

Heike Suchanek

Anforderungen an die Personalentwicklung und die betriebliche Weiterbildung in der aktuellen demografischen Entwicklung

Diplomarbeit

BEI GRIN MACHT SICH IHR WISSEN BEZAHLT



- Wir veröffentlichen Ihre Hausarbeit, Bachelor- und Masterarbeit
- Ihr eigenes eBook und Buch - weltweit in allen wichtigen Shops
- Verdienen Sie an jedem Verkauf

Jetzt bei www.GRIN.com hochladen
und kostenlos publizieren



Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek:

Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de/> abrufbar.

Dieses Werk sowie alle darin enthaltenen einzelnen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsschutz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlanges. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen, Auswertungen durch Datenbanken und für die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronische Systeme. Alle Rechte, auch die des auszugsweisen Nachdrucks, der fotomechanischen Wiedergabe (einschließlich Mikrokopie) sowie der Auswertung durch Datenbanken oder ähnliche Einrichtungen, vorbehalten.

Impressum:

Copyright © 2010 GRIN Verlag
ISBN: 9783668368231

Dieses Buch bei GRIN:

<https://www.grin.com/document/165578>

Heike Suchanek

Anforderungen an die Personalentwicklung und die betriebliche Weiterbildung in der aktuellen demografischen Entwicklung

GRIN - Your knowledge has value

Der GRIN Verlag publiziert seit 1998 wissenschaftliche Arbeiten von Studenten, Hochschullehrern und anderen Akademikern als eBook und gedrucktes Buch. Die Verlagswebsite www.grin.com ist die ideale Plattform zur Veröffentlichung von Hausarbeiten, Abschlussarbeiten, wissenschaftlichen Aufsätzen, Dissertationen und Fachbüchern.

Besuchen Sie uns im Internet:

<http://www.grin.com/>

<http://www.facebook.com/grincom>

http://www.twitter.com/grin_com

Diplomarbeit

Anforderungen an die Personalentwicklung und die betriebliche Wei- terbildung in der aktuel- len demografischen Entwicklung

Diplomstudiengang Erziehungswissenschaft

Studienrichtung Erwachsenenbildung

INHALTSVERZEICHNIS

1. Einleitung	6
2. Der demografische Wandel	11
2.1 Demografische Grundlagen	11
2.1.1 Die Fertilität	11
2.1.2 Die Mortalität	13
2.1.3 Die Migration	14
2.2 Die aktuelle Situation in Deutschland	14
2.2.1 Auswirkungen auf die Erwerbstätigkeit.....	16
2.2.1.1 Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt	16
2.2.1.2 Auswirkungen auf das Sozialsystem	18
2.2.2 Auswirkungen auf das Gesundheitssystem.....	20
2.2.2.1 Die betriebliche Gesundheitspolitik.....	20
2.2.3 Auswirkungen auf das Bildungssystem	24
3. Altern in unserer Gesellschaft	27
3.1 Die Altersforschung	27
3.1.1 Konstruktionen des Alters.....	29
3.1.2 Altern und Bildung	30
3.2 Die Notwendigkeit des Lebenslangen Lernens	33
3.2.1 Die Historie des Lebenslangen Lernens.....	33
3.2.2 Lebenslanges Lernen und gesellschaftliche Hintergründe	34
3.2.3 Lebenslanges Lernen in der Bildungspolitik	36
3.2.4 Formelles, informelles und non-formales Lernen.....	37
4. Personalentwicklung und betriebliche Weiterbildung	39
4.1 Definitionen und Inhalte der Personalentwicklung	39
4.1.1 Instrumente der Personalentwicklung.....	41

4.1.1.1 Maßnahmen into-the-job.....	41
4.1.1.2 Maßnahmen on-the-job	43
4.1.1.3 Maßnahmen off-the-job	44
4.1.1.4 Maßnahmen near-the-job	46
4.2 Betriebliche Bildung als Teil der Personalentwicklung.....	48
5. Altersgerechte Personalentwicklung	51
5.1 Die Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer	53
5.1.1 Körperliche Veränderungen im Alter.....	53
5.1.2 Kognitive Veränderungen im Alter	57
5.1.3 Soziale Kompetenzen im Alter.....	60
5.1.4 Lernen im Alter	63
5.2 Qualifizierung älterer Mitarbeiter.....	66
5.2.1. Das Risiko einer <i>alternden</i> Belegschaft.....	66
5.2.2 Weiterbildungsbeteiligung von älteren Menschen	68
5.3 Potenziale älterer Mitarbeiter.....	73
5.3.1 Das Erfahrungswissen älterer Mitarbeiter.....	74
5.3.2 Intergenerationelles Lernen am Arbeitsplatz	75
5.3.3 Mentoring und Coaching	76
6. Praxismodelle einer altersgerechten Personalentwicklung	79
6.1 Die Fahrion Engineering GmbH.....	79
6.2 Die „Senior Professionals“ bei der Lufthansa	82
6.3 Die Siemens AG und ihre Senior Professionals	84
7. Ein Ausblick unter Einbezug des Berufes des Erwachsenenbildners	86
8. Resümee	89
Literaturverzeichnis	98

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abb.1: Bevölkerungsvorausberechnung 1950-2060	15
Abb. 2: Entwicklung des Erwerbsspersonenpotenzials bis 2040	16
Abb. 3: Arbeitsunfähigkeitsfälle und -tage nach dem Alter	21
Abb. 4: Teilnahme an Weiterbildung nach Weiterbildungstypen, Altersgruppen und Geschlecht.....	25
Abb. 5: Personalentwicklung – Systematische Qualifikation nach einheitlichem Konzept....	40
Abb. 6: Phasen und Instrumente des Einarbeitungsprozesses	42
Abb. 7: Übersicht gängiger Personalentwicklungsinstrumente der Praxis.....	47
Abb. 8: Arten der betrieblichen Bildung zur Gestaltung der Personalentwicklung	48
Abb. 9: Die demografische Entwicklung der Erwerbsspersonen.....	51
Abb. 10: Eigenschaften älterer im Vergleich zu jüngeren Beschäftigten	61
Abb. 11: Die Stärken und Schwächen älterer Arbeitnehmer auf physischem, kognitivem und sozialem Gebiet	62
Abb. 12: Dimensionen selbstgesteuerten Lernens.....	65
Abb. 13: Stärkenentwicklung mit zunehmendem Alter	65
Abb. 14: Handlungsfelder zur Bewältigung des demografischen Wandels in Unternehmen	68
Abb. 15: Weiterbildungsteilnahme 1979-2003 im Vergleich.....	70
Abb. 16: Teilnahme an der allgemeinen und der beruflichen Weiterbildung.....	70
Abb. 17: Grund für die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung nach Alter	73
Abb.18: Stellenanzeige Fahrion Engineering.....	81
Abb. 19: Geforderte Kompetenzen in der Personalentwicklung	88

1. EINLEITUNG

„Realistisch betrachtet: Die demographische Entwicklung wird nicht aufzuhalten sein. Diejenigen Unternehmen, die sich der demographischen Entwicklung und den damit verbundenen Herausforderungen stellen (...) werden darin eine Chance finden, mit der sie sich am Arbeitsmarkt und im Absatzmarkt ihrer Produkte und Dienstleistungen den entscheidenden Wettbewerbsvorteil verschaffen können. Und für die anderen gilt wie immer der Grundsatz: Wer zu spät kommt, den bestraft das Leben!“ (Jörg Rumpf von der Hay Group GmbH in der Zeitschrift Personal, 2004)

Beim Blick in die Presse und in die Literatur sind diese und ähnliche Aussagen vermehrt zu finden. Unsere Gesellschaft und die Wirtschaft sind mitten in einer demografischen Entwicklung. Die damit einhergehende Alterung lässt sich nicht mehr aufhalten. Diese Entwicklung stellt nicht nur die Unternehmen oder die Gesellschaft vor neue Herausforderungen, sondern auch jedes Individuum.

Die Veränderung der Bevölkerungsstruktur führt unweigerlich zu einer veränderten Altersstruktur in den Unternehmen und Betrieben. Somit sollte eine altersgerechte Personalentwicklung und betriebliche Weiterbildung mehr denn je im Fokus der Unternehmen stehen. Dass dieses Thema in der Wirtschaft angekommen ist, zeigt sich auch darin, dass „es [...] kaum mehr einen Branchen- oder Unternehmensverband und kaum mehr eine Einzelgewerkschaft [gibt], die in jüngerer Zeit keine Fachveranstaltung zu demographischen Herausforderungen ausgerichtet und die dazu keine Handlungsanleitung oder Broschüre für die betriebliche Praxis erstellt hätte“ (Morschhäuser 2006, S. 14).

Es ist aber auch festzustellen, dass nicht alle Betriebe und Unternehmen die demografische Entwicklung als wichtig genug angesehen haben um frühzeitig darauf zu reagieren. Sie stehen nun vor dem Problem, dass eine altersgerechte Personalpolitik nicht kurzfristig erzielbar ist, sondern ein umfassender Prozess ist, der seine Zeit benötigt um zu wirken.