Weiterbildungskonzept

„Innovatives Regionalmanagement im demografischen Wandel“

Prof. Dr. Ralf Kleinfeld
Mathias Ludemann, M.A.
(Universität Osnabrück)

Was hat Digitalisierung mit demografischem Wandel zu tun?

PROCTER & GAMBLE

Windel meldet dem Smartphone, wenn sie voll ist

Pampers mit Sensoren sind für den Procter & Gamble-Konzern eine Option. Zahnbürsten melden bereits, wenn der Nutzer zu stark drückt oder zu kurz putzt.

Procter & Gamble plant die Digitalisierung seiner Produkte. *"Ich schließe nicht aus, dass sich eine Pampers in Zukunft mittels Sensor auf dem Smartphone der Eltern meldet, wenn sie voll ist"*, sagte Kathy Fish, die Forschungschefin des Herstellers von Marken wie Pampers, Ariel, Gillette und Braun, der Welt am Sonntag. *"Wir stehen erst am Anfang einer Entwicklung. Ich bin mir aber sicher, dass die Digitalisierung noch sehr viele neue Möglichkeiten schaffen wird."*

Zuvor hatte Procter & Gamble schon Zahnbürsten mit Sensoren versehen. Elektronische Modelle von Oral-B messen die Putzzeiten und geben ihrem Nutzer Pflegeempfehlungen, dass sie zum Beispiel zu fest putzten und damit das Zahnfleisch verletzten. *"Ich selbst war anfangs gar nicht so überzeugt von der Idee und habe das für Spielerei gehalten"*, gab Fish zu. Die Forscher hätten aber nicht

Pampers wird intelligent. (Bild: Procter & Gamble)

Datum:	26.6.2016, 09:50
Autor:	Achim Sawall
Themen:	IoT, Technologie, Wissenschaft
Teilen:	0 326 59 22
Tools:	Drucken

Stellenmarkt Detailsuche

Demografischer Wandel

Japans neue Windeln

Dort überholen Seniorenmodelle solche für Babys. Eine Premiere.

Von **Felix Lill**

8. Januar 2015 / DIE ZEIT Nr. 53/2014, 23. Dezember 2014

Demografischer Wandel und Arbeitswelt

- Zuwachs an älteren MitarbeiterInnen
- Erhöhung des Anteils von Frauen im Arbeitsprozess
- rückläufige Zahlen jüngerer MitarbeiterInnen.
- Erhöhung des Anteils jüngerer ArbeitnehmerInnen mit Migrationshintergrund.
- Ab 2020 Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials – der auch durch Zuwanderung nur begrenzt abgemildert wird.
- Prozess der „Alterung“ der erwerbstätigen Bevölkerung und damit der Betriebsbelegschaften ist bereits in vollem Gange.
- Demografische Herausforderungen in Verbindung mit der Arbeitswelt können direkt im Betrieb, zwischen den Sozialpartnern oder durch politische Entscheidungen auf diversen Politikebenen bearbeitet werden. Das ist nicht Thema von TransDemo!

Warum ein regionaler Ansatz?

- Herausforderungen des demografischen Wandels stellen sich in einzelnen Regionen und Branchen sehr unterschiedlich dar.
- Es gibt somit nicht die eine Patentstrategie für den Umgang mit demografischen Wandel.
- Wichtig ist, zu identifizieren, welche Herausforderungen auf welcher Ebene erfolgversprechend gemeistert werden können und welche Besonderheiten für solche Gestaltungskonzepte zu beachten sind.
- Da demografische Entwicklungen mit Bezug zur Arbeitswelt differenziert nach Regionen und Branchen anfallen, gibt es Raum für regional angepasste Lösungen, die aber die Gestaltungskraft einzelner Akteure überschreiten. Hier setzen Strategien regionaler Kooperation und Koordination an, die im Mittelpunkt unserer Weiterbildung stehen.

Ausgangspunkte des TransDemo-Konzepts

- Unser TransDemo-Projekt beschäftigt sich mit den Möglichkeiten zur **Gestaltung des demografischen Wandels**, die in Bezug zur Arbeitswelt stehen und **im regionale Rahmen** beeinflusst werden können.

- Hierzu haben wir einen Transfer- und Eigenkompetenz-orientierten interdisziplinären Ansatz entwickelt, der betriebswirtschaftliche, regionalwissenschaftliche und sozialwissenschaftliche Aspekte zusammenführt

- Hier setzt auch unsere Weiterbildung an, die Akteure aus der Region unterstützen soll, **Kooperation und Koordination** in der Region als innovativer Faktor zur Gestaltung des demografischen Wandels nutzbar zu machen.

Analytische Grundlagen der Weiterbildung

Die Grundlagen unseres Weiterbildungs-Konzepts bauen auf einer interdisziplinären Kombination von drei Ansätzen auf:

- Erster Ausgangspunkt bildet der **Regional Governance-Ansatz**, der regionale Selbststeuerung als Ergänzung der Steuerungsmechanismen Markt und Staat in den Mittelpunkt stellt.

- Den Regional Governance-Ansatz haben wir um eine zeitliche und strategische Dimension erweitert, die uns das Konzept des **Transition Management** zur Verfügung stellt. Hier geht es um die Moderation kollektiver und lernender Prozesse für längerfristige Veränderungen.

- Schließlich verknüpfen wir dies inhaltlich mit dem Konzept der regionalen **Innovationssysteme,** das auf die Gestaltung des demografischen Wandels in Regionen bezogen wird.

Übertragung von Transition Management auf das Thema Demografischer Wandel

- Auf der nationalen Politikeben und der Ebene der Bundesländer steht das Thema „Demografischer Wandel“ längst auf der Agenda. (Stichworte: Enquete-Kommission Deutscher Bundestag, Demografie-Gipfel 2012, fast 20 Jahre Forschungsförderung durch das BMFB, Demografie-Programme und Agenturen der Länder.

- Demgegenüber hinken die Akteure an der Basis hinterher. Kommunen verengen das Thema demografischer Wandel häufig auf Altenpolitik, kleinere Betriebe sehen häufig keine direkte Betroffenheit, nur in den mitbestimmten Sektoren der Privatwirtschaft und der öffentlichen Verwaltung haben die Sozialpartner sich des Themas bereits in kodifizierter Form (Tarifverträge Demografie) angenommen.

- Konkret bedeutet das: Die Weiterbildung soll Wege aufzeigen, wie jene Akteure gesucht, identifiziert und mobilisiert werden können, die an einer regionalen Transitionsagenda interessiert sind.

Demografiefeste Regionen

- Die Weiterbildung TransDemo unterstützt und fördert die Kompetenz von Akteuren aus der Region, exemplarisch zu erproben, wie eine Region demografiefest gemacht werden kann.

- Die Weiterbildung beschäftigt sich inhaltlich mit den Akteuren, Instrumenten, Strategien und Strukturen von regionaler Koordination und Kooperation.
- Sie nimmt dabei drei typische Merkmale als Ausgangspunkt:
- a) es gibt eine Vielzahl und Vielfalt an Akteuren;
- b) es gibt meist keinen mit förmlichen Kompetenzen ausgestatten, hierarchischen Gestalter des Netzwerks;
- c) die Zusammenarbeit erfolgt, wenn überhaupt, unter den Bedingungen von Flexibilität & Freiwilligkeit.

- Das ambitionierte Ziel eines innovativen Regional-Managements im demografischen Wandel besteht darin, die unterschiedlichen, aber parallel wirkenden Logiken von Wettbewerb und Kooperation unter den Bedingungen von Freiwilligkeit und Flexibilität konfliktschonend miteinander zu vereinbaren.

Kooperative Entwicklung des Weiterbildung-Konzepts

- In der Vorbereitung der Weiterbildung haben wir unseren integrierten Ansatz quasi auf uns selbst angewendet:

- Die Themen, die wir auf der Schulung behandeln, sind auf mehreren workshops und in vielen Einzelgesprächen mit Akteuren aus der Region ausgewählt und vorbereitet worden.
- Die wissenschaftliche Untermauerung des neuen Konzepts ist auf einer internationalen Tagung an der Universität Osnabrück im letzten Jahr diskutiert worden.
- Die Projekttätigkeit ist von einem wissenschaftlichen Beirat beraten worden.
- Die Vorbereitung und Gestaltung der geplanten Weiterbildung ist von einer Curriculum-Gruppe begleitet und unterstützt worden.

Aufbau und Struktur der Weiterbildung

Präsenzveranstaltung mit zwei Blöcken

- **Auftaktveranstaltung: 27.10.2016 (Kennenlernen & Vorbereiten)**
- **Block I: Do. 10.11. und Fr. 11.11.2016 (Grundlagen)**
- **Block II: Do. 17.11. und Fr. 18.11.2016 (Anwendung)**

- Teilnahme wird **zertifiziert**

- Inhalte orientieren sich am idealtypischen Prozess von **Transition Management**

Inhalte und Module der Weiterbildung TransDemo

- Modul I: Herausforderung demografischer Wandel
- Modul II: Regional- und Stakeholder-Analyse
- Modul III: Grundlegende Konzepte: Regional Governance und Transition Management
- Modul IV: Vorbereitung eines Transition Management
- Modul V: Transition Management in der Umsetzung

geplante Inhalte der Module

Modul 2a: Herausforderungen demografischer Wandel

- Definitionen, Grundlagen, Formen und Ausprägungen des demografischen
- Auswirkungen des demografischen Wandels
- Bedeutung für Wirtschaft und Arbeit, Betriebe und Region
- Überblick über aktuelle Debatten und erprobte Konzepte und Strategien

Modul 2 b: Regional- und Stakeholderanalyse

- Vermittlung von Grundlagen und Methoden zur Durchführung der Regional- und Stakeholderanalyse
- Identifizierung vorhandener regionaler Institutionen, Netzwerke, Initiativen und anderer Akteure
- Erfassung des Status Quo in der Region auf Mikro- Meso- und Makroebene

geplante Inhalte der Module

Modul 3a: Von der Strategie zur Moderation

- Theoretische Grundlagen: Regional Governance, Transition Management und regionale Innovationen
- Moderation von regionalen Innovationsprozessen
- Vermittlung unterschiedlicher Formen regionaler Kooperation und deren Steuerung
- Präsentation von Modellen und Methoden
- Best-Practice-Beispiele

Modul 3 b: Vorbereitung eines Transition Management

- Vorbereitung eines Transition Managements zur regionalen Innovationsfähigkeit
- Identifizierung von geeigneten Themenfeldern, Akteuren und frontrunnern
- Ziel- und Leitbildentwicklung
- Ressourcenmanagement
- Techniken zur Evaluation

geplante Inhalte der Module

Modul 4: Transition Management in der Umsetzung

- Transition Management in der Praxis
- Netzwerksteuerung
- Umgang mit Herausforderungen
- Methoden und Tools für die Umsetzung eines Transition Managements

geplante Inhalte und Module: Block I

	Donnerstag 10.11.	Freitag 11.11.
10:00 – 10:45	Herausforderung demografischer Wandel	Von der Strategie zur Moderation
10:45 – 11:00	Pause	Pause
11:00 – 11:45	Herausforderung demografischer Wandel	Von der Strategie zur Moderation
11:45 – 12:45	Mittagspause	Mittagspause
12:45 – 13:30	Regional- und Stakeholder-Analyse	Vorbereitung eines Transition Management
13.30 – 13.45	Pause	Pause
13:45 – 14:30	Regional- und Stakeholder-Analyse	Vorbereitung eines Transition Management
14:30 – 14:45	Pause	
14:45 – 15:30	Regional- und Stakeholder-Analyse	
15:30 – 15:45	Pause	
15:45 – 16:30	Regional- und Stakeholder-Analyse	

geplante Inhalte und Module: Block II

	Donnerstag 10.11.	Freitag 11.11.
10:00 – 10:45	Vorbereitung eines Transition Management	Transition Management in der Umsetzung
10:45 – 11:00	Pause	Pause
11:00 – 11:45	Vorbereitung eines Transition Management	Transition Management in der Umsetzung
11:45 – 12:45	Mittagspause	Mittagspause
12:45 – 13:30	Transition Management in der Umsetzung	Transition Management in der Umsetzung
13.30 – 13.45	Pause	Pause
13:45 – 14:30	Transition Management in der Umsetzung	Abschluss / Feedback
14:30 – 14:45	Pause	
14:45 – 15:30	Transition Management in der Umsetzung	
15:30 – 15:45	Pause	
15:45 – 16:30	Transition Management in der Umsetzung	

Organisatorisches zusammengefasst

Veranstaltungsort

- Jugendherberge Duisburg Sportpark
  Kruppstraße 9
  47055 Duisburg

Anmeldung unter

- www.transdemo-projekt.de/Anmeldung
  Anmeldung-Weiterbildung@transdemo-projekt.de

Teilnahmegebühr: ohne

Telefonische Rückfragen

- unter 0203-29878570

Teilnahmevoraussetzungen

- In der Regel abgeschlossenes Hochschulstudium und mindestens zweijährige Berufserfahrung

Weitere Informationen

- www.transdemo-projekt.de

Termine

Auftakt
27.10.2016 16.00 – 18.00 Uhr

Block I
10.11.2016 10.00 – 16.30 Uhr
11.11.2016 10.00 – 14.30 Uhr

Block II
17.11.2016 10.00 – 16.30 Uhr
18.11.2016 10.00 – 14.00 Uhr

Vielen Dank für die Aufmerksamkeit

Rhein-Ruhr Institut für angewandte Systeminnovation e.V.

UNIVERSITÄT OSNABRÜCK

NUREC-INSTITUTE Duisburg e.V.