



**Tagung:
Beschäftigung Älterer fördern
– den demografischen
Wandel gestalten
22. Oktober 2009, Nürnberg
Impulsreferat Workshop 3**

Anforderungen an die Kompetenzentwicklung Älterer – Herausforderungen für die betriebliche und berufliche Integration

Mario Gottwald / Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH

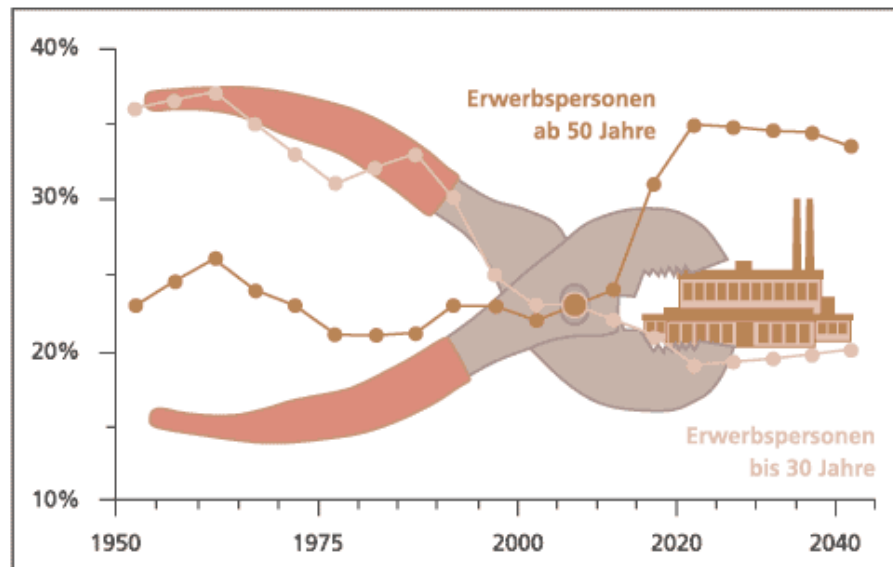


Übersicht



1. Ausgangslage: Bevölkerungspolitische Problemkreise
2. Potentiale Älterer bleiben weitgehend ungenutzt?
3. Herausforderungen für die betriebliche und berufliche Integration
4. Ausblick und Handlungsbedarf
5. Weiterführende Informationen

Ausgangslage: Bevölkerungspolitische Problemkreise



Quelle: Frauenhofer, IAO

- **Steigende Lebenserwartung**
- **Rente mit 67**
- **Abbau der Frühverrentungsinstrumente**
- **Nachwuchsmangel (stagnierende Geburtenrate, Rückgang der Neueinstellungen)**

➔ **Wachsende Bedeutung der Älteren für die Wirtschaft!**

Potentiale Älterer bleiben weitgehend ungenutzt?

- Insgesamt zu geringe Erwerbsquoten bei Älteren
- Hohes Verweilrisiko in Arbeitslosigkeit
- Altersselektive betriebliche Personalentwicklungs- und Weiterbildungsstrategien
- Unzureichende Bildungsbeteiligung und Lernen im Lebensverlauf
- Wenig förderliche betriebliche Lernkulturen zur Kompetenzentwicklung im Alter





Herausforderungen für die betriebliche und berufliche Integration Älterer



- Betriebliche Strategien für eine alter(n)sgerechte Personalpolitik sind weiter zu entwickeln (Fokus auf KMU)
- Fragen zu Gesundheit und Prävention in der Arbeitswelt gewinnen an Bedeutung
- Entwicklung nachhaltiger Integrationsstrategien für ältere Arbeitslose als Hauptaufgabe der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik zur Sicherung der Fachkräftebasis und Vermeidung sozialer Ungleichheiten zwischen den Alterskohorten

Herausforderung Nr.1:

Notwendige Kompetenzen sicherstellen

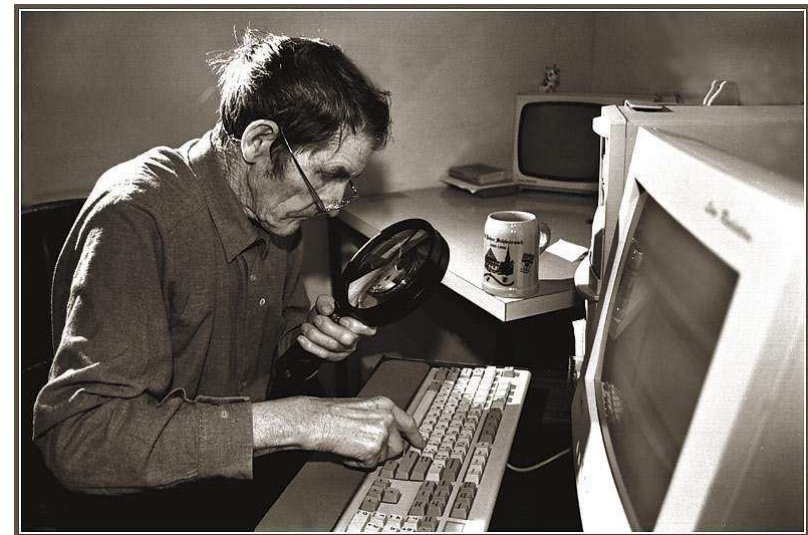
- Biografieorientierte Kompetenzentwicklung
- Integration von Arbeit und Lernen
- Lernen zwischen den Generationen fördern



Herausforderung Nr.2:

Tätigkeiten leistungs- und lernförderlich gestalten

- Kompetenzorientierter Arbeitseinsatz
- Ermöglichung einer alternsensiblen Work-Life-Balance
- Flexibilisierung des Berufsausstieges



Herausforderung Nr.3:

Körperliche Leistungsfähigkeit aufrecht erhalten



- Integration von Weiterbildung und Gesundheitsförderung
- Partizipativ-kooperative Formen der Problembearbeitung
- Sensibilisierung und Qualifizierung von Führungskräften (und Fachkräften in MFI)



Herausforderung Nr.4:

Beschäftigungsförderung im demografischen Wandel

- Motivationsförderung/
Empowerment
- Aktivierung vor
Qualifizierung
- Identifikation von
Kompetenzen
- Flankierende
Beratungsleistungen
- Nachfrageorientierte
Qualifizierung





Ausblick und Handlungsbedarf



Politische Ebene

- Öffentlichen Bewusstseinswandel fördern
- Frühverrentungsmöglichkeiten weiter abbauen

Betriebliche Ebene

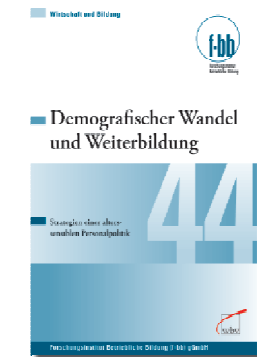
- Regionale Unterstützungsstrukturen aufbauen
- Betriebliche Umsetzungslücken auflösen

Individuelle Ebene

- Kompetenzentwicklung im Alter ermöglichen
- Laufbahn- und Kompetenzentwicklungsberatung anbieten
- Formell und informell erworbene Kompetenzen anerkennen

Weiterführende Informationen

- Demografischer Wandel und Weiterbildung. Strategien einer alterssensiblen Personalpolitik. Band 44 der Reihe „Wirtschaft und Weiterbildung“ im W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld. 2007.
- Integration älterer Arbeitsloser. Strategien – Konzepte – Erfahrungen. (gleiche Reihe Band 48) Bielefeld, 2008.
- Reihe „Leitfaden für die Bildungspraxis“ Band 36 Weiterbildung und Gesundheitsförderung integrieren. Der Weg zur Demografie-Fitness Ihres Unternehmens im W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld 2009.
- ÄLTER WERDEN IM BERUFSLEBEN. Eine Toolbox des EQUAL-Netzwerkes „Altersmanagements“ zum demografischen Wandel
- f-bb Projekte:
www.pakt50.de, www.m-e-z.de,
www.aqua-nordbayern.de

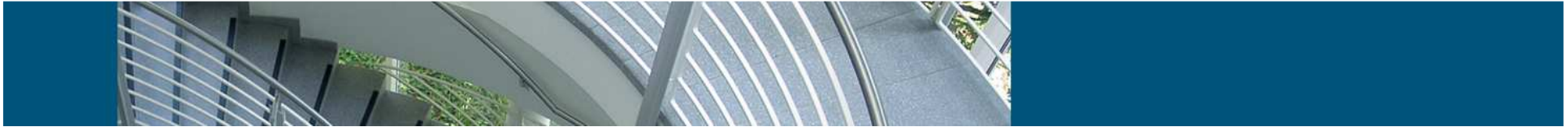


**Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!**

Mario Gottwald

**Forschungsinstitut Betriebliche Bildung
(f-bb) gGmbH
Obere Turnstraße 8
90429 Nürnberg
Tel.: 0911 – 27779-65**

**gottwald.mario@f-bb.de
www.f-bb.de**



Backup

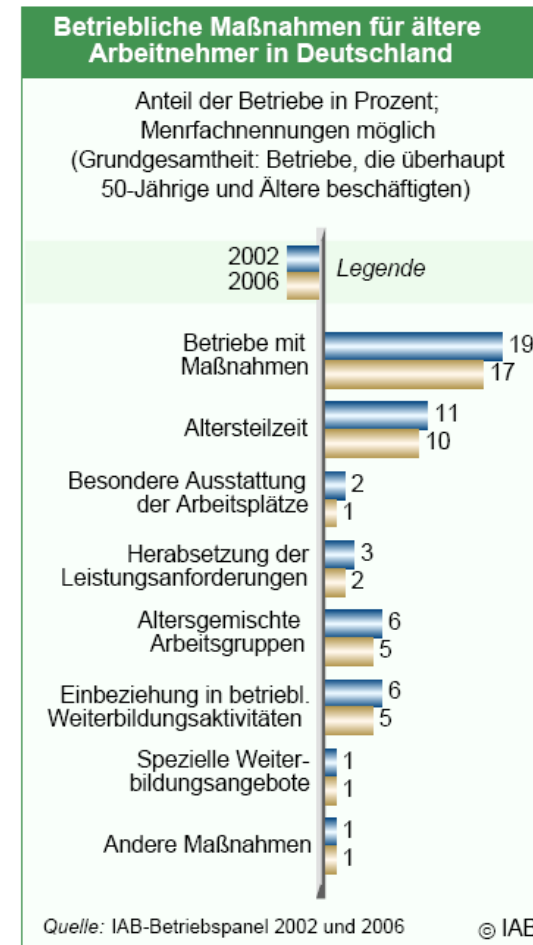
Erwerbstätigkeit Älterer



- Nahezu jeder zweite der 55 bis 64-Jährigen ist nicht (mehr) erwerbstätig
- Das 60. Lebensjahr stellt das „kritische Alter“ dar
- Ältere sind von einem hohem Verweilrisiko in Arbeitslosigkeit betroffen (jeder dritte Langzeitarbeitslose ist über 50, die Hälfte aller Arbeitslosen über 50 ist langzeitarbeitslos)
- Die konjunkturell bedingte Steigerung der älteren Erwerbstätigen ist mit Vorsicht zu genießen:
Betrifft v.a. höher Qualifizierte und Kurzzeitarbeitslose
= Ältere als konjunkturelle Reserve der Unternehmen?

Altersselektive betriebliche Personalentwicklungs- und Weiterbildungsstrategien

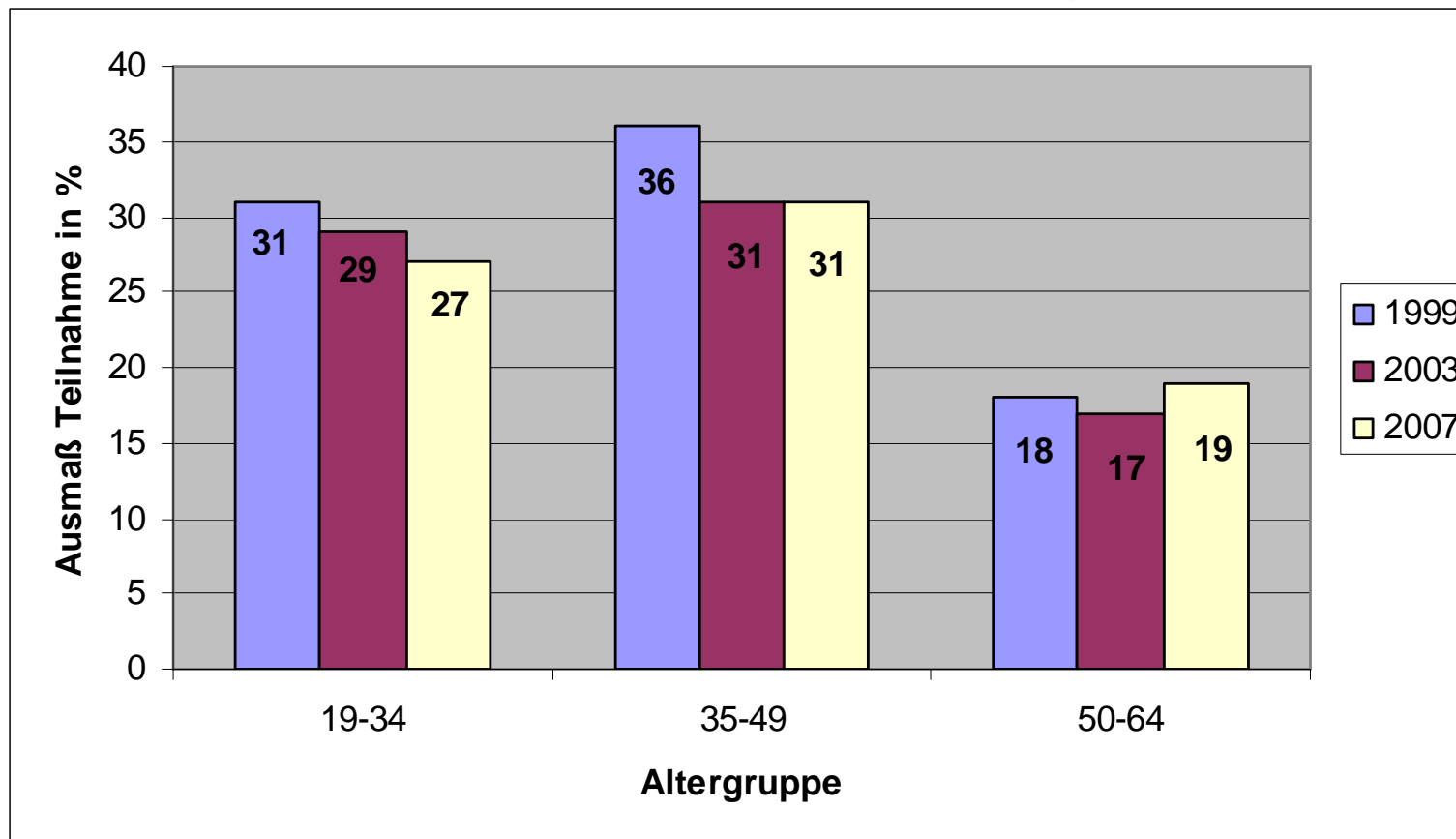
- Nur 1/4 der Betriebe bietet Maßnahmen für Ältere an – mit abnehmender Tendenz
- Maßnahmen zur Gesundheitsprävention in nur 1/5 aller Betriebe
- Geringe Einstellungsquote älterer Personen (insgesamt 10 Prozent)



Quelle: IAB Kurzbericht Nr. 21/2007

Bildungsbeteiligung und Lernen im Lebensverlauf

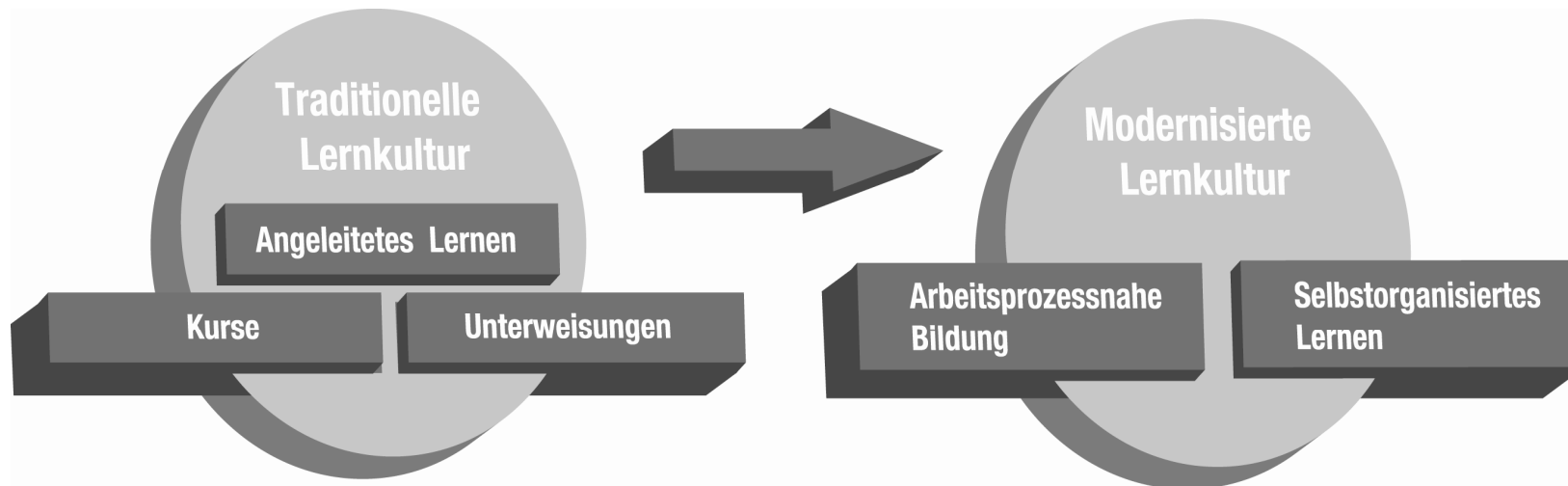
Teilnahmequoten Älterer an beruflicher Weiterbildung



Alter(n)sgerechtes Lernen

So lernen Ältere schlecht...

So lernen Ältere leichter...



Probleme für ältere Teilnehmer

- kein Rückgriff auf vorhandenes Praxiswissen
- fehlende Lernmotivation wegen mangelndem Anwendungsbezug

Vorteile für ältere Teilnehmer

- Rückgriff auf vorhandenes Erfahrungswissen
- Lernmotivation durch erkennbaren Verwertungsbezug
- Aktive Lernsituation