

Altersorientierte Beschäftigung – Die Arbeitswelt im Fokus der demografischen Entwicklung

Altersbilder im Wandel – Erkenntnisse aus dem

6. Altenbericht

Prof. Dr. Rudolf Tippelt (LMU München)

Berlin, 29. März 2011

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Bundesarbeitskreis Arbeit und Leben

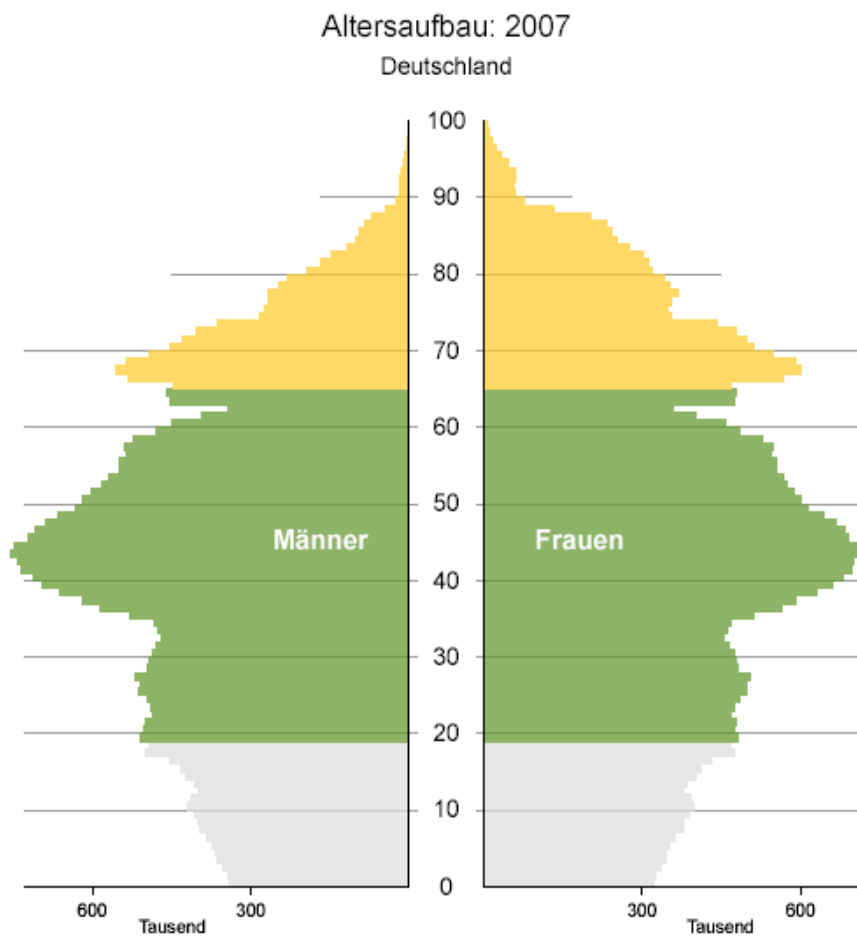
Handelsverband Deutschland (HDE)

Gliederung

1. Der Altersaufbau in Deutschland heute
2. Gesellschaftstheoretische Zugänge zum LLL
3. Lebenslanges Lernen und bildungsrelevante Motive
4. Ergebnisse des 6. Altenberichts: Altersbilder im Wandel
5. Altersbilder und Weiterbildungsbeteiligung

1. Der Altersaufbau in Deutschland heute

Altersaufbau in Deutschland 2007-2037



Demographische Entwicklung

Prognose: Anteil Älterer an Gesamtbevölkerung

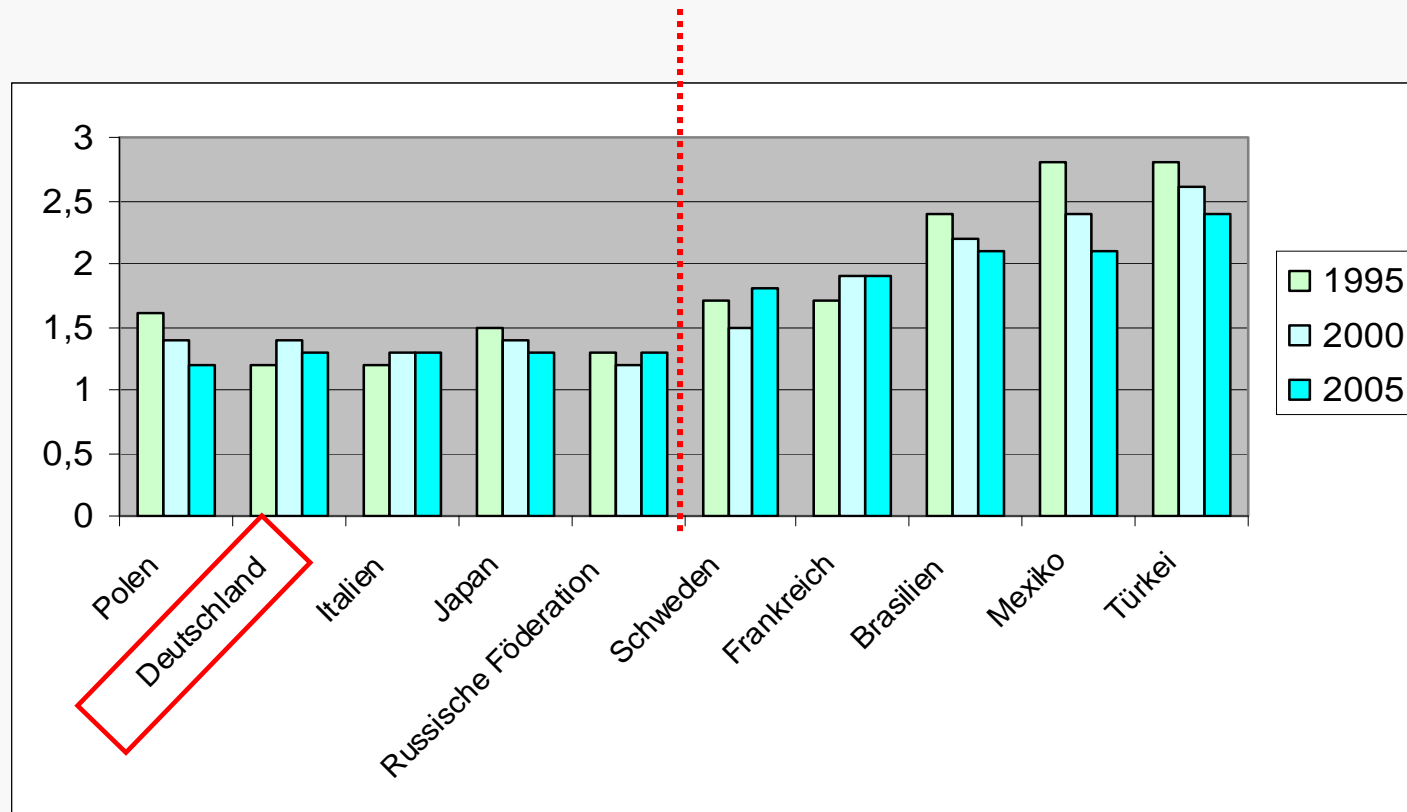
	2005	2020	2050
Über 60-Jährige	23 %	30 %	37 %
Über 80-Jährige	4 %	7 %	11 %

Quelle: Kruse 2005

Lebenserwartung 60-Jähriger stieg in den letzten 10 Jahren um 1,6-1,7 Jahre.

=> **wachsende Bedeutung Älterer als Zielgruppe für Weiterbildung und Prävention**

Geburtenrate



2. Gesellschaftstheoretische Zugänge zum LLL

Gesellschaftstheoretische Zugänge, Arbeitswelt und Lebenslanges Lernen

Wissensgesellschaft

Problemlösekompetenz, Intelligenz, Kreativität

Risikogesellschaft

Flexible Biographien, Bildung von Identität

Arbeitsgesellschaft

Höhere Fachkompetenzen, Arbeitslosigkeit

Zivilgesellschaft

Partizipationskompetenz, Solidarität, soziale Netze

Einwanderungsgesellschaft

Interkulturelle Kompetenz, Religion, Traditionen

Erlebnisgesellschaft

Konsum, Lebensstile, Habitus und Distinktion

Gesellschaft des langen Lebens

Intergenerative Kompetenz, demographischer Wandel

Bildung vor neuen Herausforderungen

Sozialer Wandel, Trends und Zukunftsperspektiven

	Strukturelle Komponenten			
Dimensionen	Ökonomie	Politik/ Öffentlichkeit	Gesellschaftliche s Gemeinwesen	Kultur
Berufliche Qualifikation	Ökonomisch- technologische Innovation			
Politische Partizipation		Partizipation in Organisationen		
Soziale Integration			Inklusion aller sozialer Gruppen, Kohäsion	
Ethisch- kulturelle Orientierung				Kulturelle Fähigkeiten und Wertevermittlung
Kulturelle Identitätsfindung	Kompetenzen Problemlösung Wissens- und Ideen- management	Verantwortung, demokratisches und bürgerschaft- liches Engagement	Individualität, Pluralität, Empathie, Lebenswelten, Milieus	Weltoffenheit, Allgemeinbildung, interkulturelle Kompetenzen, ethische und religiöse

Erziehung

Lebenslanges Lernen bezieht sich auf...

Formale Lernprozesse

- Hierarchisch strukturiertes und zeitlich aufeinander ausbauendes Schul-, Ausbildungs- und Hochschulsystem
- Weitgehend verpflichtender Charakter und Leistungszertifikate

Nonformale Lernprozesse

- Jede Form organisierter Bildung und Erziehung, die freiwillig stattfindet oder Angebotscharakter hat

Informelle Lernprozesse

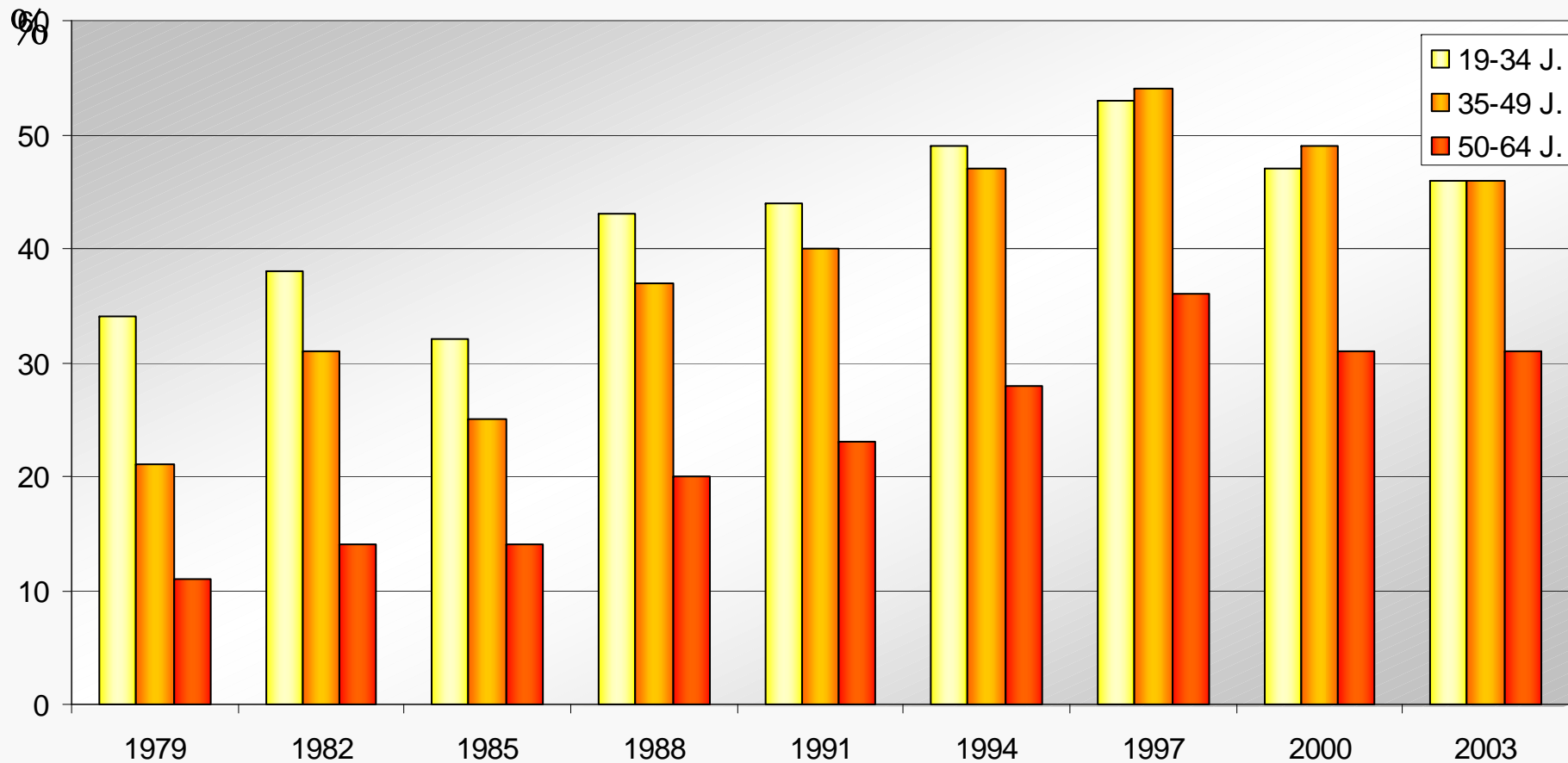
- Alle ungeplanten und nicht intendierten Bildungsprozesse, die sich im Alltag von Familie, Nachbarschaft, Arbeit und Freizeit ergeben aber auch fehlen können
- Unverzichtbar für den Aufbau formaler und nonformaler Bildungsprozesse

3. Lebenslanges Lernen und bildungsrelevante Motive

Lebensalter, Bildungsinstitutionen und lebenslanges Lernen

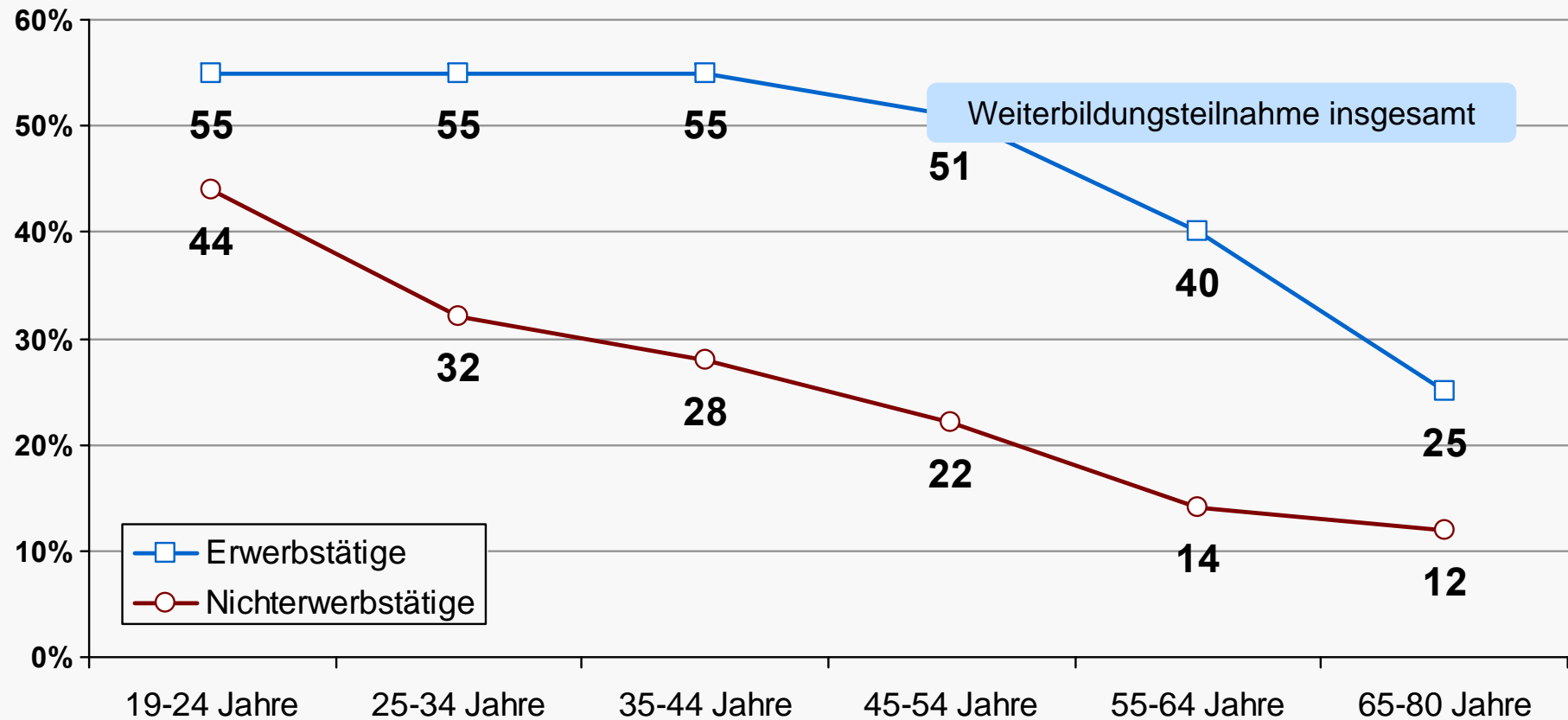
Lebensalter	Formales Lernen (Bildungsinstitutionen)	Informelles Lernen	Lernphasen z.B. Sprachen, Gesundheitsbildung
Kindheit	Kindergarten, Schule	Eltern, Geschwister	Motivierung
Jugend	Schule	Peers, Medien	Grundbildung, Kompetenzen
Frühes Erwachsenenalter	Berufliche Bildung, Hochschule	Selbstorganisiertes Lernen	Spezialisierung, Differenzierung
Mittleres Erwachsenenalter	Berufliche und Allgemeine Weiterbildung	Familie, Freundeskreis, Medien	Umlernen, Neulernen, Weitergeben
Frühes Alter	Altenbildung I	Partner, Medien	Freies Lernen, ergänzendes Nachlernen
Hohes Alter	Altenbildung II	Familie, betreuende Einrichtungen, Medien	Kompensierendes Lernen

Beteiligung an Weiterbildung und Alter



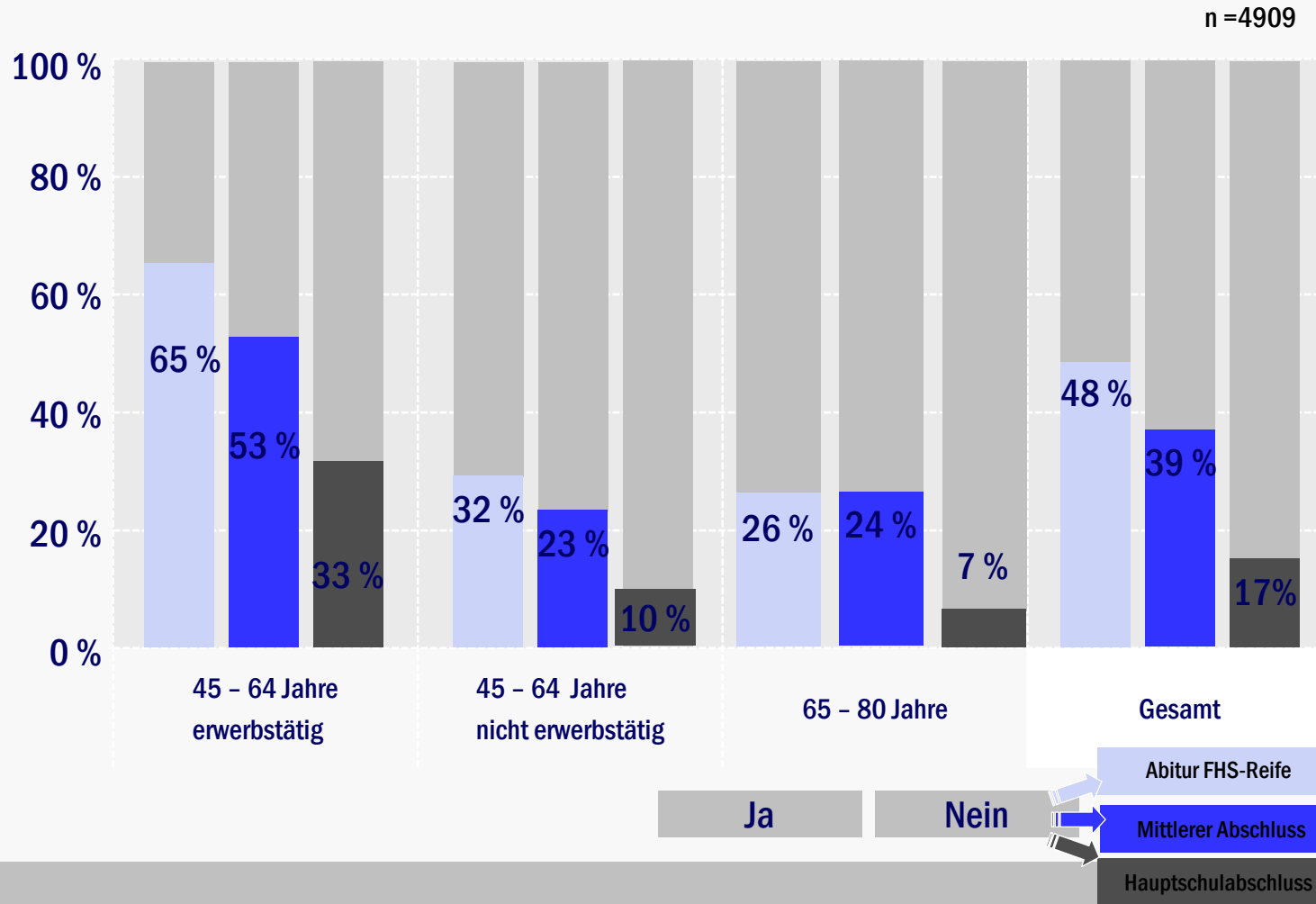
Quelle: Berichtssystem Weiterbildung IX (2005)

Teilnahme an Weiterbildung nach Erwerbsstatus



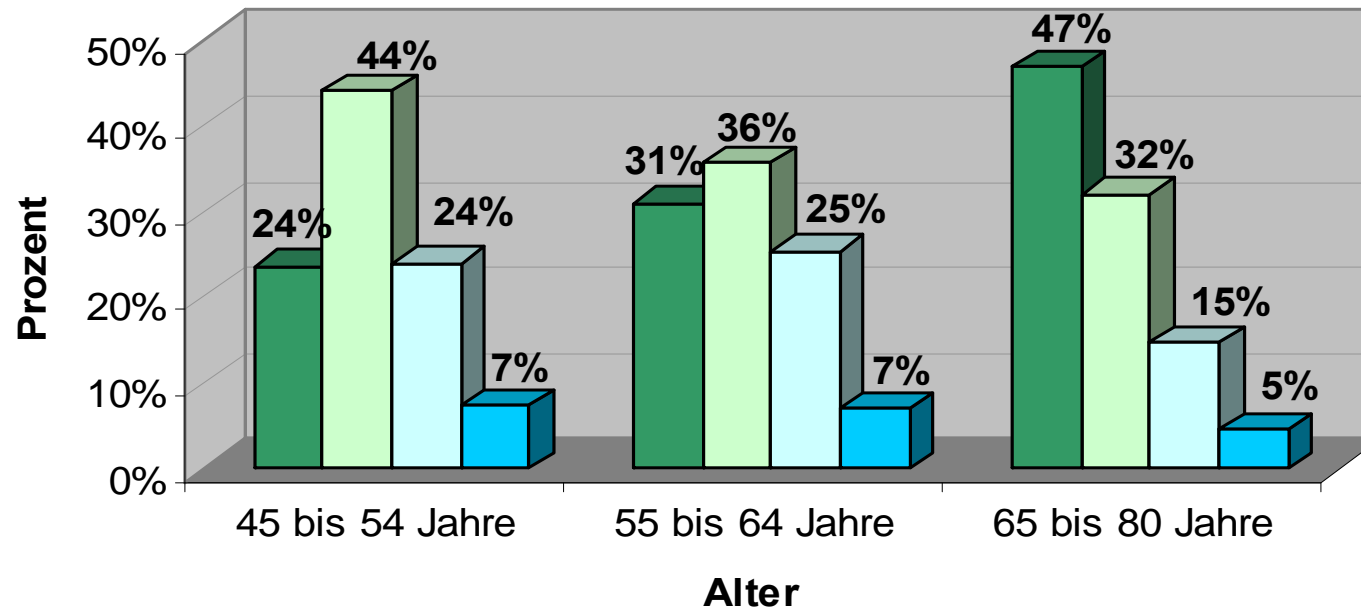
Datenquelle: AES 2007

Beteiligung an Weiterbildung Nach Schulabschluss und Erwerbstätigkeit



Wie oft haben Sie bisher an Weiterbildungsveranstaltungen teilgenommen?

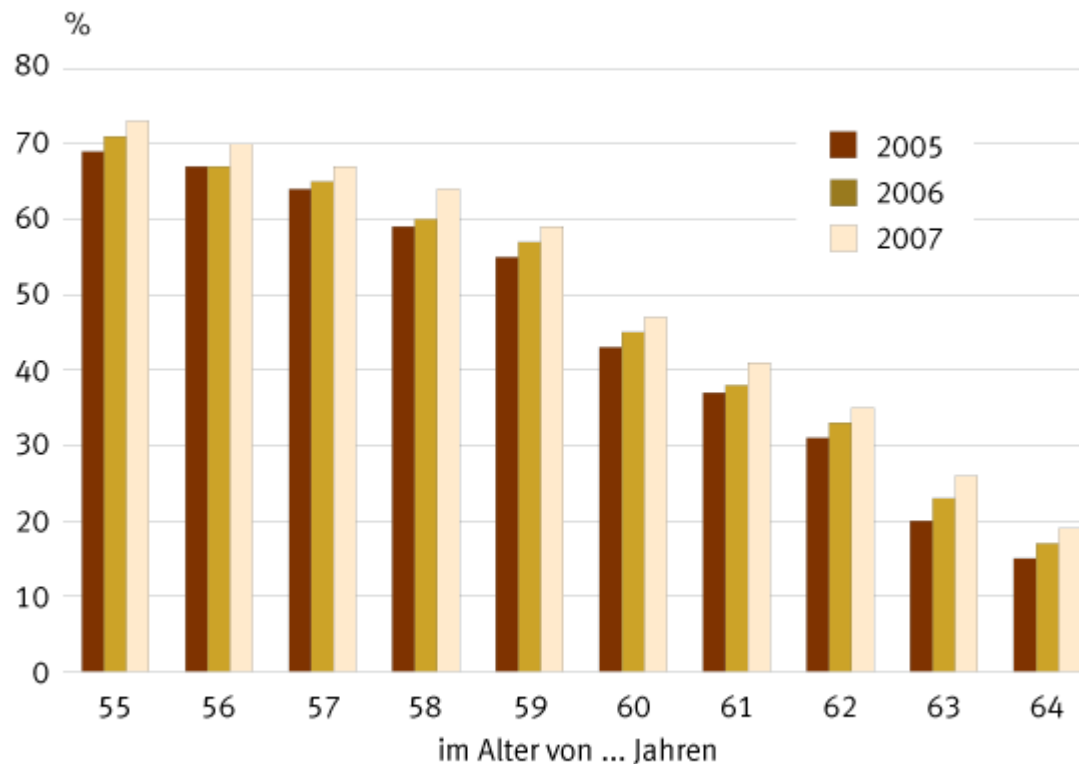
■ Noch nie
 ■ Weniger als 10-mal
 ■ 11- bis 50-mal
 ■ Über 50-mal



n = 4909

Erwerbstätigkeit Äterer nimmt seit 2002 stark zu

Erwerbstätigenquoten nach Alter



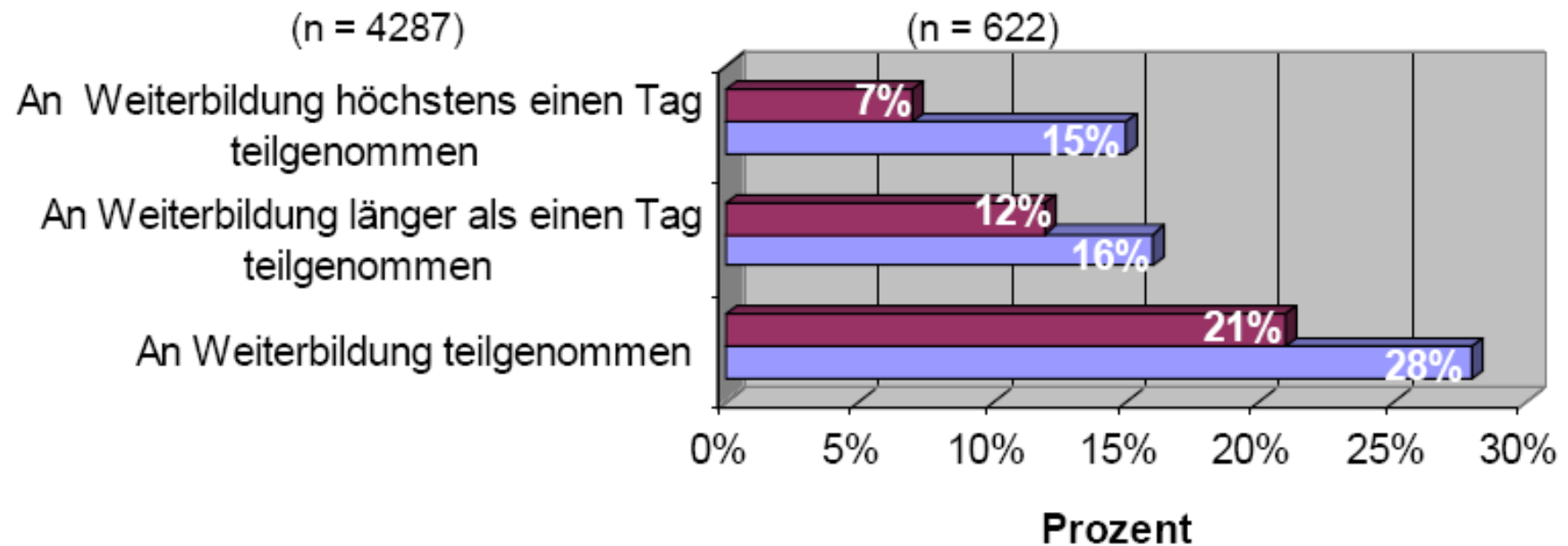
Quelle: Mikrozensus in Abgrenzungen der EU-Arbeitskräfteerhebung.

© Statistisches Bundesamt, Wiesbaden 2009

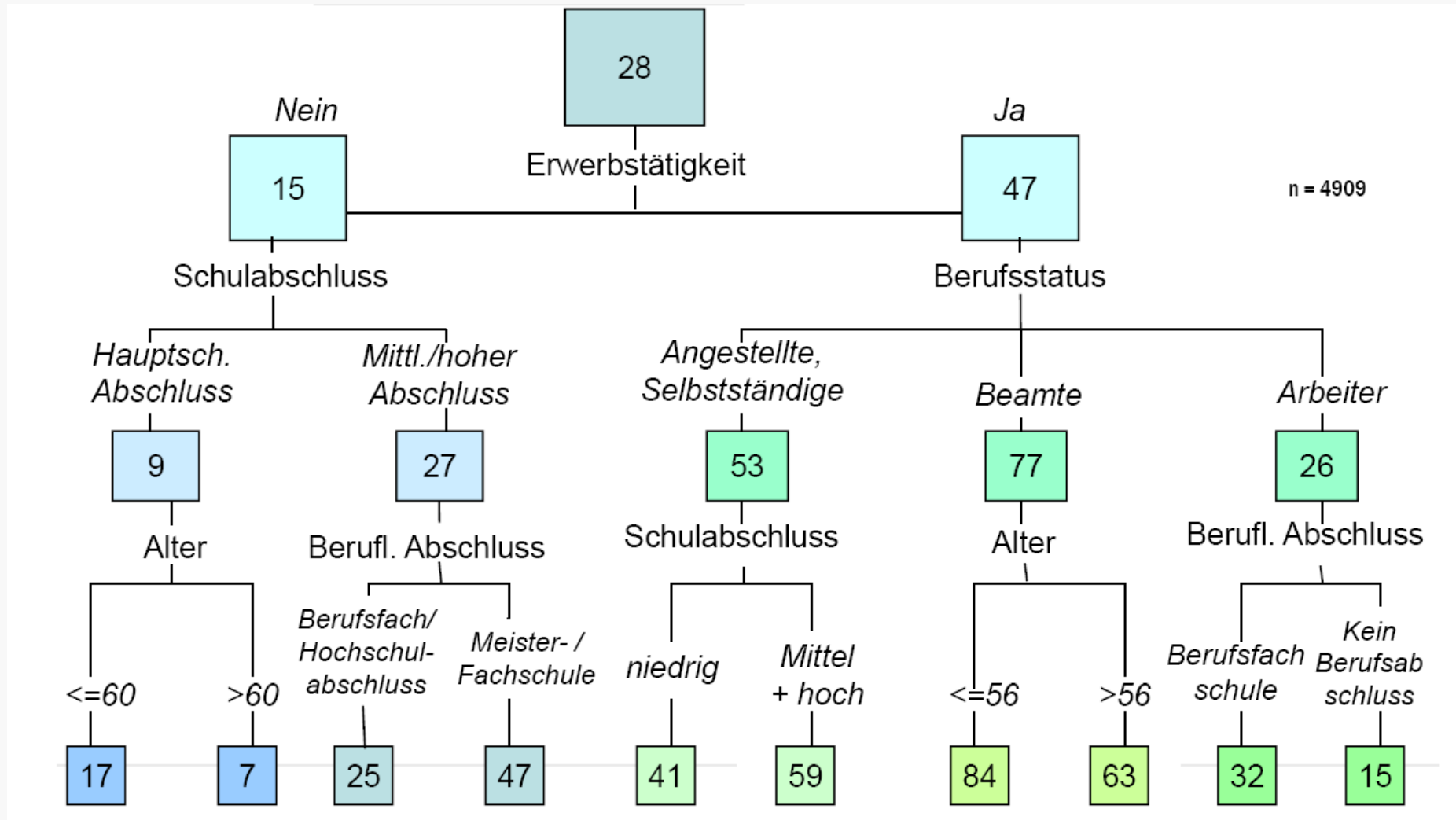
WB-Teilnahme nach Migrationshintergrund

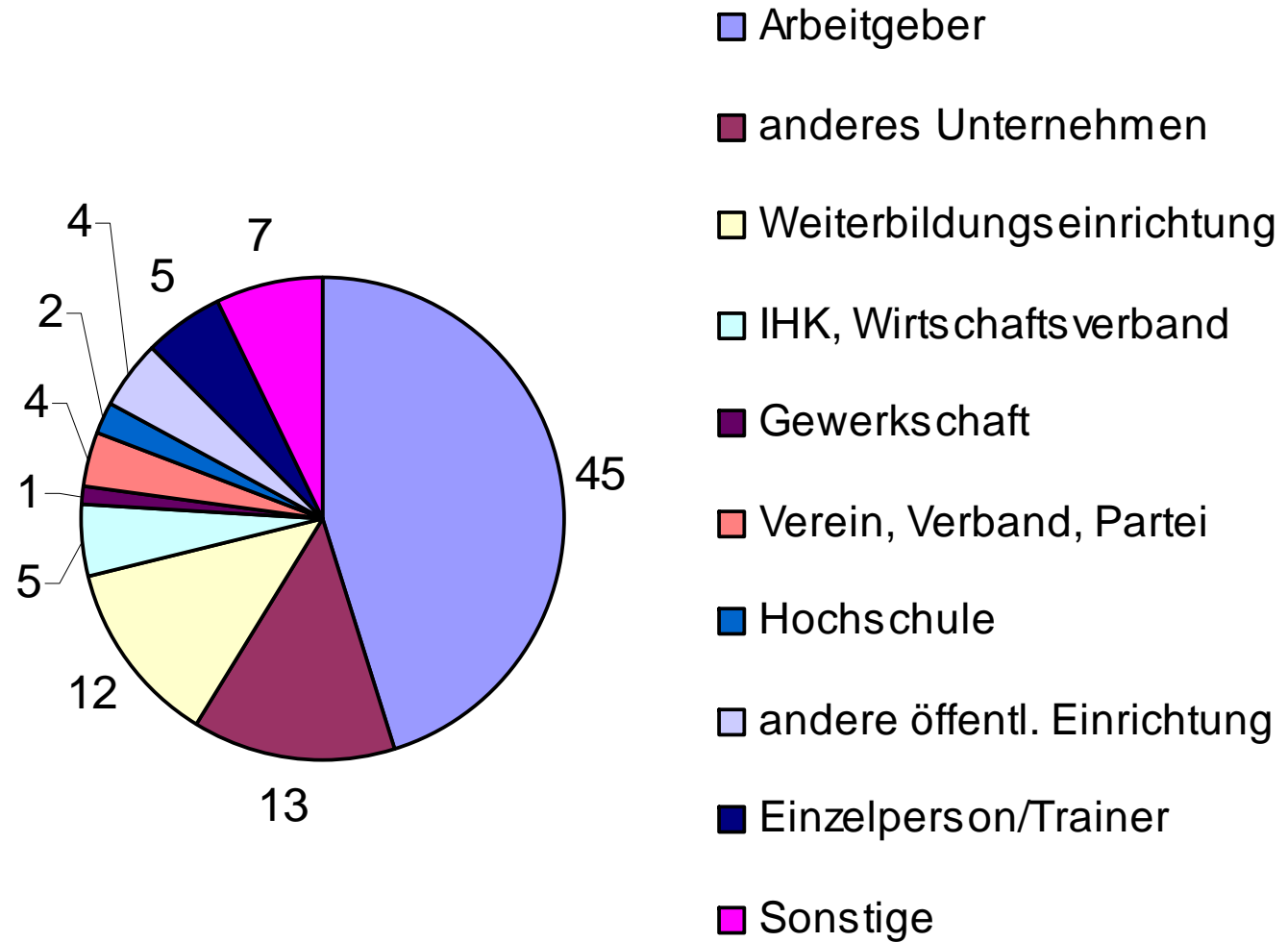
Teilnahme an Weiterbildung in den letzten 12 Monaten

■ Personen ohne Migrationshintergrund ■ Personen mit Migrationshintergrund



WB-Beteiligung der 45- 80Jährigen Kontrastgruppenanalyse (Edage 2009)





n = 1849

Typen älterer erwerbstätiger Weiterbildungsteilnehmer/-innen (n=977, 45-65-Jährige; Quelle: Schmidt 2009)

(1) Aufstiegsorientierte

- 23,8 % der weiterbildungsaktiven Erwerbstätigen
- sehr bildungsaktiv
- ausschließlich längere Weiterbildungen
- Ø 63,6 Stunden pro Maßnahme
- jüngste Gruppe
- hoher Anteil vor
- häufig einfache
- wenig ehrenam
- selten Mitglied i

Clusteranalyse

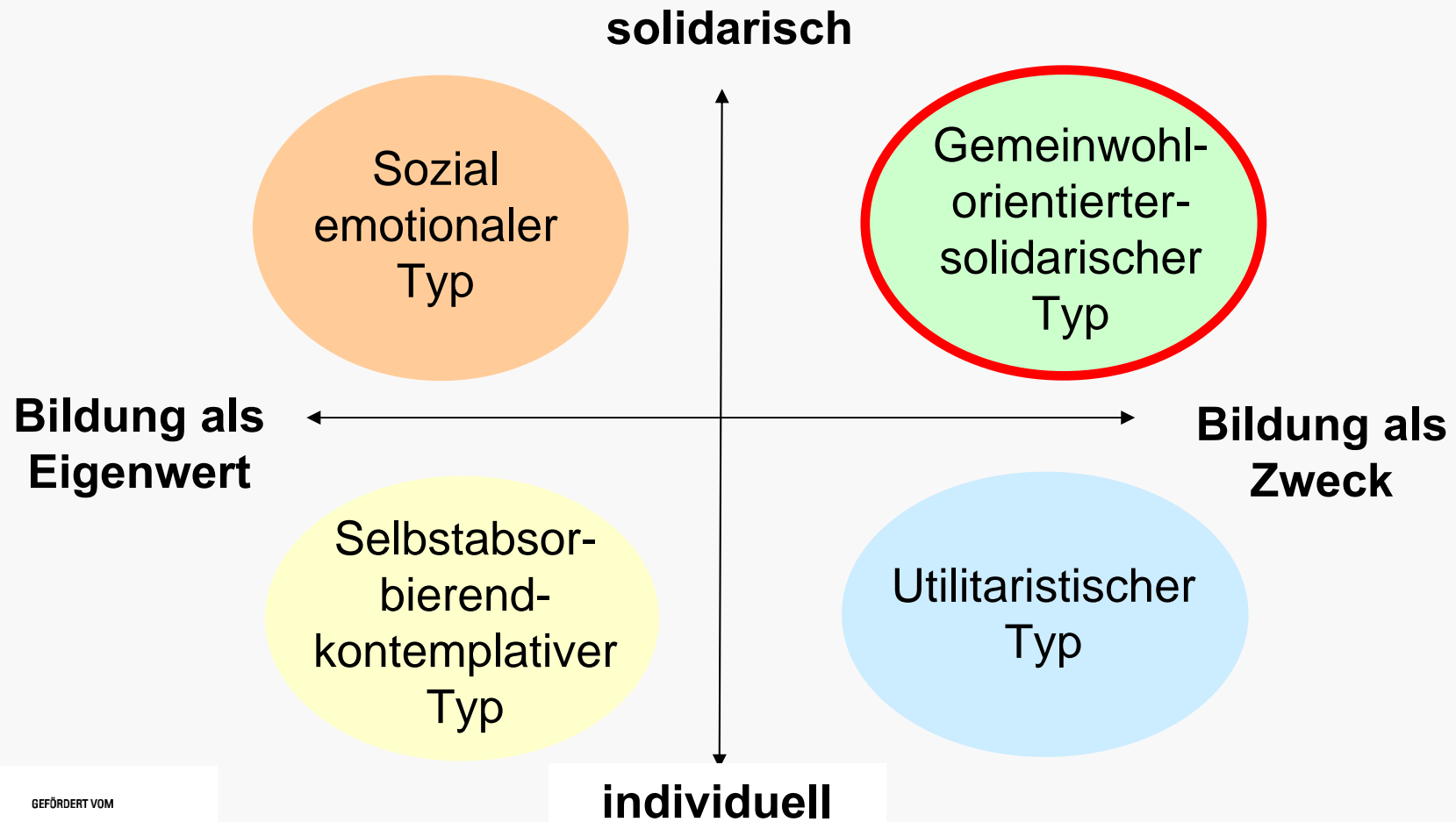
(4) Organisationsintern Aktive

- Cluster (4)
- Einzelunternehm
- h längere
- vate Anb
- Beschäftigte aus
- hoher Männerante
- höherer Bildungs
- viele Freizeitaktivi
- und ehrenamtlich

- 12,7 %
- jede Form von We
- außer Fernlehrgär
- Schwerpunkt: Priv
- überdurchschnittli
- viele Selbständige
- höchster Anteil vo
- Hochschulreife bz
- sehr aktive Freize
- ehrenamtliches E
- zahlreiche kulturelle Aktivitäten

(3) Flexible

- 11,5 %
- insgesamt hohe Weiterbildungsaktivität
- auch Fernlehrgänge und E-Learning
- Ø knapp 60 Stunden pro Kurs
- Männer sind überrepräsentiert
- Erwerbstätige in Großbetrieben
- hoher Anteil Unverheirateter



GEFÖRDERT VOM

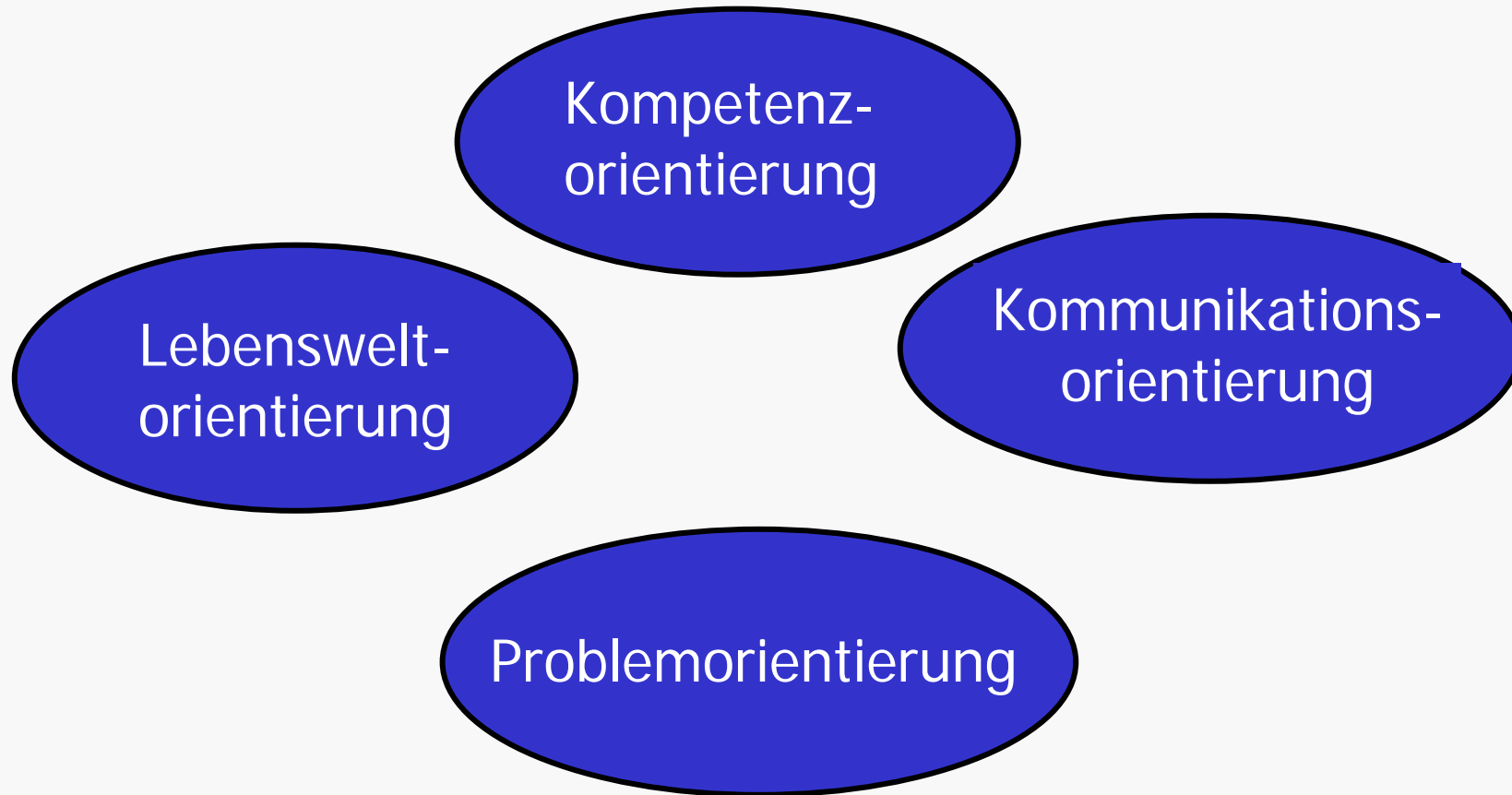


Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

23% freiwillig engagiert
(aktuell ehrenamtlich)

Anlernen/Austausch am Arbeitsplatz durch Kollegen	78 % 681	80 % 492	69 % 349	76 % 1522
Unterweisung / Anlernen am Arbeitsplatz d. Vorgesetzte	66 % 573	60 % 371	43 % 218	58 % 1162
Austausch mit Personen außerhalb meines Betriebes	36 % 314	44 % 273	58 % 292	44 % 879
Besuch von Fachmessen oder Kongressen	18 % 156	22 % 134	37 % 185	24 % 475
Lesen von berufsbez. Fach-/Sachbüchern, Zeitschriften	33 % 284	52 % 322	78 % 397	50 % 1003
Fachbeiträge im Radio/TV, Videos/Hörbücher	13 % 115	15 % 92	27 % 138	17 % 345
Durch das Internet	11 % 93	24 % 146	40 % 203	22 % 442
n = 1990	Hauptschulabschluss	Mittlerer Abschluss	Abitur/FHS-Reife	Gesamt

Prinzipien Lebenslangen Lernens



4. Ergebnisse des 6. Altenberichts: Altersbilder im Wandel

Altersbilder im Prozess lebenslangen Lernens

Altersbilder (6. Altersbericht der Bundesregierung)

- in der Wirtschaft
- in der Politik
- in der Kultur
- in den Wissenschaften
- in den Medien
- im Konsum
- ...
- in der Bildung

- 1) Den demografischen Wandel als Gestaltungsaufgabe verstehen
 - vielfältige Formen des Alters
 - keine eindeutig negativen Altersbilder

- 2) Eine neue Kultur des Alters entwickeln
 - demografischer Wandel betrifft nicht nur Ältere
 - Stärken und Gestaltungsspielräume des Alters

- 3) Lebenslauforientierung stärken
 - Altern als individuelle Gestaltungsaufgabe
 - Altern als gesellschaftliche Gestaltungsaufgabe

4) Bildung als Recht und Pflicht für alle Lebensalter anerkennen

- Kompetenzen für eigen- und mitverantwortliches Leben
- Selbstsorge und Mitverantwortung
- Verpflichtung aller Institutionen
- Nutzung neuer Medien ermöglichen

5) Negative und positive Diskriminierungen vermeiden

- soziale Gesamtsituation betrachten nicht nur kalendarisches Alter
- Verzicht von negativen Altersbilder (Schutzbedarf, aber auch eingeschränkte Leistungsfähigkeit)

6) Neue Sicht des Alters in der Arbeitswelt

- lebenszyklusorientierte Personalpolitik (Unternehmen)
- eigene Arbeitsfähigkeit (Beschäftigte), Gefahr ?? Negativen Altersbilder
- verlässliche und konsistente Rahmenbedingungen (Gesetzgeber, Sozialpartner)

7) Gesundheitspolitik in einer Gesellschaft des langen Lebens

- Krankheit und Alter begrifflich entkoppeln
- Prävention (Kenntnisse in der Schul- und Erwachsenenbildung)
- palliative Versorgung
- Weiterbildung als Teil der Gesundheitspolitik

8) Erweitertes Verständnis von Pflege

- Förderung von Ressourcen und Teilhabe
- Sicherheit bei Pflegebedürftigkeit

9) Selbst- und Mitverantwortung in der Zivilgesellschaft fördern

- kommunale Infrastruktur für bürgerschaftliches Engagement
- Fortbildung der Ehrenamtlichen zur Qualitätssicherung

10) Kulturelle Unterschiede erkennen

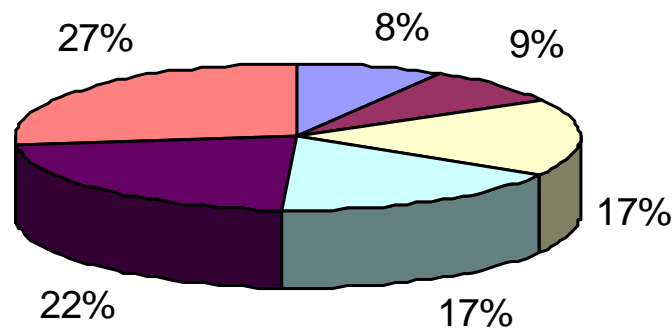
- kultursensible Altenpolitik und Fürsorgepraxis
- Vielfalt kultureller und sozialer Hintergründe

5. Altersbilder und Weiterbildungsbeteiligung

Weiterbildungsbarrieren



Wichtigste Teilnahmebarriere



- Gesundheit erlaubt es nicht
- keine Zeit wegen familiären Verpflichtungen
- Benötige keine Weiterbildung für Beruf
- lohnt sich in meinem Alter nicht mehr
- Privat kein Bedarf an (Weiter-)Bildung
- Andere

Weiterbildungsbarrieren und –interessen älterer Arbeitnehmer

Barrieren: Ältere Arbeitnehmer...

- sehen weniger Bedarf für Weiterbildung (42 %)
- fühlen sich oft zu alt für Weiterbildung (36%)
- sehen weniger beruflichen (54%) und persönlichen (36%) Nutzen
- befürchten eher Anforderungen nicht gerecht zu werden (21%)

Interessen: Ältere Arbeitnehmer...

- äußern seltener Bedarf nach Lernanstößen und Aufmunterung von Außen
- haben Spaß am Lernen
- stufen Anforderungen des eigenen Arbeitsplatzes generell niedriger ein als jüngere Arbeitnehmer

Altersbild



- **Positives Altersbild**
- Gelassenheit
- Selbstvertrauen
- Selbstverwirklichung
- Selbstgestaltung
- Unternehmungslust
- Zufriedenheit
- Positive Gewinn-Verlust-Bilanz

- **Negatives Altersbild**
- Einsamkeit
- Entfremdung
- Sinkende Lebensfreude
- Hohe Belastung
- Nutzlosigkeit
- Langeweile
- schlechter Gesundheitszustand
- Weniger Respekt
- Unzufriedenheit

Altersbild - Operationalisierung

Positiv formulierte Items

- „Älterwerden bedeutet, dass ich weiterhin viele Ideen realisieren kann“
- „Älterwerden bedeutet, dass ich weiterhin in der Lage bin neue Dinge zu lernen“
- „Wie unternehmungslustig ich bin, hat nichts mit meinem Alter zu tun“

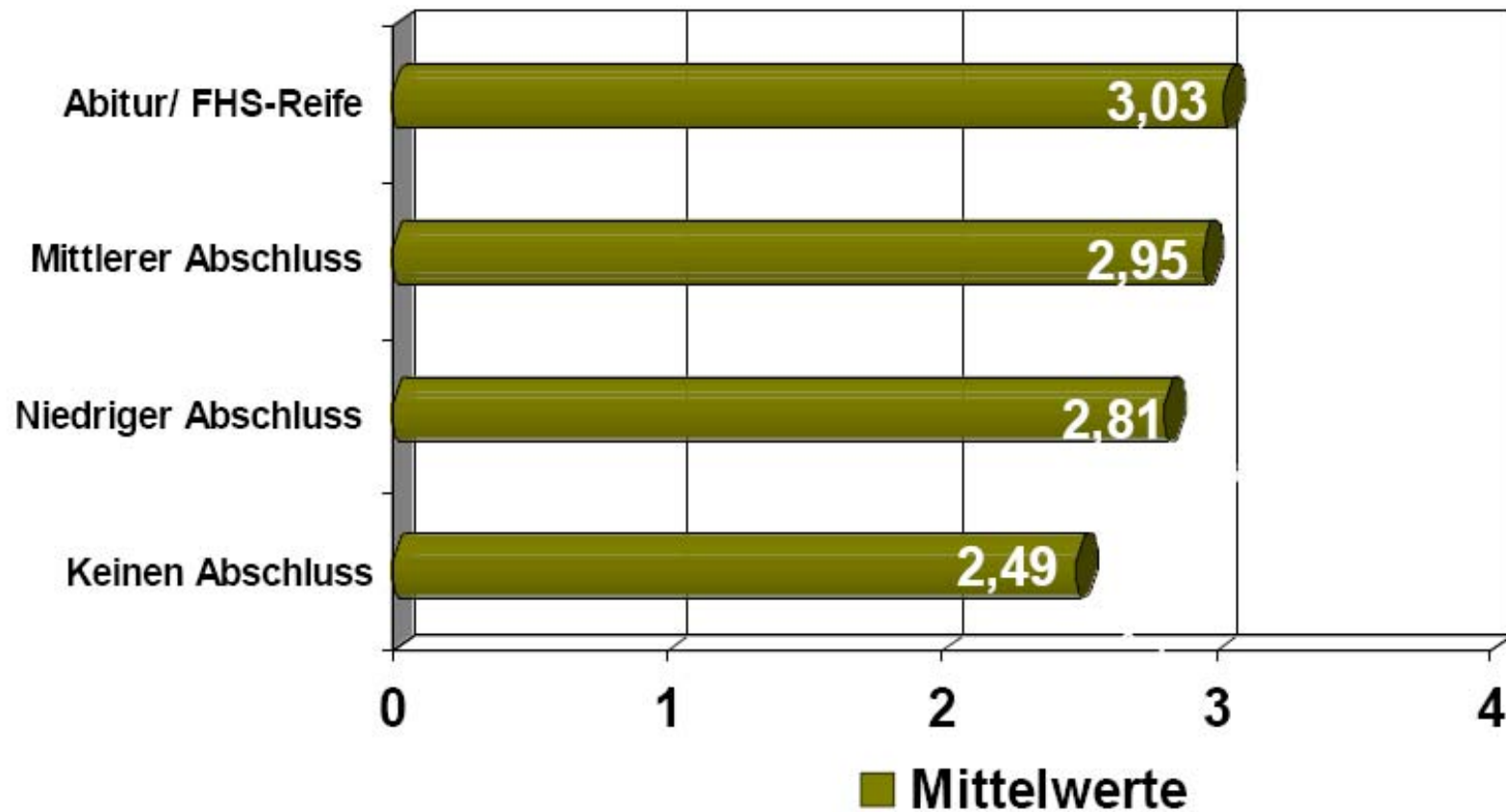
Negativ formulierte Items

- „Älterwerden bedeutet, dass ich mir selbst fremd werde, weil sich so vieles bei mir verändert“
- „Älterwerden bedeutet, dass ich das Leben immer weniger genießen kann“
- „Älterwerden bedeutet, dass ich häufiger unzufriedenen mit mir selbst bin“

Skala zum Altersbild aus der ILSE

Je höher der Wert, desto positiver das Altersbild

Altersbild und Schulabschluss

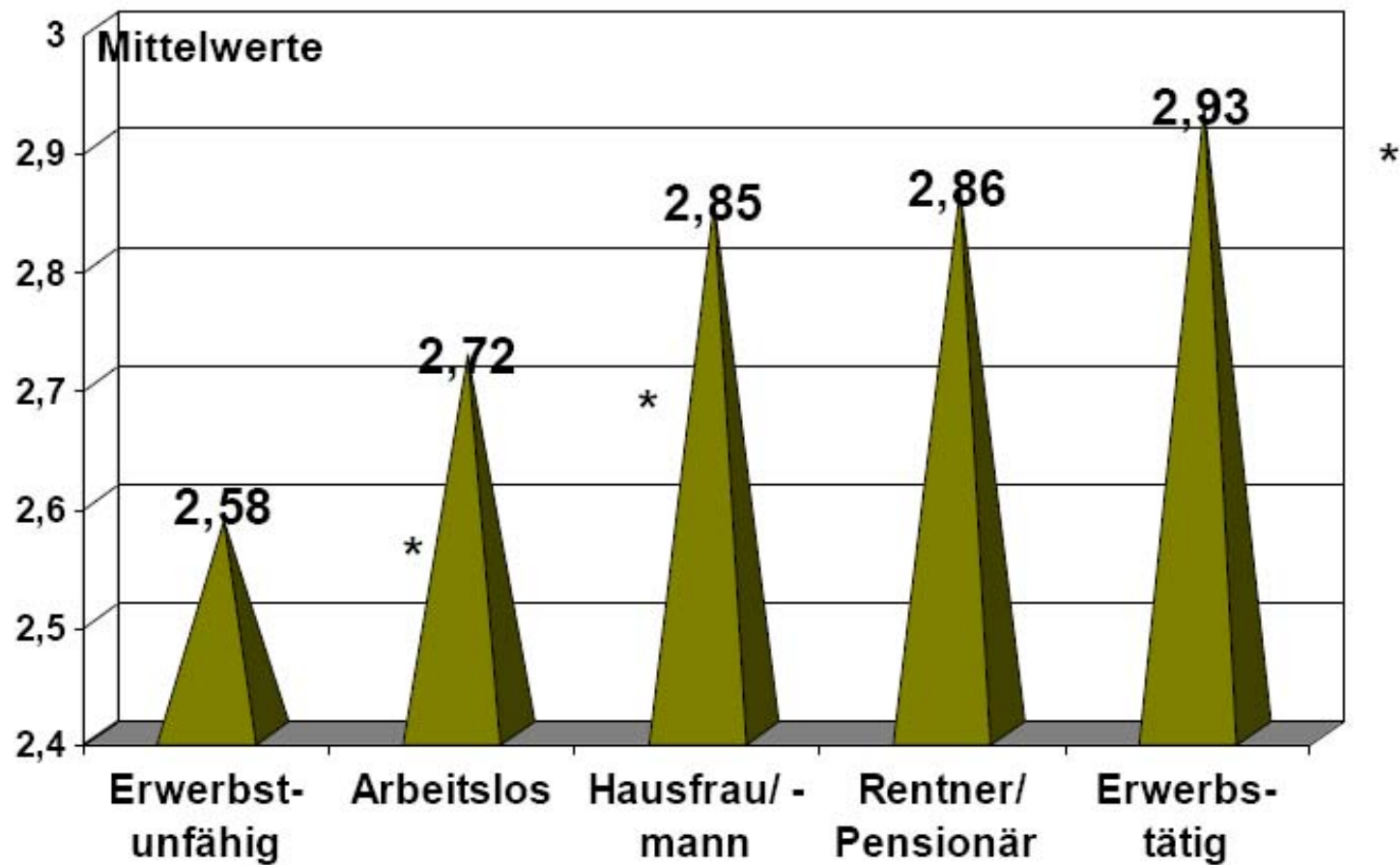


1=negatives Altersbild....4=positives Altersbild

Tippelt u.a. 2009

N = 4844

Altersbild und Erwerbstätigkeit

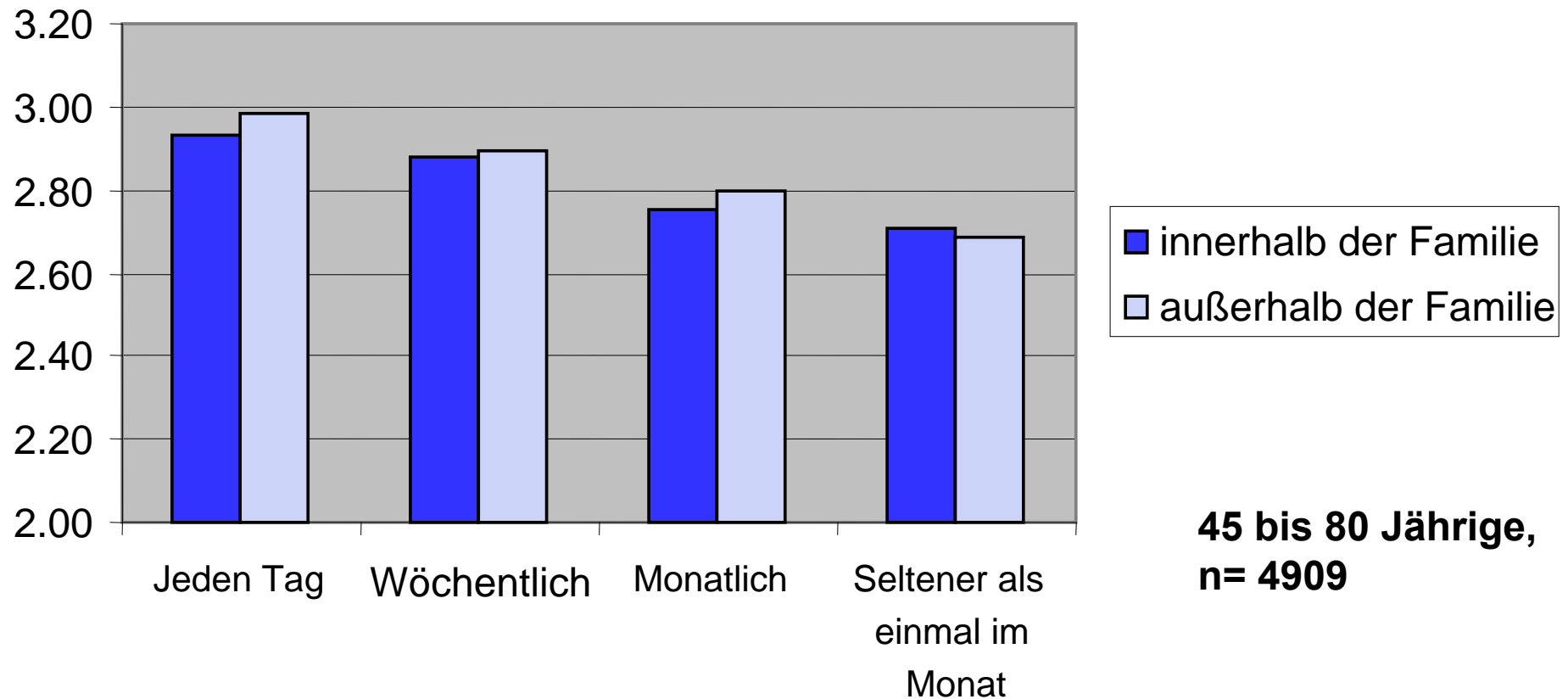


1=negatives Altersbild....4=positives Altersbild

N = 4844

Tippelt u.a. 2009

Altersbild und Kontakt zur jüngeren Generation



Quelle: Tippelt/Schmidt u.a. 2009

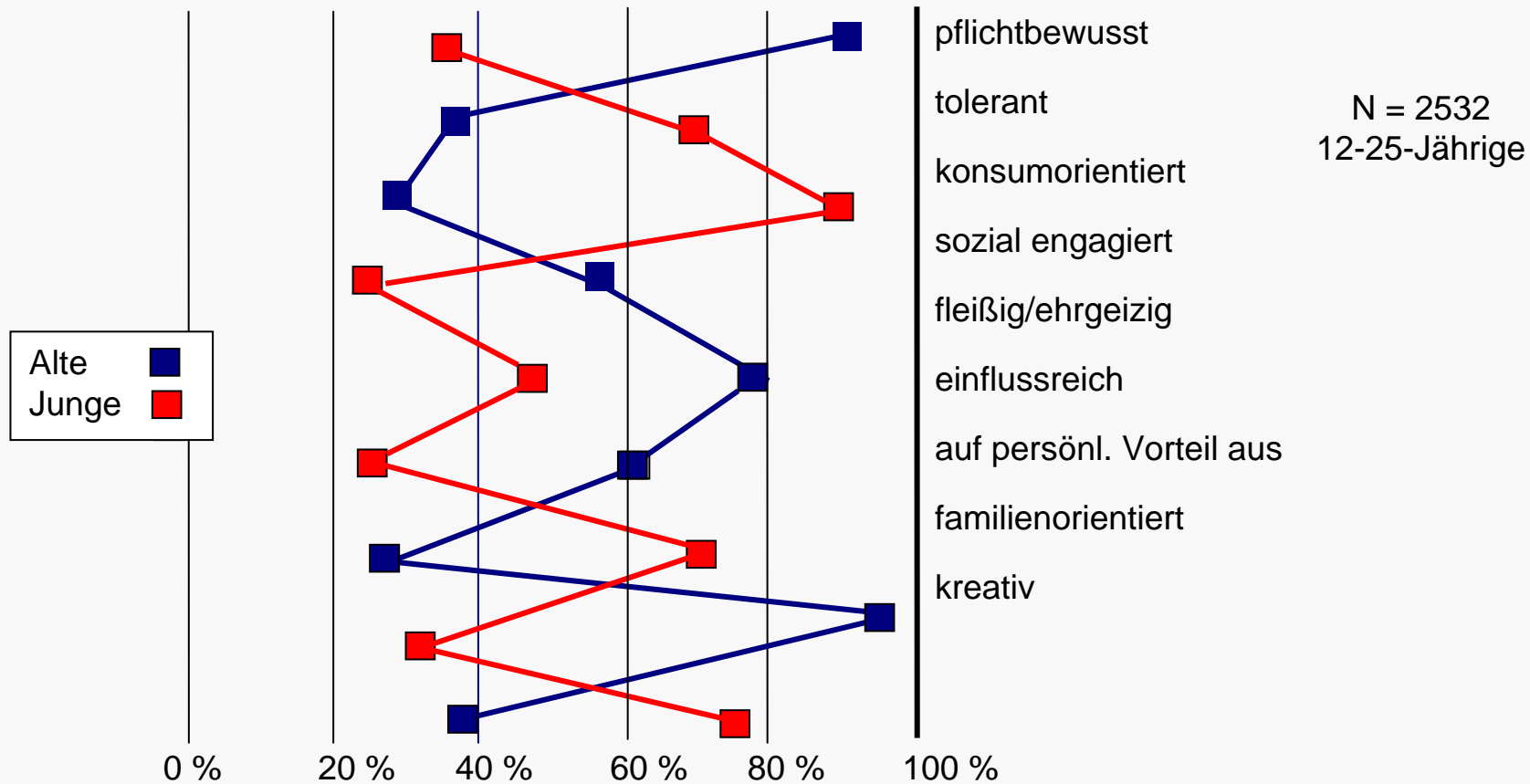
Altersbild und Lebensführung

		Altersbild
Aktive Freizeitgestaltung	Korrelation nach Pearson	,271
	Signifikanz (2-seitig)	.000
Ehrenamtliche Betätigung	Korrelation nach Pearson	,100
	Signifikanz (2-seitig)	.000
Mitgliedschaften in Vereinen etc.	Korrelation nach Pearson	,177
	Signifikanz (2-seitig)	.000
Kulturelle Teilhabe	Korrelation nach Pearson	,350
	Signifikanz (2-seitig)	.000

Quelle: Schmidt/Theisen 2009

45 bis 80 Jährige, n= 4909

Altersbilder Jugendlicher: Eigenschaftszuschreibungen für junge und alte Menschen



Quelle: Schmidt u.a. 2008: Sekundäranalyse der Daten der 15. Shell-Jugendstudie

Bedeutung von Bildung im Alter

Gesellschaft

- Innovationsfähigkeit
- soziale Integration
- kulturelle und politische Partizipation

Individuum

- Realisierung von Lebensentwürfen
- selbständige und selbstverantwortliche Bildung
- Erhalt der geistigen und körperlichen Autonomie
- materielle Unabhängigkeit

Erwartungen an eine Weiterbildung

Verständnisvolle/r Dozent/in	75 % 416	78,5 % 106	85,8 % 103	77,2 % 625
Inhaltsfokussierte Darstellung des Dozenten	89,7 % 498	88,2 % 119	87,4 % 104	89,1 % 721
Mit Jüngeren Austauschen	79,5 % 442	74,8 % 101	79 % 94	78,7 % 637
Angemessenes Lerntempo	91 % 506	91,8 % 124	81,6 % 97	89,8 % 727
Schöner, moderner Kursraum	49,3 % 274	53 % 71	58 % 69	51,2 % 414
Abschlusszeugnis/ Zertifikat	44,5 % 247	50,8 % 68	7,6 % 9	40 % 324
n = 809	45 – 64 Jahre erwerbstätig	45 – 64 Jahre nicht erwerbstätig	65 – 80 Jahre	Gesamt

Teilnahme an Weiterbildung...

- ... beugt Lernentwöhnung vor
- ... fördert gesundheitsbewusstes Verhalten
- ... erhöht Wohlbefinden
- ... fördert politische Partizipation und bürgerschaftliches Engagement
- ... erhält Unabhängigkeit und Selbständigkeit

(vgl. Bynner/Schuller/Feinstein 2003)

=> Bildung kann konstruktives Altern unterstützen

Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!