

„Das lern ich doch nicht mehr?“

Resilienz, Altersstereotype und Altersdiskriminierung
in der beruflichen Weiterbildung

Jahresvorlesung Berufsbildungsforschung

05.06.2024

Dr. Laura Naegele

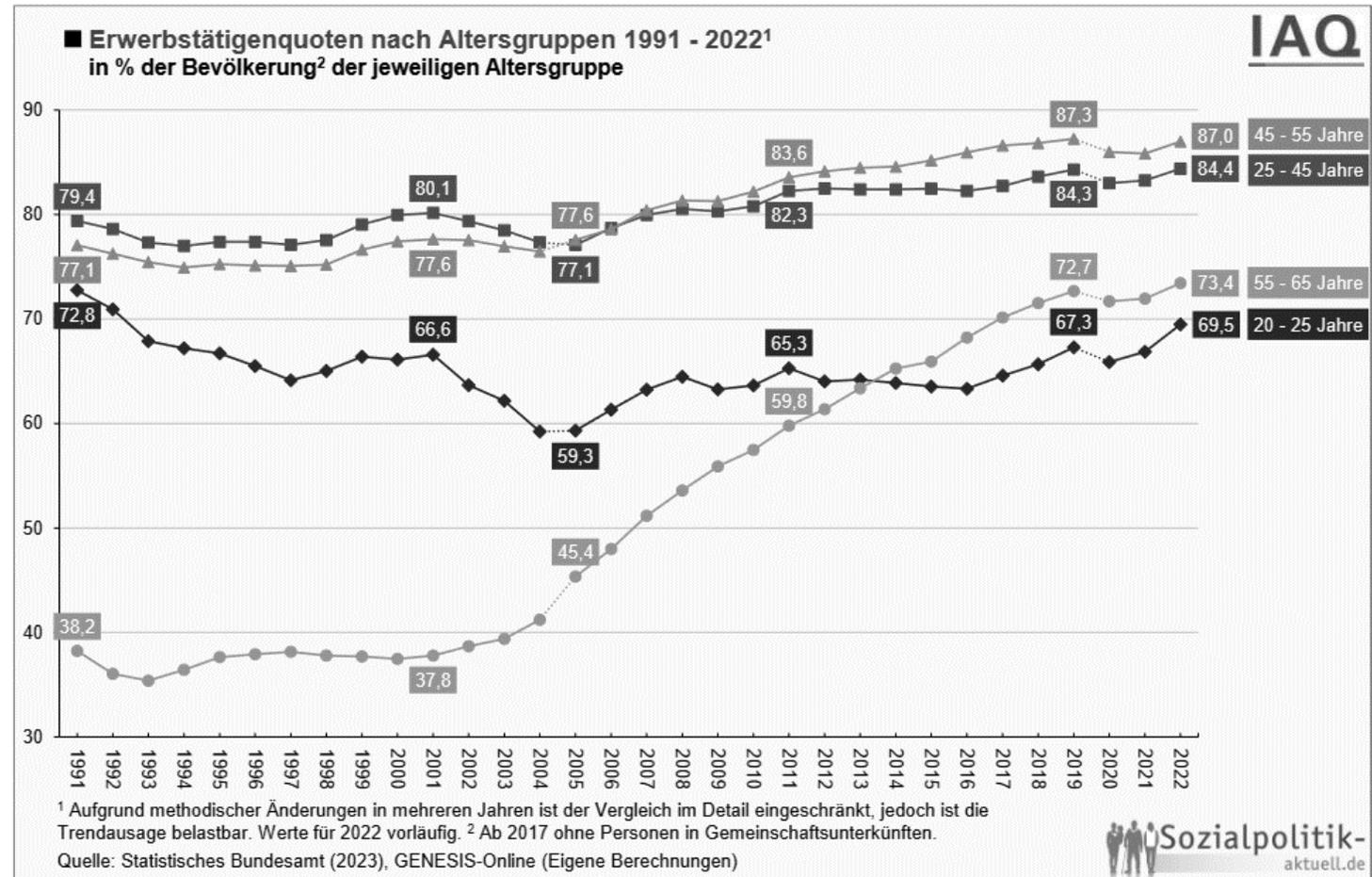
Nachwuchsforschungsgruppe „BeKomIng Digital“

(Selina Staniczek & Wiebke Schmitz)

1	Resilienz, Altersstereotype & Altersdiskriminierung
2	Aktuelle Forschungseinblicke „BeKommIng Digital“

1.1 Demografische Alterung im Arbeitsmarkt

...werfen wir zunächst einen Blick auf die Entwicklung der Erwerbstätigenquote bei den älteren Beschäftigten in Deutschland:



1.2 Altersbilder und Altersstereotype

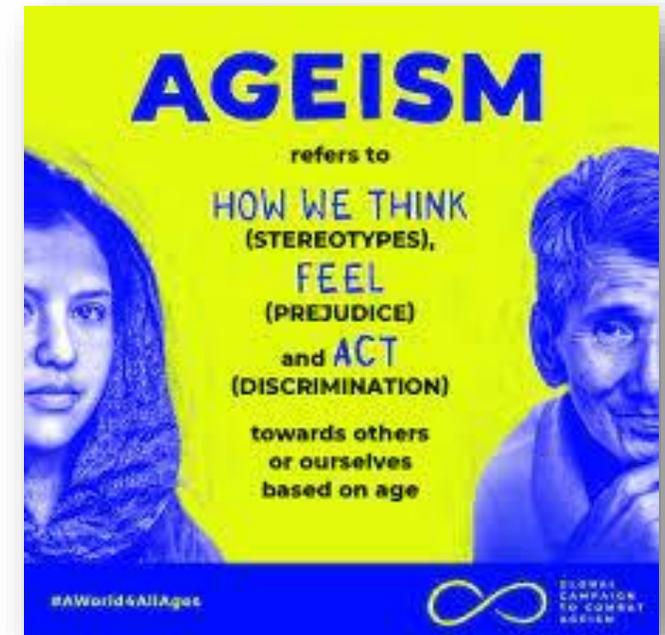
- **Konzeptioneller Überbegriff**, der sich auf Repräsentationen von Menschen in bestimmten Lebensaltern bezieht.
- **Altersbilder bzw. -stereotype sind ...**
 - ... im **Idealfall neutral**, können aber **auch Vorurteile** enthalten (positiv und negativ).
 - ... sie können von **bewertender Natur** sein, bspw. in Bezug darauf, „**wie ältere oder jüngere Menschen sein sollten**“ (Altersnormen / Chrononormativität).
- **Negative Altersstereotype** sind **prävalent im Arbeitsmarkt** und können zu **Diskriminierung** und damit zu **erheblichen Nachteilen** für ältere Beschäftigte führen.
 - Stichwort: Babyboomer, Generation X and Y



1.3 Resilienz, Altersstereotype & Altersdiskriminierung I

Altersstereotype und Altersdiskriminierung im Arbeitsmarkt

- ✓ Dabei ist zwischen **unterschiedlichen Formen der Diskriminierung** zu unterscheiden
 - ✓ **Institutionalisiert** – „Es existieren Vorgaben, Regeln und Prozesse im Unternehmen die diskriminierend sind.“
 - ✓ **Interpersonal** – „Ich werde von Kolleg*innen / Vorgesetzten aufgrund meines Alters ungleich behandelt/diskriminiert.“
 - ✓ **Internalisiert/Selbststereotypisierung** – „Ich übernehme negative Vorurteile in mein eigenes Selbstbild und verhalte mich dementsprechend.“ → **RESILIENZ**



1.3 Resilienz, Altersstereotype & Altersdiskriminierung II

Resilienz als Schutzfaktor für Altersdiskriminierung

Prävention von Folgen von Altersdiskriminierung

- (Individuelle) Resilienz stärkt die innere Widerstandskraft von älteren Beschäftigten gegenüber Altersdiskriminierung
- Personen mit hoher individueller Resilienz entwickeln eine positive Selbstwahrnehmung und ein starkes Selbstwertgefühl, was das Risiko für sozialer Isolation und Depression senkt.

Bewältigung von Diskriminierungserfahrungen

- Individuelle Resilienz fördert die Anpassung an abrupte und kontinuierliche Veränderungen und Arbeits- bzw. Kompetenzanforderungen. → **LERNBEREITSCHAFT**
- Resilienz fördert konstruktive Bewältigung und ermutigt zur Suche nach sozialer Unterstützung in Konfliktsituationen.



2

Aktuelle Forschungseinblicke „BeKoming Digital“

2.1 Aktuell laufende Studien

Forschungspapier 1 – Effekte von Selbststigmatisierung

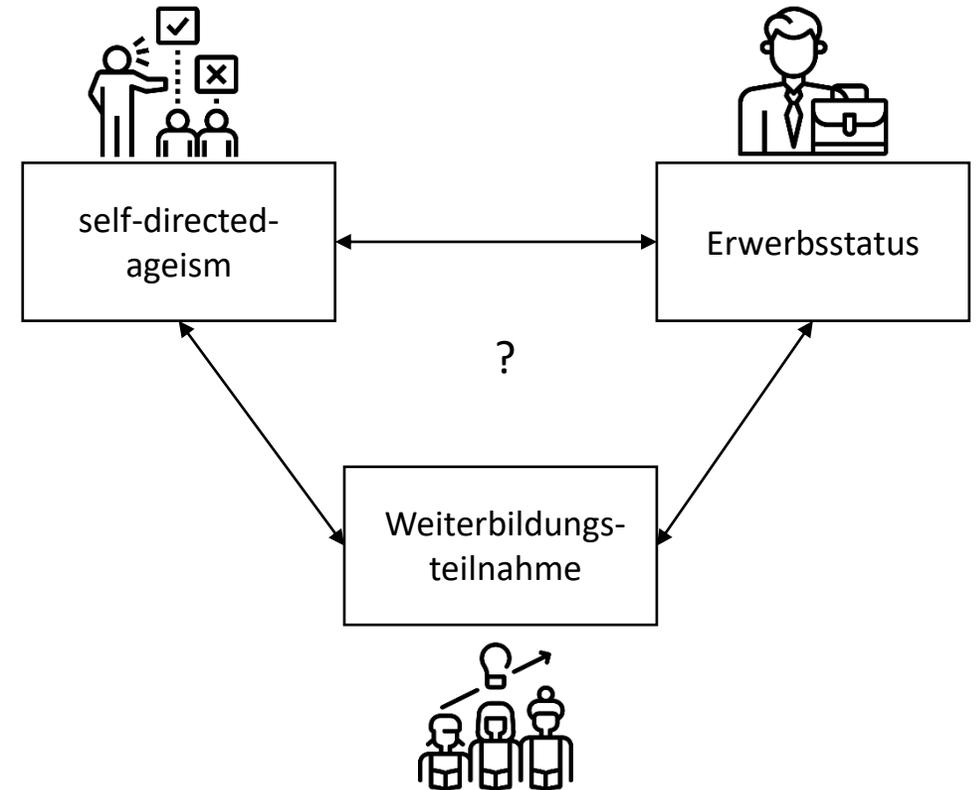
Forschungsinteresse:

 Mechanismus zwischen der **Selbststereotypisierung in Bezug auf Lernen im Alter (self-directed-ageism)**, der **Weiterbildungsteilnahme** und dem **späteren Erwerbsstatus** einer Person.

Theoretische Überlegungen

Stereotype Embodiment Theory nimmt an, dass Stereotype lebenslang internalisiert werden und das Selbstbild prägen. Demnach können ältere Erwerbstätige

- ... **Bereiche meiden**, in denen Ihnen negative stereotype Vorstellungen entgegengebracht werden;
- ... sich **an gesellschaftliche Erwartungen** anpassen, die bestimmte Aktivitäten (z.B. Weiterbildung, Technologienutzung) eher als Aufgabe von jüngeren Personen sehen.



2.1 Aktuell laufende Studien

Forschungspapier 1 – Effekte von Selbststigmatisierung

Datengrundlage & Methodisches Vorgehen

- Deutscher Alterssurvey (DEAS), bundesweit repräsentative Quer- und Längsschnittbefragung von Personen in der zweiten Lebenshälfte (40 Jahre und älter), Welle 2014, 2017 & 2021

Messung

- **Selbststereotypisierung:** „Älterwerden bedeutet für mich, dass ich weiterhin in der Lage bin, neue Dinge zu lernen“
1 Trifft genau zu – 4 Trifft gar nicht zu
- **Weiterbildung:** „An wie vielen Lehrgängen oder Kursen, die der beruflichen Weiterbildung oder Umschulung dienen, haben Sie in den letzten 3 Jahren teilgenommen?“
- **Erwerbsstatus:** „Erwerbstätig“ bzw. „Nicht erwerbstätig bzw. inaktiv“

	Number of training courses Mean value (std. dev)	F-statistic	%
Age-group (2021)		4.76**	
45-55 years	13.63 (17.43)		27.42
56-65 years	11.59 (16.76)		62.36
66-75 years	9.05 (11.27)		10.22
Education		36.71***	
Low	5.8 (10.87)		1.32
Medium	8.23 (13.02)		46.08
High	15.25 (18.54)		52.60
Gender		0.52	
Women	12.16 (17.98)		51.68
Men	11.60 (14.77)		48.32
Self-ageism		10.25***	
Low	12.05 (16.67)		40.80
Medium	10.53 (15.36)		55.17
High	7.89 (11.28)		4.02
Subjective health		4.25*	
Low	10.62 (16.26)		32.72
High	12.48 (16.60)		67.28
Employment (2021)		6.62*	
Employed	12.53 (17.61)		74.29
Unemployed or inactive	10.04 (12.70)		25.71

Note: * p < 0.05; ** p < 0.01; *** p < 0.001; n=1,517

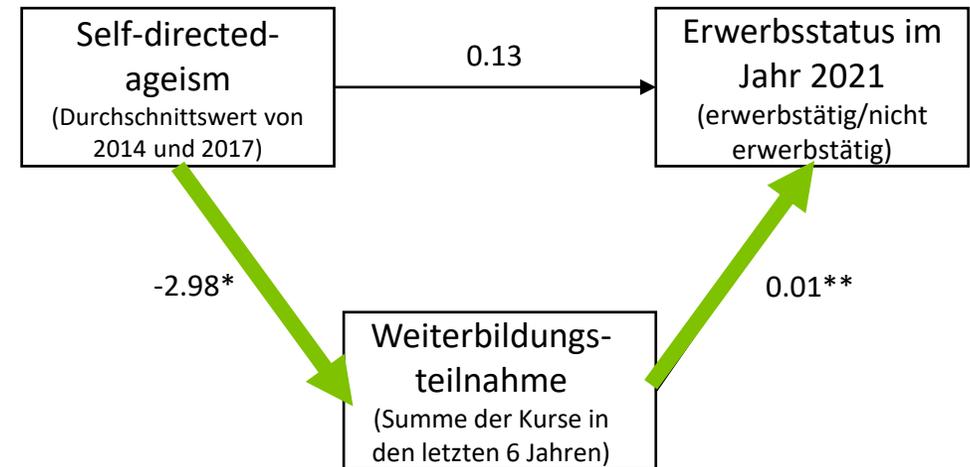
2.1 Aktuell laufende Studien

Forschungspapier 1 – Effekte von Selbststereotypisierung

Ergebnisse

- Ergebnisse zeigen, dass die **Selbststereotypisierung** nicht nur die **Weiterbildungsteilnahme** bestimmt, sondern über diese auch einen **indirekten Einfluss** auf den **Erwerbsstatus** ausübt (-0.04; $p < 0.005$)

→ „**Präventivcharakter von Weiterbildung**“, die jedoch durch die eigene Selbststereotypisierung im Hinblick auf das Altern bedingt ist.



n=1,517; Modelfit: TLI 0.97, CFI 0.97, RMSEA 0.03, SRMR 0.00;
** $p < 0.001$; * $p < 0.005$

Paper: Naegele, L., Schmitz, W., Hess, M. & Staniczek, S.: Vocational education and extending working lives: Evidence from the German Ageing Survey. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Special Issue: Sociology of age and ageing: theoretical and empirical challenges (re-)visited] (in preparation)

2.2 Aktuell laufende Studien

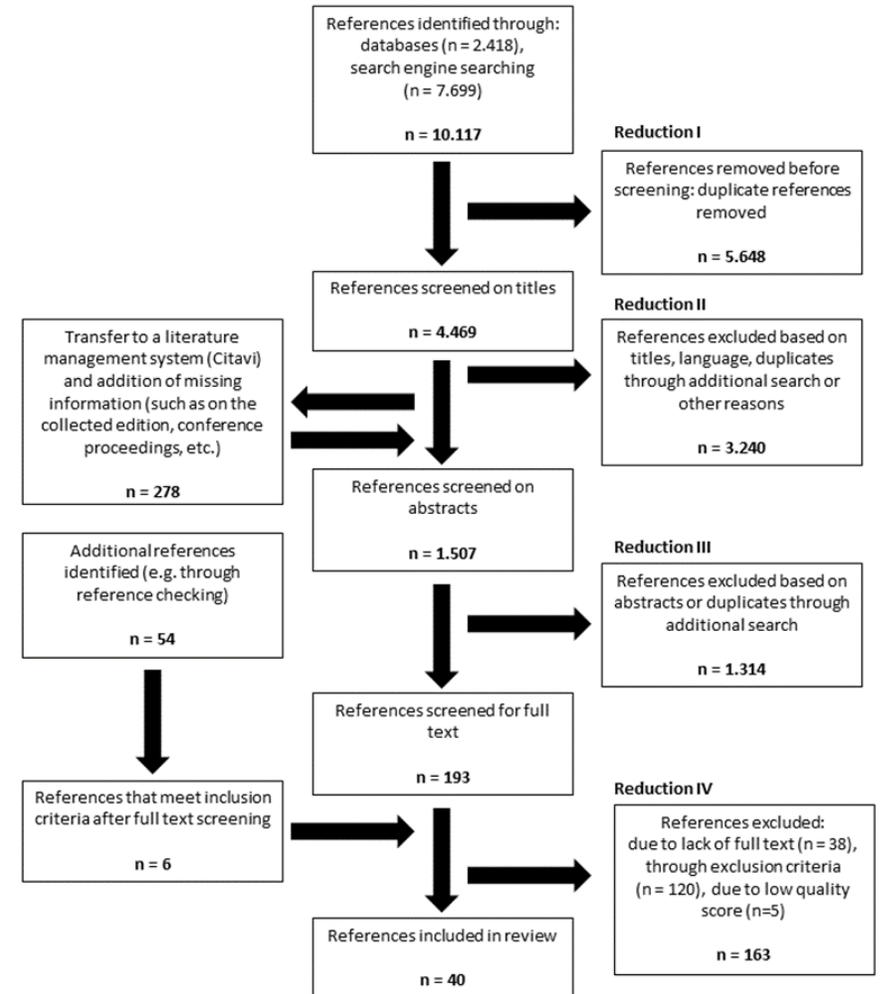
Forschungspapier 2 – Systematic Lit. Review

Forschungsinteresse:

- (1) Stand der Forschung zu **Determinanten alter(n)sgerechter Kompetenzentwicklung** in digitalisierten Lernumwelten **identifizieren und strukturiert aufarbeiten**
- (2) **Rolle von Altersstereotypen** auf der Macro, Meso und Micro Ebene

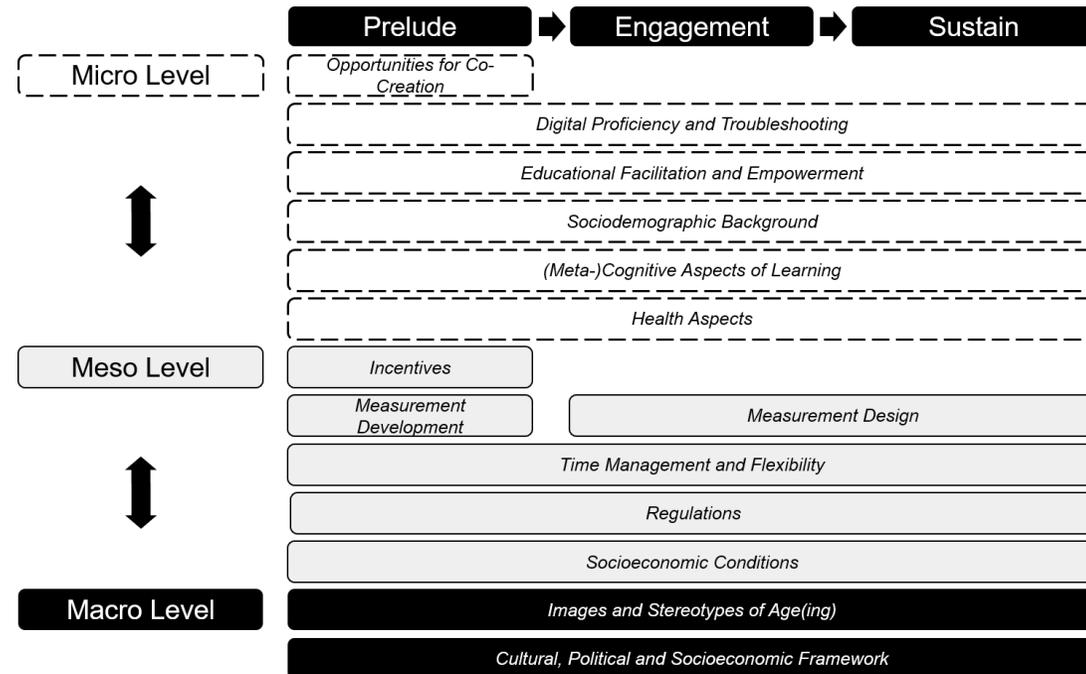
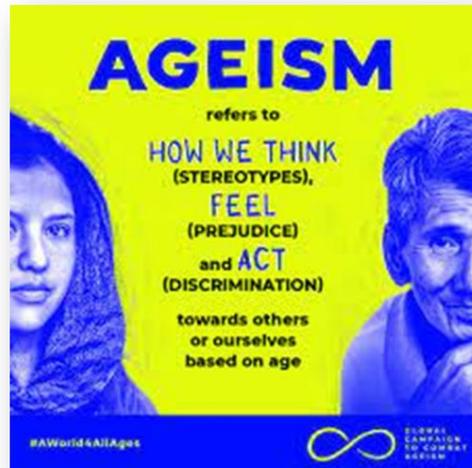
Ergebnisse

- (1) 40 Studien, mehrheitlich westliche Perspektive, Einzelfallstudien, kleine und verzerrte Samples, 50/50 qual. und quant. Studien, große Altersspanne (40 – 65 Jahre), fehlende Definitionen von „digitalem Lernen“ und „ältere Beschäftigte“
- (2) Drei-Phasen-Modell des Lernprozesses (prelude/engagement/sustain)



2.2 Aktuell laufende Studien

Forschungspapier 2 – Systematic Lit. Review



Paper: Staniczek, S., Naegele, L. & Schmitz, W.: Digital Learning for an Ageing Workforce: A Systematic Literature Review on the Age-Appropriate Configuration of Continuous Vocational Education in Digitalised Learning Environments (in preparation)

Presentation: 27th Nordic Congress of Gerontology, Stockholm/Sweden, June 12-14, 2024 (Staniczek, S.)

2.2 Fazit Ausblick

- ✓ ...die **(Weiter-)bildung der wachsenden Gruppe älterer Beschäftigter** wird zukünftig noch **weiter an Bedeutung** gewinnen.
- ✓ ... **Negative und stereotype Altersbilder** sind nach wie vor **prävalent im Arbeitsmarkt** und können zu **Diskriminierungen** und **Benachteiligungen** von älteren Beschäftigten führen:
- ✓ **(Individuelle) Resilienz** kann dazu beitragen die **negativen Effekte** von (institutionalisierter, interpersoneller und internalisierter) **Altersdiskriminierung** abzuschwächen.
- ✓ **Internalisierte Altersdiskriminierung / Selbststereotypisierung** kann sich nachhaltig **negativ auf Weiterbildungsbeteiligung** und die **Verlängerung von Erwerbskarrieren** auswirken.



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Kontakt:

Dr.in Laura Naegele
Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)
Nachwuchsforschungsgruppe „BeKomIng Digital“
Mail: laura.naegele@bibb.de
Homepage: www.lauranaegele.net
Twitter: @LauraNaegele