

Inhalt

Die Angst vor dem demografischen Wandel – Ein Plädoyer für einen anderen Blick auf die Zahlen

Demografischer Wandel oder demografische Katastrophe?	10
Reale Bedrohungen und Panikmache	10
Merkmale der Katastrophenängste.	12
Was verbirgt sich hinter dem demografischen Wandel?	15
Die demografische Entwicklung in Deutschland	16
Regionen als Gewinner und Verlierer	19
Einbruch der Geburtenentwicklung.	20
Zunahme der durchschnittlichen Lebenserwartung.	23
Wahrscheinliche Folgen des demografischen Wandels	25
Viel Raum für Spekulationen	27
Strategien zum Umgang mit dem demografischen Wandel	31
Die Strategiedebatte fällt schwer	31
Warum fehlen die Kinder?	34
Die Entscheidung für Kinder erleichtern	35
Ausschöpfung der Potenziale an gesellschaftlichem	
Arbeitsvermögen	37
Bildung als Königsweg	38
Verlängerung der Lebensarbeitszeit durch Erhöhung	
des Renteneintrittsalters	42
Was heute beschlossen wird, wirkt erst in Jahrzehnten	44

Der Mensch im Mittelpunkt der Arbeitswelt – Ein Plädoyer für einen nachhaltigen Umgang mit der Ressource Arbeitskraft

Die neue Nachhaltigkeit: Entwicklung der Humanressourcen	48
Natürliche Ressourcen und Humanressourcen.	48
Was ist Nachhaltigkeit?	52
Nachhaltige Entwicklung von Humanressourcen als Mittel und Ziel	55
Wege zur nachhaltigen Entwicklung der Human- ressourcen	57
Warum unterziehen sich Erwachsene den Mühen der Weiterbildung?	61
Wer beteiligt sich an der Weiterbildung?	62
Wer leistet Beiträge zur nachhaltigen Entwicklung von Humanressourcen?	64
Was können Ältere leisten und was unterscheidet sie von den Jungen?	68
Die Leistungsfähigkeit Älterer im Spiegel der öffentlichen Meinung	68
Schlussfolgerungen aus der eigenen Biografie	72
Das Defizitmodell – Bestätigung für weitverbreitete Vorurteile	74
Ergebnisse wissenschaftlicher Studien zur Leistungs- fähigkeit Älterer	80
Das Kompetenzmodell	84
Warum Weiterbildung mehr ist als Erwerb von Wissen und Können	85
Eine Arbeitswelt mit Chancen für die Älteren	88
Was Ältere können und was sie wollen	88
Die Zeitbeschleunigung	90
(Früh-)Pensionierung kontra Verbleib im Arbeitsleben	93
Eine längere Lebensarbeitszeit erfordert auch Verände- rungen der Arbeitswelt	95
Das Ende der Beschleunigungsspirale	99

Lernen an beiden Enden des Tisches – Ein Plädoyer für eine neue Lernkultur

Lernvermögen und Lernbereitschaft Älterer	106
Die Sache mit dem Lernen	106
Was gehört alles zum Lernen?	108
Vorurteile und Fakten zum Lernen Älterer	110
Was die Hirnforschung uns lehrt	114
Wie lernen Ältere?	120
Lebenslanges Lernen – Lust oder Last?	126
Wie das (neue) Lernen in der Weiterbildung gelingen kann	128
Befohlenes Lernen funktioniert in der Weiterbildung fast nie	128
Effektives Lernen erfordert eigene Lernziele	129
Rebellion gegen unzureichende Lernkonzepte und fehlende Lernmotive	131
Modellprojekte zeigen den Weg	133
Antwort auf Anforderungen von Unternehmen und Chance für Erwerbslose	135
Grundstruktur des Projektes „Arbeitsplatzreife“	137
Prinzipien bei der Umsetzung des Projektes „Arbeitsplatzreife“	140
Wie weit entspricht das Beispiel dem Lernverhalten Älterer?	144
Die Weiterbildung den Anforderungen Älterer anpassen	148
Ist das Projekt „Arbeitsplatzreife“ ein Einzelfall?	148
Traditionelle und neue Lernkultur	150
Bestandteile der neuen Lernkultur	151
Die neue Lernkultur hat viele Protagonisten	154
Veränderungen der Arbeitswelt erfordern Veränderungen im Lernen	156
Die Arbeitswelt wird komplexer	157
Grenzen der Planbarkeit – das Unplanbare im Planbaren	159
Probleme zu lösen, erfordert Qualifikationen und Kompetenzen	161
Der Bedarf an Bildung wird immer kleinteiliger und individueller	163
Die neue Lernkultur als integrierter Lösungsansatz	165
Anmerkungen	167