



Alterssensible Lernkonzepte für die Praxis

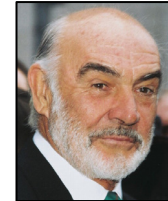
*Den demografischen Wandel meistern – heute schon für morgen lernen:
miteinander, voneinander, füreinander.*

Lernmodul 3

**Gesellschaftlicher Wandel – Herausforderungen an
Personal- und Organisationsentwicklung**

Dr. Andreas Becke

Alter? Welches Alter?





Herausforderungen und Chancen des Demografischen Wandels...

...für eine
gemeinsame Zukunft...



(c) Skip Weythman
12 Feb 04 N.Platte NEB

Demografischer Wandel – von Hoffnung bis Horror

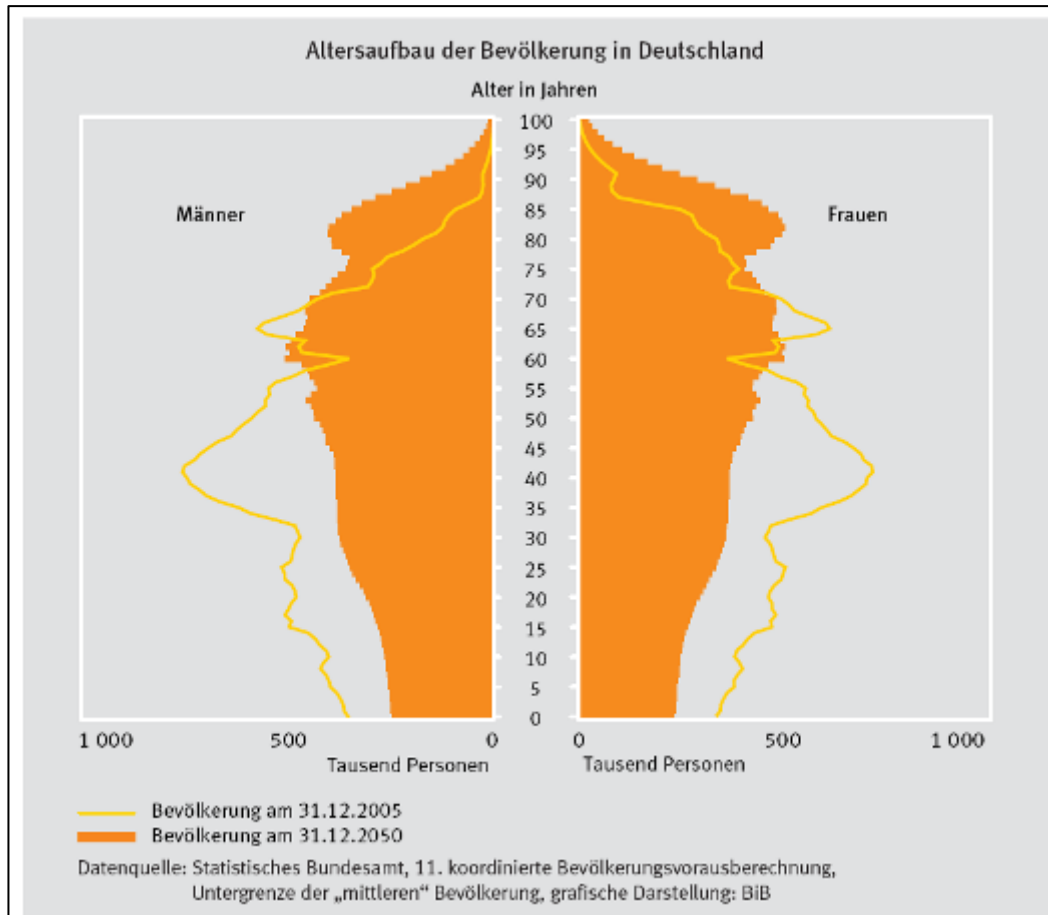


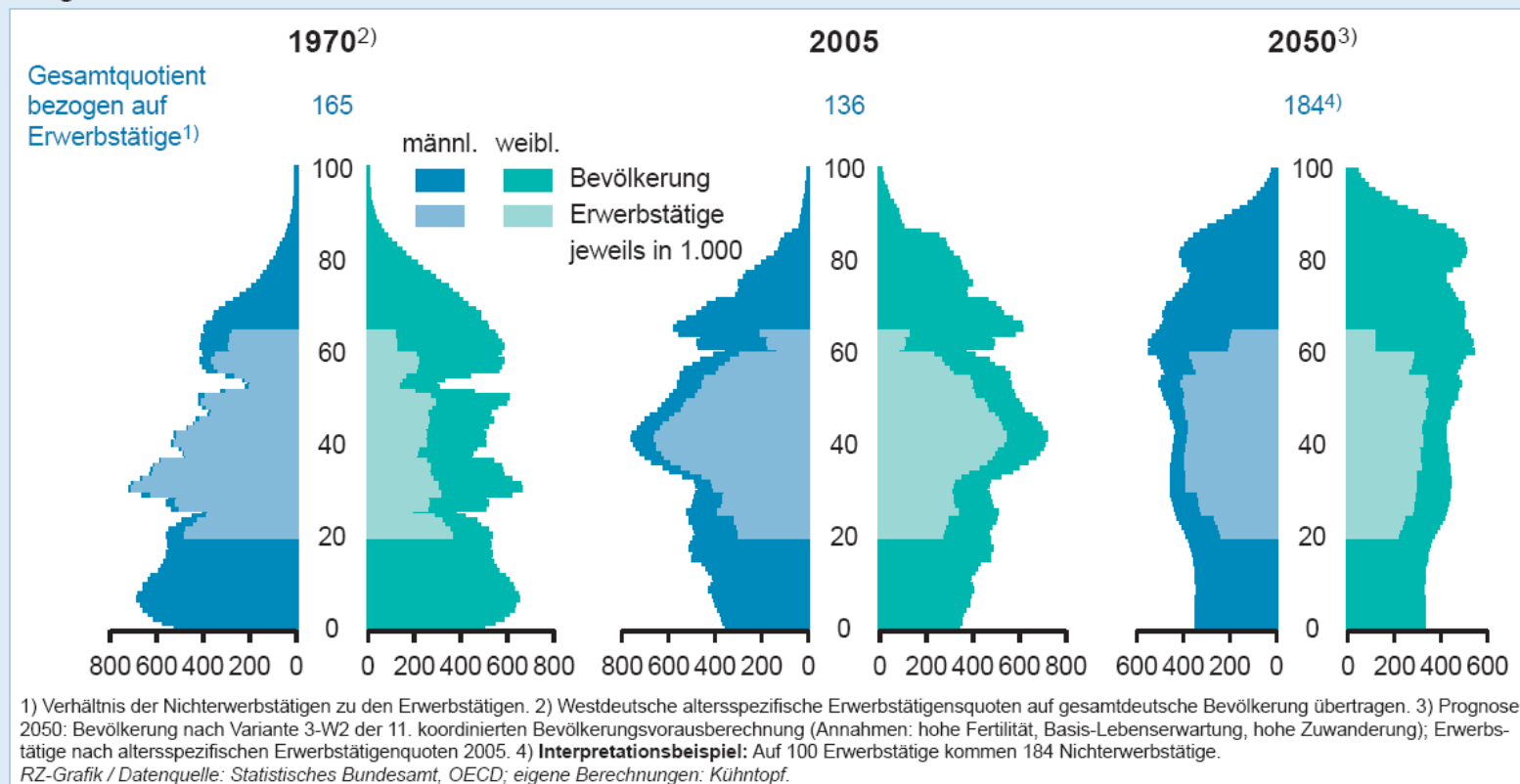
Foto: Ute Grabowsky/photothek.net



Foto: AP

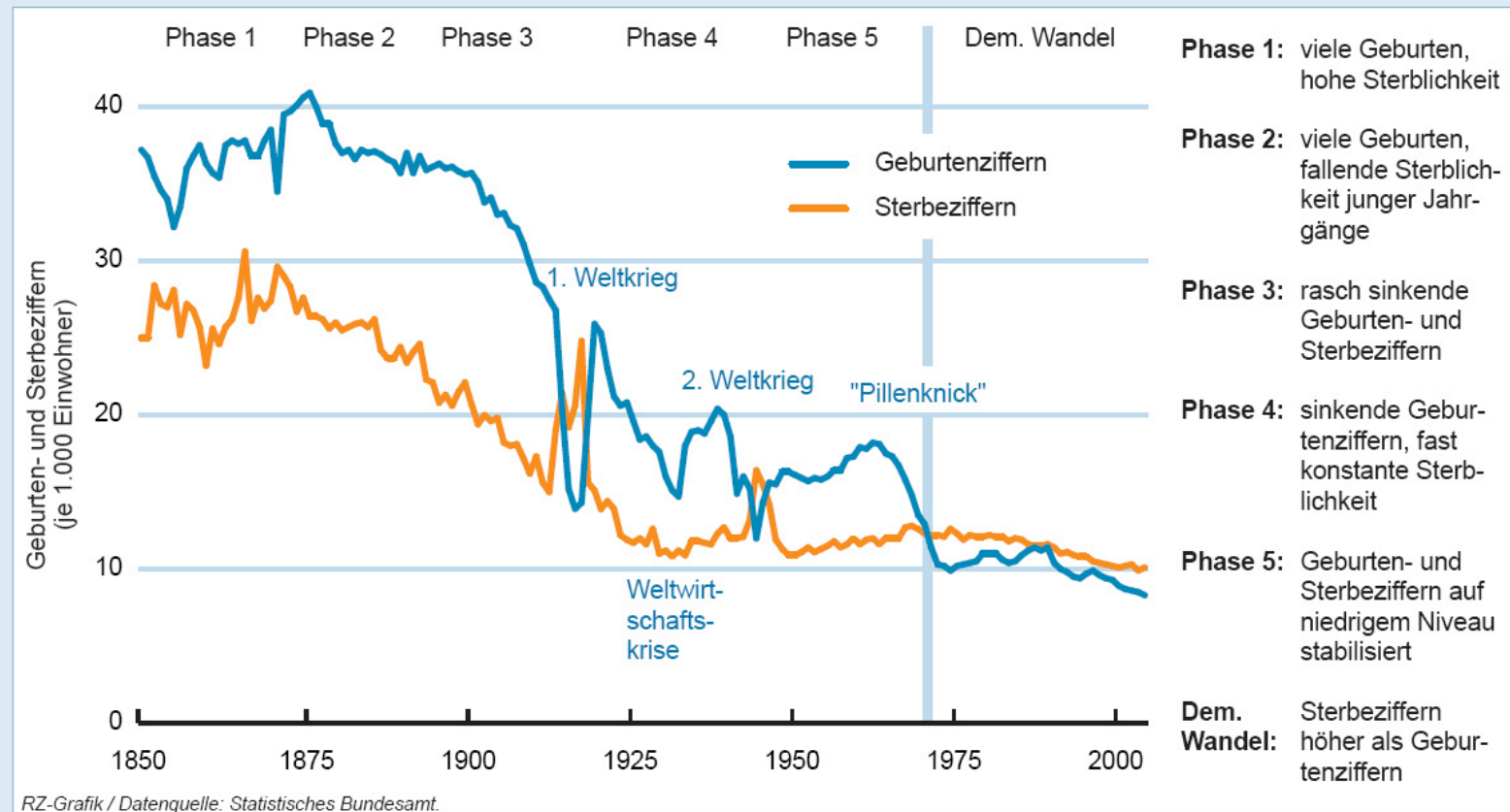
1.6 Erwerbstätige unterstützen Nichterwerbstätige

Tatsächlich kommen für die finanzielle Unterstützung Junger und Alter nur die Erwerbstätigen auf. Bezogen auf diese fallen die Unterstützungsquotienten weit höher aus. Gründe sind Arbeitslosigkeit, später Berufseinstieg und früher Erwerbsaustritt.



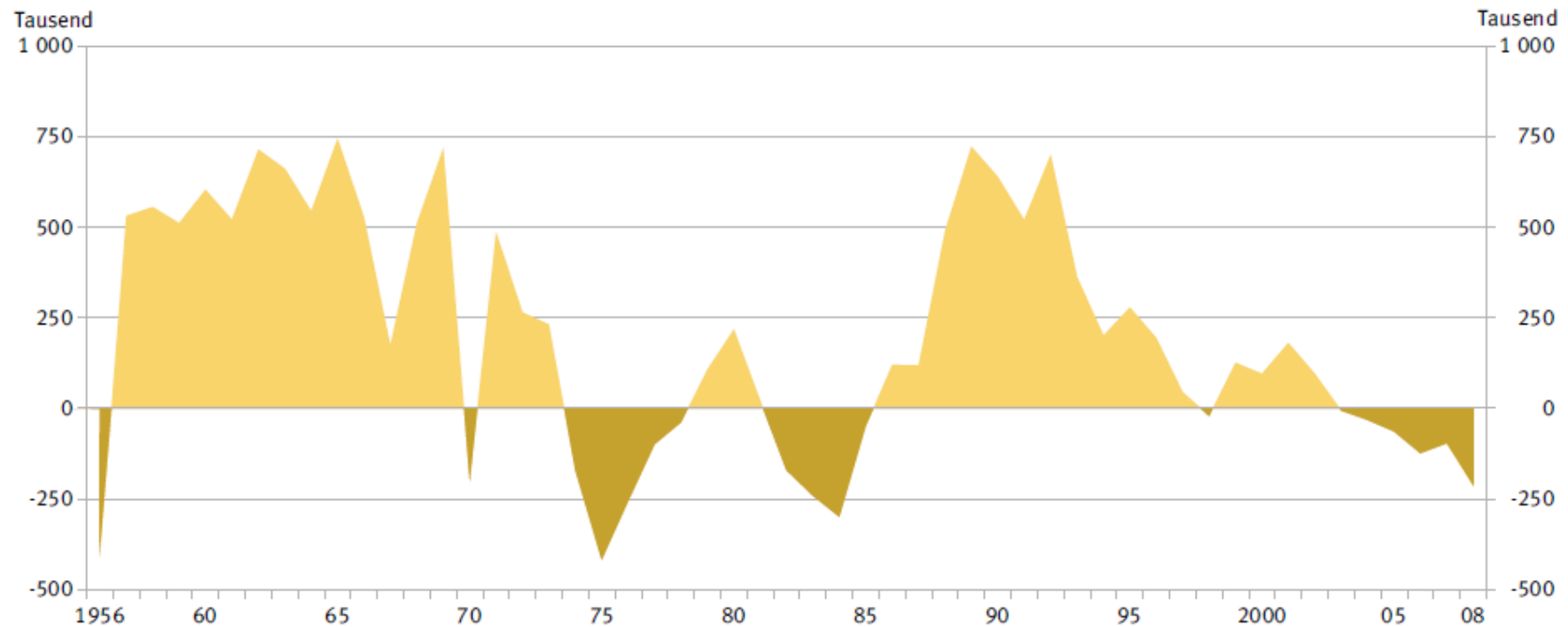
1.2 Natürliche Bevölkerungsentwicklung in Deutschland: Geburtendefizite seit 1972

Deutschland hat bis 1970 den typischen demografischen Übergang erlebt. Danach setzte der Demografische Wandel ein.





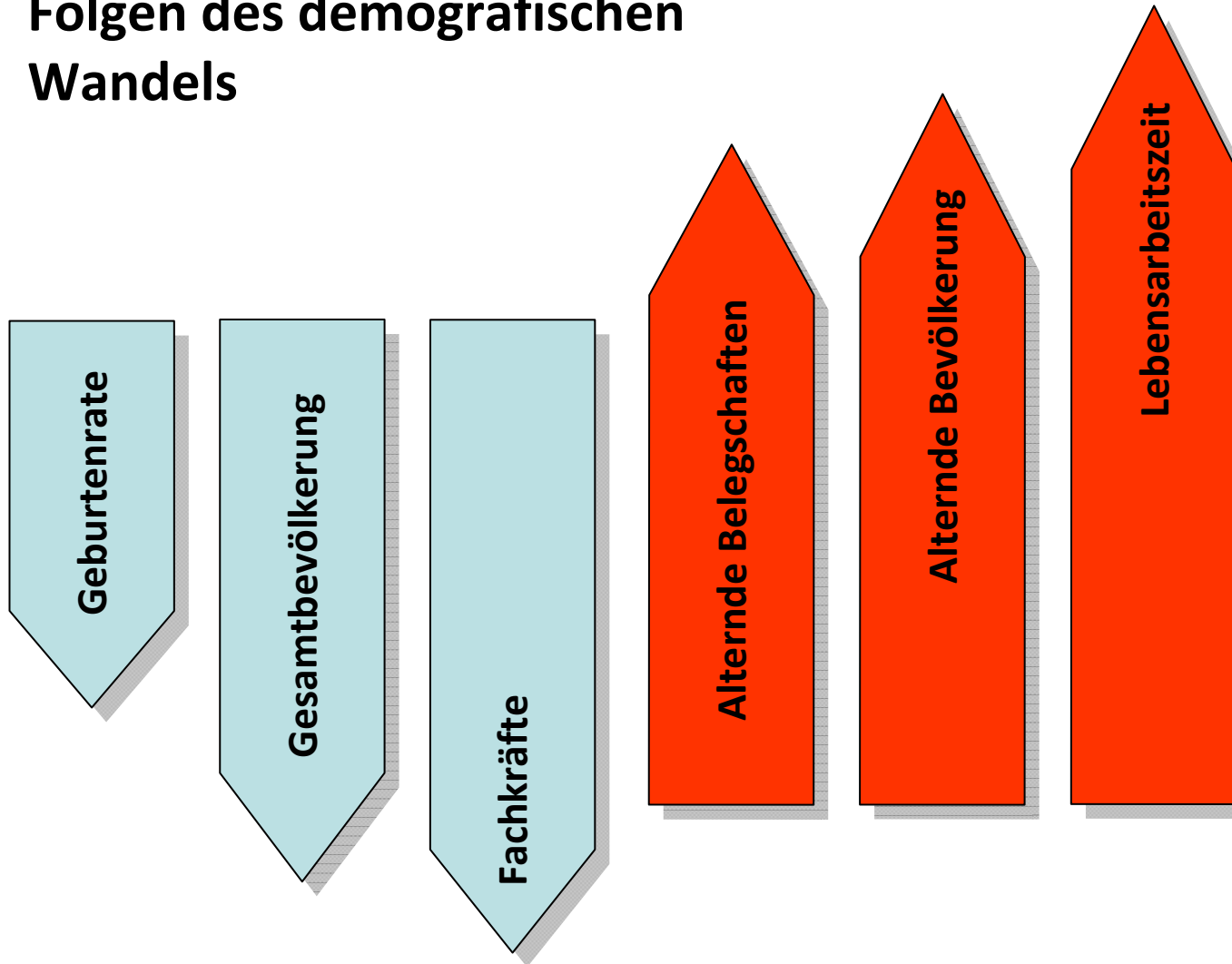
Bevölkerungszunahme bzw. -abnahme



Quelle: Statistisches Bundesamt, Statistisches Jahrbuch 2010, S. 63



Folgen des demografischen Wandels



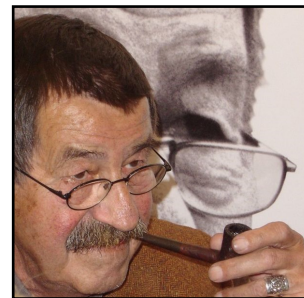
Stand der Wissenschaft

- Menschen sind ein Leben lang lernfähig
- Wissen ist ein Wettbewerbsfaktor
- (Wissens)ressourcen Älterer sind für die Zukunft unverzichtbar
- Bildungsstand und Gesundheitszustand sind Prädiktoren (Vorhersagefaktoren) für den Erfolg einer Bildungsbiographie
- Alter ist eine gesellschaftliche Kategorie
- Negative Altersstereotypen müssen noch revidiert (verlernt) werden

Ressourcen und Potenziale der Älteren...

...zwischen Verklärung und Stigmatisierung

- Berufserfahrung
- Lebenserfahrung
- Lernerfahrung ⇔ Weiterbildungsbereitschaft
- Kristalline Intelligenz ⇔ Fluide Intelligenz
- Deklaratives Wissen ⇔ Prozedurales Wissen
- Altersspezifische Fähigkeiten
- Wissenstransfer



Demografischer Wandel und Konsequenzen für KMU:

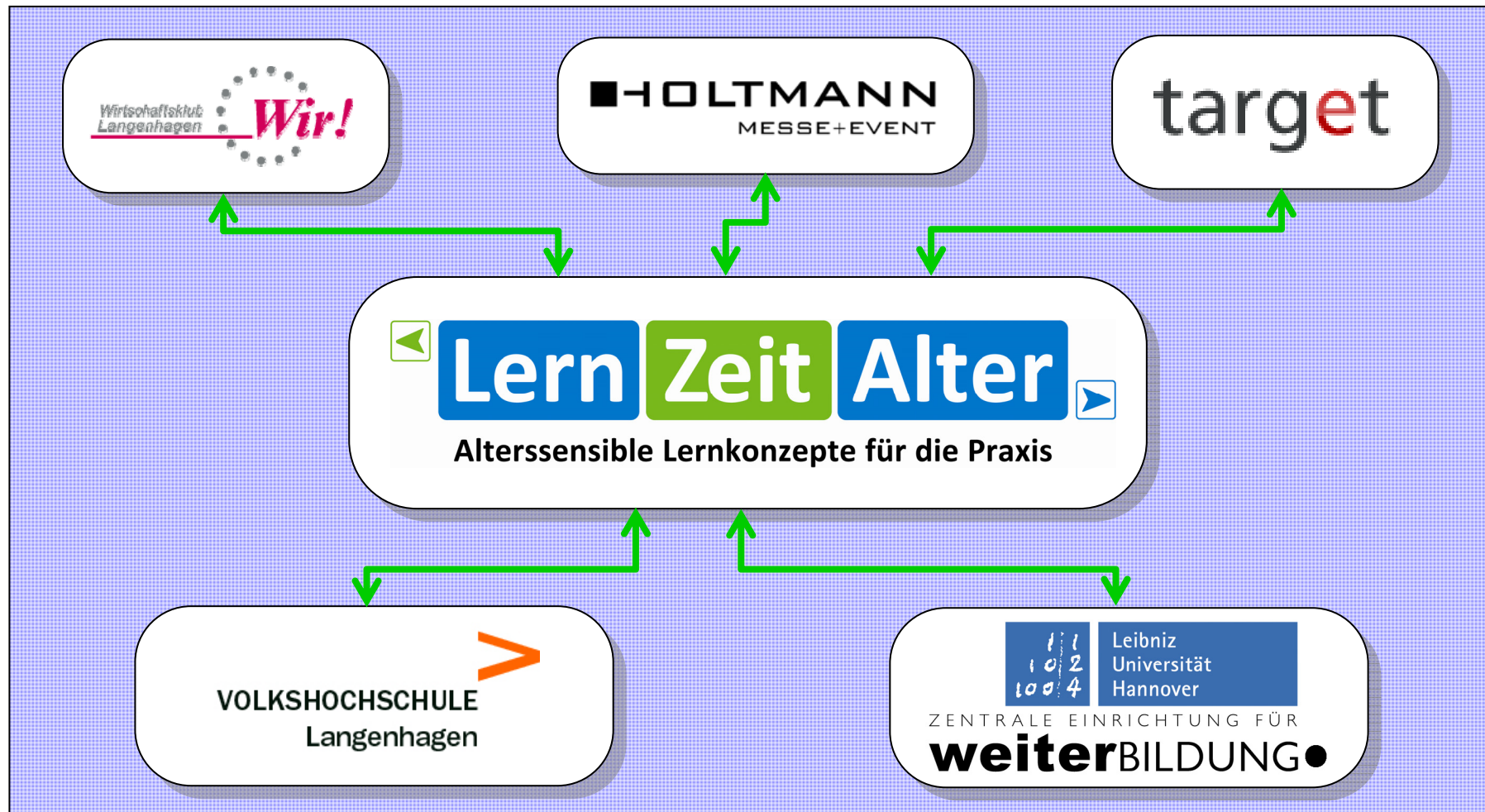
- die Alterung der Gesellschaft und der Belegschaften in Betrieben
- der sinkende Anteil von Nachwuchskräften bei steigendem Fachkräftebedarf
- die Verlängerung der Lebensarbeitszeit
- der Bedeutungszuwachs von Wissen und Kompetenz als Wettbewerbsfaktor
- die weitere Verdichtung und zunehmende Komplexität von Arbeit
- die steigende Veränderungsgeschwindigkeit und sinkende Halbwertszeit von Wissen
- die zunehmende Teilhabe von Frauen am Erwerbsleben
- die Berücksichtigung von mehreren Generationen (und Kulturen) auf dem Arbeitsmarkt und der damit verbundenen Wertevielfalt

(vgl. Studie Pro 50, PricewaterhouseCoopers, 2008, S.7)

01.07.2008

Projektpartner

30.06.2011



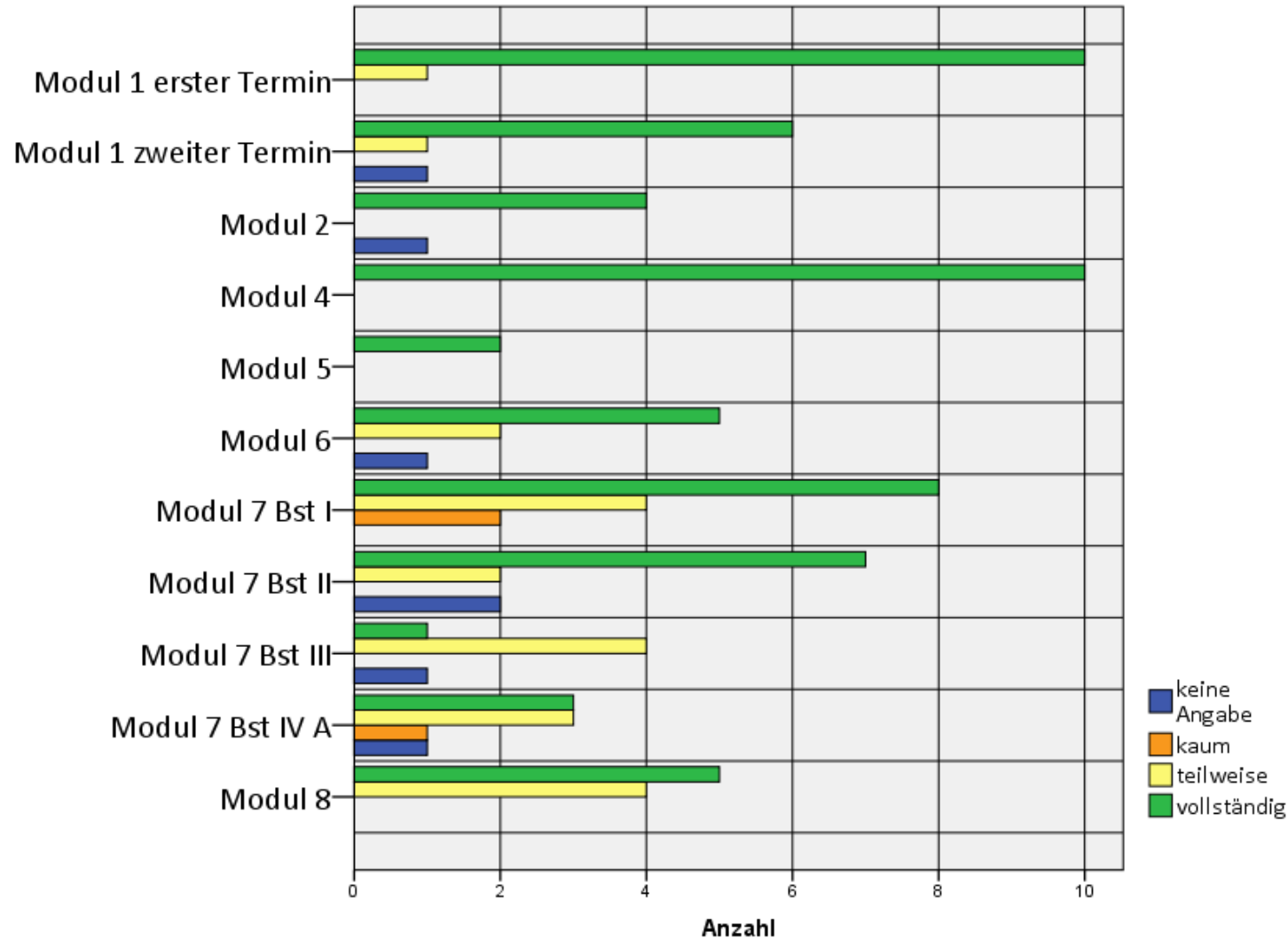


Übersicht der Lernmodule im Projekt LernZeitAlter

Nr.	Titel	Autor/in / Dozent/in
1	Alterssensibles Lehren und Lernen	Prof. Dr. Horst Siebert Dr. Dagmar Borchers
2	Wachstumsmarkt „Generation 55+“?!	Dipl.-Kffr. (FH) Marena Reimchen
3	Gesellschaftlicher Wandel - Herausforderungen an Personal und Organisationsentwicklung	Dr. Andreas Becke
4	Erfolgsfaktor Alter: Demografiebewusstes Management in KMU	Dipl.-Päd. Astrid Rimbach
5	Erfolgreich führen – mit Menschen verschiedener Lebensalter im Betrieb	Ute Wahrmann
6	Interkulturalität in der alternden Gesellschaft	Prof. Dr. Inci Dirim Dipl.-Päd. Sabine Bertram
7	Lesen und gelesen werden – Literatur und Erfahrung	Ulrike Buchmann
8	Unternehmenszukunft durch Konfliktmanagement	RA Janet Greffin-Schwientek



Evaluation: Wurden Ihre Erwartungen erfüllt?





LernZeitAlter.

Den demografischen
Wandel meistern – heute
schon für morgen lernen:
miteinander.
voneinander.
füreinander.



***„Tradition
ist nicht
die Anbetung der Asche
sondern
die Weitergabe des Feuers.“***

Gustav Mahler

