

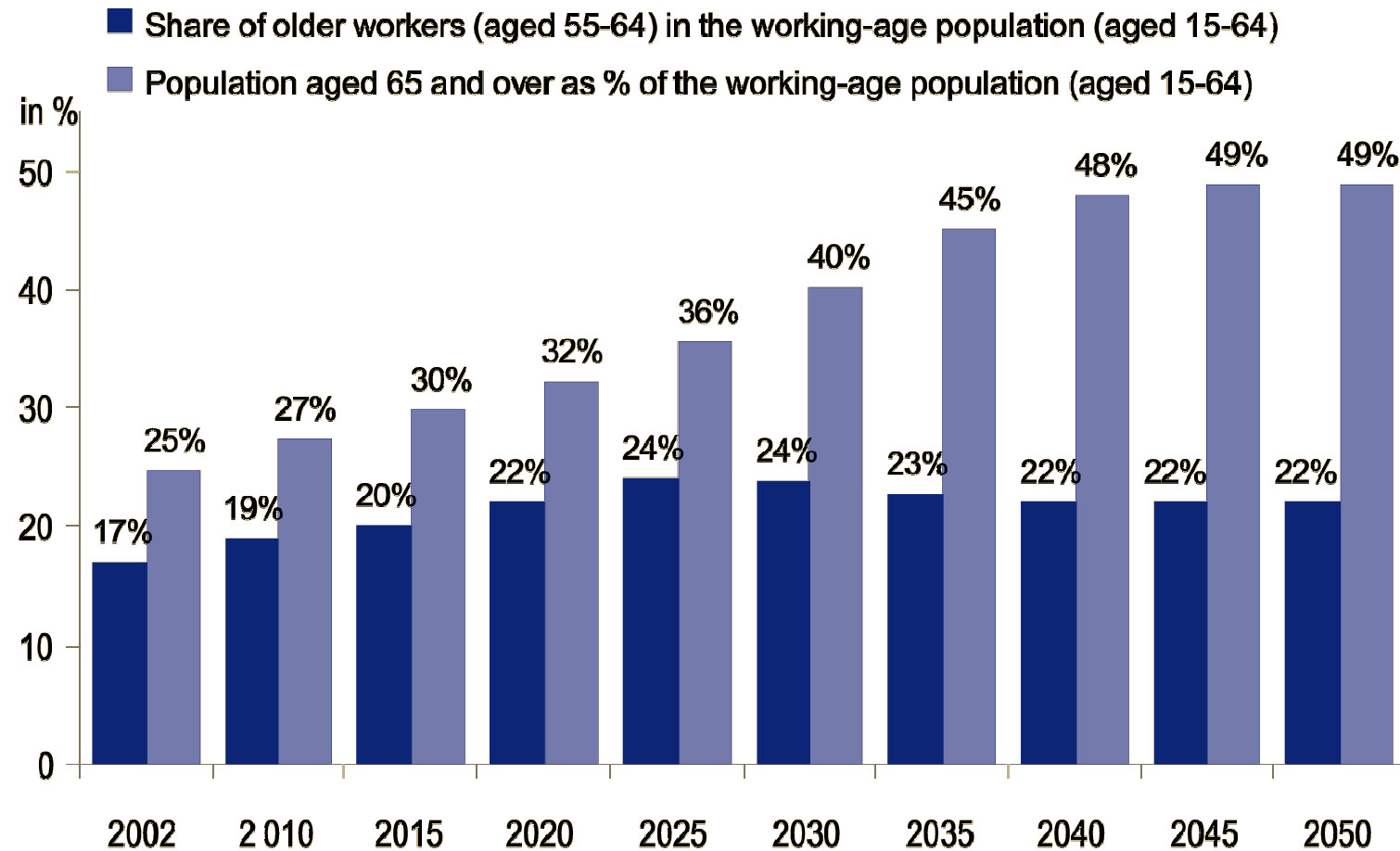
Unterstützungsstrukturen für altersgerechte Personalentwicklung und individuelle Kompetenzentwicklung

Das Projekt „Ageing and Qualification:
Betriebliche Weiterbildung von
älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in KMU
und Entwicklung von regionalen Supportstrukturen“

Dr. Matthias Vonken
Vortrag im Rahmen der DGfE
März 2006

Europäische Bevölkerungsprognose

Chart 111- Population projections for the EU15, 2002-2050



Source: Eurostat population projections, revision 1999, baseline scenario.

Note: in the chart, the share of older workers is used to refer to the share of older people.

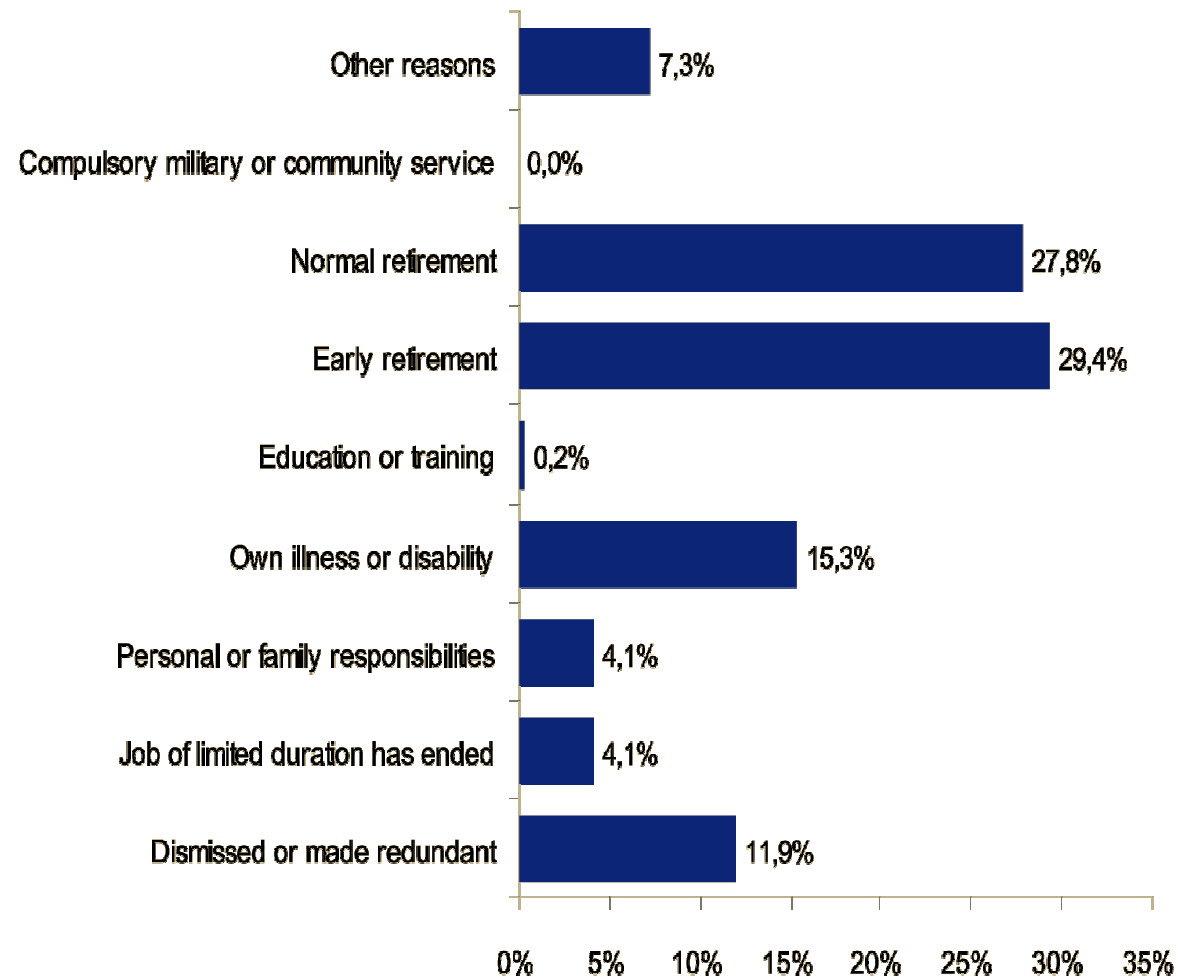
Source: European Commission: Employment in Europe, 2003

Beschäftigungs- und Aktivitätsraten Älterer in Europa

	Employment rates (% population aged 55-64)			Activity rates (% population aged 55-64)		
	Total	Male	Female	Total	Male	Female
EU15	40,1	50,1	30,5	42,8	53,4	32,5
B	26,7	36,1	17,6	27,8	37,6	18,4
DK	57,8	64,5	50,4	60,4	67	52,9
D	38,4	47,1	29,9	43	52,3	33,9
EL	39,7	56	24,4	41,4	58,1	25,5
E	39,7	58,6	22	42,7	62,2	24,4
F	34,8	39,3	30,6	36,7	41,8	31,9
IRL	48,1	65,1	30,8	49,3	66,7	31,6
I	28,9	41,3	17,3	30,2	43	18,1
L	28,3	37,9	18,6	28,3	37,9	18,6
NL	42,3	54,6	29,9	43,3	55,8	30,6
A	30	39,8	20,9	31,8	42,9	21,5
P	50,9	61,2	41,9	52,9	63,5	43,5
FIN	47,8	48,5	47,2	52,1	53	51,2
S	68	70,4	65,6	71,2	74,3	68,2
UK	53,5	62,6	44,7	55,4	65,4	45,7

Gründe für das Ausscheiden aus dem Erwerbsleben

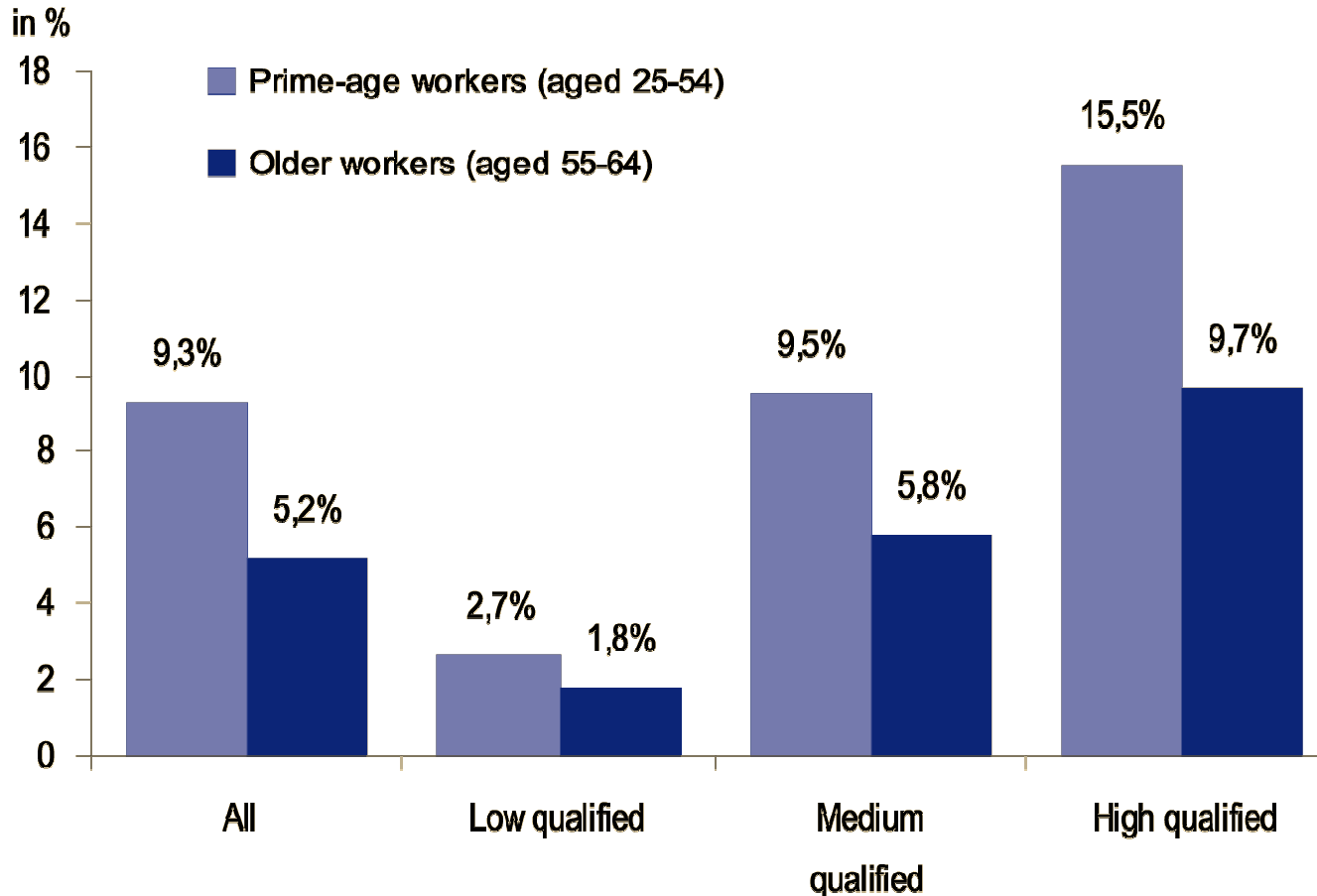
**Chart 116- Reasons for leaving last job or business for older workers aged 55-64 in the EU15
(Average over the period 1995-02, % of all reasons given)**



Source: Eurostat, LFS, spring results.

Teilnahme an Weiterbildung und Qualifikationsniveau

Chart 127- Percentage of older and prime-age workers in training by educational attainment level in the EU in 2001

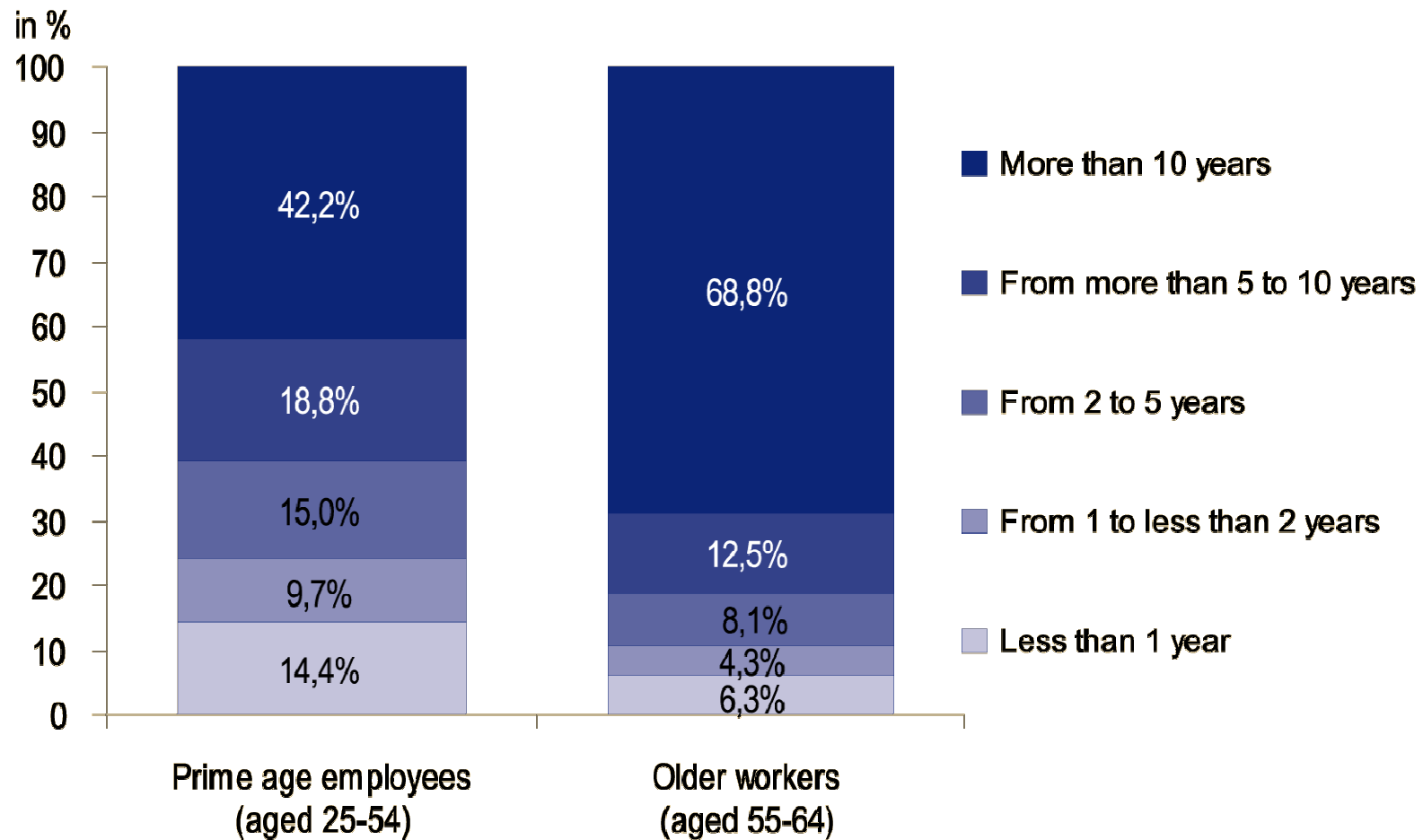


Source: Eurostat, LFS, spring results.

Note: the reference group is the occupied population. High qualified refers to those who have completed tertiary education; medium qualified refers to those who have completed upper secondary education; low qualified relates to those with less than upper secondary education.

Verweildauer in Beschäftigungsverhältnissen

**Chart 129- Job tenure of prime-age and older workers in the EU15 in 2001
(average time spent with current employer)**



Source: Eurostat, LFS, spring results.

Ziele:

1. Bestandsaufnahme für Beispielregionen in 5 Ländern
2. Entwicklung von Instrumenten und Maßnahmen
3. Entwicklung von regionalen Supportstrukturen

Beteiligt sind außer der Universität Erfurt:

- BIBB, Bonn
- Carma, Universität Aalborg, Dänemark
- EHSAL, Universität Brüssel, Belgien
- 3S Research Laboratory, Wien, Österreich
- Kenniscentrum beroepsonderwijs arbeidsmarkt, Nijmegen, Niederlande

Regionen:

- Thüringen
- Nord Jütland
- Flandern
- Wien
- Niederlande

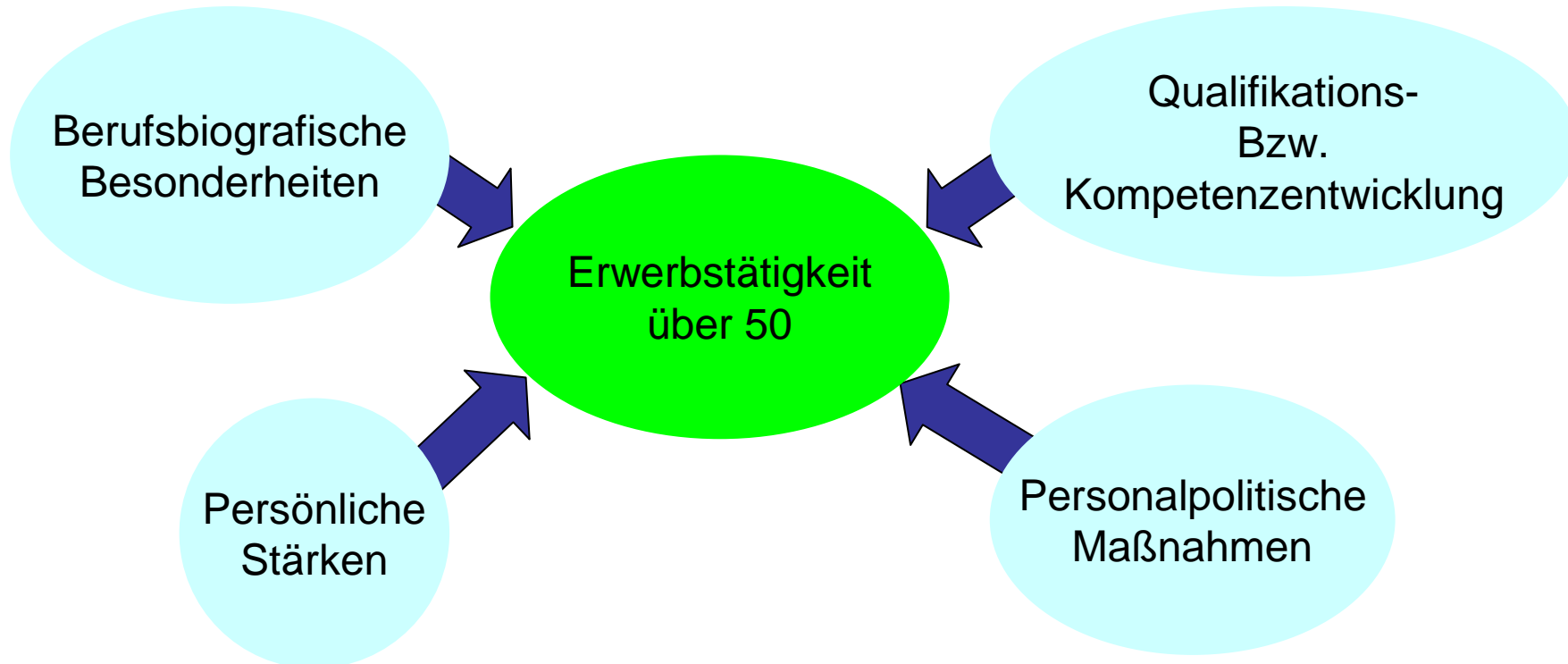
Untersuchungsansätze:

- Ältere werden nicht als Problemfall, sondern als Experten ihrer eigenen Arbeitssituation angesehen.
- Fragen nach Strategien
 - im Umgang mit älteren Arbeitnehmern (Arbeitgeber)
 - zur Bewältigung des Arbeitslebens (Berufsbiografien, Umgang mit sich ändernden Situationen etc.)

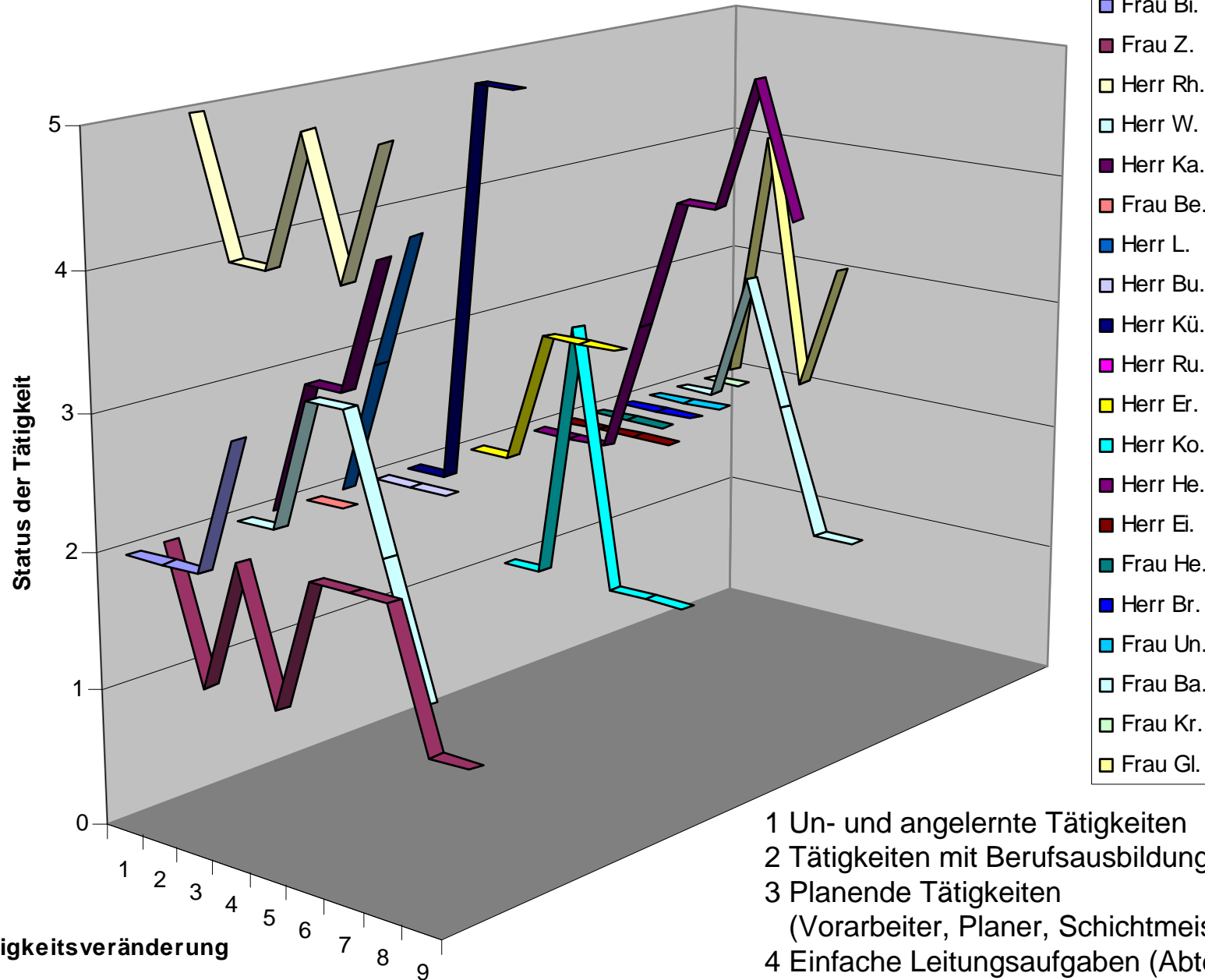
Empirische Untersuchung: Grundlagen

Kernthese für die Erstellung von Interviewleitfäden:

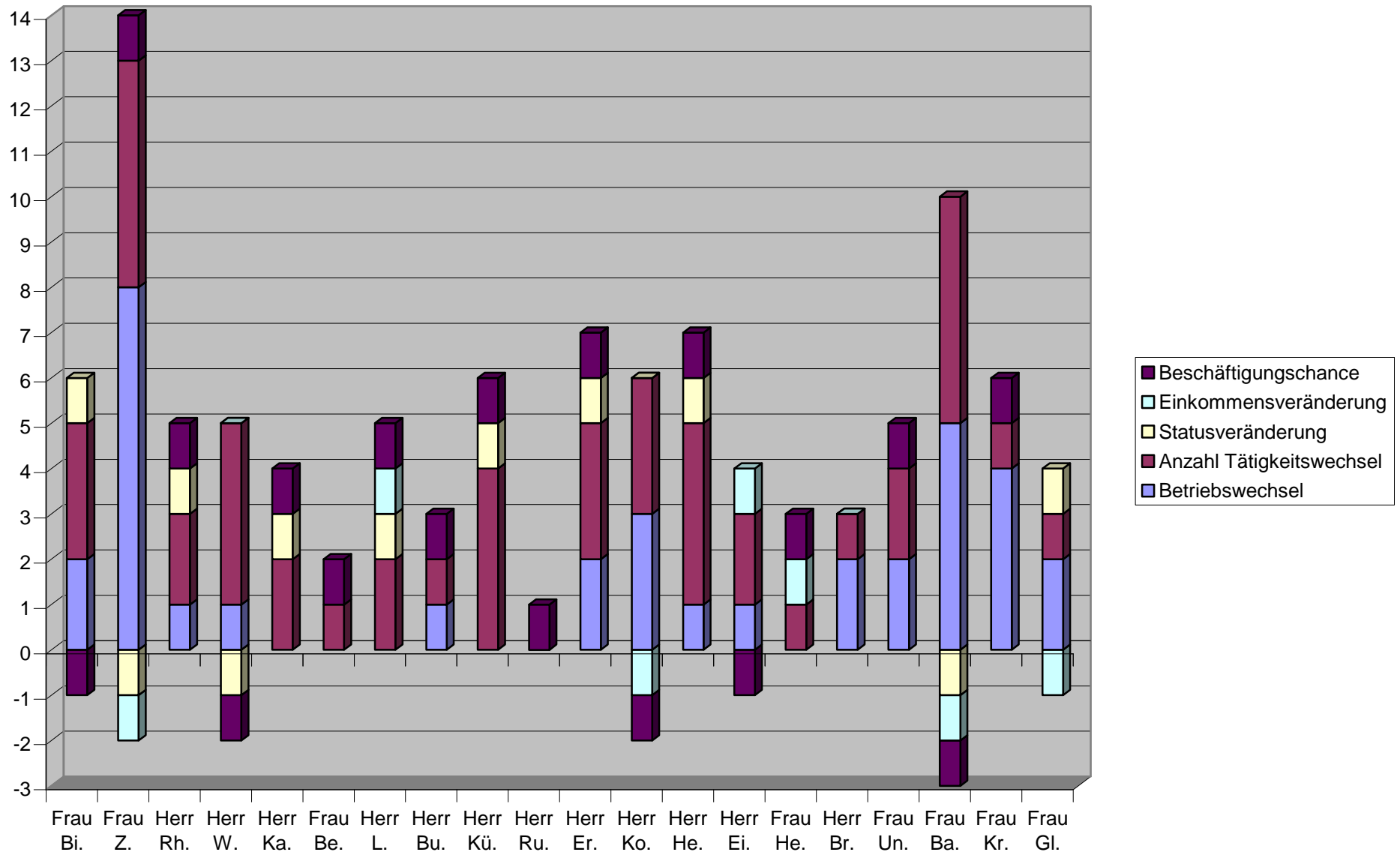
- Was hat dazu beigetragen, dass Arbeitnehmer/in mit über 50 noch erwerbstätig ist bzw. sein kann?
- Annahme: Besonderen Einfluss haben



Tätigkeits- und Statusveränderungen



- 1 Un- und angelernte Tätigkeiten
- 2 Tätigkeiten mit Berufsausbildung (Standard)
- 3 Planende Tätigkeiten
(Vorarbeiter, Planer, Schichtmeister etc.)
- 4 Einfache Leitungsaufgaben (Abteilungsleiter)
- 5 Leitende Tätigkeiten, F&E



Berufsbiografische Entwicklungen

Name	Tätigkeit	Betrieb	Einkommen	Status	Zukunft (subj.)	Grund
Frau Bi.	variabel	variabel		steigend	prekär	Angst vor Apl.verl.
Frau Z.	sehr variabel	sehr variabel	sinkend	sinkend	gut	Betrieb wächst
Herr Rh.	variabel	konstant	konstant	steigend	gut	Ehrgeizig
Herr W.	variabel	konstant	konstant	sinkend	prekär	Gesundheit
Herr Ka.	variabel	konstant	konstant	steigend	gut	Falls Firma bleibt
Frau Be.	konstant	konstant	konstant	konstant	gut	
Herr L.	variabel	konstant	steigend	steigend	gut	Spezialwissen
Herr Bu.	konstant	konstant	konstant	konstant	gut	Falls Firma bleibt
Herr Kü.	variabel	konstant	konstant	steigend	gut	Will AZ-Red.
Herr Ru.	konstant	konstant	konstant	konstant	gut	Unkündbar
Herr Er.	variabel	variabel	konstant	steigend	gut	Flexibel einsetzbar
Herr Ko.	variabel	variabel	sinkend	konstant	prekär	Gesundheit
Herr He.	variabel	konstant	konstant	sinkend	gut	Will ATZ
Herr Ei.	variabel	konstant	steigend	konstant	prekär	Gesundheit
Frau He.	konstant	konstant	steigend	konstant	gut	
Herr Br.	konstant	variabel	konstant	konstant	indifferent	Falls Firma bleibt
Frau Un.	variabel	variabel		konstant	gut	guter Absatz
Frau Ba.	sehr variabel	sehr variabel	sinkend	sinkend	prekär	Befristet
Frau Kr.	konstant	variabel		konstant	gut	großer Betrieb
Frau Gl.	konstant	variabel	sinkend	steigend	indifferent	

Biografietypen und subjektives Beschäftigungsrisiko: Versuch einer Zuordnung

Name	Zukunft (subj.)	Grund	Biografietyp
Herr Br.	indifferent	Falls Firma bleibt	Berufsnomade
Frau Gl.	indifferent		Berufsnomade
Herr Rh.	gut	Ehrgeizig	innerbetrieblicher Aufstieg
Herr Ka.	gut	Falls Firma bleibt	innerbetrieblicher Aufstieg
Herr L.	gut	Spezialwissen	innerbetrieblicher Aufstieg
Herr Kü.	gut	Will AZ-Red.	innerbetrieblicher Aufstieg
Frau Be.	gut		Normalbiografie
Herr Bu.	gut	Falls Firma bleibt	Normalbiografie
Herr Ru.	gut	Unkündbar	Normalbiografie
Frau He.	gut		Normalbiografie
Herr Ei.	prekär	Gesundheit	Normalbiografie
Frau Z.	gut	Betrieb wächst	Patchworkbiografie
Herr Ko.	prekär	Gesundheit	Patchworkbiografie
Frau Ba.	prekär	Befristet	Patchworkbiografie
Herr He.	gut	Will ATZ	Versorgungsposten
Herr W.	prekär	Gesundheit	Versorgungsposten
Herr Er.	gut	Flexibel einsetzbar	Weiterentwicklung

Was unterscheidet die optimistischen von pessimistischen Befragten?

- In Bezug auf Bereitschaft zur Weiterbildung: *kein Unterschied*
- In Bezug auf Strategien zur Bewältigung neuer Anforderungen:

„Optimisten“

- Weiterbildung als Strategie
- So viel Informationen beschaffen, wie möglich
- Selbstorganisiertes Lernen, auch in der Freizeit
- Probleme von Grund auf lösen, statt zu imitieren

„Pessimisten“

- Passiv ertragend
- Nach Anleitung
- Keine Strategie

Optimisten nennen als Stärken zusätzlich:

- Akribie
- Systematisches Arbeiten
- Problemlösen

- Sozialkommunikative Fähigkeiten
- Fachliches Selbstbewusstsein
- Eigeninitiative
- Ehrgeiz

Schlussfolgerungen für Unterstützungsstrukturen

- Ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind fachlich zumeist nicht weniger qualifiziert als Jünger.
- Personal- und Kompetenzentwicklung im Kontext betrieblicher Alterungsprozesse muss sich daher eher auf Aspekte der Bewältigung sich verändernder beruflicher Anforderungen (kompetentes Handeln) richten.
- Es werden Instrumente benötigt, die zur Identifizierung von Strategien zur Bewältigung neuer/sich ändernder beruflicher Anforderungen beitragen.
- Regionale, betriebsunabhängige Supportstrukturen (z.B. Qualifizierungskoordinatoren) sollten beitragen
 - zur Erhöhung der Validität des Instrumenteneinsatzes
 - zur Ermöglichung einer kontinuierlichen, altersbezogenen Personalentwicklung

„Alter“ beginnt früh in der Erwerbsbiografie, wenn entsprechende qualifikatorische und handlungsbezogene Weichen nicht frühzeitig gestellt werden.