



**Institut für Beschäftigung
und Employability**

Prof. Dr. Jutta Rump
Ernst-Boehe-Str. 4
67059 Ludwigshafen
0621 / 5203-238
rump@fh-ludwigshafen.de



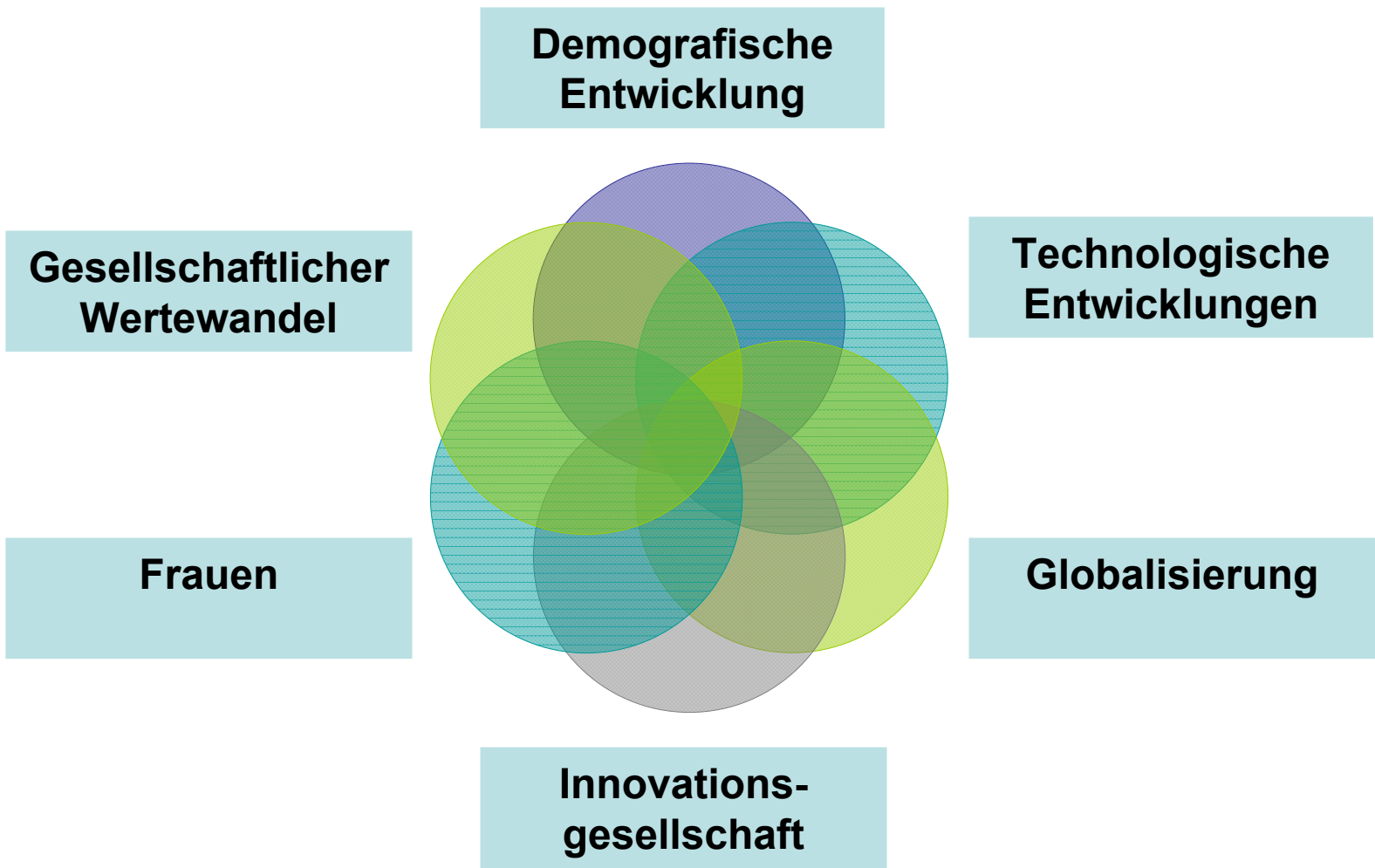
Aktive Personalpolitik versus Aktivismus – Weiterbildung aber wohin?

Bonn, den 30. Juni 2009

1. Die Arbeitswelt von morgen: 6 ausgewählte Megatrends
2. Konsequenzen der Megatrends
3. Anforderungen an Kompetenzen
4. Anforderungen an eine nachhaltige, zukunftsfähige Personalpolitik
5. Anforderungen an Weiterbildung
6. Fazit



1. Die Arbeitswelt von morgen: 6 ausgewählte Megatrends



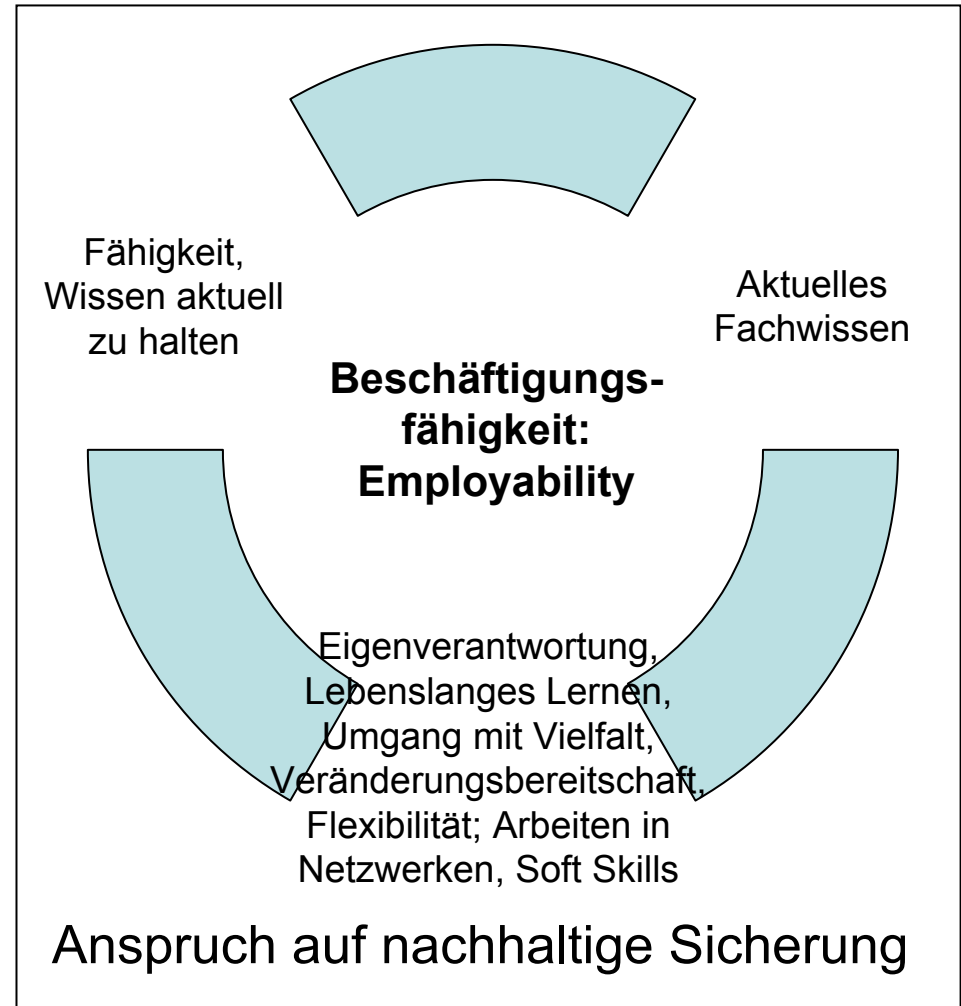
Die Mega-Trends sind mit zahlreichen Konsequenzen verbunden.

1. Die Alterung der Gesellschaft und der Belegschaften in Betrieben.
2. Der sinkende Anteil von Nachwuchskräften.
3. Mittelfristig ein sinkender Anteil an Erwerbspersonen.
4. Die Verlängerung der Lebensarbeitszeit.
5. Die zunehmende Beschleunigung und steigende Veränderungsgeschwindigkeit.
6. Die weitere Verdichtung von Arbeit.
7. Die steigende Komplexität und globale Vernetzungsdichte.
8. Die zunehmende Ungewissheit und Unvorhersehbarkeit.
9. Die Instabilitäten von / in Systemen der Arbeits- und Lebenswelten.
10. Der steigende Bedarf an Innovationskraft.
11. Der Bedeutungszuwachs von Wissen und Kompetenz als Wettbewerbsfaktor.
12. Der Wunsch nach Entschleunigung.
13. Die zunehmende Teilhabe von Frauen am Erwerbsleben.
14. Die Berücksichtigung von mehreren Generationen auf dem Arbeitsmarkt und der damit verbundenen Wertevielfalt.

Für Mitarbeiter wird es in Zukunft vor allem einen Sicherungsanker geben: beschäftigungsfähig zu sein.

Das Profil der Beschäftigungsfähigkeit gilt

- ⇒ für alle Arbeitsbereiche, Berufsbilder und Hierarchieebenen und
- ⇒ während der gesamten Lebensarbeitszeit (unter Berücksichtigung der Verlängerung der Lebensarbeitszeit).



Gesundheit / Wohlbefinden

Überfachliche Kompetenzen

- Teamfähigkeit
- Konfliktfähigkeit
- Kommunikationsfähigkeit
- **Zielorientiertes und aufgabenorientiertes Denken und Handeln**
- Reflexionsfähigkeit

Überfachliche
Kompetenzen

„In Bewegung
bleiben“

Einstellung
Haltung
„Mentalität“

Einstellung und Haltung

- **Eigenverantwortung**
- Eigeninitiative
- **Veränderungsbereitschaft**
- Engagement
- Belastbarkeit
- **Lernbereitschaft**

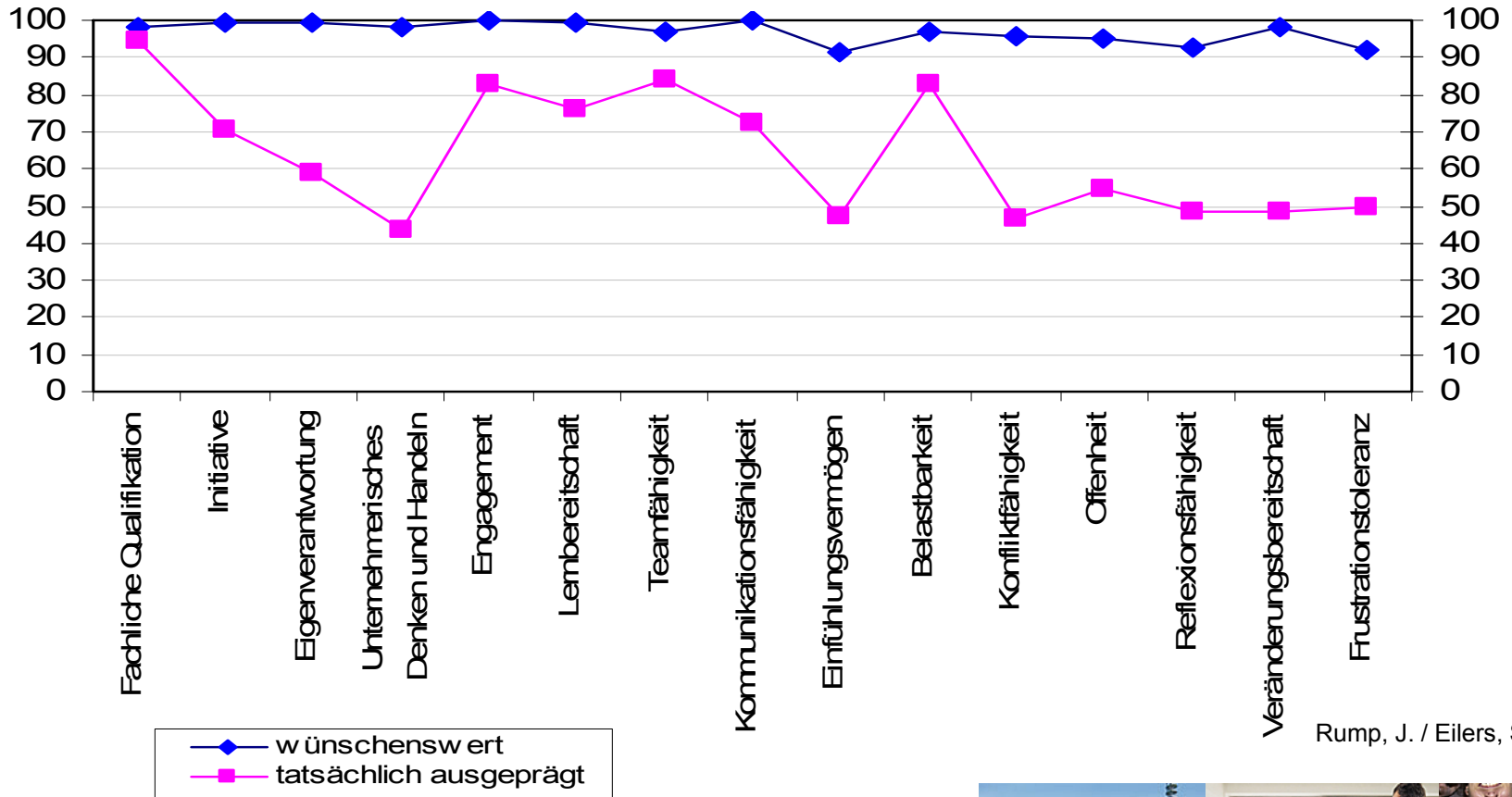
Fachliche Kompetenzen

Ausbildung / Weiterbildung / Berufserfahrung



Grundsätzliche Bedeutung von Beschäftigungsfähigkeit

Aspekte der Beschäftigungsfähigkeit - inwieweit wünschenswert bzw. tatsächlich ausgeprägt?



Rump, J. / Eilers, S. 2005



Die Verantwortung für die nachhaltige Sicherung von Beschäftigungsfähigkeit obliegt erst einmal dem Einzelnen.

Der Einzelne ist gefordert, sich kontinuierlich den verändernden Rahmenbedingungen sowie den Anforderungen des internen wie externen Arbeitsmarktes anzupassen. Dazu ist die Bereitschaft allein nicht ausreichend. Auch individuelles Handeln – ohne die Unterstützung des Arbeitgebers – ist gefragt. Es gilt:

Qualifizieren und Lernen in der Vergangenheit: Notwendigkeit zum beruflichen Aufstieg

Qualifizieren und Lernen in der Zukunft: Vermeidung des beruflichen Abstiegs

Dennoch: Arbeitgeber, die Beschäftigungsfähigkeit fordern, sind auch in der Pflicht, diese zu fördern.



4. Anforderungen an zukunfts- fähige Personalpolitik

Ein nachhaltiges, zukunfts-fähige Personalmanagement muss eine Reihe von Ausrichtungen berücksichtigen (MUSS-Ansätze).



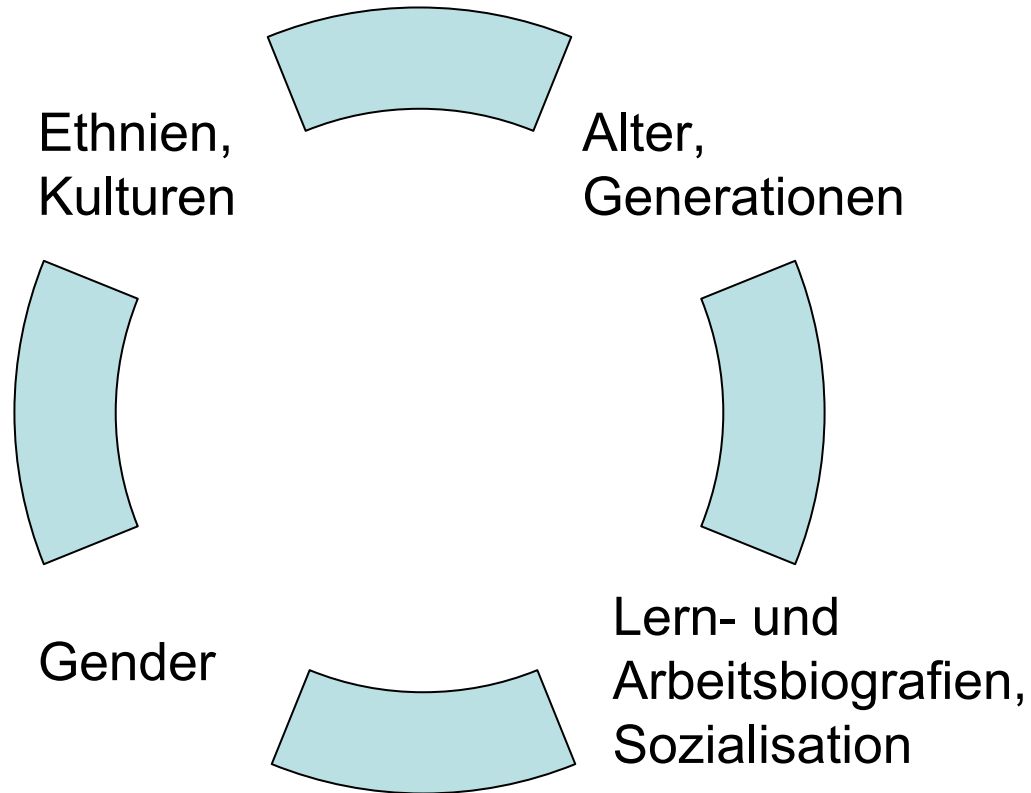
Proaktive Handlungsansätze

Altersunabhängigkeit
aber Lebens- und
Arbeitsphasenorientierung
mit dem Ziel des lebens-
langen Lernens und der
nachhaltigen Sicherung von
Beschäftigungsfähigkeit

Reaktive Handlungsansätze

Alters- und
Altersabhängigkeit
mit dem Ziel den Span-
nungsbogen des Lernens
und von Beschäftigungs-
fähigkeit wieder zu
erreichen





Ziel von proaktiver Weiterbildung muss es sein, den Spannungsbogen des Lernens / Lebenslanges Lernen zu erhalten durch

- ❖ Zeitnähe,
- ❖ der Schaffung eines lernförderlichen Umfeldes,
- ❖ Berücksichtigung der Lebens- und Arbeitsphasen.
- ❖ Individualisierung bzw. Zielgruppenspezifisch.



Umsetzungswege sind z.B.

1. Schaffung einer lernfördernden Umfeldes

- ❖ Vollständigkeit der Inhalte und Tätigkeiten
- ❖ Gelegenheiten zum Entwickeln von Selbstständigkeit (Abwechslungsreichtum, Existenz zeitlicher Freiheitsgrade, Entscheidungs- und Handlungsspielraum)
- ❖ Möglichkeiten zu einem dialogischen Lernen / Lernen in Gruppen
- ❖ Durchschaubarkeit und Beeinflussbarkeit des Inhaltes
- ❖ Angemessener Anteil an Problemlöseprozessen
- ❖ Beteiligung an Entscheidungs(findungs)prozessen



2. Die Verzahnung von Arbeit und Lernen

- Berufsbegleitendes Lernen (Training-on-the-Job)
- Lernen durch Veränderung der Arbeitsinhalte und Arbeitsabläufe (Job Enrichment, Job Enlargement)
- Qualifizierung und Know-how-Transfer durch Projektarbeit und in Gruppen
- Lernen durch Wechsel der Arbeitstätigkeit (Job Rotation)

3. Coaching

4. Mentoring

5. Reflexionen: kontinuierliche „Standortbestimmung“ und Zielfindung (mit Betreuung)

6. Lerntandems (bei komplexen Themen)



Ziele

1. Aufbrechen der Lernentwöhnung
2. Umgang mit Ängsten und einer verringerten Lernmotivation (Umgang mit Disuse-Effekten)
3. Umgang mit fehlendem Selbstvertrauen (Self-Fulfilling-Prophecy)
4. Sensibilität, um die betreffenden Personen nicht als Randgruppe zu stigmatisieren, die besondere Unterstützung bedarf



Umsetzungswege in der Weiterbildung

1. Training-off-the-job: z.B. Schulungskonzepte zu fachlich-technischen Inhalten, die aber z.B. altershomogen, lern- und arbeitsbiografien-spezifisch, genderadäquat ausgerichtet sein sollten
⇒ Berücksichtigung der unterschiedlichen Lernansätze und -muster
2. Lern-Tandems z. B. bei komplexen Themen
= „gemischte Lernpartnerschaft“
3. Reflexionen: kontinuierliche „Standortbestimmung“ und Zielfindung mit Betreuung
4. Coaching und Mentoring



Zielgruppe des sogenannten 1. Alters (0 - 20 Jahre):

Themen, die einen Bezug zur Sozialisation haben und die Grundlagen für Beschäftigungsfähigkeit legen:

- ❖ Unterstützung bei der berufliche Orientierung
- ❖ Standortbestimmung und Hilfe zur Selbsthilfe
- ❖ Sprachkompetenz
- ❖ Interkulturelle Kompetenz
- ❖ Kommunikationsfähigkeit
- ❖ Kooperations- und Teamfähigkeit
- ❖ Umgang mit Konflikten
- ❖ Empathie
- ❖ Übergreifendes Denken
- ❖ Präsentationstechniken
- ❖ Fremdsprachen
- ❖ Medienkompetenzen
- ❖ ...



Zielgruppe des sogenannten 2. Alters (20 – 65 Jahre):

Vor allem Themen, die einen Bezug zur nachhaltigen Sicherung der lebenslangen Beschäftigungsfähigkeit haben:

- ❖ Gesundheitsförderung
- ❖ Standortbestimmung und Hilfe zur Selbsthilfe
- ❖ Selbstmanagement
- ❖ Unternehmerisches Denken und Handeln
- ❖ Soziale Kompetenz
- ❖ Ausdrucksfähigkeit und Rhetorik
- ❖ Umgang mit Konflikten und Misserfolgen
- ❖ Fremdsprachen
- ❖ Umgang mit Informations- und Kommunikationstechnologien / Medienkompetenzen
- ❖ Interkulturelle Kommunikation und Kooperation
- ❖ Wiedereinstieg und Neueinstieg
- ❖ Integration in andere Berufsfelder
- ❖ Projektmanagement
- ❖ ...



Zielgruppe des sogenannten 3. Alters (60 – 80 Jahre)

Kunst, Kultur, Politik, Informations– und Kommunikationstechnologien, Fremdsprachen, Wellness, Gesundheitsförderung

Zielgruppe des sogenannten 4. Alters (ab 75 Jahre)

Forum für Sozialkontakte, mentales Training

Zielgruppe der Frauen

Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Beruf und Kinderbetreuung, Beruf und Pflege), Wiedereinstieg, Weiterbildung während der Elternzeit

Migranten /innen

Integration, Sprachkompetenz, Orientierung



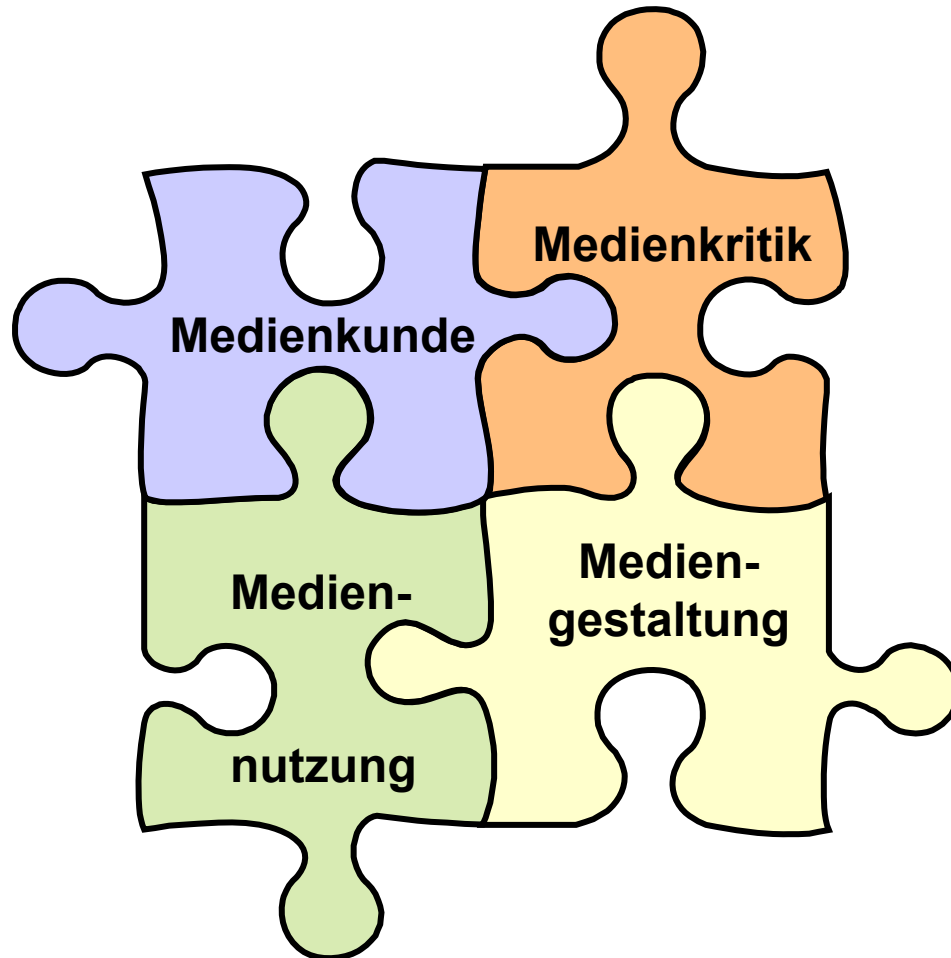
Medienkompetenz

- ❖ macht die Bedienung der wissensintensiven Systeme, Prozesse und Strukturen erst möglich,
- ❖ hilft beim Umgang mit Beschleunigung und Veränderungsgeschwindigkeit,
- ❖ unterstützt beim Umgang mit der Arbeitsverdichtung,
- ❖ ermöglicht das Zusammenspiel von Mensch und Maschine,
- ❖ verhindert eine Überforderung.

Herausforderung wird es sein, die **digitale Spaltung** zu vermeiden oder so klein wie möglich zu halten.



Inhalte von Medienkompetenz



Aufgrund der unterschiedlichen Lernmuster bedarf es der altersspezifischen Vermittlung von Medienkompetenzen.

Darüber hinaus ist die Sozialisation zu berücksichtigen.



Generationen und der Umgang mit digitalen Medien:

Generation Game (bis 1995 geboren) und
Multimedia (ab 1995 geboren):

Stimmt es, dass Du ohne Internet aufwachsen musstest?

Generation Internet (bis 1985 geboren): **Ohne Netz geht nichts.**

Generation Golf (bis 1975 geboren): **Ganz cool.**

Generation Baby Boomer (bis 1965 geboren): **Ein Hilfsmittel.**

Generation Nachkrieg (bis 1955 geboren): **Ein notwendiges Übel.**



- ❖ Zahlreiche Trends verändern unsere Arbeits- und Geschäftswelt. Die Konsequenzen sind vielfältig.
- ❖ Für den einzelnen Beschäftigten wird es in Zukunft vor allem einen Sicherungsanker geben: beschäftigungsfähig / employable zu sein.
- ❖ Für Arbeitgeber gilt: Eine nachhaltige, zukunftsfähige Personalpolitik muss die Förderung der Beschäftigungsfähigkeit, die Berücksichtigung der Wertevielfalt, die Lebensphasenorientierung und strategische Partnerschaften im Fokus haben.
- ❖ Weiterbildung benötigt in Zukunft einen proaktiven und einen reaktiven Handlungsansatz. Beide Handlungsansätze müssen aufeinander abgestimmt sein.
- ❖ Medienkompetenz muss ein wichtiger Bestandteil der Aus- und Weiterbildung sein. Die Vermittlung dieser Kompetenzen bedarf der altersgerechten Ausgestaltung.



**Vielen Dank für
Ihre Aufmerksamkeit!**

