

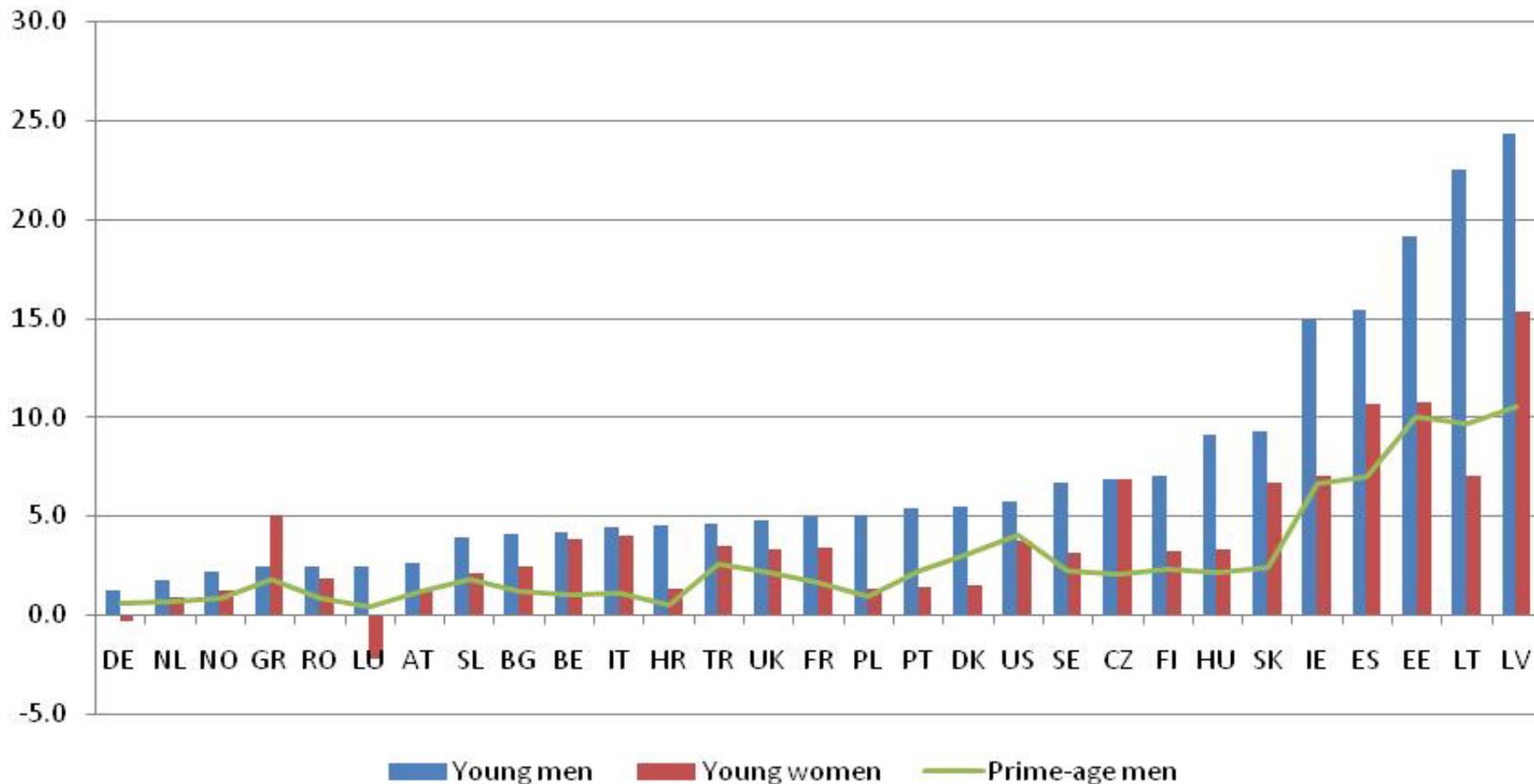


Aktuelle Entwicklungen in der betrieblichen Weiterbildung

Wissenschaft trifft Praxis
„Betriebliche Weiterbildung“
21./22. Juni 2010, Nürnberg

Prof. Dr. Lutz Bellmann

Auswirkungen der Wirtschaftskrise auf die Entwicklung der Arbeitslosigkeit 2008/2009



Source: Verick 2010

Agenda: Betriebliche Weiterbildung und ...

- Wirtschaftskrise
- besondere Personengruppen
- Ältere
- Förderung

Mehr Weiterbildung in der Wirtschaftskrise?

Pro:

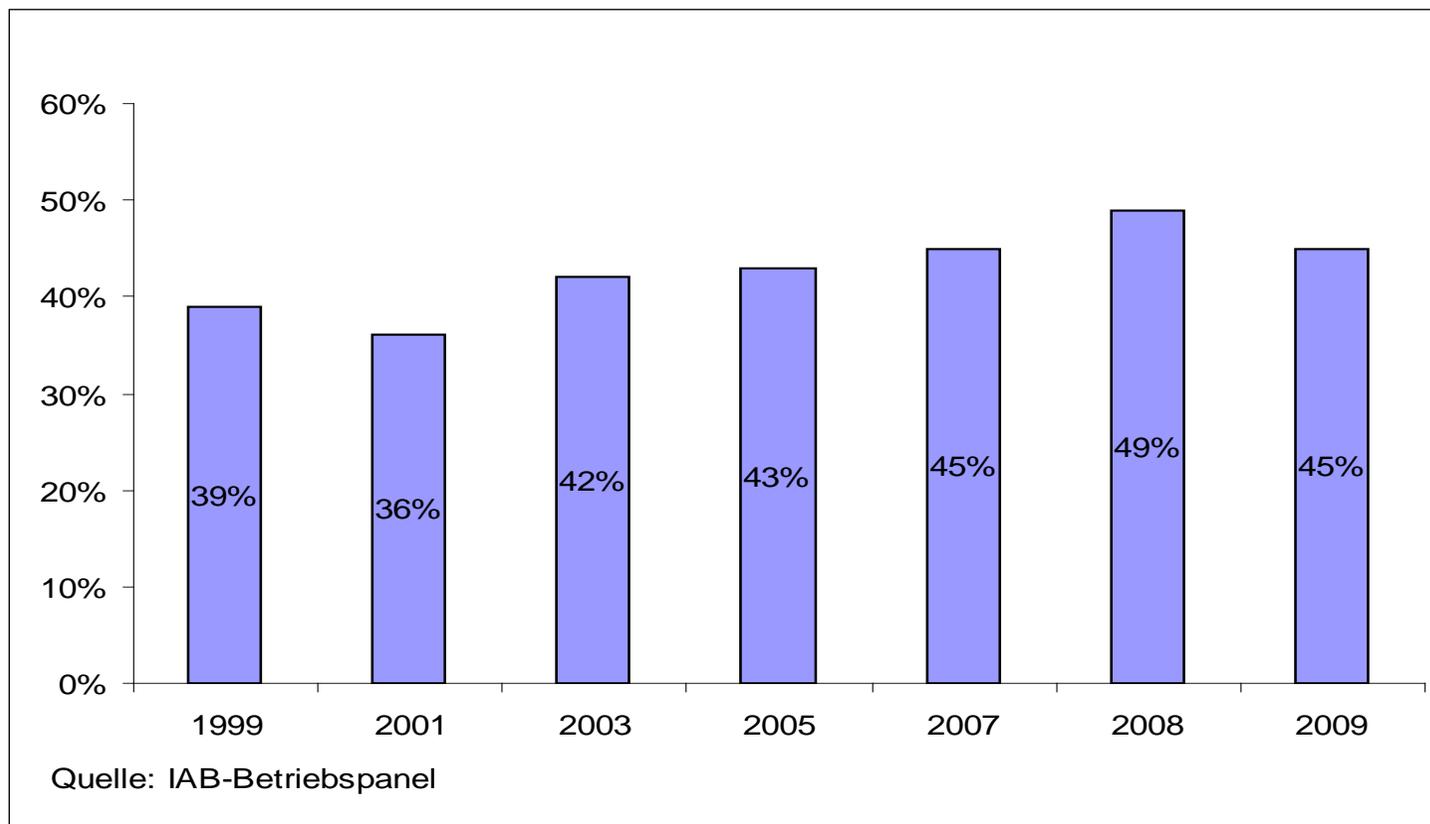
- Öffentliche Förderprogramme
- Freistellung der Mitarbeiter leichter möglich;
geringere Opportunitätskosten der Weiterbildung
- geringere Abwanderungsgefahr der
weitergebildeten Mitarbeiter
- Sicherung des Fachkräftepotenzials

Mehr Weiterbildung in der Wirtschaftskrise?

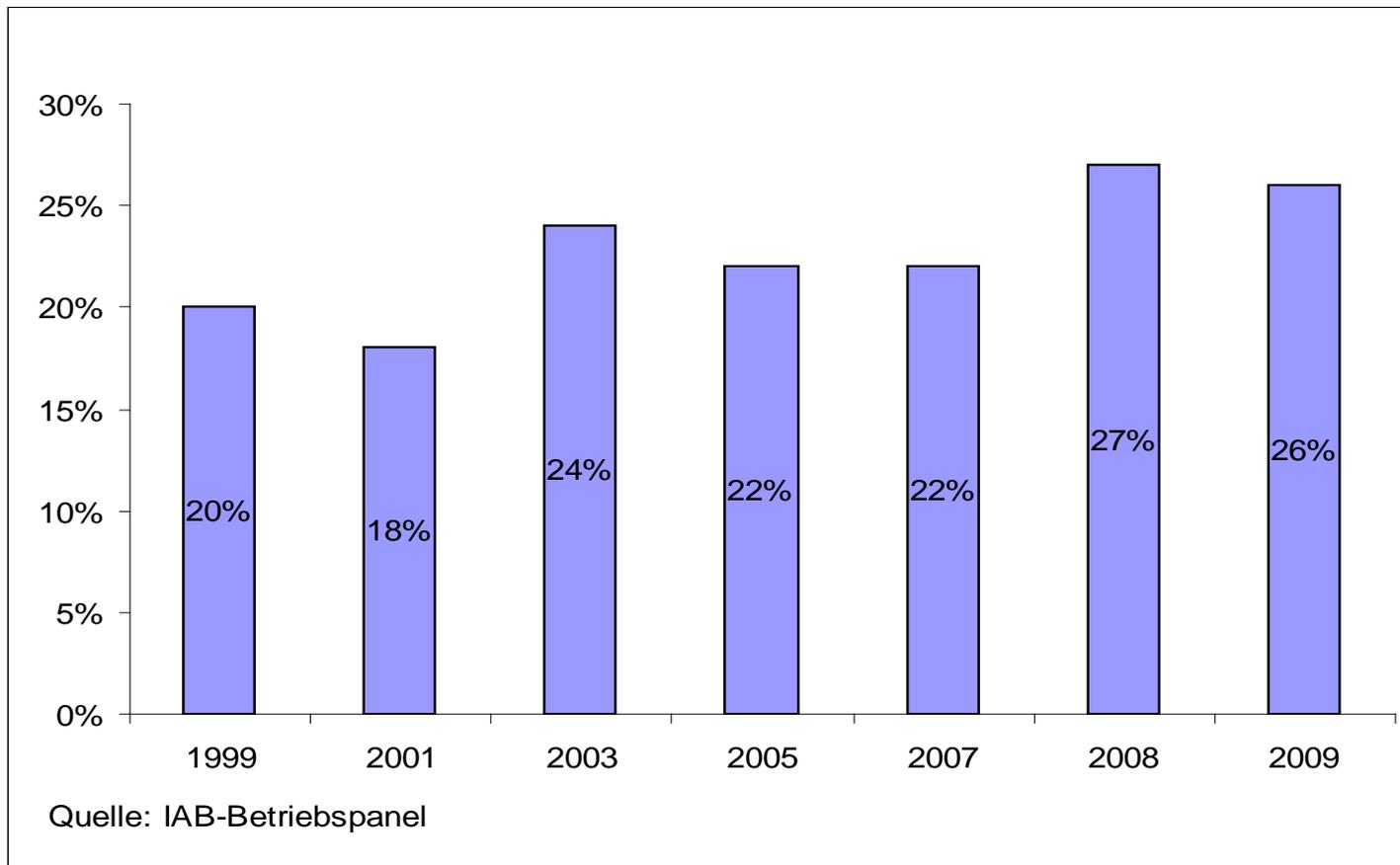
Contra:

- Direkte Weiterbildungskosten schwer zu tragen
- Weiterbildungserträge unsicher
- Zeitliche/ inhaltliche Passgenauigkeit der Weiterbildungsmaßnahmen nicht immer gegeben

Anteil der Betriebe mit Weiterbildung



Anteil der Weiterbildungsteilnehmer an den Beschäftigten



Krisenbetroffenheit und Weiterbildung Anteil der Betriebe

	Von der Krise betroffen	Nicht von der Krise betroffen
Weiterbildung im 1. Halbjahr 2008	72%	63%
Weiterbildung im 1. Halbjahr 2009	64%	58%

Quelle: IAB-Betriebspanel

Zeitliche Lage der Weiterbildung (Anteil der Betriebe mit der jeweiligen Nennung in %)

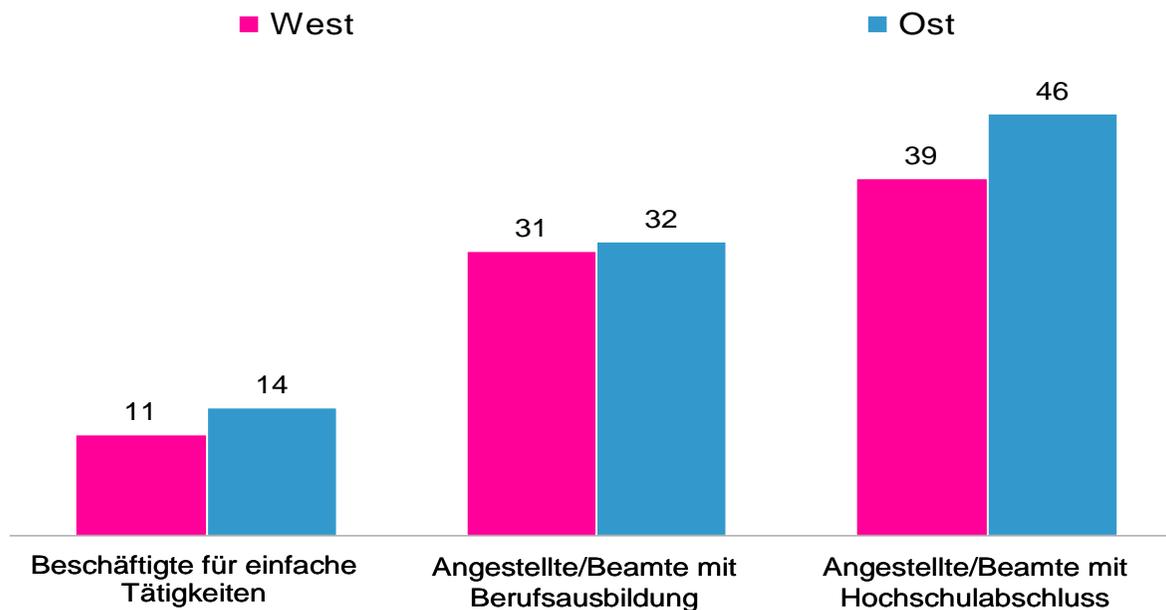
	2007	2009
während der Arbeitszeit	58	64
teils in der Arbeits- / teils in der Freizeit	33	27
ganz in der Freizeit	5	5
unterschiedlich	4	3

Quelle: IAB-Betriebspanel

Bereiche der Weiterbildungsabstinenz

- Geringqualifizierte, Personen mit Migrationshintergrund, Frauen mit betreuungsbedürftigen Angehörigen, Ältere
- KMU, Betriebe bestimmter Branchen
- Besonders problematisch wird es, wenn mehrere „Risikofaktoren“ der Nichtteilnahme aufeinander treffen!

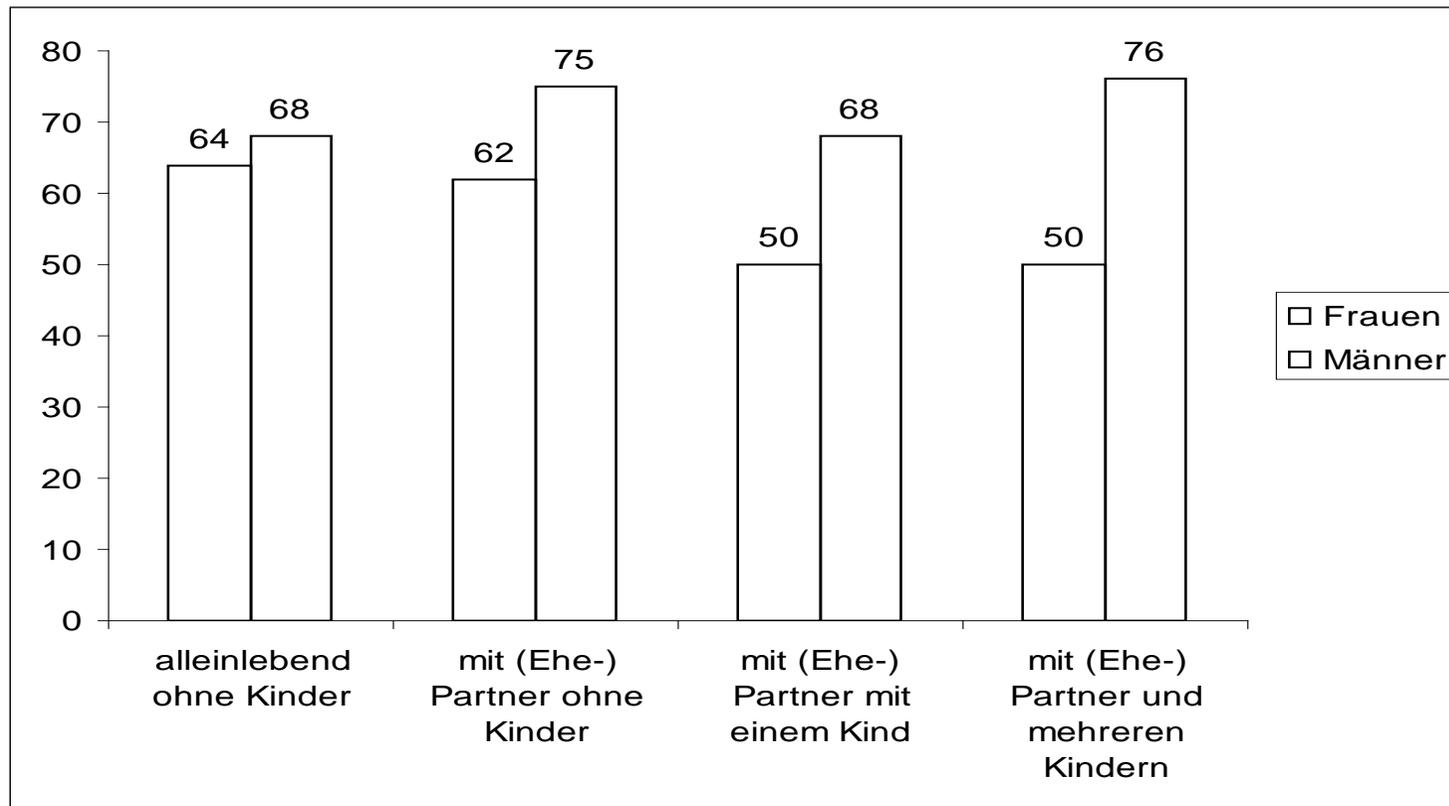
Qualifikationsspezifische Weiterbildungsbeteiligung im 1. Halbjahr 2009



Angaben in Prozent

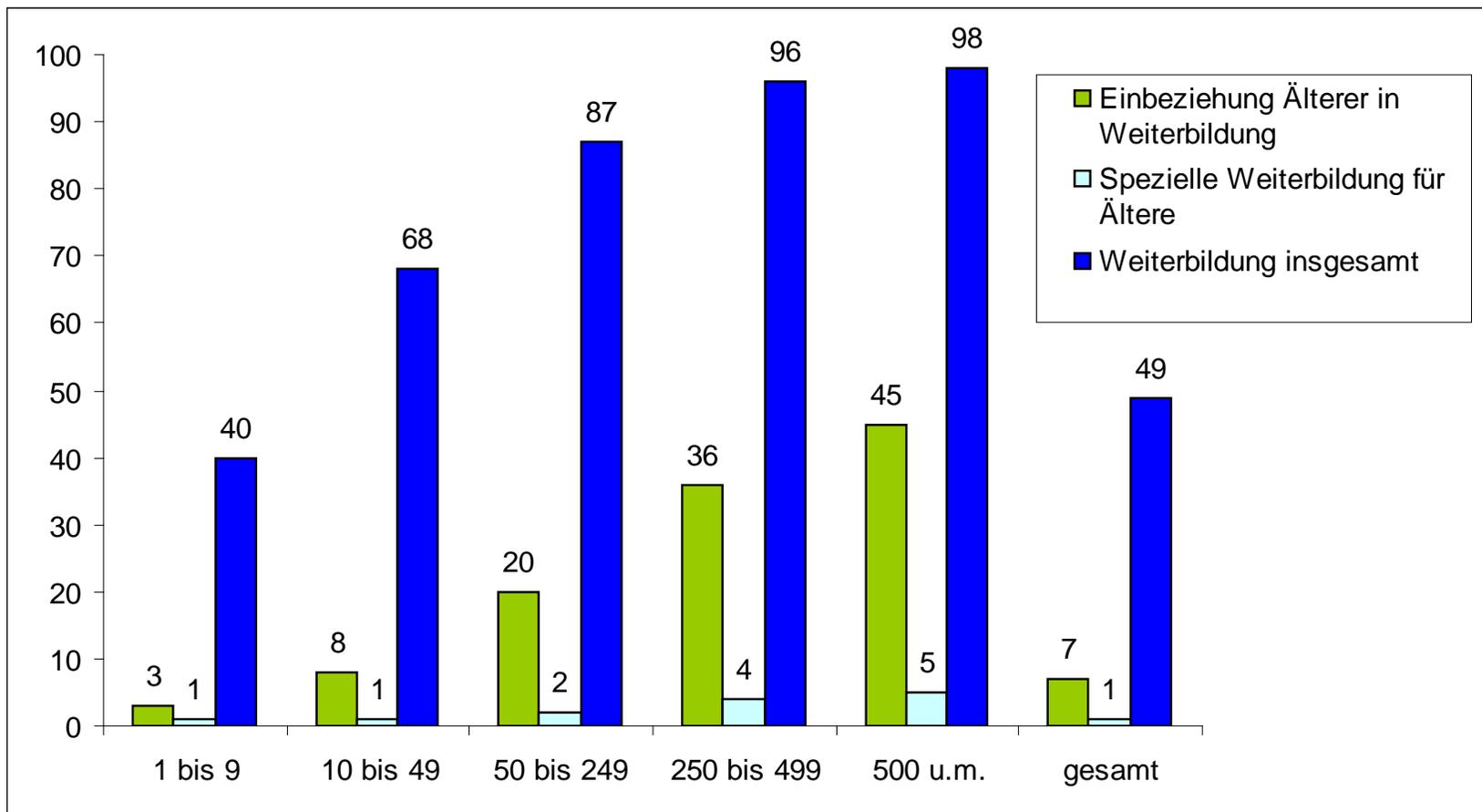
Quelle: IAB-Betriebspanel

Weiterbildung von Männern und Frauen in verschiedenen Lebenslagen



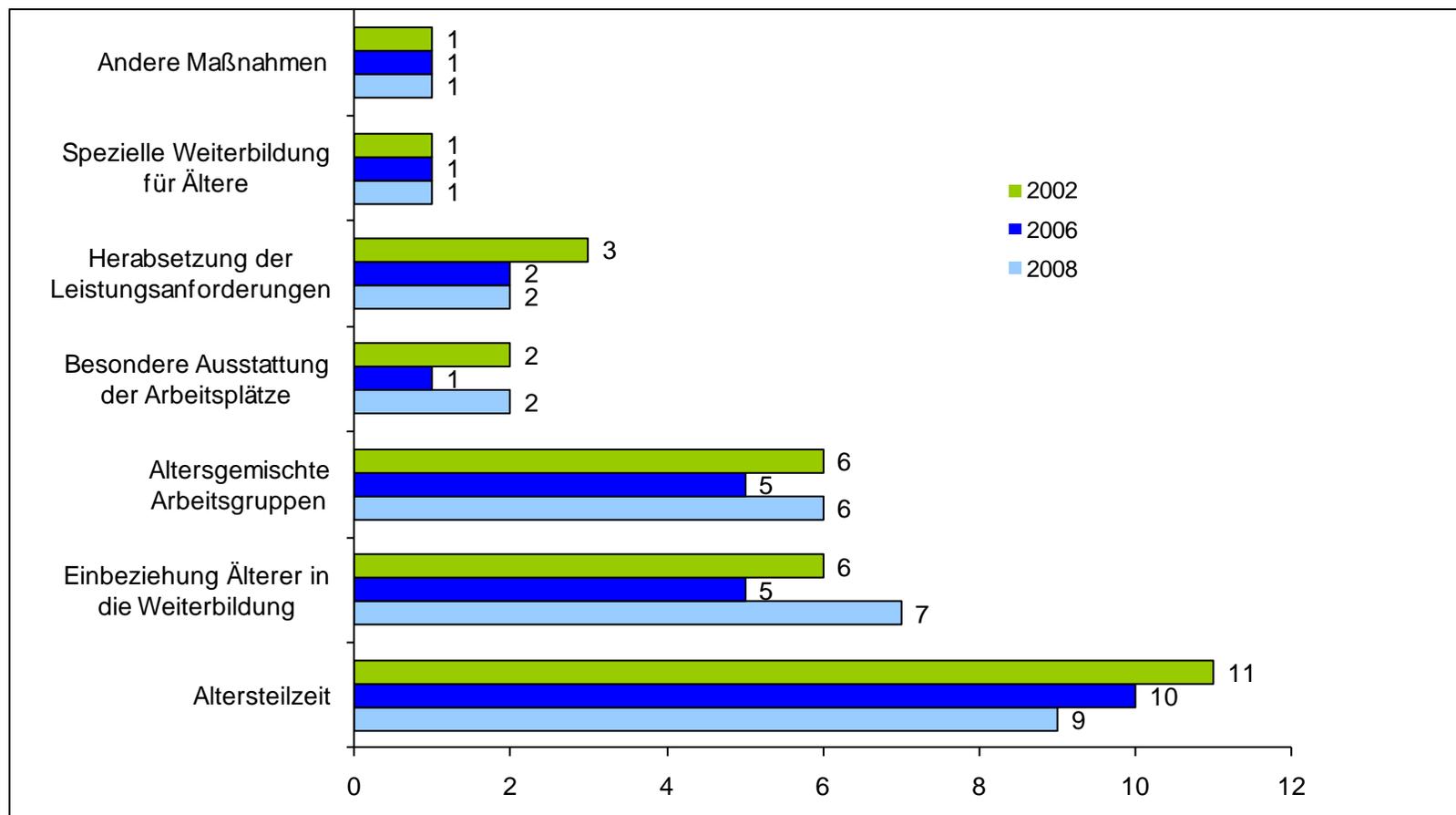
Quelle: Beicht (2005) auf Basis von Daten des BIBB

Weiterbildung für Ältere und Weiterbildung insgesamt nach Betriebsgröße (Anteil der Betriebe in %)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2008

Anteil der Betriebe mit altersspezifischen Personalmaßnahmen in %



Quelle: IAB-Betriebspanel; Mehrfachnennungen möglich: nur Betriebe mit älteren Mitarbeitern

Warum nehmen Ältere nur unterdurchschnittlich an Weiterbildung teil?

mangelnde Information über Angebote

fehlende Passgenauigkeit
von Maßnahmen

aus betrieblicher Perspektive

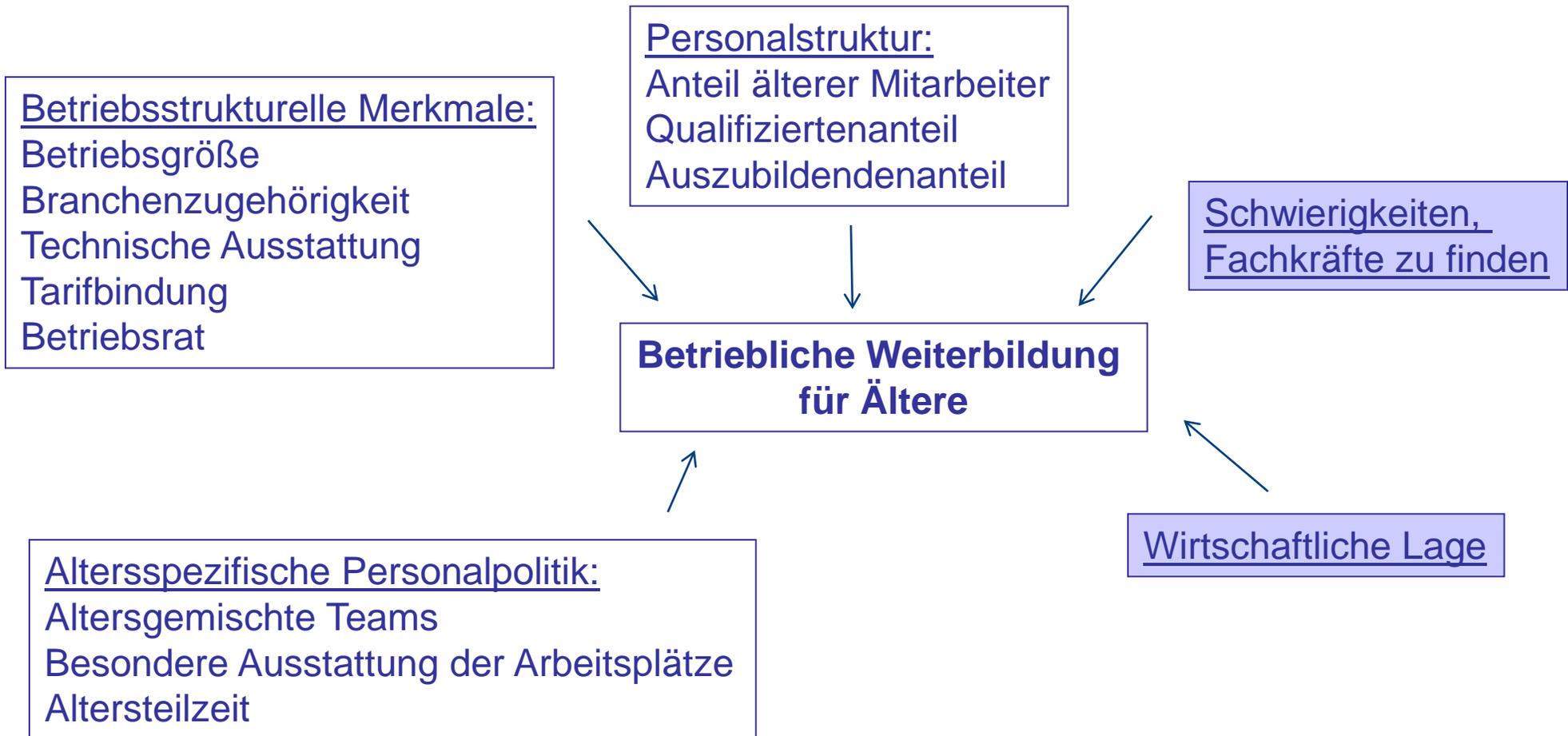
Zeithorizont der
Beschäftigung
zu kurz

geringere Lernfähigkeit, -
bereitschaft?

Warum nehmen Ältere nur unterdurchschnittlich an Weiterbildung teil?



Determinanten der betrieblichen Weiterbildung für Ältere



Ausgewählte Ergebnisse im Überblick

- Eine positive wirtschaftliche Lage erhöht das Weiterbildungsengagement; kein Effekt von schlechten Geschäftserwartungen
- Betriebe mit Schwierigkeiten, Fachkräfte auf dem externen Arbeitsmarkt zu finden, bilden ihre älteren Mitarbeiter eher weiter (Weiterbildung für Ältere als Strategie zur Sicherung des Fachkräftebedarfs)
- Betriebe setzen mehrere altersspezifische Personalmaßnahmen im Bündel ein (auch „gegenläufige“ wie Altersteilzeit und Weiterbildung)

Fördermöglichkeiten

- Beratungsleistungen zu Angeboten und Nutzen der Weiterbildung und Herausforderungen des demografischen Wandels
- Spezielle Weiterbildungsangebote für bildungsferne Gruppen
- Ausbau arbeitsintegrierter, informeller Lernformen (geringere Zugangshürden, gerade auch für KMU und bildungsferne Gruppen?)
- Finanzielle Fördermaßnahmen, z.B. WeGebAU
- Wichtig ist ein kontinuierliches Lernen über den gesamten Erwerbsprozess!

Forschungsperspektiven

- Nutzen der Weiterbildung
- Weiterbildung in KMU
- Weiterbildung für Ältere
- Internationale Erfahrungen

Institut für Arbeitsmarkt-
und Berufsforschung

Die Forschungseinrichtung der
Bundesagentur für Arbeit



Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Lutz.Bellmann@iab.de

www.iab.de

Reserve

Determinanten der betrieblichen Weiterbildung für Ältere (gepoolte Daten 2006-2008, Betriebe mit Älteren)

	ML-Probit	RE-Probit
Personalstruktur:		
Anteil älterer Mitarbeiter	0,113***	0,143***
Qualifiziertenanteil	0,483***	0,598***
Auszubildendenanteil	0,634***	0,796***
Altersspezifische Personalpolitik:		
Altersgemischte Teams	1,161***	1,429***
Besondere Ausstattung der Arbeitsplätze	0,423***	0,519***
Altersteilzeit	0,264***	0,342***
Anteil der Vorruheständler an den Ausgeschiedenen	0,140*	0,166*
Schwierigkeiten, Fachkräfte zu finden	0,104***	0,129***

Determinanten der betrieblichen Weiterbildung für Ältere (Forts.)

	ML-Probit	RE-Probit
Wirtschaftliche Lage:		
Steigendes Geschäftsvolumen	0,077***	0,100***
Sinkendes Geschäftsvolumen	0,032	0,033*
Moderne technische Ausstattung	0,161***	0,214***
Investitionen	0,020	0,024
Tarifbindung	0,019	0,022
Betriebsrat	0,066*	0,085**
Betriebsgröße	0,128***	0,162***
Verbundbetrieb	0,089***	0,114***
Branche	ja	ja
Zeit	ja	ja
Fallzahl	13.126	13.126
Wald chi2(27)	3534, 55***	1160,15***

***, **, *: signifikant auf dem 1%-, 5%-, 10%-Niveau.