

„Demografischer Wandel und lebenslangliches Lernen“

**Thesenpapier für Workshop 4
Regionale Bildungskonferenz**

Braunschweig, Wolfenbüttel, Juni 2004

Martin Lennartz

Thesen zum Thema demographischer Wandel + Lernen 1

1. **Das Potential an Personen im Erwerbsalter wird in den nächsten Jahren kontinuierlich sinken (wahrscheinlich ca. 5 Mio. bis 2040 = ca. 12%)**
2. **Das Durchschnittsalter der Menschen wird steigen, damit auch das Alter der Erwerbstätigen. (Altersscheitelpunkt, Bevölkerungspyramide,)**
3. **Unternehmen und Gesellschaft sind auf diese Veränderungen völlig unzulänglich vorbereitet. Wir begegnen den erkennbaren Veränderungen von morgen mit den Lebensbildern von gestern. Beispiele:**
 - **Arbeiten bis Ende 50?**
 - **Weiterbildung mit 50 lohnt nicht? Weiterbildungsquoten:**
 - **15-20: 32%**
 - **45-50: 7%**
 - **55-60: 1%**
 - **Vorurteile gegenüber Älteren (langsamer, weniger innovativ, weniger motiviert, ...)?**
 - **Ältere lernen schlechter?**
 - **Fokussierung auf junge und neue Mitarbeiter?**
4. **Um die kommenden Veränderungen zu bewältigen, werden wir unsere Lebens- und Arbeitsbilder radikal ändern müssen!**

Thesen zum Thema demographischer Wandel + Lernen 2

- 5. Für die Gestaltung der Zukunft von Unternehmen wird der Fokus betrieblicher Personalpolitik sich stärker auf die vorhandenen Mitarbeiter richten. Die Erhaltung von deren Arbeitsfähigkeit und die Bindung deren Wissens an die Unternehmen wird zum entscheidenden Wettbewerbsfaktor. Dabei geht es um alle Altersgruppen (Kulturwandel), nicht um spezielle „Problemgruppen“ (Ältere).**
- 6. Lernen ist eines der wichtigsten Elemente der Arbeitsfähigkeit. Lebenslanges Lernen ist kein biologisches Problem, sondern ein Problem der Motivation und Einstellung.**
 - Sinkende Lernfähigkeit im Alter ist Folge von Vorurteilen und negativen Glaubenssätzen. Altern ist eine Frage des Kopfes, der Einstellung, nicht des Körpers!**
 - Erfahrungen schaffen Gehirnstrukturen, die bei motivierter und richtiger Nutzung durch Assoziationen und Verknüpfungen 4mal so viele Informationen speichern können, wie das eines 20jährigen.**
- 7. Erfahrungen der bestehenden AK NETAB in der Region: Sensibilisierung schaffen und konkrete betriebliche und überbetriebliche Projekte fördern und begleiten.**

IAB Prognose Erwerbspersonenpotential

- ❑ Nach dem Jahr 2010 wird aufgrund des Bevölkerungsrückgangs das Angebot an Arbeitskräften deutlich zurückgehen.
- ❑ Sogar recht hohe Frauenerwerbsquoten und Zuwanderungen könnten diese Entwicklung nicht aufhalten.
- ❑ Parallel dazu steigt das Durchschnittsalter des Erwerbspersonenpotentials.
- ❑ Diese Trends gelten im großen und ganzen für die alten wie für die neuen Bundesländer.

Varianten ohne Zuwanderung

- 1** konstante Erwerbsquoten aus 1995 (Ostdeutschland) bzw. 1996 (Westdeutschland)
- 2** untere Erwerbsquotenvariante
- 3** obere Erwerbsquotenvariante

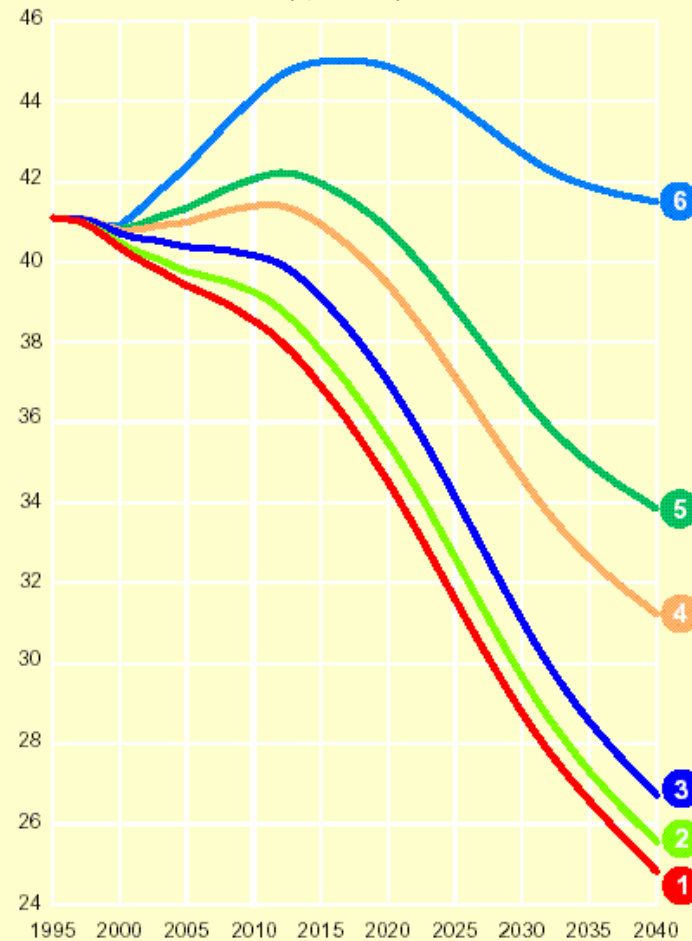
Varianten mit Zuwanderung

(jeweils mit oberer Erwerbsquoten-Variante)

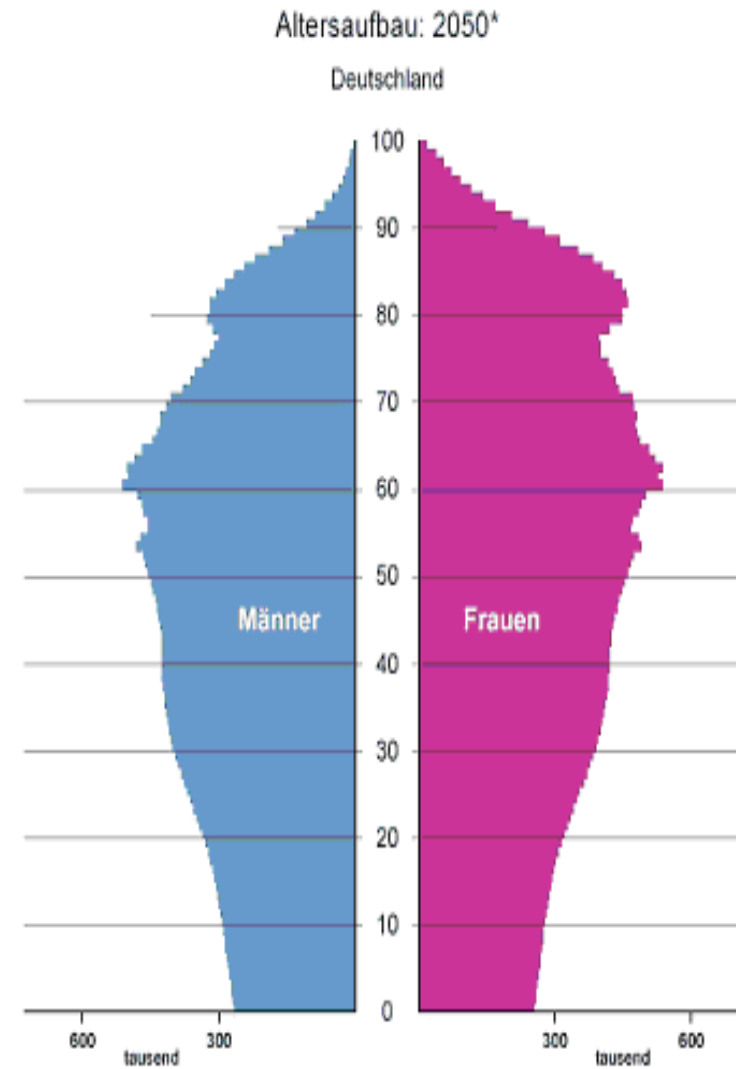
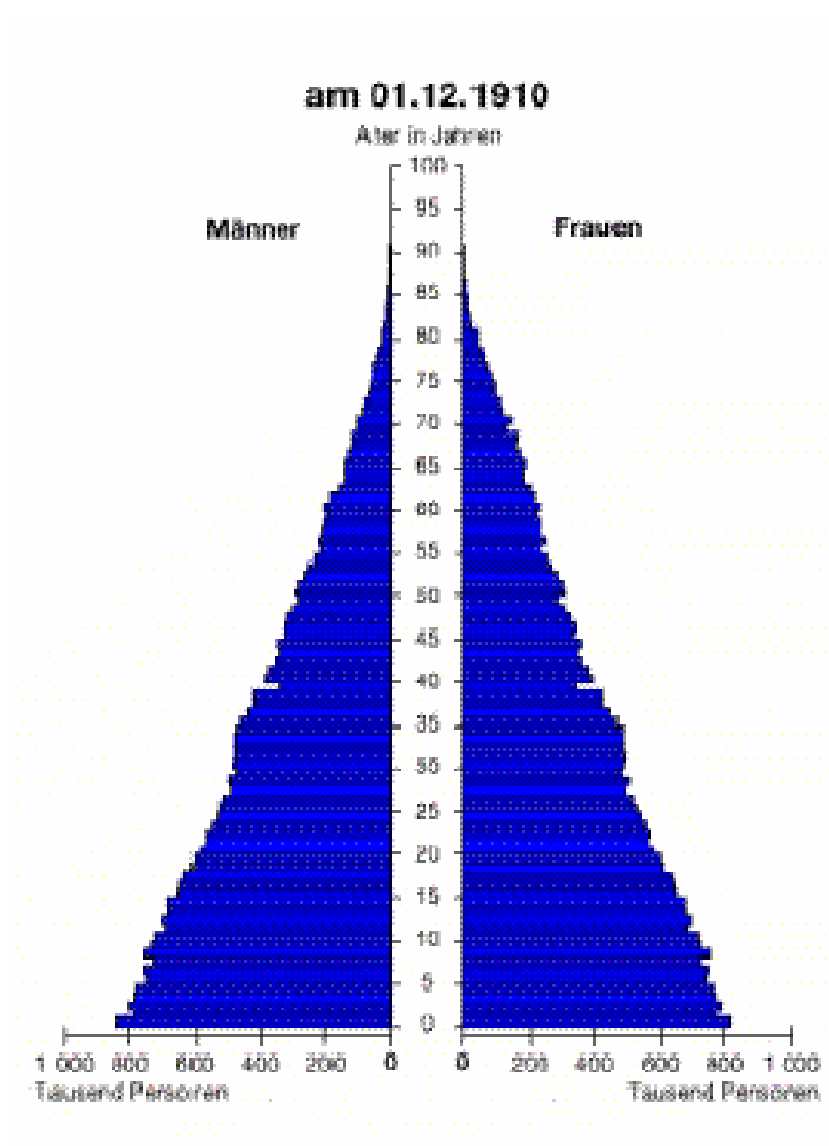
- 4** Wanderungssaldo der ausländischen Bevölkerung 100.000 jährl. ab 2000,
- 5** Wanderungssaldo der ausländischen Bevölkerung 200.000 jährl. ab 2000,
- 6** Wanderungssaldo der ausländischen Bevölkerung 500.000 jährl. ab 2000,

Projektion des Erwerbspersonenpotentials in Gesamtdeutschland 1995 bis 2040

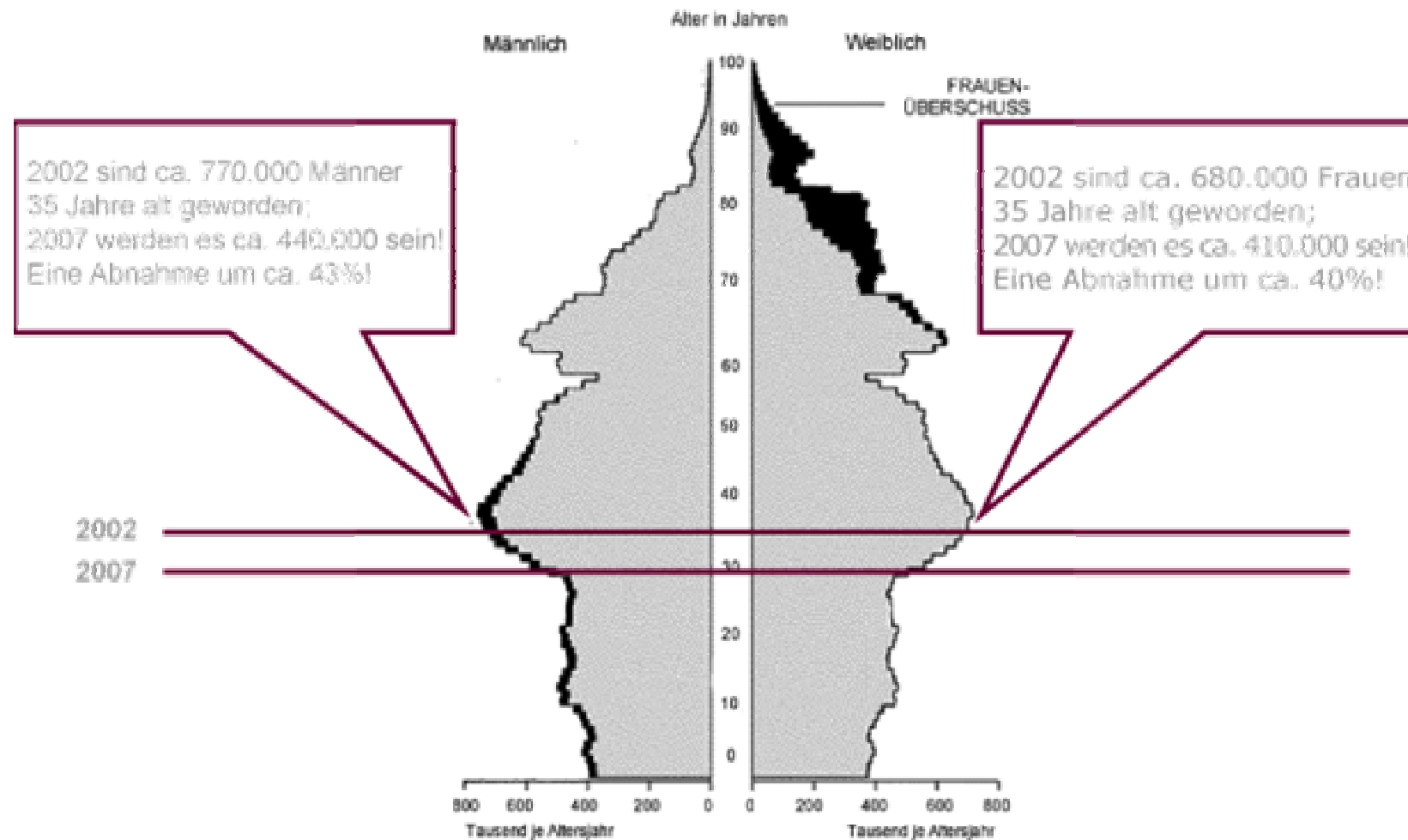
- Wohnortkonzept, Erwerbspersonen in Mio. -



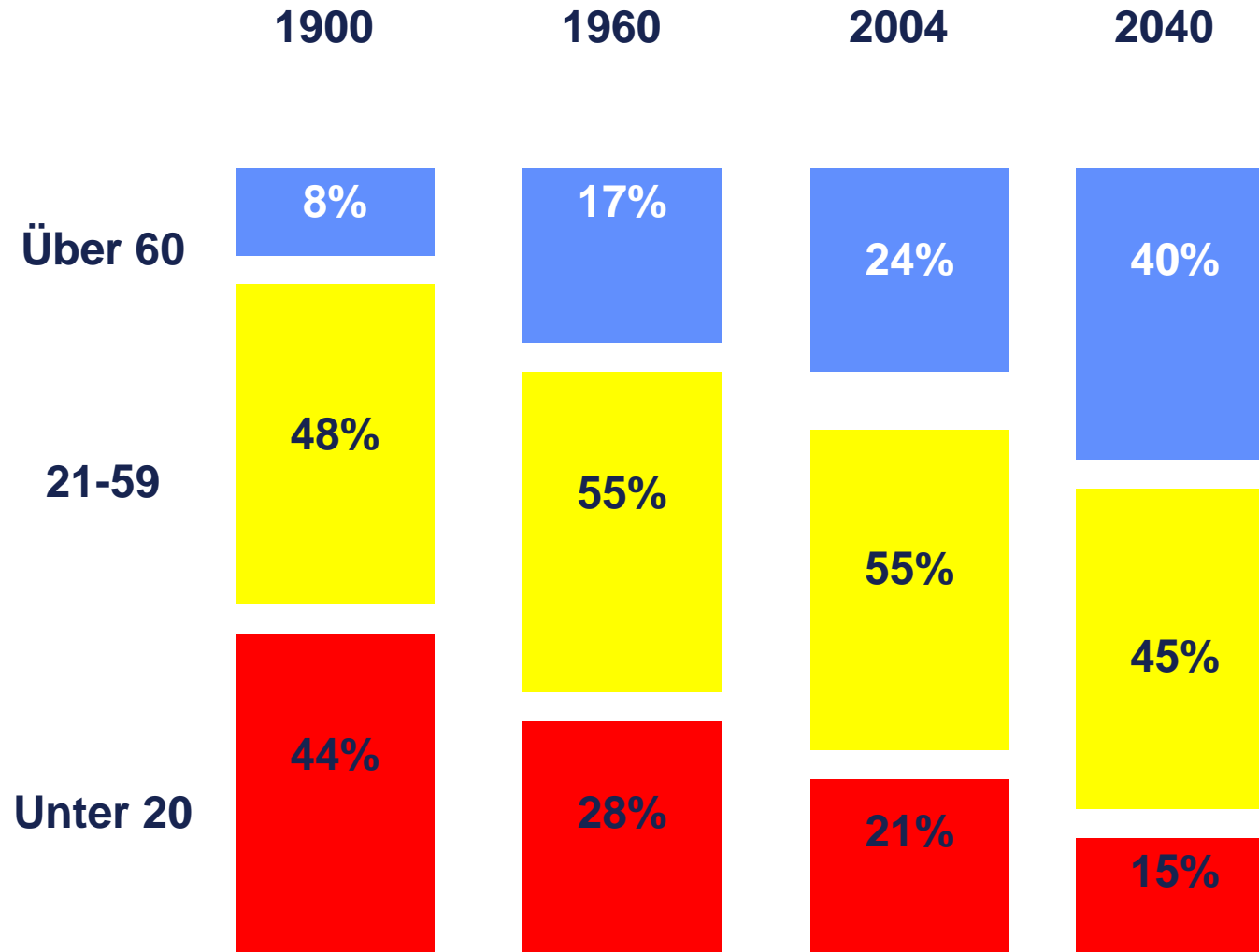
Bevölkerungspyramide 1910 und 2050



Der Wandel wird spürbar



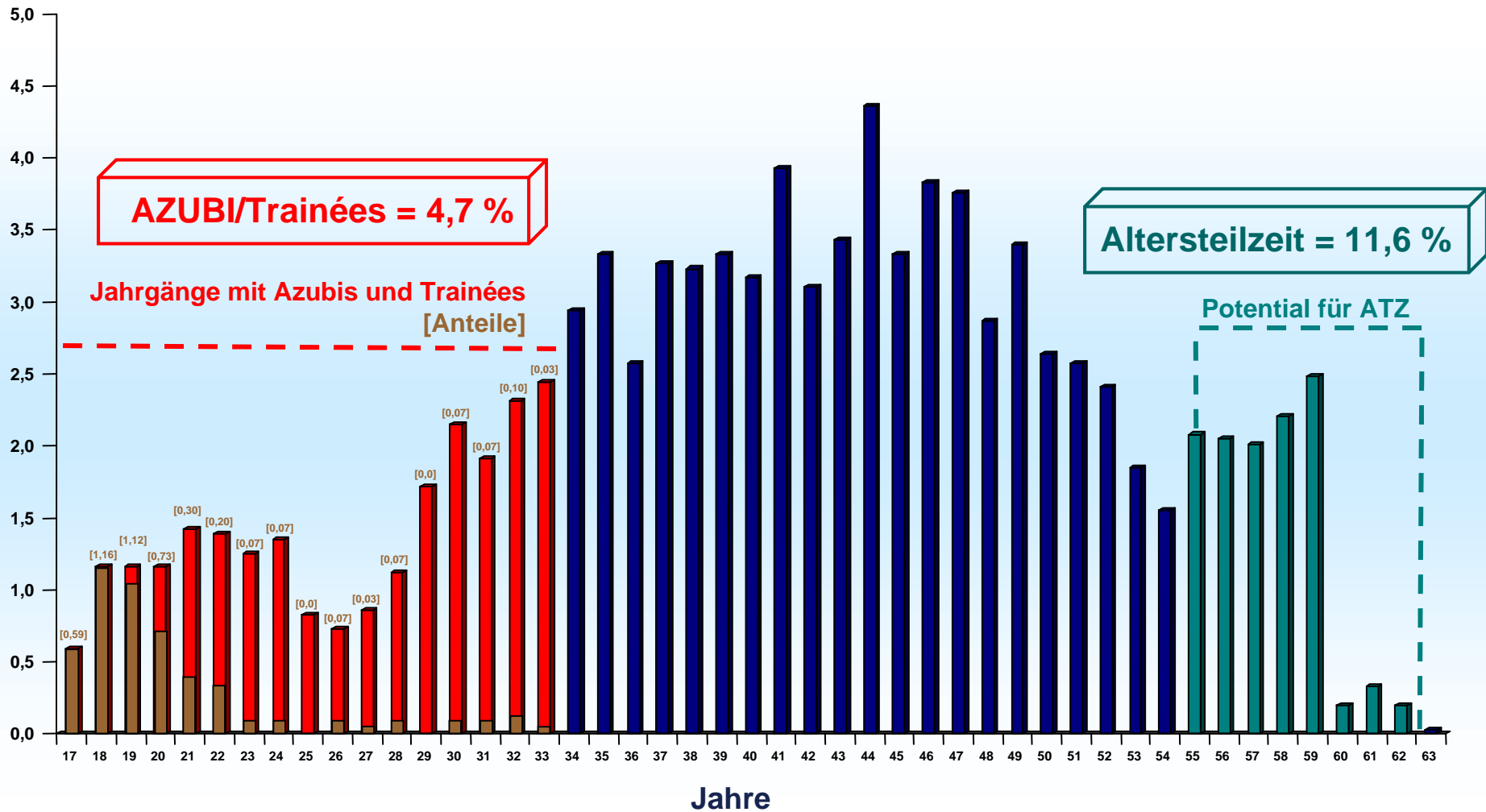
Alterung der Gesellschaft



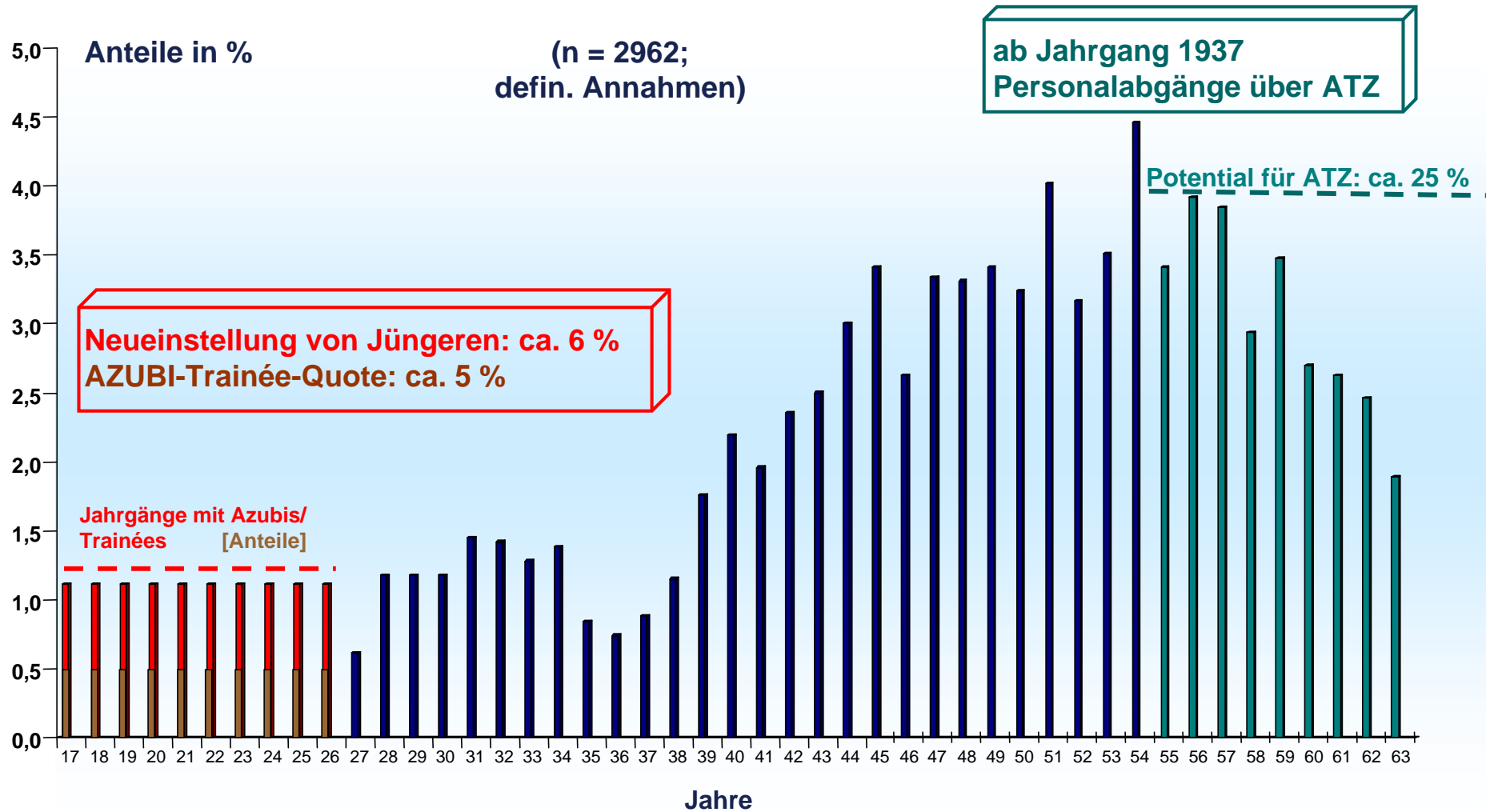
Beispiel: mittelalterzentrierter Betrieb heute

Anteile in %

(n = 3030 Beschäftigte)



Beispiel: mittelalterzentrierter Betrieb in 10 Jahren 1



Das Haus der Arbeitsfähigkeit (Arbeitsbewältigungsindex)





martin lennartz
BERATUNG & COACHING **ml**

Zuckerbergweg 47d

38124 Braunschweig

Tel.: +49 (531) 262 30 43

ml@martin-lennartz.de

www.martin-lennartz.de