

Renate Schramek/Uwe Elsholz

Kurseinheit 8:

Demografische Entwicklungen als Herausforderung für die betriebliche Bildung

Modul 3D:

Betriebliches Lernen und berufliche Kompetenzentwicklung

kultur- und
sozialwissenschaften

Das Werk ist urheberrechtlich geschützt. Die dadurch begründeten Rechte, insbesondere das Recht der Vervielfältigung und Verbreitung sowie der Übersetzung und des Nachdrucks, bleiben, auch bei nur auszugsweiser Verwertung, vorbehalten. Kein Teil des Werkes darf in irgendeiner Form (Druck, Fotokopie, Mikrofilm oder ein anderes Verfahren) ohne schriftliche Genehmigung der FernUniversität reproduziert oder unter Verwendung elektronischer Systeme verarbeitet, vervielfältigt oder verbreitet werden.

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	III
Abbildungsverzeichnis	IV
Tabellenverzeichnis.....	V
1 Einführung	6
2 Demografie im Betrieb.....	8
2.1 Betriebliche Strategien für den Umgang mit dem demografischen Wandel.....	9
2.1.1 Altersstrukturanalyse	10
2.1.2 Alternsgerechte Arbeitsgestaltung	12
2.1.3 Gesundheit und Gesundheitsförderung	15
2.1.4 Wissensmanagement.....	16
2.2 Gestaltung alterssensibler Weiterbildung.....	17
2.2.1 Demografiesensible Lernformen.....	19
2.2.2 Förderung arbeitsbasierten Lernens.....	21
2.2.3 Konzept des Selbstgesteuerten Lernen	26
2.2.4 Intergenerationelles Lernen.....	27
3 Stand der Forschung und theoretische Hintergründe	30
3.1 Grundlegendes zum Thema „Alter“	30
3.2 Lernen im Alter	32
3.2.1 Lernen im mittleren und höheren Lebensalter – Forschungsergebnisse	34
3.2.2 Veränderungskapazität im Alter – Ergebnisse aus der Interventionsforschung.....	36
3.3 Lern- und Leistungsfähigkeit im Alter	37
3.3.1 Lern- und Leistungsfähigkeit im Kontext des Defizit- und des Kompetenzmodells vom Alter	37
3.3.2 Mehrdimensionale Strukturtheorie der Intelligenz und das Erfahrungswissen Älterer	41
3.3.3 Lernbereitschaft Älterer	43
4 Zahlen, Daten, Fakten zur demografischen Entwicklung in Deutschland.....	45
4.1 Zur demografischen Entwicklung in Deutschland.....	45
4.2 Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt / die Betriebe.....	48
4.3 Demografischer Wandel und Fachkräftemangel	53
4.4 Weiterbildungsbeteiligung, Weiterbildungsmotivation älterer Beschäftigter	54
5 Ausblick	57
Literatur	60

Abbildungsverzeichnis

- Abbildung 1: Ebenenmodell arbeitsbasierter betrieblicher Bildung (nach Elsholz & Gillen 2012) 22
- Abbildung 2: Altersaufbau der Bevölkerung in Deutschland 2014, Statistisches Bundesamt
Wiesbaden 2015,
<https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/Bevoelkerung/Bevoelkerungsstand/Bevoelkerungsstand.html>, letzter Zugriff am 30.10.2015 46
- Abbildung 3: 13. Koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung, Statistisches Bundesamt
Wiesbaden 2015,
<https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/Bevoelkerung/Bevoelkerungsvorausberechnung/Bevoelkerungsvorausberechnung.html>, zuletzt am
30.10.2015) 47
- Abbildung 4: Koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung – Variante bei schwächerer
Zuwanderung, Statistisches Bundesamt, Wiesbaden 2015,
<https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/Bevoelkerung/Bevoelkerungsvorausberechnung/Bevoelkerungsvorausberechnung.html>, zuletzt am
30.10.2015 48
- Abbildung 5: Bevölkerung im Erwerbsalter 20 bis 64 Jahre, Statistisches Bundesamt, Wiesbaden,
<https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/Bevoelkerung/Bevoelkerungsvorausberechnung/Bevoelkerungsvorausberechnung.html>, letzter Zugriff am
30.10.2015 52

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Kriterien lern- und kompetenzförderlicher Arbeit (Dehnbostel & Elsholz 2007, S. 42) 23

Tabelle 2: Abnehmende und zunehmende Leistungsbereiche im Lebensverlauf..... 42

1 Einführung

Der Begriff „demografischer Wandel“ bezeichnet die Veränderungen in der Bevölkerungsstruktur einer Gesellschaft. Dabei bezieht sich der Begriff insbesondere auf die Altersstruktur der Bevölkerung. In den modernen westlichen Gesellschaften wird mit dem demografischen Wandel vor allem die Entwicklung bezeichnet, dass die Lebenserwartung in den letzten Jahrzehnten deutlich gestiegen ist (sie steigt aktuell weiter, jedoch weniger stark). Dem steht eine sinkende Geburtenrate gegenüber. Aus dieser Entwicklung ergibt sich eine schrumpfende Bevölkerungszahl für Deutschland, während die Bevölkerung an sich zugleich älter wird. Diese Tendenzen werden auch als Alterung der Gesellschaft bezeichnet.

Die Alterung der Gesellschaft geht mit essentiellen Herausforderungen für alle gesellschaftlichen Bereiche einher. Es ergeben sich in der Konsequenz spürbare Veränderungen für die Gesellschaft, die Sozialsysteme und den Arbeitsmarkt.

Von dieser durchschnittlichen Alterung der Bevölkerung ist auch die Beschäftigtenstruktur beeinflusst. Stichworte wie die „Rente mit 67“ zeigen an, dass sich das Eintrittsalter in den Ruhestand in den kommenden Jahren erhöhen wird. Während in den 1990er Jahren und bis in die 2000er Jahre noch viele ältere Beschäftigte mit vergleichsweise großzügigen Vorruhestandsregelungen mit Mitte oder Ende 50 aus dem Erwerbsleben ausgeschieden sind, gilt dies heute volkswirtschaftlich als nicht mehr vertretbar. Es ist aus ökonomischer Perspektive weder für die Gesellschaft leistbar noch für die Unternehmen sinnvoll, die Beschäftigten derart früh in Rente zu schicken.

Mit dieser veränderten Perspektive kommen sowohl auf die Unternehmen als auch auf die Beschäftigten neue Herausforderungen zu. Beide Seiten sind daher am längerfristigen Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer interessiert. Neben Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sowie der Gesundheitsprävention, die in dieser Kurseinheit nur am Rande thematisiert werden, spielen Fragen der Kompetenzentwicklung und des Kompetenzerhalts damit eine wichtiger werdende Rolle. Dies zeigt sich auch darin, dass die Weiterbildungsteilnahme älterer Beschäftigter in den letzten Jahren sichtbar zugenommen hat (vgl. Tippelt et al 2009 für die Gruppe der 65 – 80Jährigen und BMBF 2015 Trendbericht des AES 2014 für die Gruppe der bis 64Jährigen).

Vor dem hiermit skizzierten Horizont der gesellschaftlichen und erwerbsstrukturellen Entwicklung und angesichts des geplanten Einsatzes gliedert sich die nachfolgende Kurseinheit in verschiedenen Teile:

Zunächst geht es um die konkrete Beschreibung betrieblicher Vorgehensweisen angesichts des demografischen Wandels (Kapitel 2). Neben dem Hinweis auf häufig eingesetzte Instrumente werden dabei vor allem entsprechende Lernformen und Methoden für die Kompetenzentwicklung älterer Beschäftigter vorgestellt.

Im folgenden Kapitel 3 werden demgegenüber theoretische Hintergründe im Kontext des Alters und Alterns beschrieben. Diese beziehen sich sowohl auf ein theoretisches Verständnis von der Lebensphase Alter, auf konkrete Forschungsergebnisse zum Lernen Älterer.

Schließlich werden im Kapitel 4 grundlegende Daten und Fakten zur behandelten Thematik aufgezeigt – zur Veränderung der Altersstruktur der Bevölkerung und deren Folgen für die Beschäftigtenstruktur. Darüber hinaus enthält dieser Abschnitt auch Daten zur Weiterbildungsteilnahme älterer Beschäftigter.

Mit diesem Aufbau soll die Kurseinheit – anders als bei den meisten gängigen Darstellungen – zunächst die konkreten Veränderungen und Ansatzpunkte für bildungswissenschaftliches Handeln in Betrieben in den Mittelpunkt stellen und erst daran anschließend werden die theoretischen und empirischen Hintergrundinformationen aufgezeigt. Damit soll der Zugang zum Themenfeld erleichtert werden und die Lektüre des zweiten Teils bereits vor dem konkreten Hintergrund einer berufs- und betriebspädagogischen Perspektive erfolgen.