

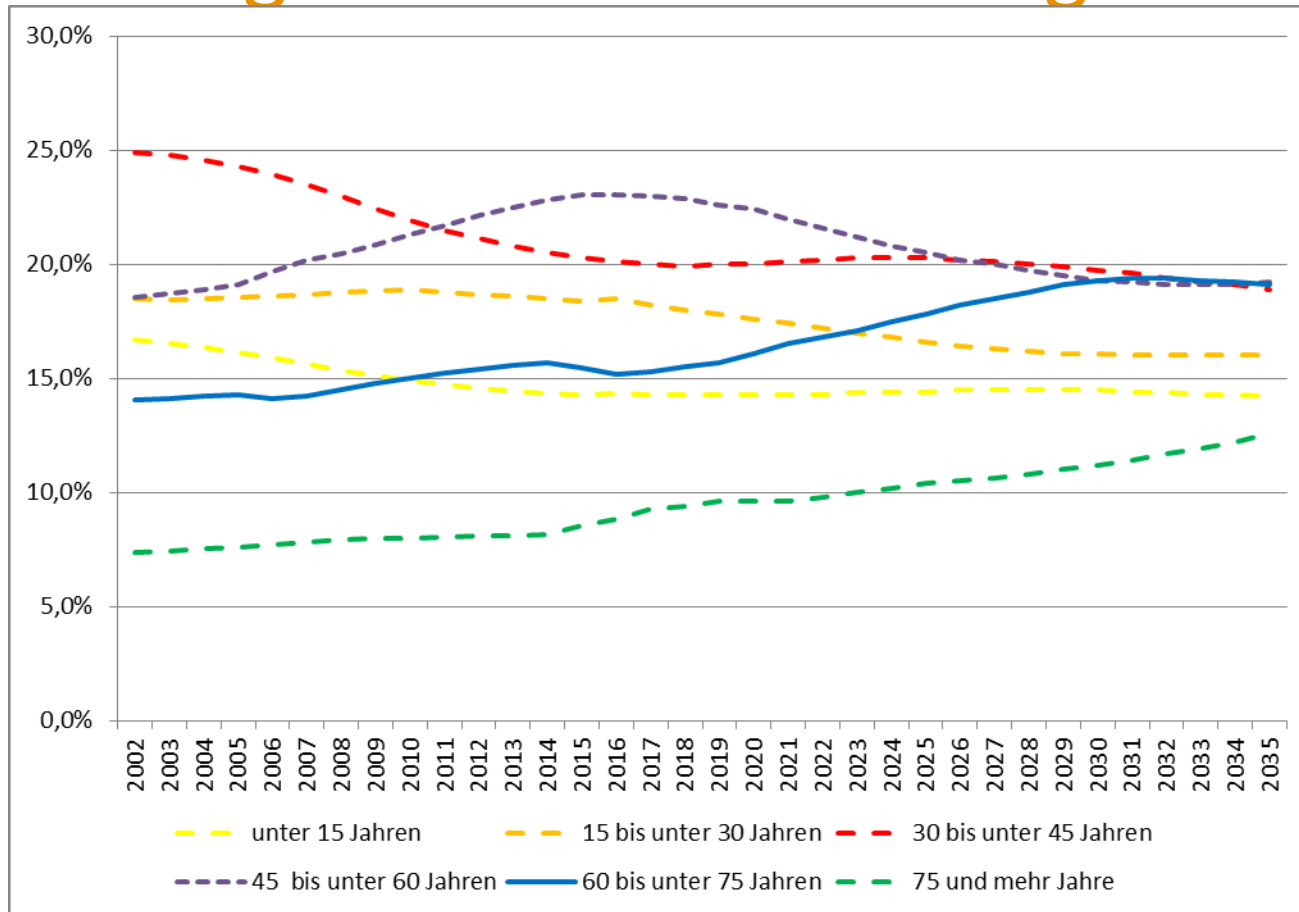
**Ältere als Zielgruppe für betriebliche und berufliche Weiterbildung:  
Welche Veränderungen ergeben sich durch die aktuellen Trends in der  
Arbeitswelt?**

Präsentation im Rahmen des AMS Forschungsgesprächs  
„Arbeitswelt 2025 – Trends, Risiken, Herausforderungen“ am 23.6.2016  
Roland Löffler

# Überblick

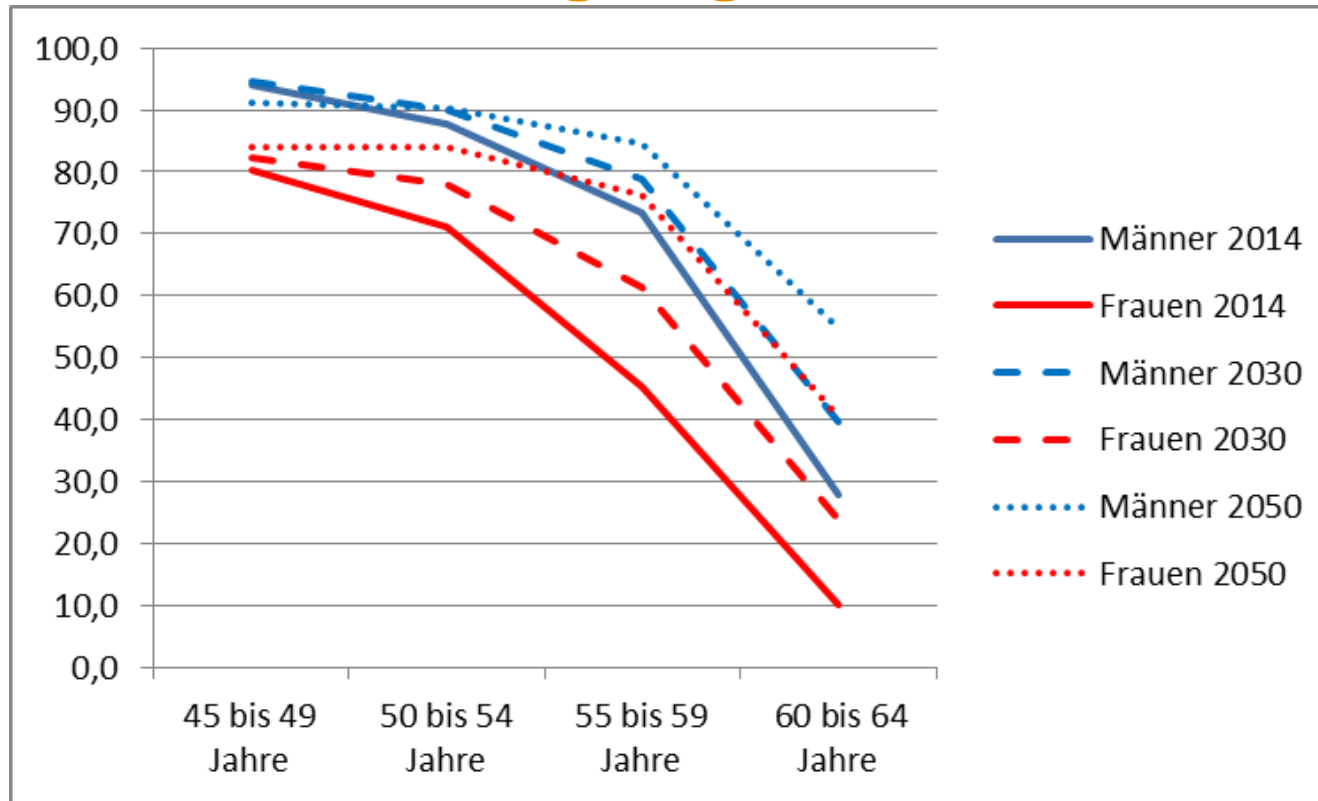
1. Ausgangslage:
  1. Demografische Entwicklung und Arbeitsmarkt
  2. Stand der Weiterbildung älterer Personen
2. Veränderungen in der Arbeitswelt
  1. Arbeitsmarkt und Erwerbstätigkeit
  2. Industrie 4.0 und Digitalisierung
3. Auswirkungen auf die Weiterbildung älterer Personen
  1. Weiterbildungsbedarfe
  2. Anerkennung von Lernergebnissen
  3. Formen der Weiterbildung

# Demografische Entwicklung



Quelle: Statistik Austria, Statistik des Bevölkerungsstandes. Erstellt am 14.06.2016; Bevölkerungsprognose 2015, Hauptvariante. Erstellt am 13.11.2015; Eigene Berechnungen

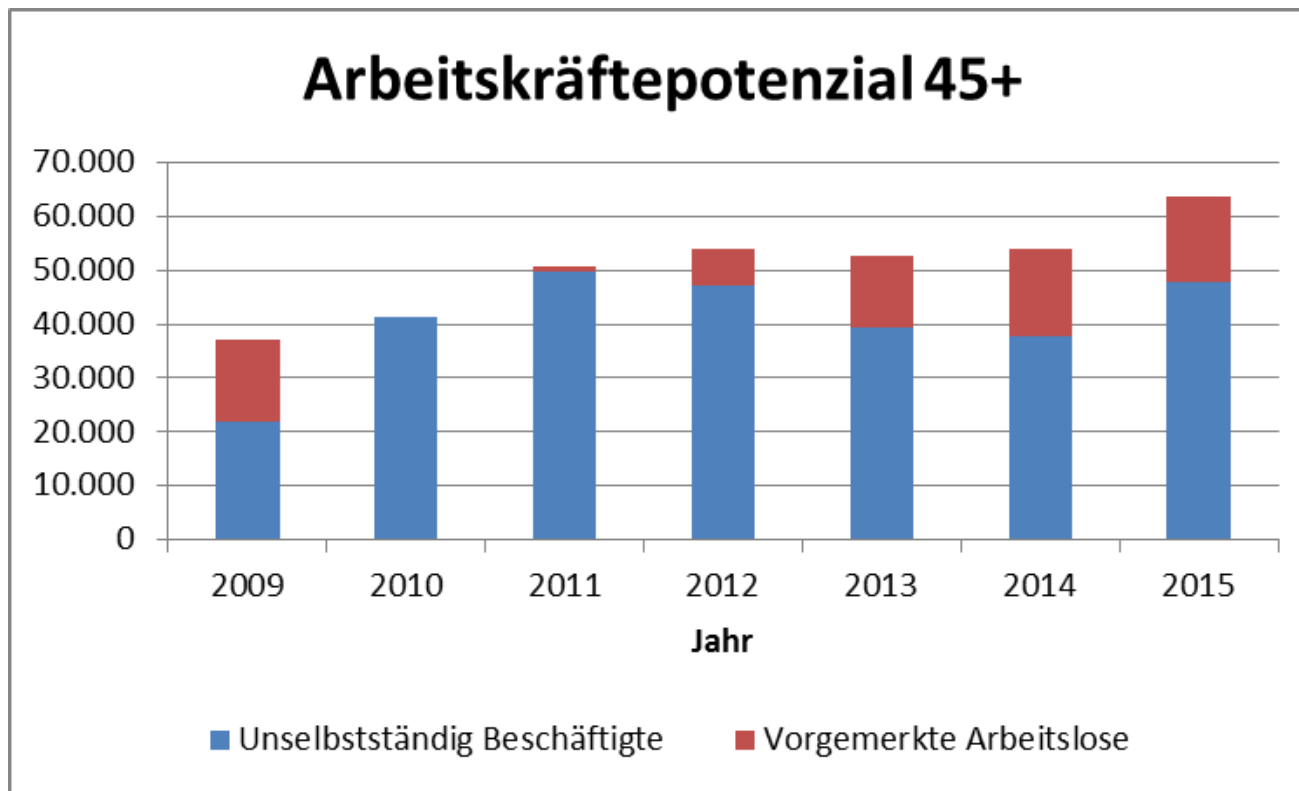
# Erwerbsbeteiligung älterer Personen



Quelle: Statistik Austria -  
Erwerbsprognose 2010  
(Neudurchrechnung  
2015). Erstellt am:  
22.01.2016. 1)  
Erwerbspersonen in %  
der Bevölkerung  
gleichen Alters und  
Geschlechts.

# Anstieg des Arbeitskräftepotenzials

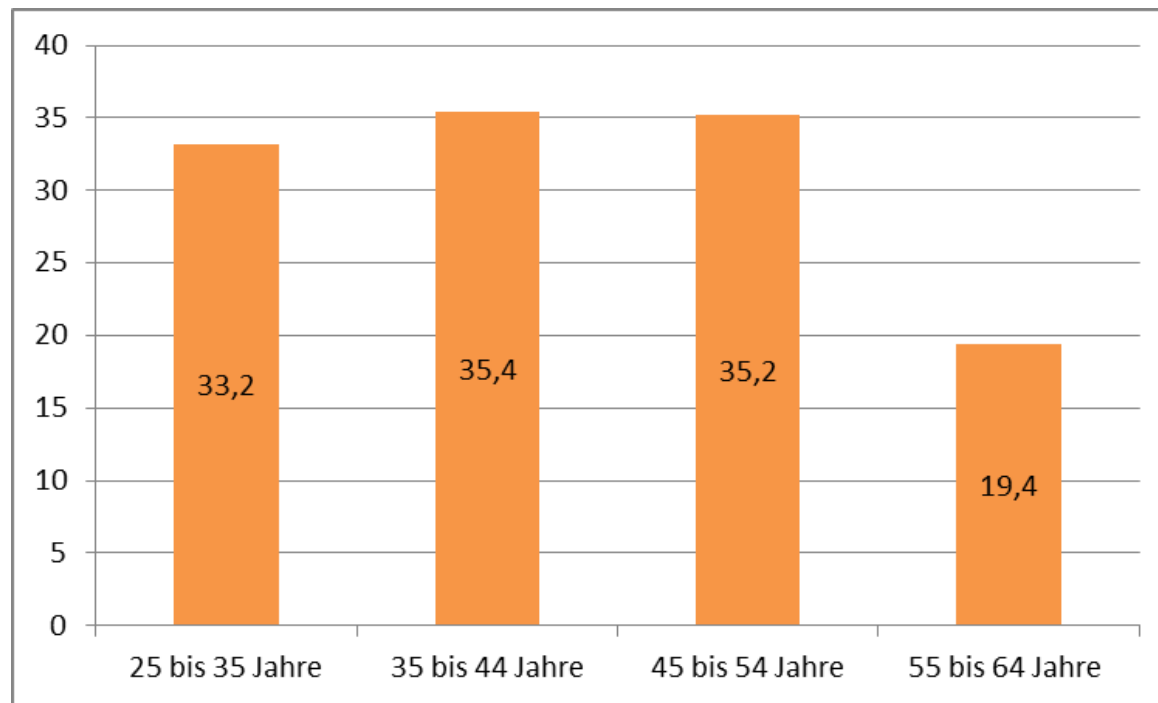
Quelle:  
Arbeitsmarktservice  
Österreich –  
Arbeitsmarktdaten  
Online (UB 500),  
abgerufen am 15.6.2016



# Weiterbildungsbeteiligung

Arbeitsbezogene nicht-formale Weiterbildung, Anteil der Teilnehmenden in Prozent nach Altersgruppen 2011/2012 (in den letzten 12 Monaten vor der Befragung)

Quelle: Statistik Austria, Erwachsenenbildungserhebung 2011/2012 (AES)



## Weiterbildung

- ⇒ In der nicht-formalen berufsbezogenen Weiterbildung sinkt die Teilnahme ab 55 Jahren deutlich
- ⇒ Allerdings ist die Teilnahme an Weiterbildung generell vom Bildungsabschluss und den Lernerfahrungen beeinflusst
- ⇒ Faktoren gibt es sowohl auf individueller als auch auf betrieblicher Ebene
- ⇒ Im internationalen Vergleich kann kein Zusammenhang zwischen Weiterbildungs- und Beschäftigungsquote dargestellt werden

## Betriebliche Weiterbildung

- ⇒ Branchen mit hohem Anteil beruflich weiterbildungsaktiver AN zeigen auch unter älteren AN höher WB-Beteiligungsquoten
- ⇒ Gründe für WB-Abstinenz älterer AN aus Sicht der Betriebe: Sinnhaftigkeit von AN angezweifelt; ausreichender Wissensstand aufgrund von beruflicher Erfahrung; Nachlassen der Motivation; Schwellen- und Versagensängste (insb. Vermittlung neuer Technologien); allgemeine Motivationsprobleme (Berufsmüdigkeit)



# Vorurteile und Stereotype

## Flexibilität und Lernfähigkeit

- Flexibilität und Lernfähigkeit von Umgebung abhängig, nicht vom biologischen Alter
- Monotone Arbeit wirkt hemmend
- Mit zunehmender Berufs- und Betriebszugehörigkeit wird die Sinnhaftigkeit des Neuen hinterfragt
- Lernerfahrung, sichtbarer Nutzen des zu Erlernenden und Lernsetting sind wichtige Faktoren
- Lernen für eine nicht bestimmten späteren Zeitpunkt wird als nicht sinnvoll angesehen
- Fluide und kristalline Intelligenz ist eine Frage der Stimulanz

## Veränderungen der Arbeitswelt

- Zunehmende Verlagerung und Verlängerung der Lebensarbeitszeit (späteres Pensionsantrittsalter)
  - Dynamisierung des Arbeitsmarktes: vom „Job auf Lebenszeit“ zu „Erwerbsabschnittsberufen“
  - Flexibilisierung der Arbeit in Bezug auf
    - Lage der Arbeitszeit
    - Arbeitszeitausmaß
    - Verteilung der Arbeitszeit auf Lebenserwerbsverlauf
    - Arbeitsorganisation: wechselnde Teams, kein fixer Arbeitsplatz
    - Tätigkeitsbereiche
- neue Stressfaktoren: Anspruch ständiger Erreichbarkeit, abnehmende Planbarkeit, kurze Reaktionszeiten

## Industrie 4.0 und Digitalisierung

- Rascher technologischer Wandel → kürzere Halbwertszeit von Wissen und Fertigkeiten
- Steigende Bedeutung von Schlüsselkompetenzen
  - Sprachen
  - Selbstorganisation
  - Teamfähigkeit
  - Anpassungsfähigkeit
  - Kommunikations-, Konsens-, Konfliktfähigkeit
- Automatisierung und Robotisierung → Wegfall einfacher (manueller) Tätigkeiten
- IT und EDV erfassen alle Arbeitsbereiche (Kontrolle, Steuerung, Erfassung, Dokumentation)

## Veränderungen im Beschäftigungssystem

- Ältere Personen als wertvolles Arbeitskräftepotenzial anerkennen (Abbau von Vorurteilen und Stereotypen)
- Kontinuierlicher Ausbau von „Productive-Ageing“-Konzepten in Betrieben erforderlich → Bewusstseinsbildung und Information nötig
- Neue Formen der Sichtbarmachung und Anerkennung non-formal und informell erworbener Kompetenzen notwendig → erfordert eine nationale Validierungsstrategie unter Einbeziehung aller Beteiligten
- Ausweitung der Weiterbildungsaktivitäten von und für ältere ArbeitnehmerInnen → alle AkteurInnen (ArbeitnehmerInnen, Betriebe, öffentliche Hand) gefordert

# Auswirkungen auf die Weiterbildung Älterer 1

- Lebensbegleitendes Lernen bis zum Übertritt in das System der Alterssicherung notwendig → erfordert Bewusstseinswandel bei ArbeitnehmerInnen, ArbeitgeberInnen und der Gesellschaft
- Laufende Adaption der fachlichen Qualifikationen erforderlich → steigender Bedarf an „individualisierten“ Ausbildungsangeboten
- Beruflicher Neuorientierungsbedarf steigt →
  - Erstausbildung wichtig für einen erfolgreichen Ersteinstieg in das Erwerbsleben, aber berufliche Zweit- und Drittausbildung wird Standardanforderung →
  - Erhöhter Bedarf an Bildungs- und Berufsberatung für Personen im Haupterwerbsalter und für Personen 50+

## Auswirkungen auf die Weiterbildung Älterer 2

- Ausbau alter(n)sgerechter Ausbildungsformen notwendig
- Lernförderliche Gestaltung von Weiterbildungsangeboten
- Lernförderliche Gestaltung von Arbeitsplätzen
- Berufspädagogische Ansätze:
  - Nicht nur Vermittlung von (fachlichem) Wissen und Fertigkeiten, sondern Aneignung von Wissen und Fertigkeiten in Form von Selbstorganisation und Kompetenzerweiterung → Abkehr von Frontal- und Vermittlungsunterricht, hin zu „spielerischen“ Lernkomponenten und transformativen Lernprozessen
  - Schulung und Ermutigung zu vernetztem Denken
  - Systematische Integration fachverwandter und –fremder Lösungsansätze erhöht die Problemlösungskompetenz (durch die Fähigkeit, Erfahrungswissen einzubeziehen)

# DANKE FÜR IHRE AUFMERKSAMKEIT !

Kontakt: Roland Löffler  
Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung  
Margaretenstraße 166/2.Stock  
1050 Wien

T +43 1 310 33 34-20

F +43 1 310 33 34-50

E-Mail: [roland.loeffler@oeibf.at](mailto:roland.loeffler@oeibf.at)

Url: [www.oeibf.at](http://www.oeibf.at)