

EVANGELISCHE AKADEMIE **LOCCUM**

Wissen und Erfahrung

Wie und was die Generationen voneinander lernen können

Tagung der Evangelischen Akademie Loccum vom 9. bis 11. April 2007

Bildung für Beschäftigung?

Was ist der wahre Zusammenhang zwischen Aus- und Weiterbildung und Arbeitsmarkt?

Von Ute Leber

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg



Bildung für Beschäftigung?

**Was ist der wahre
Zusammenhang zwischen Aus-
und Weiterbildung und
Arbeitsmarkt?**

Ute Leber

IAB Nürnberg

Einleitung



- ▶ Bildung spielt eine wichtige Rolle aus Sicht der Individuen, der Betriebe und der Volkswirtschaft
- ▶ Neben der Ausbildung kommt dabei der Weiterbildung eine immer wichtiger werdende Bedeutung zu
- ▶ Dies gilt gerade vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung (Weiterbildung für Ältere)

Einleitung



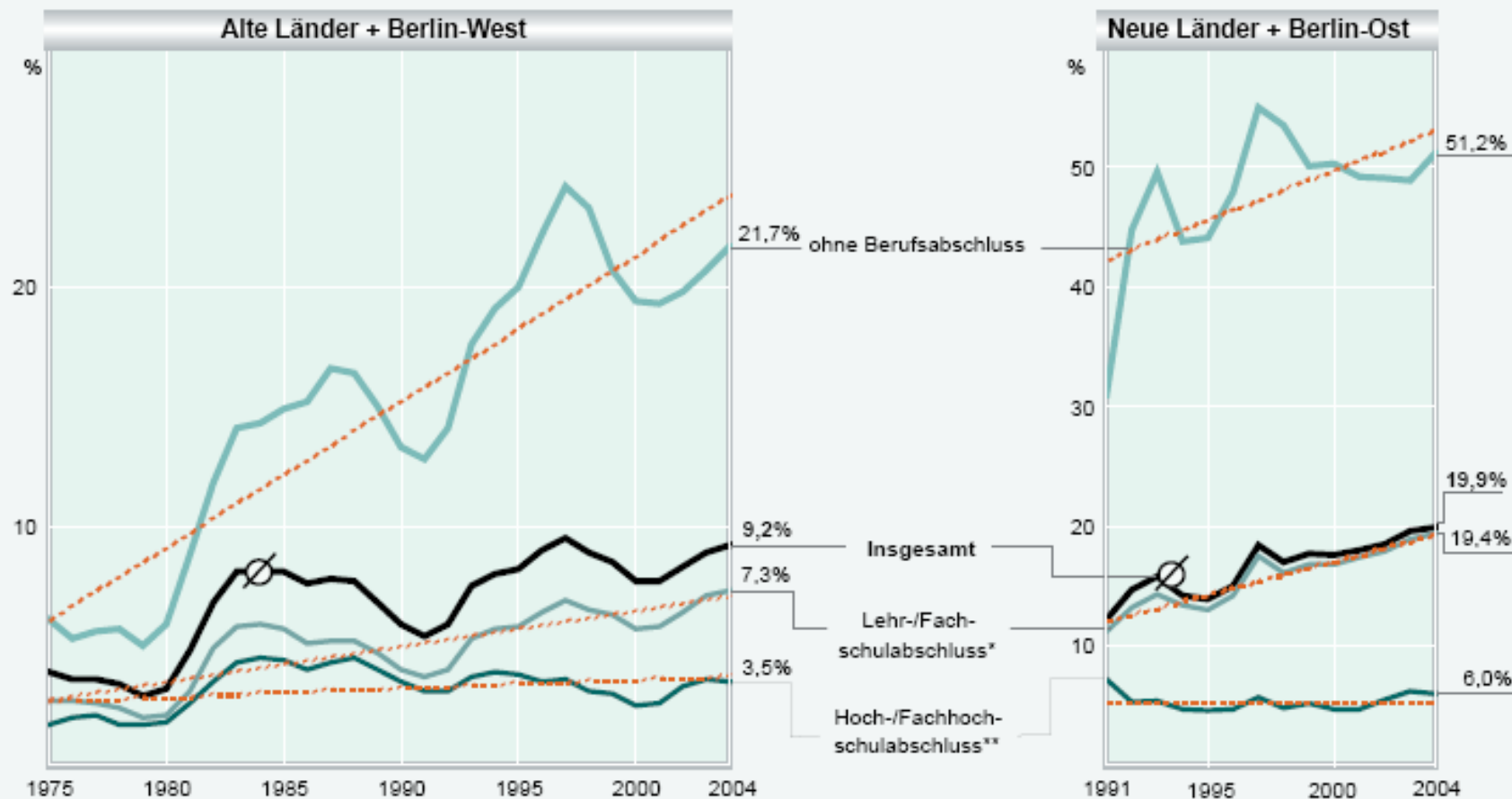
Der Beitrag betrachtet

- die Arbeitsmarktsituation von Gering- und Höherqualifizierten
- die Beteiligung an formellen und informellen Weiterbildungsmaßnahmen in Abhängigkeit von verschiedenen Merkmalen, insbesondere dem Qualifikationsniveau und dem Alter
- die betriebliche Einschätzung und den Umgang mit älteren Arbeitnehmern.

Zum Zusammenhang von Qualifikation und Beschäftigung



Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquoten bis 2004



Anmerkung:

Arbeitslose in Prozent aller zivilen Erwerbspersonen (ohne Auszubildende) gleicher Qualifikation
 Erwerbstätige ohne Angabe zum Berufsabschluss nach Mikrozensus je Altersklasse proportional verteilt.

Quelle: IAB-Berechnungen auf Basis Mikrozensus und Strukturerhebungen der BA (jeweils Ende Sept.)

*) ohne Verwaltungsfachhochschulen

***) einschl. Verwaltungsfachhochschulen

© IAB

Beteiligung an Weiterbildung



Weiterbildung wird immer wichtiger, denn ...

- ➔ ... technische und organisatorische Veränderungen machen eine ständige Anpassung der Qualifikationen erforderlich.
- ➔ ... aufgrund der demografischen Entwicklung können Betriebe ihren Qualifikationsbedarf künftig nicht mehr nur durch junge, frisch ausgebildete Fachkräfte decken, sondern müssen auch ältere Mitarbeiter aktiv in die Weiterbildung einbeziehen.
- ➔ Dabei wird gerade in dezentralen Unternehmensstrukturen und neuen Arbeitsformen von einer zunehmenden Bedeutung der informellen, arbeitsintegrierten Weiterbildung (im Unterschied zur formellen, kursförmig organisierten Weiterbildung) ausgegangen.

Empirische Befunde zur Weiterbildung

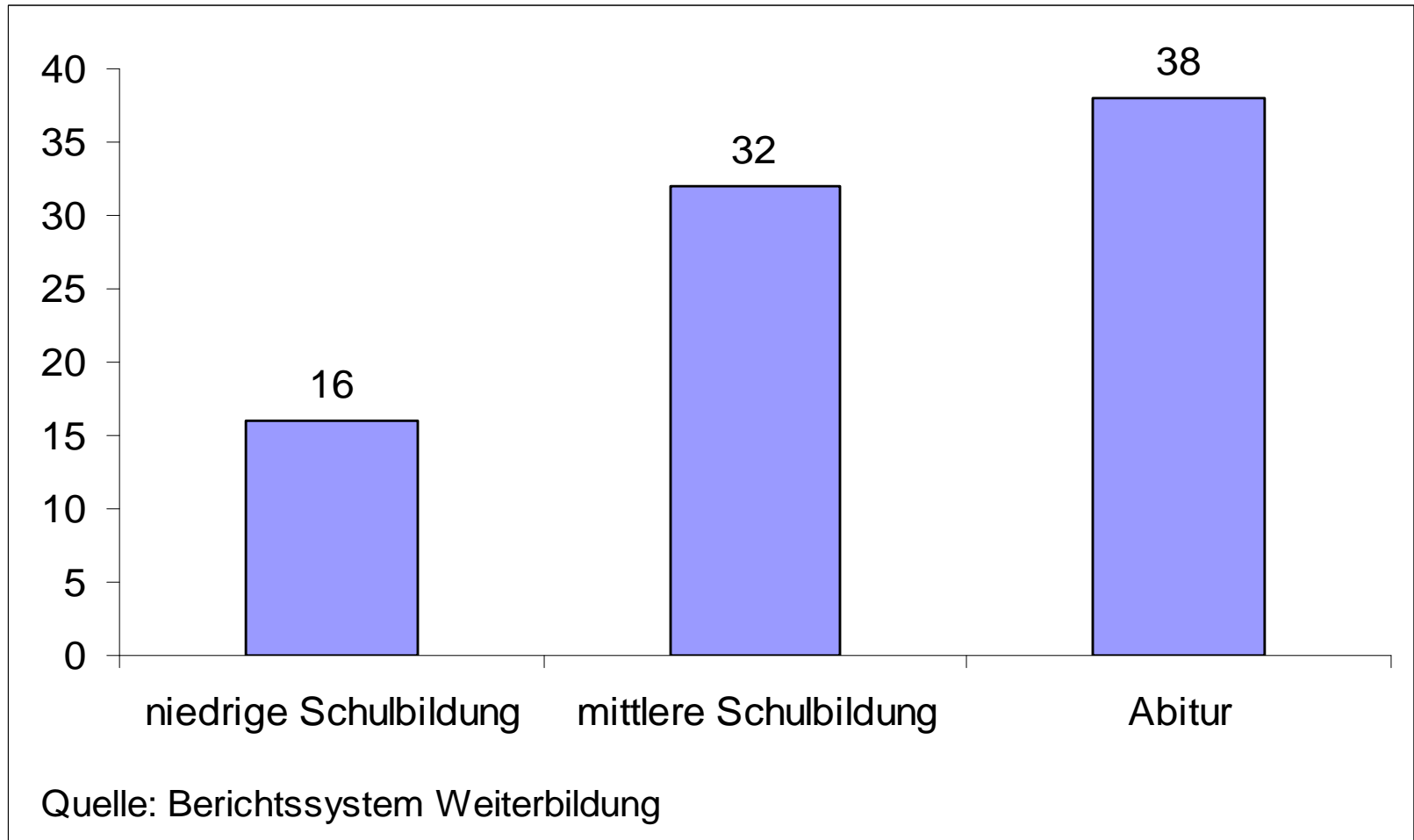
- Verschiedene Datenquellen auf der Personen- und Betriebsebene stellen Informationen zur Weiterbildung bereit.
- Keine eindeutigen Ergebnisse der einzelnen Studien zum Umfang der Weiterbildung, aber übereinstimmende Befunde zu ihrer Struktur:
 - Die Weiterbildungsbeteiligung ist im Zeitverlauf gestiegen
 - Es gibt deutliche Unterschiede in der Weiterbildungsbeteiligung verschiedener Personengruppen
 - Im internationalen Vergleich ist die Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland unterdurchschnittlich

Beteiligung an (formeller) beruflicher Weiterbildung im Zeitverlauf

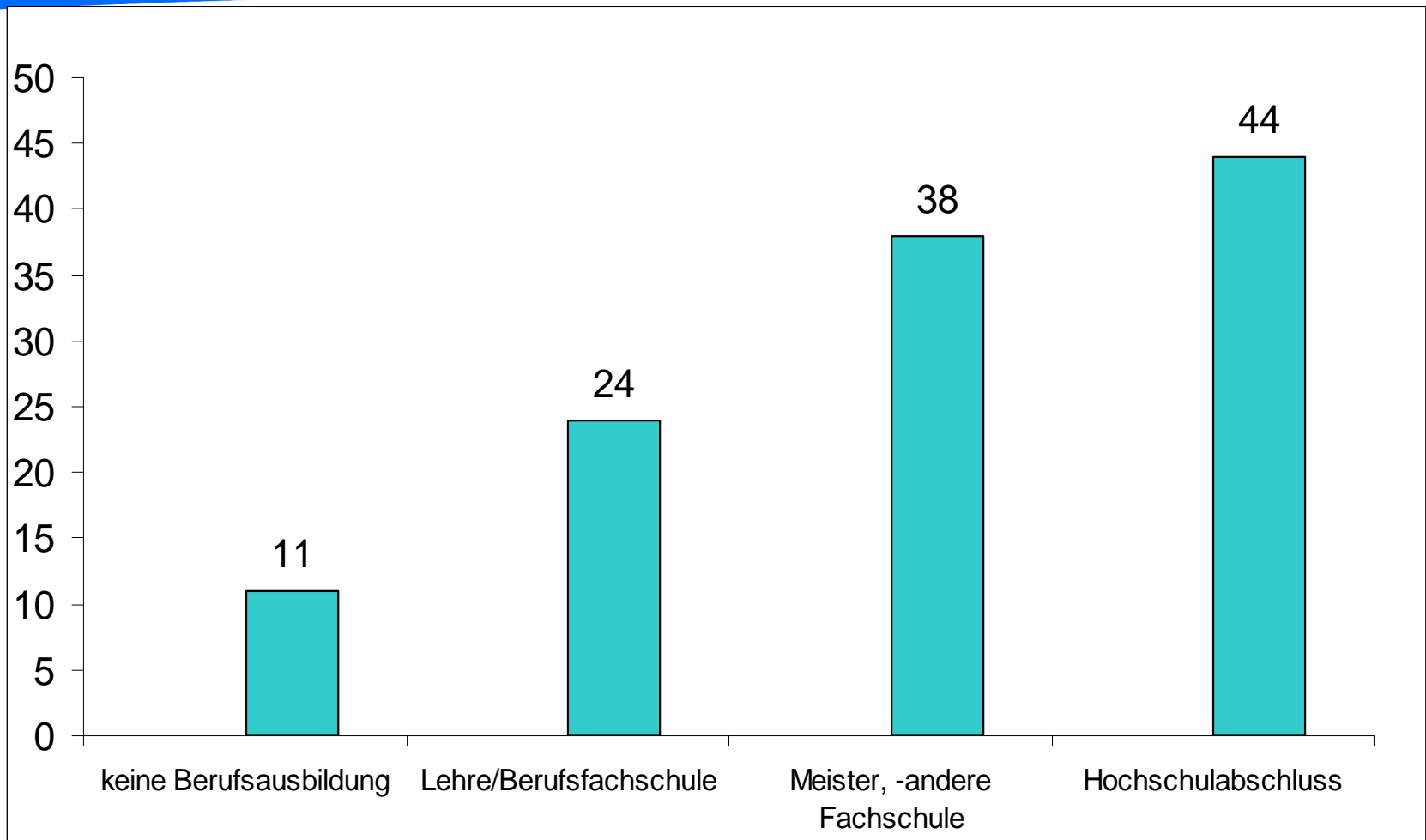
1979	1982	1985	1988	1991	1994	1997	2000	2003
10	12	12	18	21	24	30	29	26

Quelle: Berichtssystem Weiterbildung

Beteiligung an formeller Weiterbildung nach schulischem Qualifikationsniveau 2003



Beteiligung an formeller Weiterbildung nach beruflichem Qualifikationsniveau 2003



Quelle: Berichtssystem Weiterbildung

Beteiligung an formeller Weiterbildung nach Alter 2003

19 bis 34 Jahre	29
35 bis 49 Jahre	31
50 bis 64 Jahre	17
<i>Insgesamt</i>	26

Quelle: Berichtssystem Weiterbildung

Weiterbildungsbeteiligung nach weiteren Merkmalen

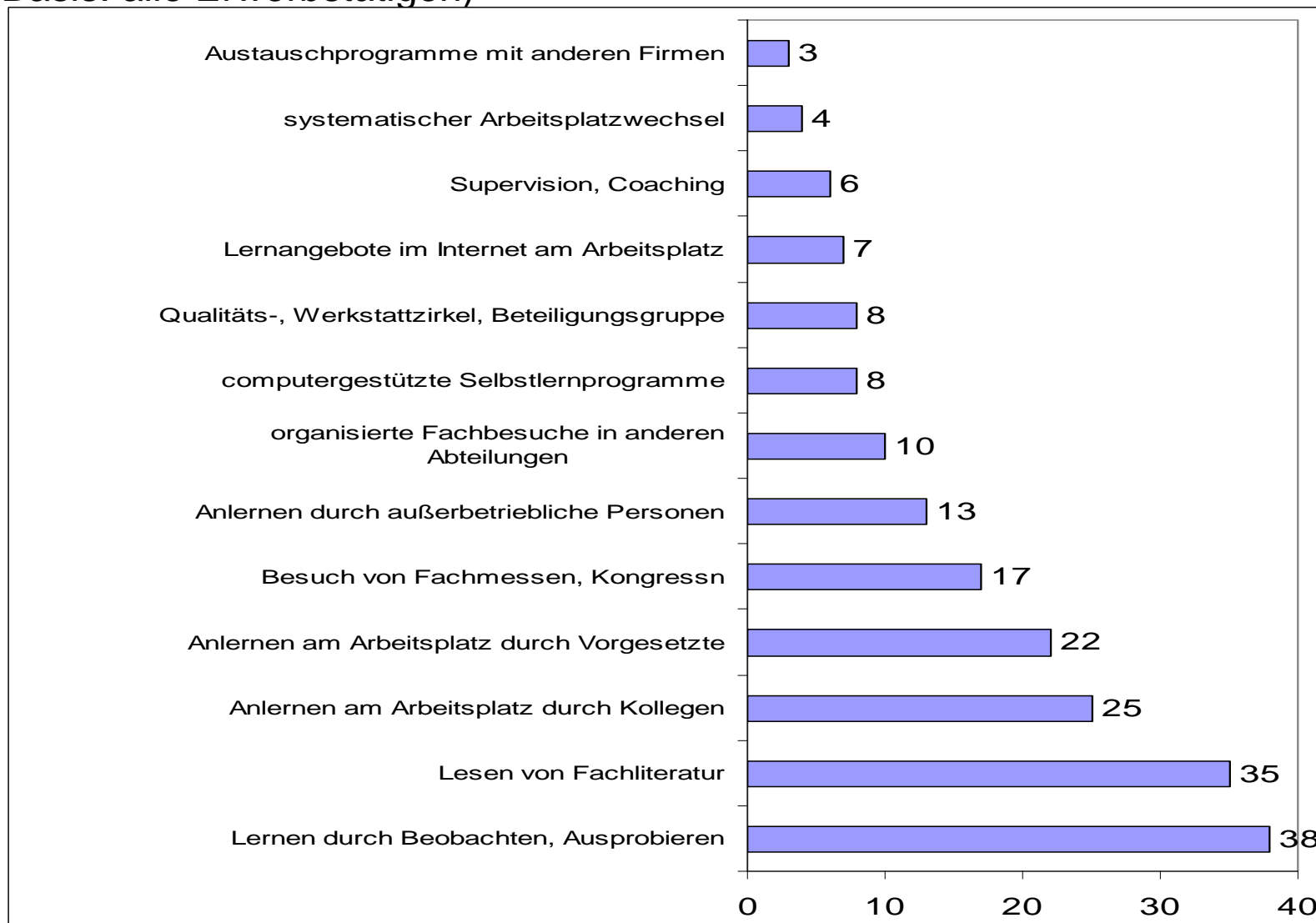
Die Weiterbildungsbeteiligung hängt darüber hinaus mit folgenden weiteren Merkmalen zusammen:

- Nationalität, Sprachkenntnisse
- Geschlecht, Familienstand, Kinder
- Art des Beschäftigungsverhältnisses (Vollzeit – Teilzeit, Befristung)
- Berufliche Stellung (Arbeiter – Angestellte)
- Merkmale des Arbeitgebers (Betriebsgröße, Branche)
- Merkmale des Wohnortes (ländlicher Raum – Ballungsgebiet)

Dabei ist zu beachten, dass die einzelnen Merkmale miteinander interagieren.

Beteiligung an informeller Weiterbildung 2003

(Basis: alle Erwerbstätigen)



Quelle: Berichtssystem Weiterbildung

Einflussfaktoren der Beteiligung an informeller Weiterbildung

- ▶ Auch die Beteiligung an informeller Weiterbildung variiert stark zwischen den Angehörigen verschiedener Personengruppen (nach Qualifikation, Beschäftigungsstatus, Alter und Nationalität).
- ▶ Die oftmals geäußerte Hoffnung, informelle Weiterbildung sei auch bildungsfernen Gruppen zugänglich, scheint sich nicht zu bestätigen.
- ▶ Allerdings ist die Reichweite der informellen Weiterbildung höher, so dass auch eher in der Weiterbildung ansonsten unterrepräsentierte Gruppen erreicht werden.

Warum beteiligen sich einzelne Personengruppen nur unterdurchschnittlich an Weiterbildung?

- ▶ Weiterbildungshemmnisse seitens der Individuen (z.B. Angst vor Misserfolg, schlechte Lernerfahrungen, Lernen wurde verlernt, aber auch mangelnde Kenntnis über Weiterbildungsangebote und deren Nutzen)
- ▶ Barrieren seitens der die Weiterbildung finanzierenden Betriebe (Weiterbildung wird auf jene Beschäftigtengruppen konzentriert, bei denen sie besonders lohnend erscheint)

Nutzen beruflicher Weiterbildung

Kann Arbeit besser als vorher erledigen	76
Verbesserung der beruflichen Chancen	60
Hilfe, im Alltag besser zurechtzukommen	41
Besseres Wissen über Zusammenhänge im Betrieb	37
Kollegen besser kennengelernt	36
Beruflich aufgestiegen	15
In höhere Gehaltsgruppe eingestuft	14
Hätte ansonsten Stelle verloren	13
Neue Stelle bekommen	9
Nichts davon	9

Quelle: Berichtssystem Weiterbildung

Nutzen beruflicher Weiterbildung

- ➔ Insgesamt werden „weiche“ Faktoren des Weiterbildungsnutzens häufiger genannt als „harte“ Faktoren wie Einkommens- und Beschäftigungswirkungen.
- ➔ Erwerbstätige Weiterbildungsteilnehmer ohne Berufsabschluss bewerten den Nutzen der Weiterbildung höher als Teilnehmer mit Hochschulabschluss.
- ➔ Darüber hinaus nennen Arbeiter häufiger Veränderungen in den „harten“ Faktoren als Angestellte und Beschäftigte von KMU häufiger als Beschäftigte von Großbetrieben.

Einkommens- und Beschäftigungswirkungen beruflicher Weiterbildung

- Vergleichsweise gut untersucht sind die Effekte der Weiterbildung für Arbeitslose.
- Nur relativ wenige Studien dagegen beschäftigen sich mit den Einkommens- und Beschäftigungswirkungen privater (betrieblicher und individuell finanzierter) Weiterbildung von Beschäftigten.
- Die Ergebnisse dieser Untersuchungen sind nicht eindeutig:
- Manche Studien ermitteln einen positiven Einkommenseffekt, andere dagegen keine eindeutige Wirkung auf das Einkommen.

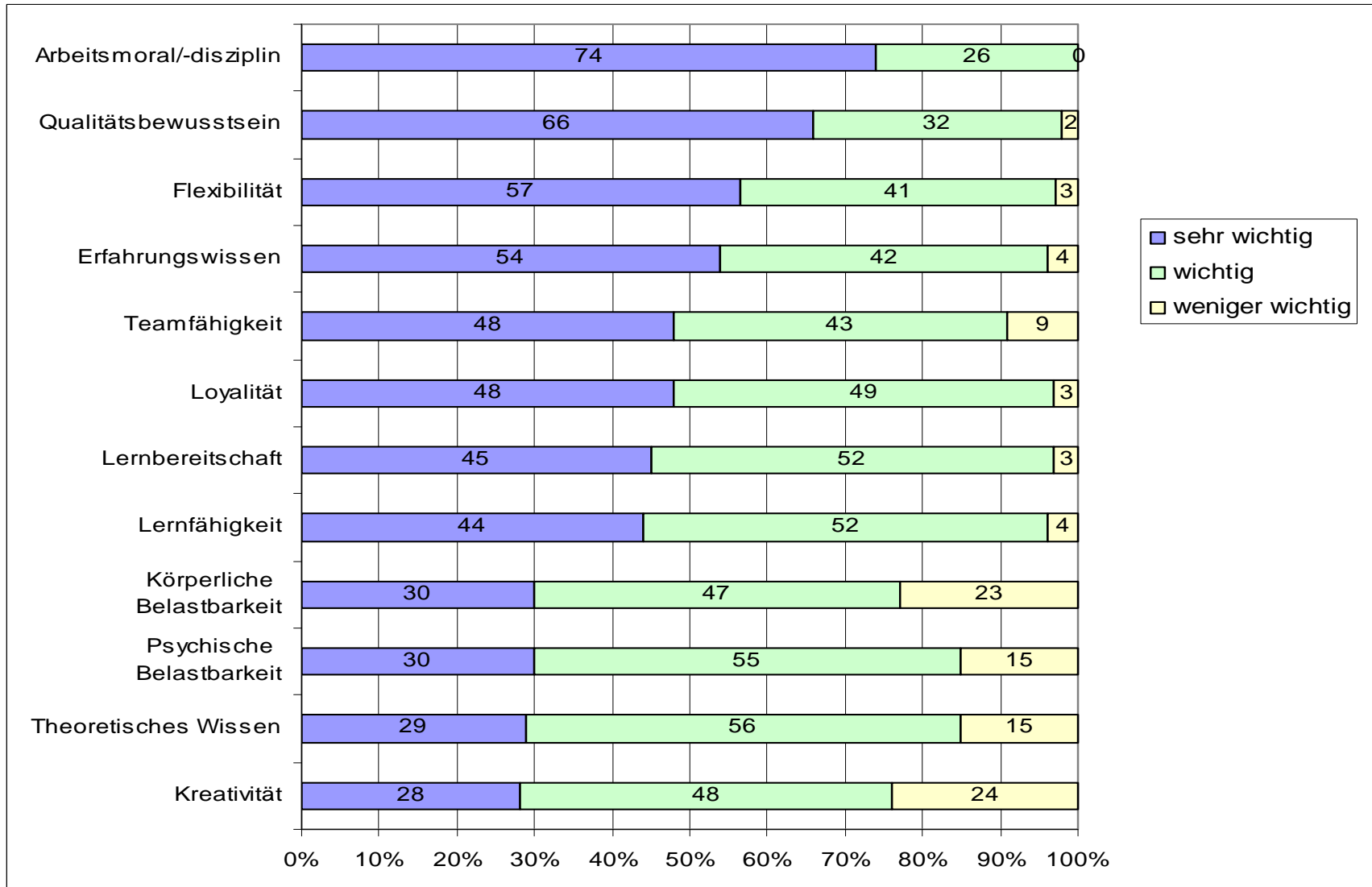
Einkommens- und Beschäftigungswirkungen beruflicher Weiterbildung

- Ebenfalls nicht eindeutig sind die Ergebnisse der Studien, die die Auswirkungen auf das künftige Arbeitslosigkeitsrisiko untersuchen
- Die wenigen Studien, die die Effekte der Weiterbildung auf die Karriere untersuchen, kommen einheitlich zu dem Schluss, dass die Beförderungswahrscheinlichkeit nach einer Weiterbildungsteilnahme höher ist.
- Alle Studien zeigen, dass die Effekte der Weiterbildungsbeteiligung von verschiedenen Faktoren abhängen (z.B. Art und Dauer der Weiterbildungsmaßnahme, Alter und Geschlecht der Weiterbildungsteilnehmer).

Zum betrieblichen Umgang mit älteren Beschäftigten

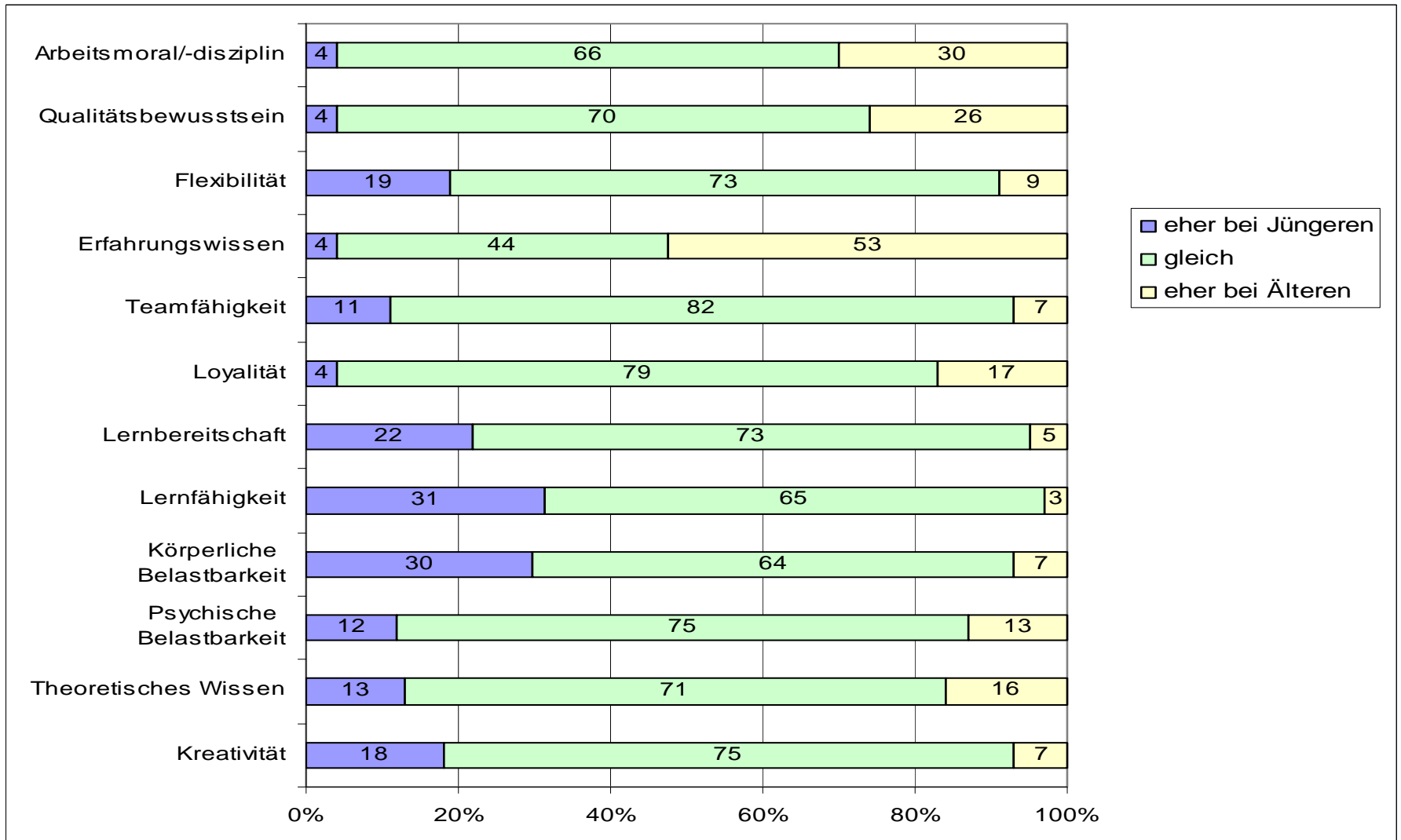


Wichtigkeit einzelner Eigenschaften aus Sicht der Betriebe



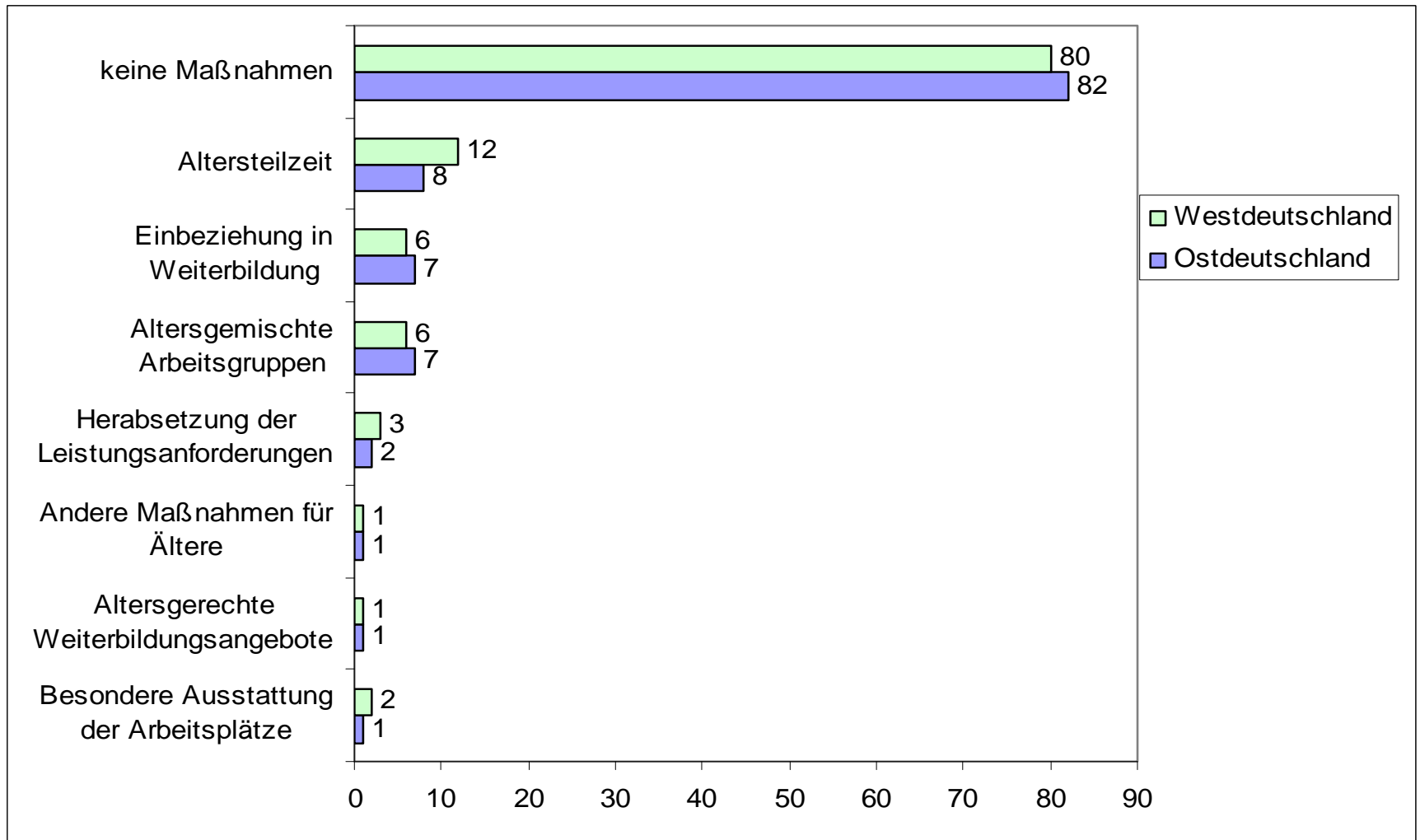
Quelle: IAB-Betriebspanel

Vergleich der Eigenschaften von Älteren und Jüngeren



Quelle: IAB-Betriebspanel

Betriebliche Personalpolitik für ältere Beschäftigte



Quelle: IAB-Betriebspanel

Fazit

- ➔ Nicht nur auf dem Arbeitsmarkt, sondern auch bei der Weiterbildung gilt das Matthäus-Prinzip „Denn wer da hat, dem wird gegeben“.
- ➔ So sind die „Verlierer“ der Weiterbildung insbesondere Geringqualifizierte, aber auch Ältere.
- ➔ Durch die unterschiedliche Weiterbildungsbeteiligung werden Unterschiede in der Einkommens- und Beschäftigungssituation eher verstärkt und nicht abgebaut.
- ➔ Wenn Geringqualifizierte aber an Weiterbildung teilnehmen, schätzen sie ihren Nutzen vergleichsweise hoch ein.

Fazit

- ▶ Betriebe schätzen die Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer positiv ein, setzen aber nur relativ selten Maßnahmen zur Erhaltung ihrer Beschäftigungsfähigkeit ein.
- ▶ Mögliche Ansatzpunkte zur Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung bislang bildungsferner Gruppen:
 - ▶ „Aufsuchende“ Beratung über Weiterbildungsangebote und deren Nutzen
 - ▶ Zielgruppenspezifische Weiterbildungsangebote (z.B. hinsichtlich des Medieneinsatzes)
 - ▶ Erhöhung der Beteiligung an informeller Weiterbildung (geringere Zugangsschwellen?)



Vielen Dank

für Ihre Aufmerksamkeit!

12/07: Wissen und Erfahrung

Wie und was die Generationen voneinander lernen können

Loccumer Generationentagung

9. bis 11. April 2007

Zum Thema

Wissenstransfer ist ein neues Zauberwort - auch in der Diskussion über das Verhältnis zwischen den Generationen.

Die Jüngeren sollen von den Älteren lernen - und umgekehrt! Und weil dies nicht ausreichend geschieht, verschenken wir viele Möglichkeiten, die zur „Wert-Schöpfung“ in unserer Gesellschaft beitragen könnten. So die These.

Ihr wollen wir auf dieser Tagung nachgehen. Denn inzwischen gibt es eine Vielzahl von Initiativen zu altersgemischten Belegschaften in Betrieben, zur Beratung bei Existenzgründungen, zur Einführung von Seniorprofessuren an Hochschulen, zu Mehrgenerationenhäusern und Freiwilligenagenturen zum Beispiel. Sie alle versuchen, Ältere und Jüngere miteinander in Beziehung zu setzen. Und überall findet gegenseitiges Lernen statt.

Was sind die bisherigen Erfahrungen? Was tragen sie dazu bei, die Beziehungen zwischen den Generationen produktiv zu gestalten? Helfen sie Jüngeren in ihren Berufs- und Lebensperspektiven und Älteren zu sinnvollem Tun im Ruhestand? Haben diese Projekte Auswirkungen auf den Zusammenhalt der Gesellschaft, also gesellschaftspolitische Bedeutung?

Ziel der Tagung ist es, Anstöße zu einer aktivierenden Generationenpolitik zu geben, in der das Wissen der Älteren mit dem der Jüngeren in fruchtbaren Dialogen zusammen geführt wird.

Dr. Fritz Erich **Anhelm**, Akademiedirektor, Tagungsleiter

Andreas **Siemens**, Pastor, Evangelische Akademie Loccum

und die Mitglieder des Vorbereitungskreises für die zweite Loccumer Generationentagung

Das Programm

Montag, 9. April 2007

Eröffnung der Tagung und Begrüßung

Dr. Fritz Erich **Anhelm**, Akademiedirektor

... die Älteren gehen früher raus - die Jüngeren kommen schwerer rein...
Was steckt hinter den Zahlen zur Entwicklung des Arbeitsmarktes?
Rita **Nikolai**, Wissenschaftszentrum Berlin

„Generation Praktikum“ und „Generation Freigesetzte“
Erfahrungen des Zugangs und des Ausscheidens
Vera **Ackermann**, Industriegewerkschaft Bau, Chemie, Energie, Hannover
Elzbieta **Dziura**, Pädagogin, Hannover
Thomas **Bertram**, Buchhändler, Universität Hannover

Bildung für Beschäftigung? Was ist der wahre Zusammenhang zwischen Aus- und Weiterbildung und Arbeitsmarkt?
Dr. Ute **Leber**, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg

Treffpunkt Galerie:
Eine kreative Aktion (Abrisscollage) mit Dagmar **Bätge-Friedrich**

Dienstag, 10. April 2007

Ist Wissenstransfer zwischen den Generationen ein Muss?
Oder: Warum sollte das Rad nicht neu erfunden werden?
Professorin Dr. Anita **Pfaff**, Universität Augsburg

Was soll der Wissenstransfer zwischen den Generationen bewirken?
Potenziale und nicht genutzte Möglichkeiten
Karin **Stief-Kreihe**, MdL Niedersachsen, Vorsitzende der Enquete-Kommission Demografischer Wandel des Landtags, Meppen

Arbeitsgruppen

I. Altersgemischte Belegschaften - Erfahrungen und Innovation in Betrieben
Holger **Möhwald**, Unternehmensberater, Göttingen
Moderation: Hans Bernhard **Ottmer**, Superintendent i.R., Hannover

II. Hilfe zur Existenzgründung - von Generation zu Generation
Hans **Huttleß**, Unternehmer und Firmengründer, Fa. Huttleß, Hannover

Ralf **Lorenz**, Inhaber Fa. Hutfließ Dienstleistung KG, Hannover
Guido **Langemann**, Industrie- und Handelskammer, Hannover
Moderation: Margret **Warmer**, Hamburg

III. Hochschulen für Jung und Alt?
Chancen generationenübergreifender Zusammenarbeit in Forschung und Lehre
Professorin Dr. Gisela Charlotte **Fischer**, ExplorAging, Universität Hannover
Professor Dr. Horst **Callies**, Springe
Moderation: Thomas **Bertram**, Buchhändler, Universität Hannover

IV. Gemeinsames Lernen in sozialen Verbundsystemen - miteinander Leben gestalten
Brigitte **Meyer**, Dipl.-Soz.pädagogin, Mehrgenerationenhaus Barnstorf
Dieter **Dorn**, Freiwilligenzentrum Hannover
Moderation: Peter **Friedrich**, Pastor i.R., Bardowick

Der Schatz, der entdeckt werden will
Oder: Was die Generationen voneinander lernen sollten...
Dr. Ruth **Lapide**, Publizistin und Religionswissenschaftlerin

Mittwoch, 11. April 2007

Anstöße aus den Arbeitsgruppen:
Was wir voneinander wissen müssen und wie wir mehr voneinander lernen können
Moderator/innen der Arbeitsgruppen im Gespräch

Warum brauchen wir eine aktivierende Generationenpolitik? Was soll sie und wer sind ihre Träger?
Dr. Jörg **Tremmel**, Stiftung für die Rechte zukünftiger Generationen, Oberursel