Rudolf Tippelt

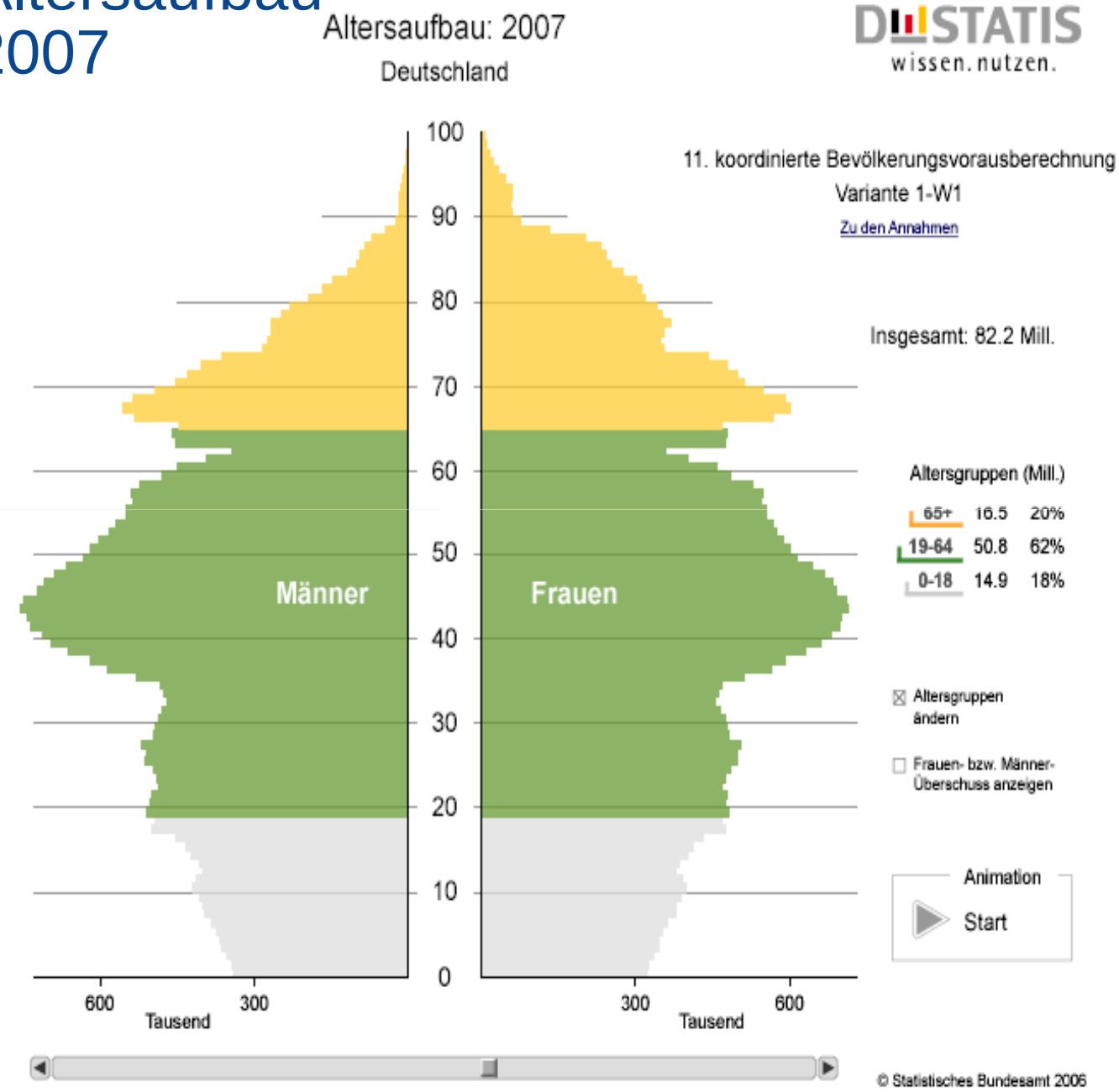
Weiterbildung als Aufgabe und Verpflichtung

Institut für Gerontologie Heidelberg, Robert-Bosch-Stiftung und Institut der Deutschen Wirtschaft Köln

Leistungsfähigkeit und Leistungsmotivation älterer Arbeitnehmer erhalten

Stuttgart, 24. März 2010

Altersaufbau 2007



Ältere Arbeitnehmer

- Veränderungen in Bevölkerungsstruktur und Arbeitsmarkt
- Grundgedanke des Lebenslangen Lernens

	2005	2010	2020
15 bis 29-Jährige	20,6 %	19,9 %	18,4 %
30 bis 49-Jährige	49,9 %	47,3 %	41,8 %
50 bis 65-Jährige	29,5 %	32,8 %	40,3 %

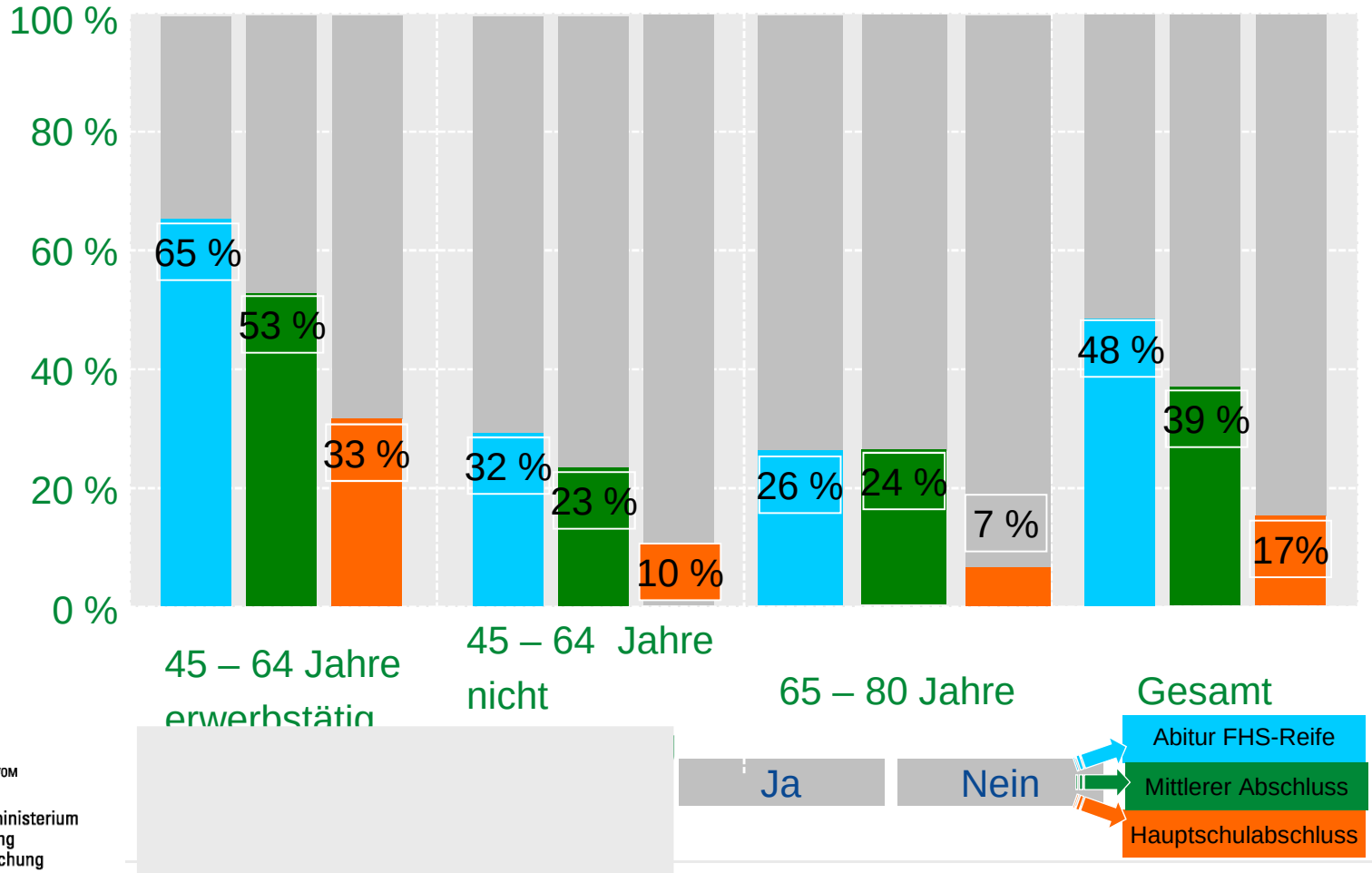
Anteil an der Bevölkerung im Erwerbsalter (Destatis 2009)

Beteiligung an Weiterbildung

Nach Schulabschluss

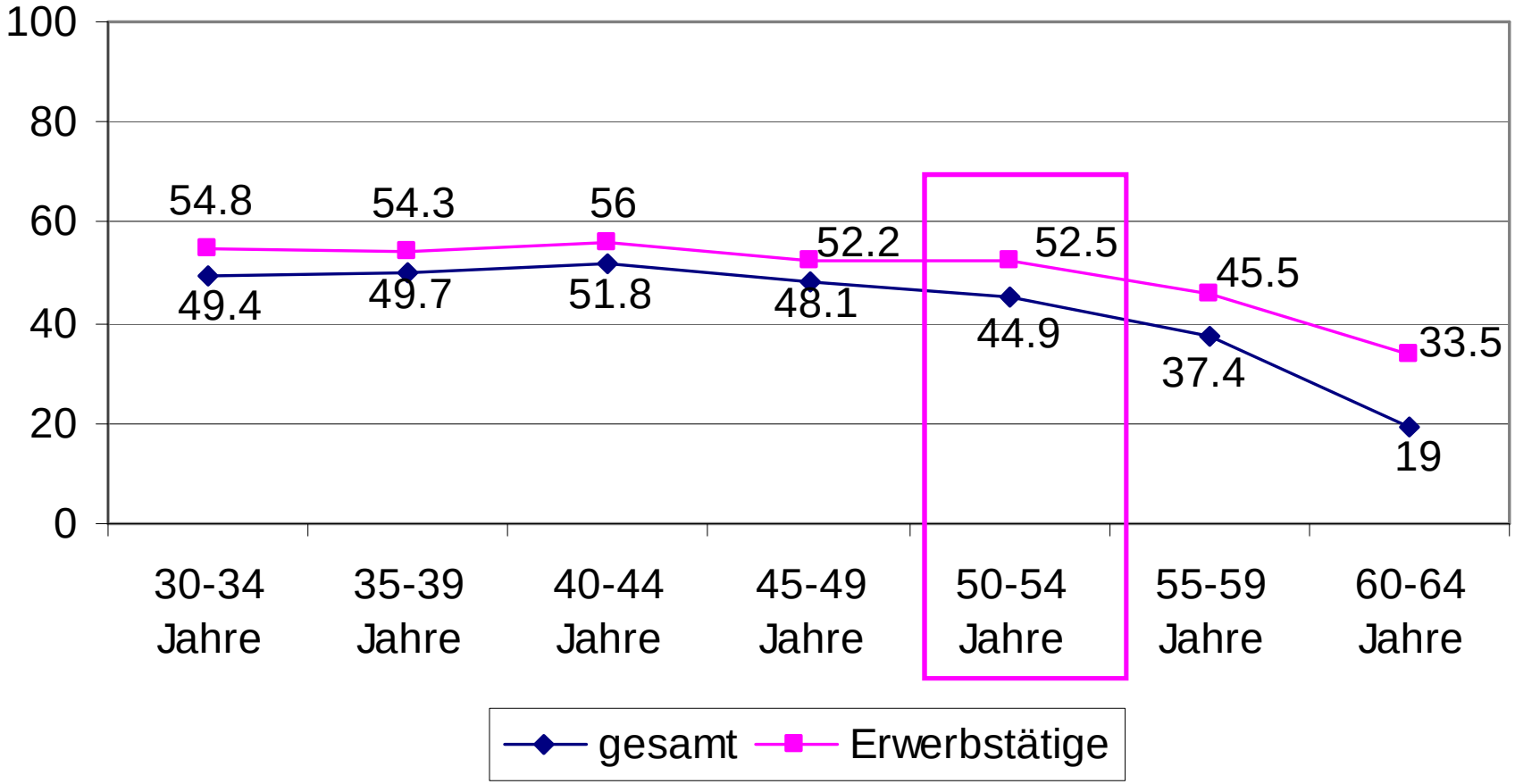
Lehrstuhl für Allgemeine Pädagogik
und Bildungsforschung der LMU München

n =4909



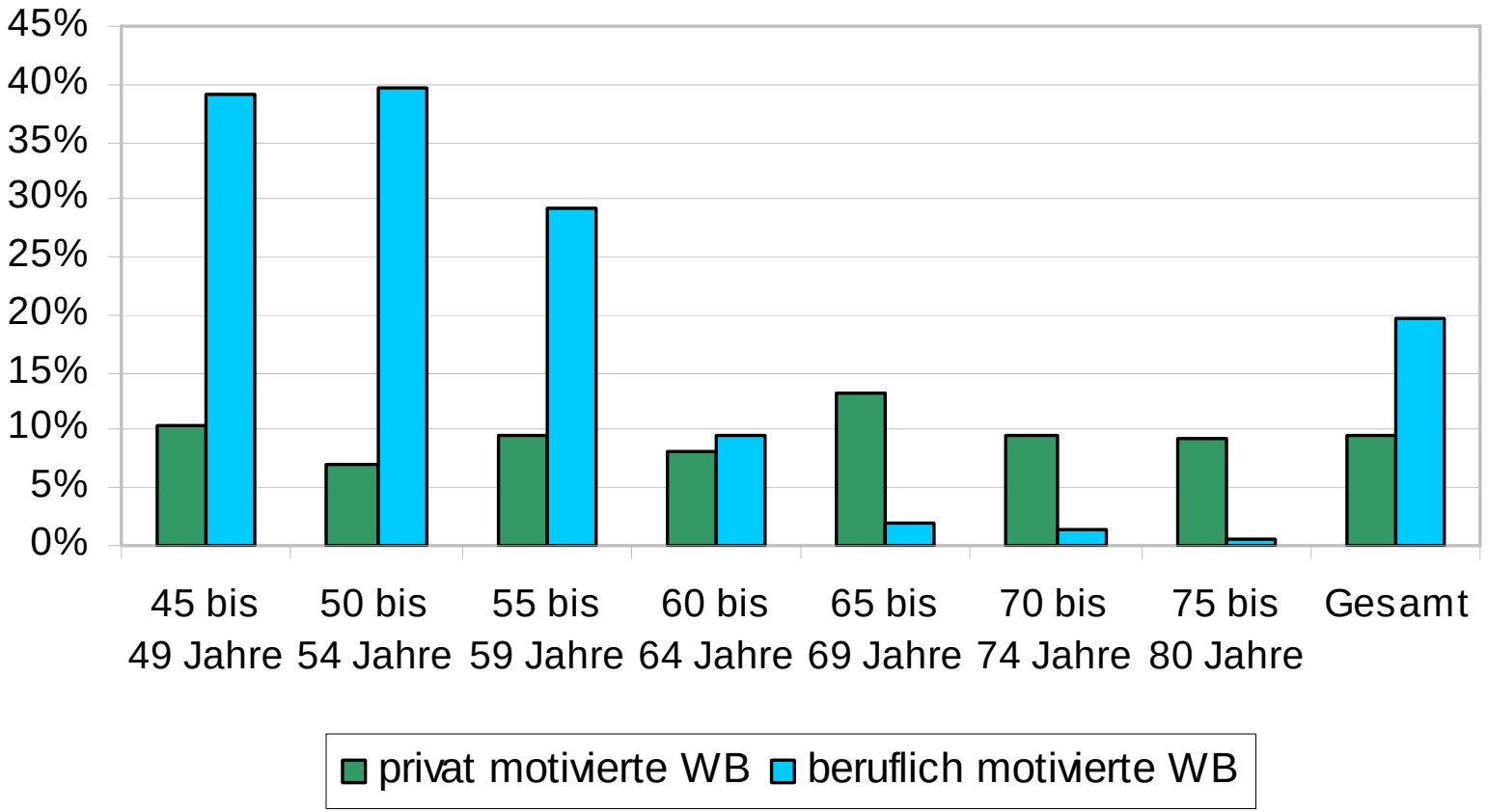
GEFÖRDERT VOM
Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Weiterbildungsbeteiligung nach Alter



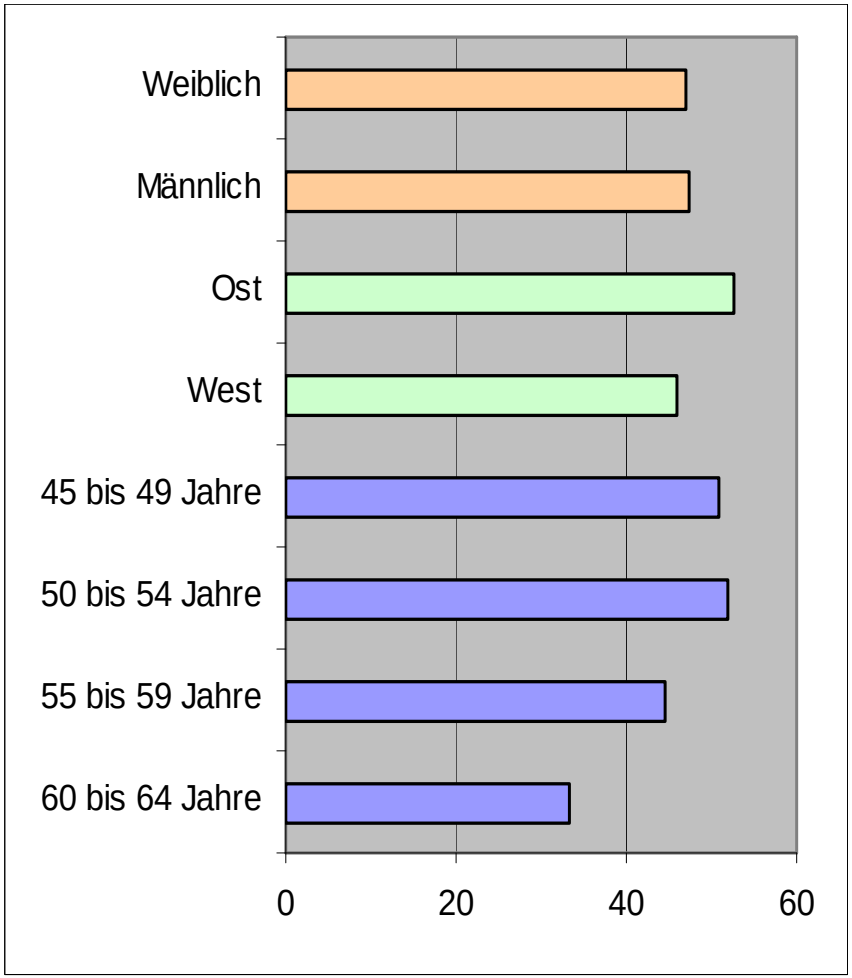
AES-Daten 2007 (n=7345)

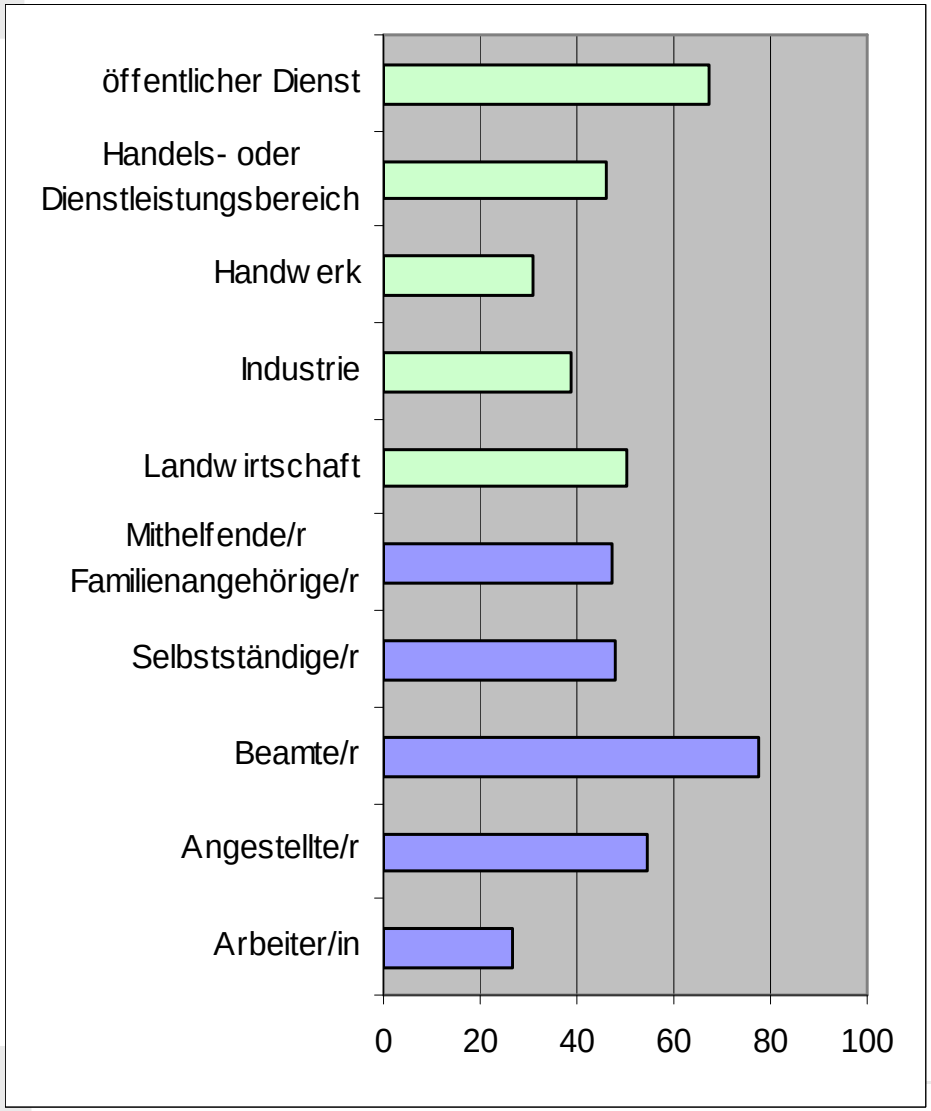
Anlass von Weiterbildung



Bildungsbeteiligung im außerberuflichen Bereich bleibt bis ins hohe Alter konstant.

Beteiligung an Weiterbildung der Erwerbstätigen



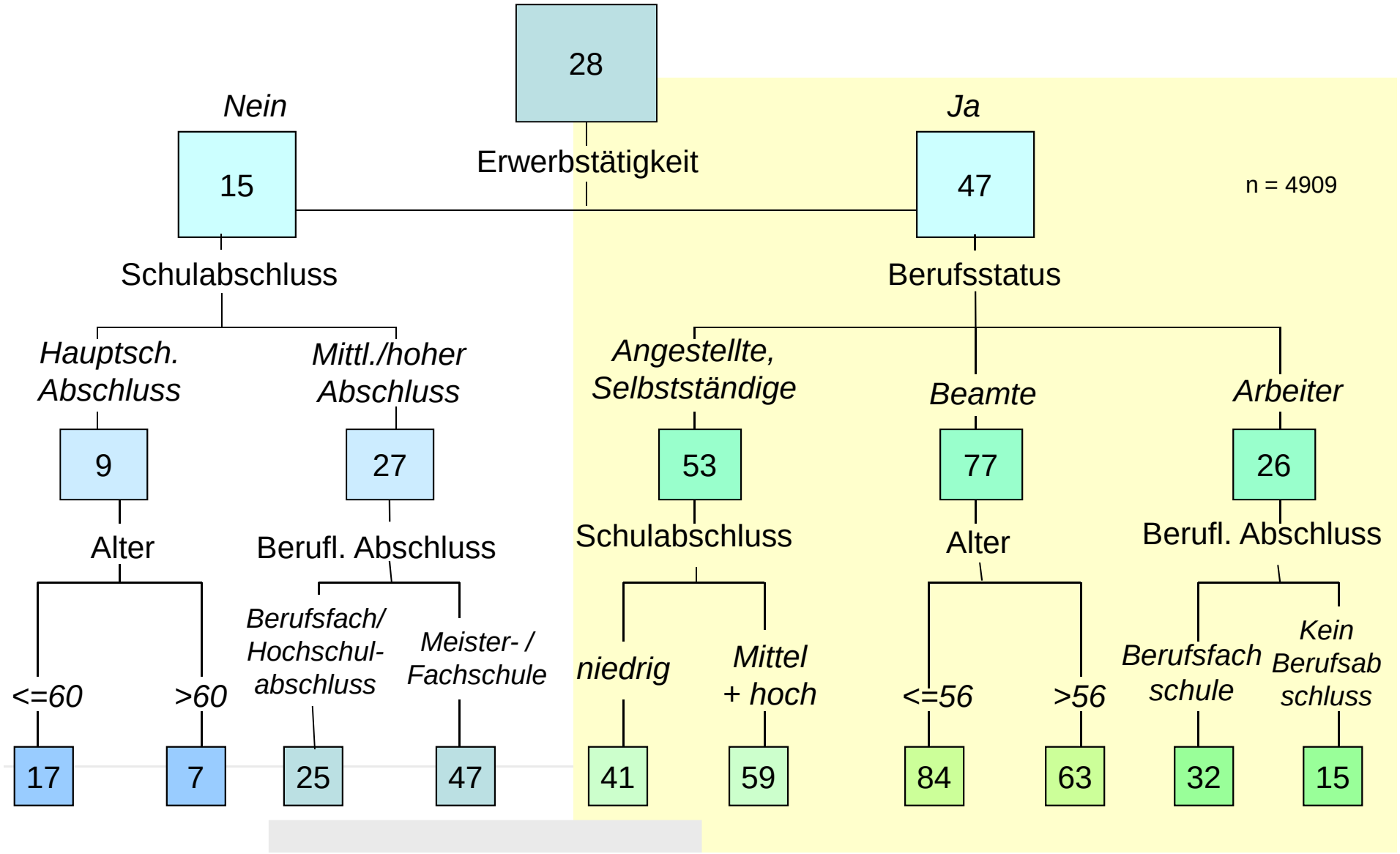


(n = 2070)

Beteiligung an Weiterbildung der 45 bis 80-Jährigen

Kontrastgruppen

Lehrstuhl für Allgemeine Pädagogik
und Bildungsforschung der LMU München



Informelles Lernen
Am Arbeitsplatz

Lehrstuhl für Allgemeine Pädagogik
und Bildungsforschung der LMU München

	Hauptschul-abschluss	Mittlerer Abschluss	Abitur/FHS-Reife	Gesamt
Anlernen/Austausch am Arbeitsplatz durch Kollegen	78 % 681	80 % 492	69 % 349	76 % 1522
Unterweisung/Anlernen durch Vorgesetzte	66 % 573	60 % 371	43 % 218	58 % 1162
Austausch mit Personen außerhalb meines Betriebes	36 % 314	44 % 273	58 % 292	44 % 879
Besuch von Fachmessen oder Kongressen	18 % 156	22 % 134	37 % 185	24 % 475
Lesen von berufsbez. Fach-/Sachbüchern, Zeitschriften	33 % 284	52 % 322	78 % 397	50 % 1003
Fachbeiträge im Radio/ TV, Videos/Hörbücher	13 % 115	15 % 92	27 % 138	17 % 345
Durch das Internet	11 % 93	24 % 146	40 % 203	22 % 442

n = 1990

Barrieren
gegenüber Weiterbildung (Erwerbstätige)

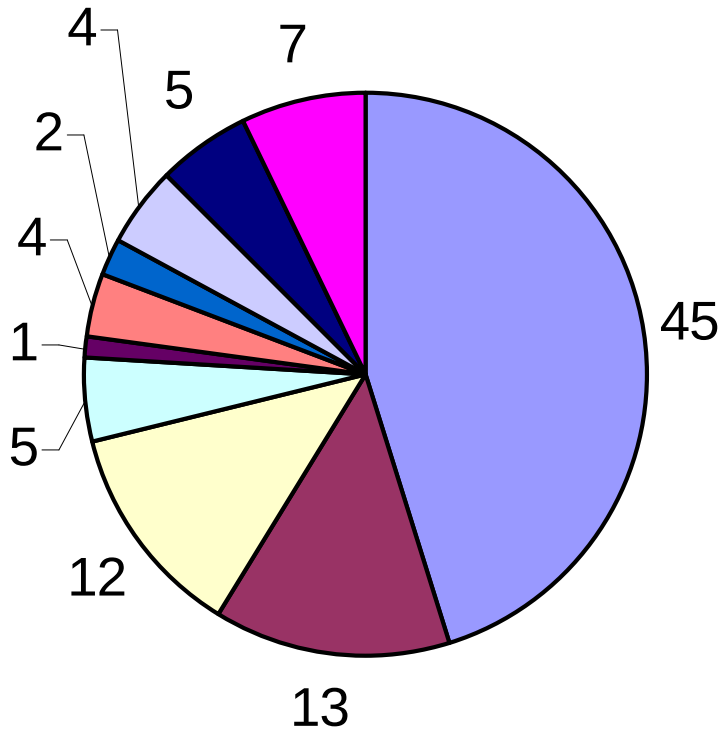
Berufliche Barrieren

	Hauptschul -abschluss	Mittlerer Abschluss	Abitur/FHS -Reife	Gesamt
Benötige keine Weiterbildung für Beruf	49 % 510	43 % 193	40 % 97	46 % 800
Arbeitgeber unterstützte WB-absichten nicht	16 % 161	15 % 67	17 % 41	16 % 269
keine Zeit wegen beruflichen Belastungen	27 % 285	30 % 132	32 % 78	29 % 495

n = 1770

Weiterbildungs-träger (in %)

Erwerbstätige



- Arbeitgeber
- anderes Unternehmen
- Weiterbildungseinrichtung
- IHK, Wirtschaftsverband
- Gewerkschaft
- Verein, Verband, Partei
- Hochschule
- andere öffentl. Einrichtung
- Einzelperson/Trainer
- Sonstige

n = 1849

Typen älterer erwerbstätiger Weiterbildungsteilnehmer/-innen (n=977, 45-65-Jährige; Quelle: Schmidt 2009)

Clusteranalyse

(1) Aufstiegsorientierte

- 23,8 % der weiterbildungsaktiven Erwerbstätigen
- sehr bildungsaktiv
- ausschließlich längere Weiterbildungen
- Ø 63,6 Stunden pro Maßnahme
- jüngste Gruppe
- hoher Anteil von Arbeitern
- häufig einfacher Schulabsch
- wenig ehrenamtliche Tätigke
- selten Mitglied in Vereinen u

(4) Organisationsintern

- 12,7 %
- jede Form von We außer Fernlehrgä
- Schwerpunkt: Priv
- überdurchschnittlic
- viele Selbständige
- höchster Anteil vor Hochschulreife bz
- sehr aktive Freizei
- ehrenamtliches Engagement
- zahlreiche kulturelle Aktivitäten

(3) Flexible

- 11,5 %
- insgesamt hohe Weiterbildungsaktivität
- auch Fernlehrgänge und E-Learning
- Ø knapp 60 Stunden pro Kurs
- Männer sind überrepräsentiert
- Erwerbstätige in Großbetrieben
- hoher Anteil Unverheirateter

Der Übergang in die Nacherwerbsphase:
Die zentrale Entwicklungsaufgabe im höheren Erwachsenenalter

Berufsausstieg universell und irreversibel

Potentiell krisenhafter Bruch

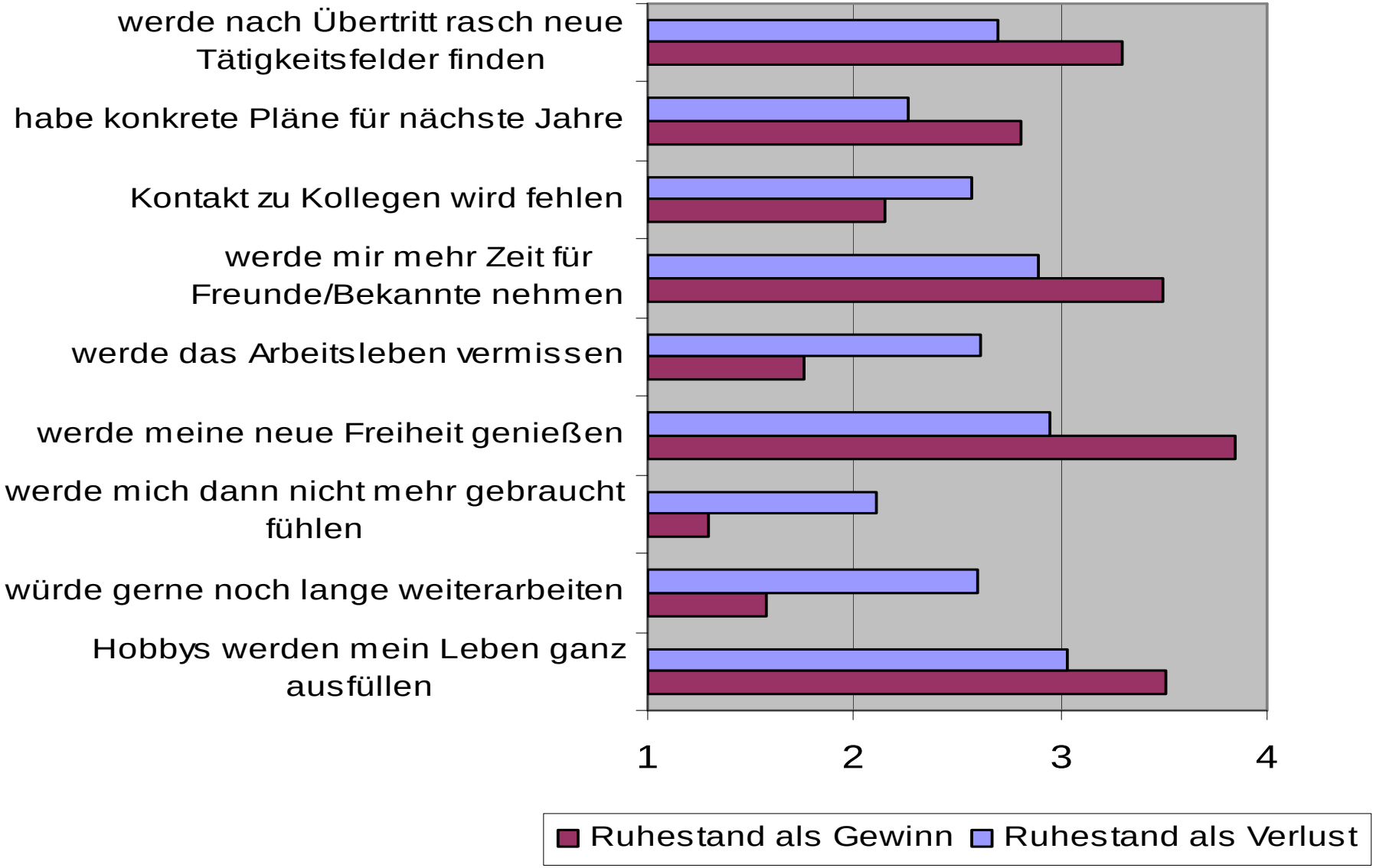
Zeitliche Trennung von Berufsausstieg und Ruhestand („Teilzeitübergang“)

Jüchtern (2000):

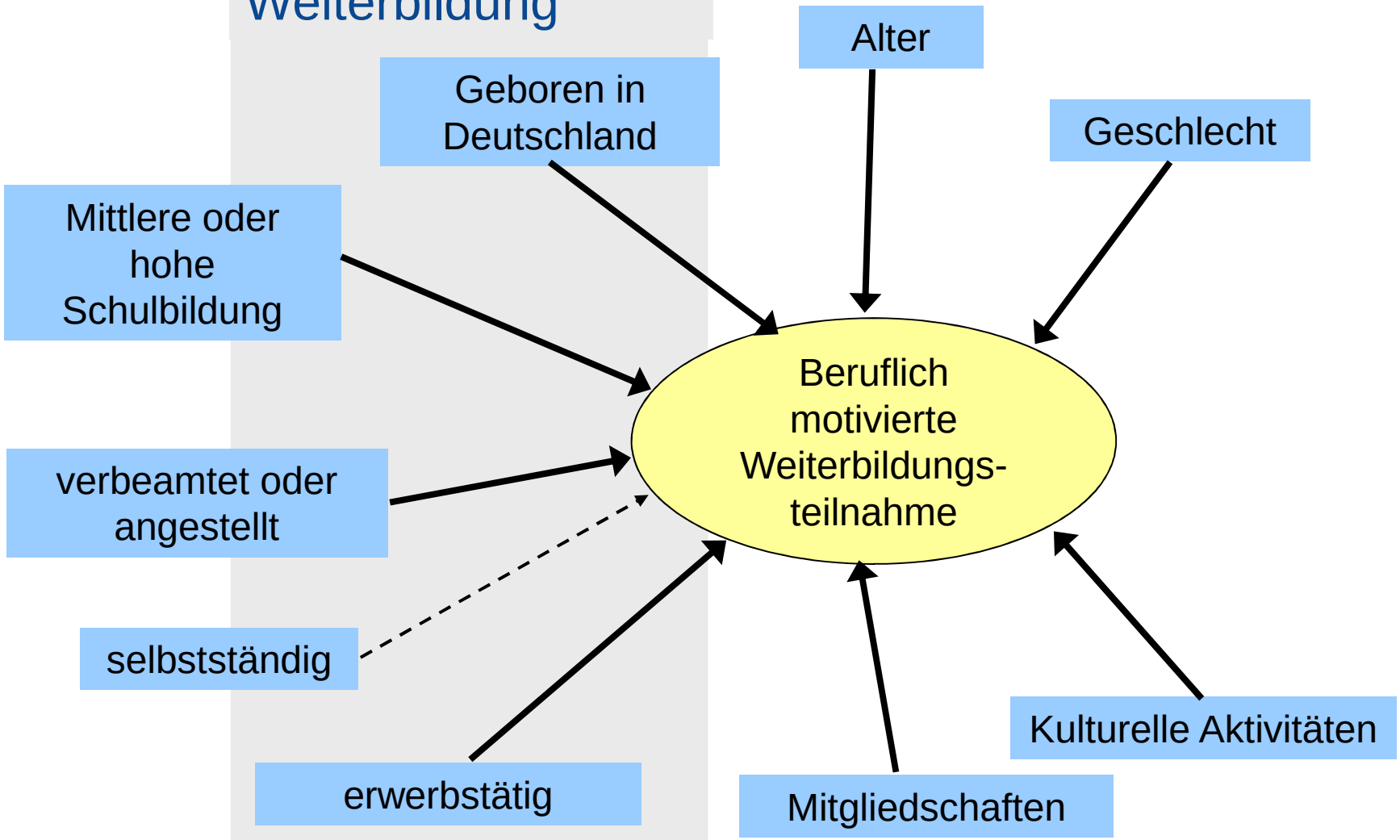
- Unbeschwerter Übergang
- Gelungener Übergang mit großer Bedeutung
- Unauffälliger Übergang mit vielen Plänen
- Hinnehmender Übergang mit wenig Plänen
- Belasteter Übergang

=> Bildung als Hilfe zur Neuorientierung

Erwartungen zum Übergang (n=1849)



Einflussfaktoren für Teilnahme an beruflich motivierter Weiterbildung



Herzlichen Dank!