

Forschungsprojekt 3.4.106

Weiterbildungskonzepte für das spätere Erwerbsleben (WeisE) – im Kontext lebensbegleitenden Lernens -

Projektbeschreibung

Dr. Hildegard Zimmermann
Dr. Franz Schapfel-Kaiser
Christel Schute

Laufzeit II/2004 bis III/2006

Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn

Telefon: 0228 / 107 - 0

Bonn, im Februar 2006

Forschungsbegründende Angaben

Problemdarstellung

Es besteht breiter Konsens darüber, dass lebensbegleitendes Lernen aufgrund des Wandels in Wirtschaft und Gesellschaft notwendig ist. So heißt es z.B. im Aktionsprogramm des BMBF "Lebensbegleitendes Lernen für alle": „Lebenslanges Lernen endet nicht mit dem Abschluss der Berufsausbildung. Weiterbildung ist in allen weiteren Lebensphasen notwendig¹“.

Wie sieht es jedoch mit der Realisierung dieser Forderung aus? Betrachtet man die Weiterbildungsbeteiligung durch die verschiedenen Lebensphasen, so nimmt diese vor allem nach dem 50. Lebensjahr² sehr stark ab. Gründe für den Rückgang der Weiterbildungsbeteiligung bilden zum einen ökonomische Überlegungen, die sowohl von betrieblicher als auch von individueller Seite eine Investition in Weiterbildung bei begrenztem Verbleib im Betrieb als unökonomisch erscheinen lassen³. Sie sind möglicherweise jedoch auch darin zu sehen, dass die Gestaltung der Weiterbildungsangebote nicht den Lernbedürfnissen und Lerngewohnheiten erfahrener Erwerbstätiger entsprechen.

Es scheint sich jedoch in den letzten Jahren ein Einstellungswandel sowohl in Hinblick auf die Qualifizierungsnotwendigkeiten als auch auf die Potenziale älterer Beschäftigter zu vollziehen. Vor allem im Kontext der demographischen Entwicklung, die zurzeit durch eine allgemeine Alterung des Erwerbspersonenpotenzials gekennzeichnet ist⁴, gerät die Gruppe älterer Erwerbstätiger immer stärker ins Zentrum des Interesses.

Dies spiegelt sich auf der einen Seite in politischen Willensbekundungen, z.B. im Rahmen des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit wider, wo eine „Qualifizierungsoffensive zugunsten älterer Arbeitnehmer durch gezielte Angebote und den Ausbau der betrieblichen Weiterbildung für ältere Arbeitnehmer“ gefordert wurde⁵.

Auf der anderen Seite führte diese Situation in der betrieblichen Praxis zu einer Vielzahl und Vielfalt von Weiterbildungsangeboten für ältere Arbeitnehmer. In einer RBS-Untersuchung des BIBB aus dem Jahr 1999 gaben 18%⁶ der Betriebe an, spezielle Weiterbildungsmaßnahmen für ältere Arbeitnehmer anzubieten. Weitere Maßnahmen für Ältere bezogen sich auf die Arbeitsplatzgestaltung, die Arbeitsorganisation, die Personal- und Organisationsent-

¹ Vgl. BMBF: Aktionsprogramm „Lebensbegleitendes Lernen für alle“, Bonn, Januar 2001, S. 3

Vgl. dazu auch die Tarifverträge zur Qualifizierung vor allem in der Metall- und Elektroindustrie und in der chemischen Industrie.

² Die Teilnahmequote der 50-65jährigen lag im Jahr 2000 bei 18% gegenüber 36% bei den 35-49jährigen.

Vgl. BMBF: Berichtssystem Weiterbildung VIII. Bonn 2003, S. 86ff. Ein Teil des Rückgangs erklärt sich durch die geringere Erwerbsbeteiligung dieser Altersgruppe. Die Erwerbsquote der 55-60jährigen lag im Jahr 2002 bei 70,3% und die der 60-65jährigen bei 25,9%. Vgl. Statistisches Bundesamt: Mikrozensus 2002. Tab. 1.3 Bevölkerung, Erwerbspersonen sowie Erwerbsquoten im April 2002 nach Altersgruppen und Familienstand.

³ Vgl. dazu z.B. BEHRINGER, Friederike: Weiterbildungsbeteiligung älterer Arbeitnehmer. In: BEHREND, Chr. (Hrsg.): Chancen für die Erwerbsarbeit im Alter. Betriebliche Personalpolitik und ältere Erwerbstätige. Opladen 2002, S. 89-105

⁴ Vgl. GALLENBERGER, Wolfgang; GAUFER, Angelika u.a.: Erfordert der demographische Wandel vermehrte berufliche Weiterbildung älterer Arbeitnehmer? In: HARTEIS, Christian; HEID, Helmut; KRAFT, Susanne (Hrsg.): Kompendium Weiterbildung – Aspekte und Perspektiven betrieblicher Personal- und Organisationsentwicklung. Leske und Budrich. Opladen 1999, S. 21

⁵ Vgl. Bundesregierung: Gemeinsame Erklärung des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit zu den Ergebnissen des 7. Spitzengesprächs am 4. März 2001, Punkt III.

Ähnlich wurde auch in dem im Sommer 2003 veröffentlichten Bericht der Rürup-Kommission argumentiert. Vgl. Bundesministerium für Gesundheit und soziale Sicherung: Nachhaltigkeit in der Finanzierung der sozialen Sicherungssysteme. Bericht der Kommission. Berlin 2003, S. 8

⁶ 107 von 719 Betrieben

wicklung⁷. Darüber hinaus wird zunehmend in Presseberichten, im Internet (z.B. Arbeitsamt online „50plus – die können es“) und in einschlägigen wissenschaftlichen Veröffentlichungen auf betriebliche Good-Practice-Beispiele zur Qualifizierung älterer Arbeitnehmer hingewiesen⁸.

Eine wesentliche Zielsetzung des Forschungsprojekts besteht darin, realisierte Weiterbildungskonzepte für ältere Arbeitnehmer in der betrieblichen Praxis zu identifizieren, sie daraufhin zu analysieren, inwieweit sie den demographischen, betrieblichen und persönlichen Anforderungen älterer Arbeitnehmer gerecht werden und - daraus abgeleitet - Kriterien für die Gestaltung von Weiterbildungsmaßnahmen für ältere Arbeitnehmer zu entwickeln.

Forschungsstand

Ein Schwerpunkt von Forschungsprojekten zum Thema „ältere Arbeitnehmer“ lag bisher bei Strategien der betrieblichen Personal- und Organisationsentwicklung. Forschungsprojekte in diesem Zusammenhang befassten sich in erster Linie mit Einstellungsbarrieren in Unternehmen bezogen auf ältere Mitarbeiter und eine Sensibilisierung für die altersstrukturelle Entwicklung⁹.

Erst im Zuge der Diskussion um den Erhalt der Innovationsfähigkeit von Unternehmen bei alternden Belegschaften, den Wissens- und Erfahrungsverlust, den die Frühverrentungspolitik zum Teil hinterlassen hat und erste Anzeichen eines Fachkräftemangels, der in einigen Bereichen sichtbar wird, gewann das Thema „ältere Arbeitnehmer“ als Teil der Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen eine immer größere Bedeutung¹⁰. Themen, die im Rahmen von Forschungsprojekten und Modellversuchen untersucht wurden, waren z.B. die stärkere Nutzung der Kompetenzen älterer Arbeitnehmer für die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen, die Förderung des Wissens- und Erfahrungstransfers zwischen älteren und jüngeren Beschäftigten¹¹ und die Förderung einer altersintegrativen Personalpolitik. So wurden z.B. im Rahmen eines Modellversuchs Beratungsstrategien für eine altersgerechte Arbeits- und Personalpolitik entwickelt¹².

Einen weiteren Schwerpunkt von Forschungsprojekten zum Thema „ältere Arbeitnehmer“ bilden arbeitswissenschaftliche Untersuchungen und Konzepte für eine altersgerechte Arbeitsgestaltung. Hier geht es sowohl um Arbeitszeitmodelle als auch eine gesundheitsförderliche Arbeitsplatzgestaltung mit dem Ziel der Erhaltung der Arbeitsfähigkeit¹³.

Qualifizierungs- und Weiterbildungskonzepte waren bisher im Verhältnis dazu in sehr viel geringerem Umfang Thema von Forschungsprojekten. Untersuchungen zur Weiterbildung

⁷ Vgl. Referenz-Betriebs-System, Information Nr. 14, Ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Bonn 1999, S. 5, Abbildung 5

⁸ Vgl. z.B. BERTELSMANN STIFTUNG / BDA: Erfolgreich mit älteren Arbeitnehmern. Strategien und Beispiele für die betriebliche Praxis. Gütersloh 2003

⁹ Vgl. z.B. KOLLER, Barbara / GRUBER, Hannelore: Ältere Arbeitnehmer im Betrieb und als Stellenbewerber aus der Sicht der Personalverantwortlichen. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 4'2001, S. 479-505

¹⁰ Vgl. dazu auch die Demographie-Initiative des BMBF: Hier wurden 15 Projekte zum Thema „Folgen der demographischen Entwicklung für die ökonomische Entwicklung“ durchgeführt (2000 – 2003).

¹¹ Vgl. hierzu auch das BIBB-Forschungsprojekt 2.3.007 „Betriebliche Strategien zum Transfer von Qualifikationen und Erfahrungen zwischen Generationen“, Laufzeit: 1/01 bis IV/02

¹² Vgl. z.B. GfAH: Alt und Jung im Betrieb – Intergenerative Personalpolitik als Wettbewerbsfaktor. Entwicklung und Erprobung eines Beratungskonzeptes zur Lösung altersstruktureller Probleme im Betrieb (11/99 bis 10/01), durchgeführt im Rahmen des Programms „Öffentlichkeits- und Marketingstrategie demographischer Wandel“ des BMBF.

¹³ Vgl. z.B. ILMARINEN, Juhani; TEMPEL, Jürgen: Arbeitsfähigkeit 2010, Hamburg 2002

älterer Arbeitnehmer bezogen sich in erster Linie auf deren Weiterbildungsbeteiligung und Weiterbildungschancen¹⁴. Im Zuge der Diskussion um die Konsequenzen der demographischen Entwicklung, in der der Verbleib älterer Arbeitnehmer im Beschäftigungssystem als notwendig bzw. wünschenswert betrachtet wird, entstanden Forschungsprojekte, die den Erhalt der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit zum Thema hatten. Erste Ansätze zur Entwicklung altersspezifischer Qualifizierungsangebote wurden im Rahmen von Modellversuchen¹⁵ in Angriff genommen.

Was bisher fehlt, ist eine systematische Erfassung von Anforderungen an Weiterbildungskonzepte aus der Sicht von Personalverantwortlichen und älteren Arbeitnehmern, eine vergleichende Analyse vorliegender Weiterbildungskonzepte und die Entwicklung von Kriterien für Weiterbildungskonzepte, die sowohl der Kompetenzaktivierung und –erweiterung älterer Arbeitnehmer dienen als auch den intergenerativen Wissens- und Erfahrungsaustausch im Rahmen betrieblicher Personal- und Organisationsentwicklung unterstützen.

Zentrale Forschungshypothesen

- Zielsetzungen vorliegender Weiterbildungskonzepte für ältere Arbeitnehmer konzentrieren sich vor allem auf den Erhalt ihrer Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit. Weiterbildungskonzepte für das spätere Erwerbsleben als Teil eines lebensbegleitenden Lernens sind bisher eher die Ausnahme. Weitere Ziele im Zusammenhang mit der Weiterbildung älterer Arbeitnehmer sind der Wissens- und Erfahrungstransfer, die Förderung der Lernfähigkeit und die lernförderliche Gestaltung und Organisation der Arbeit.
- Bezogen auf die Gestaltung von Weiterbildungs-Maßnahmen für ältere Arbeitnehmer ist zu vermuten, dass Weiterbildungsangebote, die die Lerninteressen Älterer berücksichtigen, ohne jedoch den Zugang auf diese Altersgruppe zu beschränken, eine größere Akzeptanz finden als solche, die sich ausschließlich an ältere Arbeitnehmer wenden. Die Akzeptanz wird vermutlich ebenfalls erhöht durch eine Einbindung der Konzepte in betriebliche und personale Entwicklungsprozesse. Was die Bedeutung verschiedener Arten der Weiterbildung betrifft, so ist zu vermuten, dass das selbstorganisierte Lernen und das Lernen in der Arbeit¹⁶ gegenüber formalen Weiterbildungsangeboten bei älteren Arbeitnehmern einen hohen Stellenwert einnimmt.

Forschungsziele

Ziel des Forschungsprojekts ist es, Anforderungen an Weiterbildungskonzepte für ältere Arbeitnehmer im Rahmen betrieblicher Personal- und Organisationsentwicklung zu ermitteln, vorhandene Weiterbildungskonzepte in Hinblick auf ihre wesentlichen Merkmale zu analysieren und Kriterien für die Gestaltung von Weiterbildungskonzepten zu entwickeln, die sowohl

¹⁴ Vgl. z.B. GALLENBERGER, Wolfgang: Weiterbildungsabstinenz älterer Beschäftigter in einer alternden Erwerbsbevölkerung? Opladen 2002

¹⁵ Vgl. z.B. WENKE, Jochen: Berufliche Weiterbildung für ältere Arbeitnehmer. Ein Leitfaden für Bildungsträger. Dokumentation zum Modellversuch „Entwicklung und Erprobung von Qualifizierungskonzepten für ältere Arbeitnehmer aus der Industrie“. Berufliche Fortbildungszentren der Bayerischen Arbeitgeberverbände e.V. . Bielefeld 1996

LAU-VILLINGER, Doris/ SEITZ, Cornelia: Abschlussbericht zum Modellversuch „Der Prozess des Älterwerdens in Unternehmen – Gestaltung altersheterogener Lern- und Arbeitsstrukturen“. Bildungswerk der hessischen Wirtschaft, Frankfurt 2002

Diese Modellversuche gehören zu einer Modellversuchsreihe des BIBB mit dem Titel „Fit im Beruf: KEINE Altersfrage“.

¹⁶ Beide Formen werden dem informellen Lernen zugeordnet. Vgl. dazu auch BMBF (Hrsg.): Das informelle Lernen. Bonn 2001

die Bedürfnisse und Kompetenzen älterer Beschäftigter als auch den Wissens- und Erfahrungstransfer im Rahmen alternder Belegschaften berücksichtigen.

1. Ermittlung der Anforderungen an Weiterbildungsmaßnahmen (Weiterbildungsbedarf) für ältere Arbeitnehmer und an die Schaffung lernförderlicher Arbeitsbedingungen aus der Sicht der Personalverantwortlichen / Betriebsinhaber und älterer Arbeitnehmer/innen.
2. Erfassung und Analyse von Weiterbildungskonzepten und lernförderlichen Arbeitsarrangements, die die Lernbedürfnisse und -fähigkeiten älterer Arbeitnehmer berücksichtigen und zum Wissens- und Erfahrungstransfer zwischen den Generationen beitragen.
3. Entwicklung von Kriterien für die Entwicklung von Weiterbildungskonzepten und lernförderlichen Arbeitsbedingungen für ältere Arbeitnehmer im Rahmen von Personal- und Organisationsentwicklung und eines intergenerativen Wissens- und Erfahrungsaustausches.

Im Einzelnen soll dabei folgenden Forschungsfragen nachgegangen werden:

- Wo werden aus betrieblicher Sicht Weiterbildungsnotwendigkeiten für ältere Arbeitnehmer gesehen? Unter welchen Bedingungen und bezogen auf welche Themenbereiche werden spezifische Angebote für ältere Arbeitnehmer für notwendig gehalten? Werden bei der Gestaltung betrieblicher Weiterbildungsangebote die speziellen Bedürfnisse und Lerngewohnheiten älterer Arbeitnehmer berücksichtigt? Inwieweit findet die lernförderliche Arbeitsgestaltung Eingang in betriebliche Weiterbildungskonzepte? Was muss die betriebliche Weiterbildung in den ersten Phasen des Erwerbslebens leisten, damit die Kompetenzen der Beschäftigten bis zum späteren Erwerbsleben erhalten und neuen Anforderungen entsprechend weiterentwickelt werden können?
- Wo sehen die älteren Arbeitnehmer ihren Weiterbildungsbedarf? Welche Weiterbildungsangebote haben sie bisher wahrgenommen und wie sehen ihre individuellen Qualifizierungsperspektiven aus? Welche Anforderungen stellen sie an Weiterbildungsangebote und worin sehen sie günstige Voraussetzungen für informelles Lernen am Arbeitsplatz?
- Welche betrieblichen Weiterbildungsangebote gibt es, die entweder direkt an ältere Arbeitnehmer gerichtet sind oder die die Kompetenzen und Lernbedürfnisse älterer Arbeitnehmer berücksichtigen? Was sind die wesentlichen Merkmale dieser Weiterbildungsangebote? Inwieweit werden sie den formulierten Anforderungen an Weiterbildungsmaßnahmen gerecht? Inwieweit sind sie eingebunden in Konzepte lebensbegleitenden Lernens bzw. in Konzepte zur Organisationsentwicklung? Inwieweit sind sie verbunden mit Elementen informellen Lernens und lernförderlicher Arbeitsgestaltung? Gibt es Angebote zum Wissens- und Erfahrungstransfer zwischen Alt und Jung? – Welchen qualifikatorischen Hintergrund haben die Referenten, die die Weiterbildungsangebote durchführen?
- Wie muss betriebliche Weiterbildung für ältere Arbeitnehmer gestaltet werden, um sowohl die Weiterentwicklung ihrer Kompetenzen zur Bewältigung neuer Anforderungen zu fördern als auch die betriebliche Organisationsentwicklung voranzutreiben? Inwieweit müssen formale Weiterbildungsangebote um Elemente informellen Lernens und durch Maßnahmen zur lernförderlichen Gestaltung der Arbeit ergänzt werden?

Begründete Zuordnung zu den Forschungskorridoren

Das Projekt ist dem Forschungskorridor 4 „Berufliche Kompetenzentwicklung in der Wissensgesellschaft – Gestaltung beruflicher Aus- und Weiterbildung im Wandel“ zuzuordnen.

Die inhaltliche und organisatorische Gestaltung formalen Lernens und die Verbesserung der Voraussetzungen für informelles Lernen durch Schaffung lernförderlicher Arbeitsbedingungen gewinnen vor allem vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung mit einem ständig wachsenden Anteil älterer Arbeitnehmer in den Betrieben an Bedeutung.

Da die betriebliche Personalpolitik der vergangenen Jahre eher darauf gerichtet war, den älteren Arbeitnehmern über eine Vielfalt von Übergangsregelungen ein vorzeitiges Ausscheiden aus den Betrieben zu ermöglichen, wurde der Weiterbildung älterer Arbeitnehmer lange Zeit keine Bedeutung beigemessen. Erst vor dem Hintergrund des Einbruchs der Sozialsysteme und des betrieblichen Wissens- und Erfahrungsverlusts, der mit dem Ausscheiden älterer Arbeitnehmer verbunden ist, wird der Verbleib älterer Arbeitnehmer im Betrieb zum politischen, zunehmend auch zum Ziel betrieblicher Personalentwicklung.

Die Schaffung lernförderlicher Arbeitsbedingungen, die Einbeziehung Älterer in betriebliche Personal- und Organisationsentwicklungsmaßnahmen und die Entwicklung von Weiterbildungsangeboten, die die Weiterlernbereitschaft Älterer fördern und den Lerngewohnheiten Älterer entsprechen, genießen von daher in Zukunft höchste Priorität.

In Aussicht genommene Methoden

- Schriftliche Befragung von Personalverantwortlichen/Betriebsinhabern (branchen- und betriebsgrößenübergreifend) in Hinblick auf Qualifizierungsnotwendigkeiten und -ansätze für ältere Arbeitnehmer (interne und externe Angebote). Auf der Grundlage dieser Befragung erfolgt die Auswahl von Betrieben, in denen vertiefende Fallstudien durchgeführt werden.
- Fallstudien in Betrieben, die entweder Weiterbildungsangebote speziell für ältere Arbeitnehmer machen bzw. deren Lernbedürfnisse bei ihren Weiterbildungsangeboten berücksichtigen: leitfadengestützte Interviews mit älteren Arbeitnehmern und Personalverantwortlichen bzw. Betriebsinhabern, Betriebsräten und Weiterbildnern bezogen auf Anforderungen an und Erfahrungen mit Weiterbildungsangeboten für ältere Arbeitnehmer.
- Sachverständigengespräche mit Wissenschaftlern und Weiterbildnern, die sich wissenschaftlich oder praktisch mit der Weiterbildung älterer Arbeitnehmer beschäftigt haben.

Beabsichtigte interne und externe Kooperationen

intern:

FP 3.4.101 „Instrumente zur Erfassung informellen Lernens im Prozess der Erwerbsarbeit – Pilotstudie

FP 2.3.007 „Betriebliche Strategien zum Transfer von Qualifikationen und Erfahrungen zwischen Generationen“

extern:

- bfz Nürnberg: Projekt A.QUA – altersgerechte Qualifizierung. Laufzeit 16.5.2002 bis 15.5.2005;
- BMBF: Öffentlichkeits- und Marketingstrategie (www.demotrans.de), 15 Projekte;
- Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e.V.: Forschungsstelle; dort werden Dialogrunden und Seminare zum Thema: „Demographischer Wandel und Weiterbildung älterer Mitarbeiter“ durchgeführt;
- Projekt „Proage - Die demographische Herausforderung meistern - Innovationsfähig mit alternder Bevölkerung“. Projekt der BDA. Zusammenarbeit mit dänischen, niederländischen und irischen Arbeitgebervereinigungen. Laufzeit: 10/01 bis 10/03
- WorkAge - Altersgerechte Bildung und Arbeit in Europa. Leonardo-Projekt, durchgeführt von der RWTH Aachen, Lehrstuhl und Institut für Arbeitswissenschaften. 12'2000 bis 5'2002