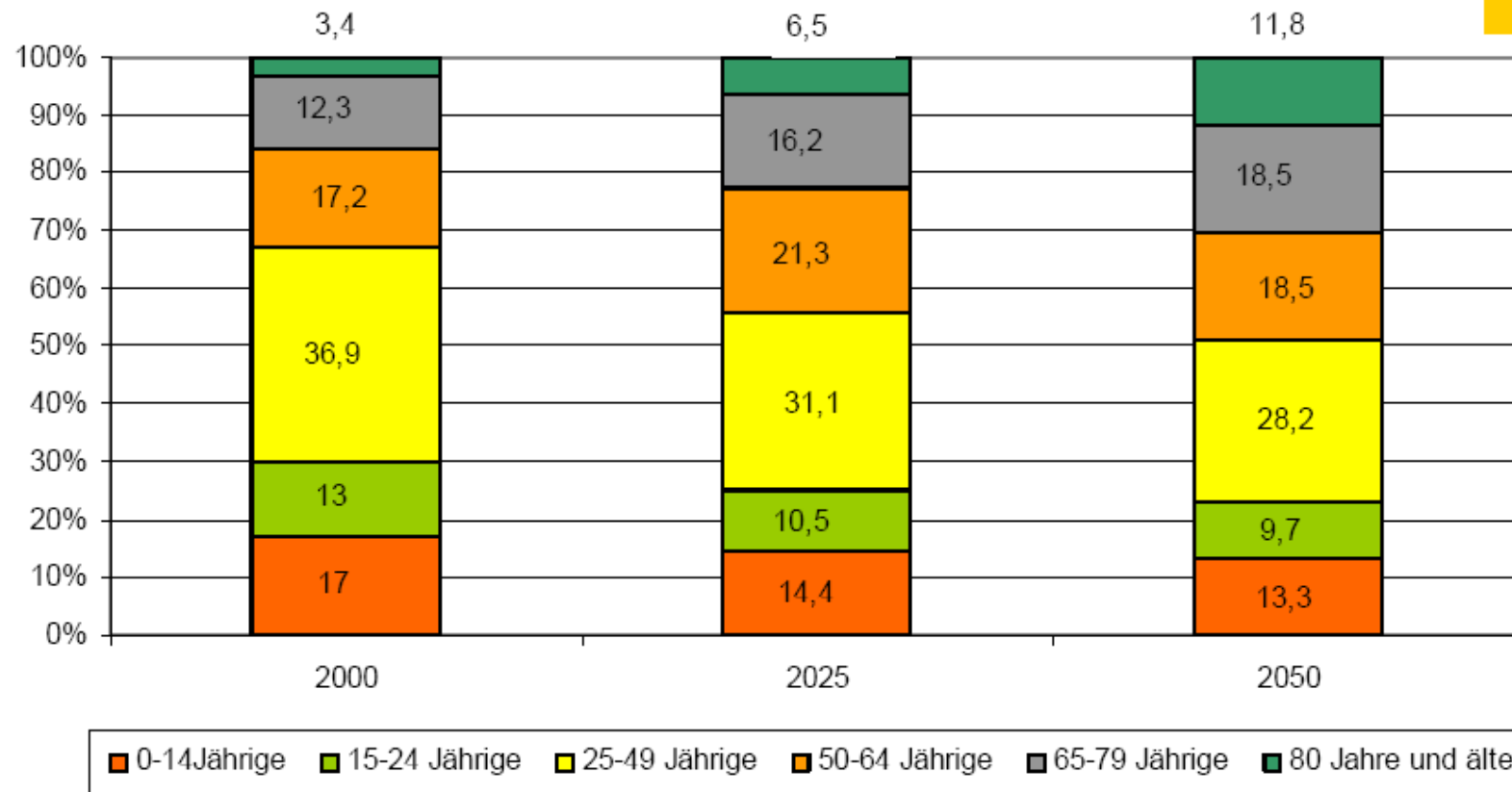
Prognose bis 2050



Quelle: StBA; Var. 2-W1 der 11. Koordinierten; IW-Berechnungen

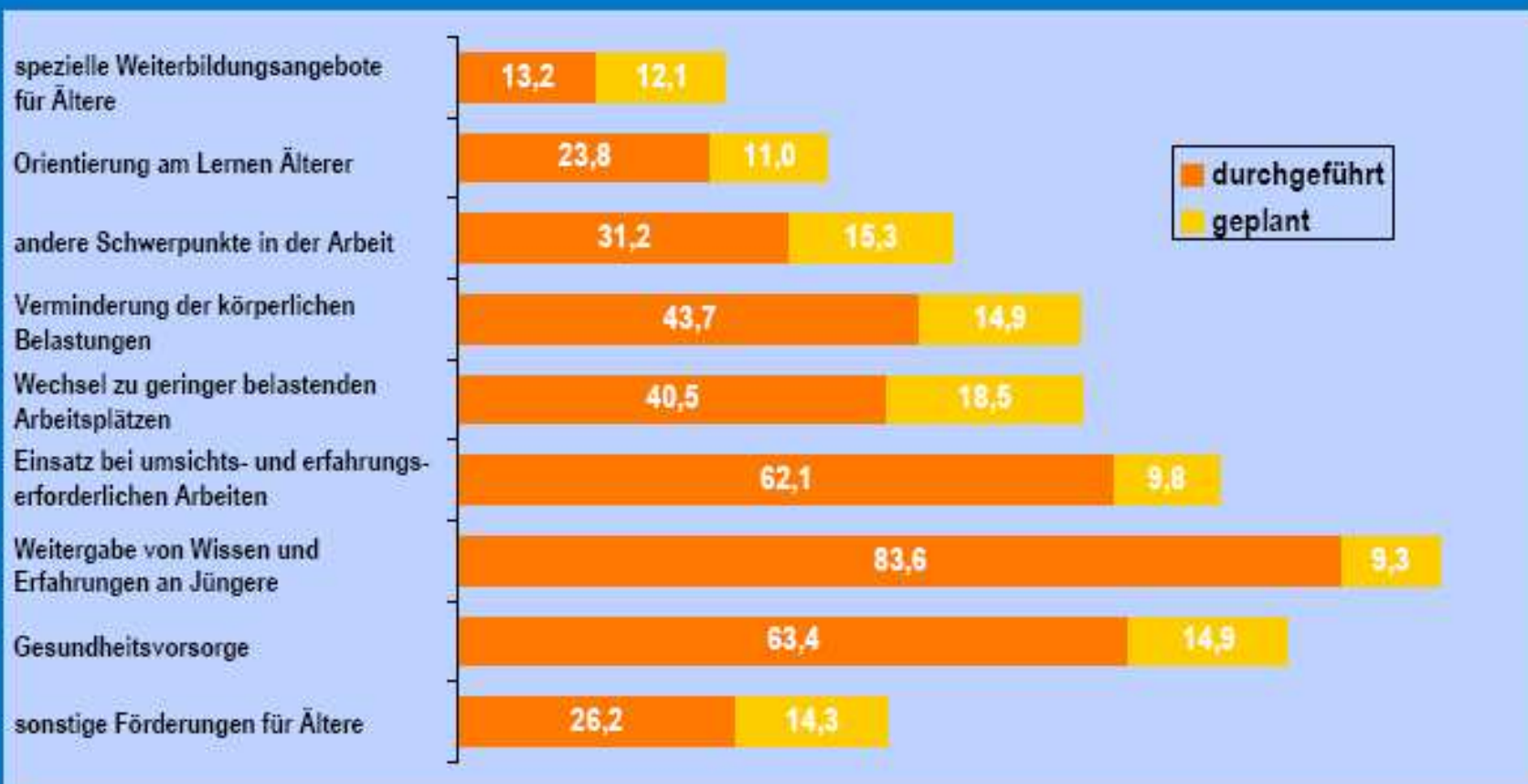


Veränderung der Altersstruktur in der EU



Quelle : Eurostat 2004 Demographic Projections (Baseline scenario)

Förderung älterer Beschäftigter in Betrieben in Prozent



Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, RBS-Umfrage 1/2004

Gezielte PE gibt es vor allem für Führung und Nachwuchs. Für Ältere ist sie selten; sie müsste vor allem einschließen:

- Regelmäßiger, kompetenzangepasster Wechsel von Aufgaben. Mehr Investition in die Kompetenz Älterer.
- Langfristige Kompetenzentwicklung in Geschäftsbereichen mit absehbarem Veränderungsdruck.
- Rechtzeitige Befassung älterer Mitarbeiter mit der ihrer Situation und der weiteren Lebensperspektive.
- Individuell angepasste Strategien für Vorruhestand, Jobwechsel und Outsourcing.
- Systematische Stärkung des Vertrauens Älterer in die eigenen Fähigkeiten und Perspektiven.

Führung älterer Mitarbeiter

Leistungsfähigkeit im Alter: Pluspunkte älterer Mitarbeiter.

Ältere Mitarbeiter haben **besondere Potenziale**.



Große Erfahrung
Betriebsspezifisches Wissen
Urteilsfähigkeit
Qualitätsbewusstsein
Pflichtbewusstsein
Zuverlässigkeit und Loyalität

- Führungskräfte werden auf diese Führungssituation selten vorbereitet
- Wertschätzende Unternehmenskultur gegenüber älteren Mitarbeitern
- Wahrnehmen und Nutzen der Pluspunkte
- Demografiebewusstes Führungsverhalten
- > Aber auch:

Hohe Eigen- und Mitverantwortung der Mitarbeiter

Lebensbegleitendes Lernen



- Lernerfahrungen und Lernumfeld prägen die **Lernfähigkeit** erheblich
- Die **Altersgruppe 45 +** ist bei Fortbildung deutlich **unterrepräsentiert**
- Denk- und Lernstrategien bleiben im Alter bestehen, wenn sie **genutzt** werden
- **Lernaktivitäten Älterer** brauchen mehr Transferphasen zur Motivationsförderung
- Expertenwissen und Handlungsstrategien (**kristallisierte** Kompetenz) kompensieren verringertes Leistungstempo (**fluide** Kompetenz)

Anregung zum Lernen: Das Informationsprogramm „Lernen im Unternehmen, immer einen Schritt voraus“

Age Management Hier ist die Zukunft?

11



Quelle: Jürgen Busch, Demografische Entwicklung und betriebliche Handlungsoptionen