



## STICHWORT: »WEITERBILDUNG UND DEMOGRAFISCHER WANDEL«

André Schleiter



André Schleiter ist Projektmanager „Zukunft der Beschäftigung“ bei der Bertelsmann Stiftung, Gütersloh.

Kontakt: andre.schleiter@bertelsmann.de

### Literatur

Schröder, H./Gilberg, R. (2005): Weiterbildung im demographischen Wandel. Bielefeld

Was unter dem Stichwort »Demografischer Wandel und Entwicklung« diskutiert wird, lässt sich auf eine einfache Formel bringen: Die Zahl der jungen Menschen nimmt immer stärker ab, die Zahl der Älteren nimmt zu. Grund hierfür ist die **sinkende Geburtenrate** bei gleichzeitig **steigender Lebenserwartung** des Einzelnen.

Was wandelt sich mit Blick auf unsere **Arbeitswelt**? Das Arbeitskräftepotenzial wird auf lange Sicht erheblich kleiner, älter und zugleich »weiblicher« sowie kulturell diverser sein, da sich aktivierbare Personalreserven in erster Linie bei Frauen, Älteren und Personen mit Zuwanderungsgeschichte finden lassen. Allerdings hat eine Politik zur Ausschöpfung dieser Reserven ihre Grenzen. Modellrechnungen zeigen, dass der **Prozess der Alterung und Schrumpfung der Erwerbsbevölkerung** durch wirtschafts- und gesellschaftspolitische Maßnahmen zwar in dem Ausmaß seiner Schärfe beeinflussbar, aber im Ganzen **nicht mehr umkehrbar** ist.

In Verbindung mit dem Prozess der Globalisierung und der technologischen Entwicklung wird sich die Arbeitswelt sichtbar verändern:

**Gespaltene Arbeitsmärkte:** Während in einigen Branchen, Regionen und Berufen das Angebot die Nachfrage nach Arbeitskräften übersteigen wird und die Arbeitslosigkeit sogar noch steigt, wird in anderen Segmenten des Arbeitsmarkts händeringend nach Arbeitskräften gesucht. Hochqualifizierte Fachkräfte und Menschen mit unternehmerischem Potenzial werden auch in Zukunft auf eine starke Nachfrage stoßen, während ungelernete Kräfte es noch schwerer haben werden, eine Arbeit zu finden.

**Internationale Arbeitsteilung:** Auch wenn die Grenzen der nationalen Arbeitsmärkte nicht von heute auf morgen verschwinden, wird immer

mehr Arbeit ortsunabhängig erledigt werden. Zunehmend müssen insbesondere Antworten auf die Fragen internationaler Arbeitsteilung gefunden werden.

### Wissengesellschaft/kreative Projektwirtschaft/flexibilisierte

**Erwerbsbiographien:** Das produzierende Gewerbe verliert weiter zugunsten des Dienstleistungssektors an Bedeutung, wobei sich insbesondere die wissensbasierten Dienstleistungen ausbreiten. Damit werden in Zukunft noch mehr kreative und innovative »Wissensarbeiter« benötigt, die wiederum immer weniger in einem lebenslangen »Normalarbeitsverhältnis« stehen werden.

Welches sind die **drängendsten Probleme für die Weiterbildung**? Die genannten Entwicklungen verändern das Koordinatensystem, innerhalb dessen wir Antworten auf die Fragen geben, wer wann, wo und mit welcher Zielsetzung lernt bzw. sich weiter qualifiziert.

»Wer?«: Für **Menschen im reifen Erwachsenenalter** wird es zur Selbstverständlichkeit werden müssen, weiter dazulernen. Die Zahl der Bildungsnachfragenden über 50 Jahre wird bis 2015 um (je nach Prognose) drei bis acht Millionen Menschen zunehmen (vgl. Schröder/Gilberg 2005). Mehr Menschen werden über einen wachsenden Zeitraum mehr lernen müssen – und auch aktiv lernen wollen.

»Wann und wo?«: Im Zuge der Schrumpfung sind praktikable **Versorgungsstrategien** mit Weiterbildung zu entwickeln. Dies kann auch ein verändertes Verständnis von Prinzipien wie etwa dem der »Grundversorgung« bedeuten (vgl. das »Gespräch« in diesem Heft). Und **Weiterbildungseinrichtungen** werden sich vergewissern müssen, ob sie für den Wandel gerüstet sind (vgl. Rohling in diesem Heft). Sie haben sich auf einem enger werdenden Markt die Teilnehmenden von morgen zu sichern, um »Weiterbildungsort« bleiben zu können.

»Wozu?«: Immer schon hatten Lernen und Weiterbildung auch die Aufgabe, den Einzelnen die notwendigen Qualifikationen für eine berufliche Tätigkeit zu vermitteln. Alterungsprozesse in der eigenen Belegschaft ebenso wie bei Kunden stellen **Unternehmen** vor große Herausforderungen. Kontinuierliche Weiterbildung ist für Unternehmen ein Schlüssel für den Erhalt ihrer Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit (vgl. Jana-Tröller in diesem Heft). Doch jenseits der betrieblichen Sphäre wird die Bildungsaktivität der Älteren für die **gesamte Gesellschaft** wichtig (vgl. die »Umschau« in diesem Heft). Im internationalen Vergleich belegt Deutschland bei der Messung von Weiterbildungsaktivitäten seiner Bürger nur einen Platz im Mittelfeld. Doch nicht isolierte, mehr oder minder stark subventionierte Einzelkampagnen werden der Weiterbildung den Durchbruch bringen. Notwendig ist vielmehr eine **breit getragene Diskussion** darüber, wie wir einer »Kultur des lebenslangen Lernens« den Weg ebnen können.

## Literatur zum Thema

Aldridge, F./Tuckett, A. (2008): **What older people learn.** The whys and wherefors of older people learning. Leicester

Blasberg-Kuhnke, M./ Wittrahm, A. (Hrsg.) (2007): **Altern in Freiheit und Würde.** Handbuch christliche Altenarbeit. München

Erlinghagen, M.I./Hank, K. (Hrsg.) (2008): **Produktives Altern und informelle Arbeit in modernen Gesellschaften.** Theoretische Perspektiven und empirische Befunde. Wiesbaden

Göschel, A. (2007): **Zukunft von Stadt und Region,** 5 Bde. Wiesbaden

Göschel, A. (2008): **Demographischer Wandel in Deutschland:** Politik und Kultur in einer alternden Gesellschaft. Karlsruhe

Housden, S. (2007): **Reminiscence and lifelong learning.** Leicester

Iller, C. (2005): **Alter gestalten.** Berufliche Entwicklungsprozesse und Weiterbildung im Lebenslauf. URL: [www.die-bonn.de/esprid/dokumente/doc-2005/iller05\\_01.pdf](http://www.die-bonn.de/esprid/dokumente/doc-2005/iller05_01.pdf) (Stand: 19.05.2008)

Knopp, R./Nell, K. (Hrsg.) (2007): **Keywork. Neue Wege in der Kultur- und Bildungsarbeit mit Älteren.** Bielefeld

Kruse, A. (Hrsg.) (2008): **Weiterbildung in der zweiten Lebenshälfte.** Multidisziplinäre Antworten auf Herausforderungen des demografischen Wandels. Bielefeld

Leibniz-Gemeinschaft (Hrsg.) (2007): **Zwischenruf. Raumwissenschaftliche Forschung für die politische Praxis:** Demographischer Wandel/Raumentwicklung, Regionalpolitik/Bauen, Wohnen, Planen, H. 1

Loebe, H./Severing, E. (Hrsg.) (2007): **Demografischer Wandel und Weiterbildung.** Strategien einer alterssensiblen Personalpolitik. Bielefeld

Winkels, R.S. (2007): **Demografischer Wandel.** Herausforderungen und Chancen für Personalentwicklung und betriebliche Weiterbildung. Münster