

Work & Age: Branchen und Berufe im Wandel

Voraussetzungen für ein langes Erwerbsleben

Golo Henseke (Universität Rostock)

Bernd Rager (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung)

Workshop „Älterwerden in der Arbeit – Aktuelle und künftige Herausforderungen“, 29./30.10.2012 Nürnberg

Motivation

Demografischer Wandel

- Alterung der Bevölkerung mit der Perspektive ihrer Schrumpfung
- Dabei schrumpft die Bevölkerung im erwerbsfähigem Alter stärker als die Gesamtbevölkerung und oft selbst dann, wenn diese noch wächst.

2000–2011 / 2012-2020

	Gesamtbevölkerung	Bevölkerung 15–64
Jährlicher Anstieg Durchschnittsalter (in Jahren)	0,26 / 0,19	0,07/ 0,12
Jährliche Wachstumsrate (in %)	-0,1 / -0,1	-0,3/ -0,6

Datenquelle: Eurostat, Destatis 12. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung - Variante 3W-1

Projekt Work & Age: Branchen und Berufe im Wandel

Teil 1

- Untersuchung des Zusammenhangs zwischen Alterung und möglichen Fachkräfteengpässen auf der Ebene der Berufe
- Alterungsanalyse der Beschäftigten in 12 ausgewählten Berufen und Verknüpfung mit dem Auftreten von Fachkräfteengpässen.

Teil 2

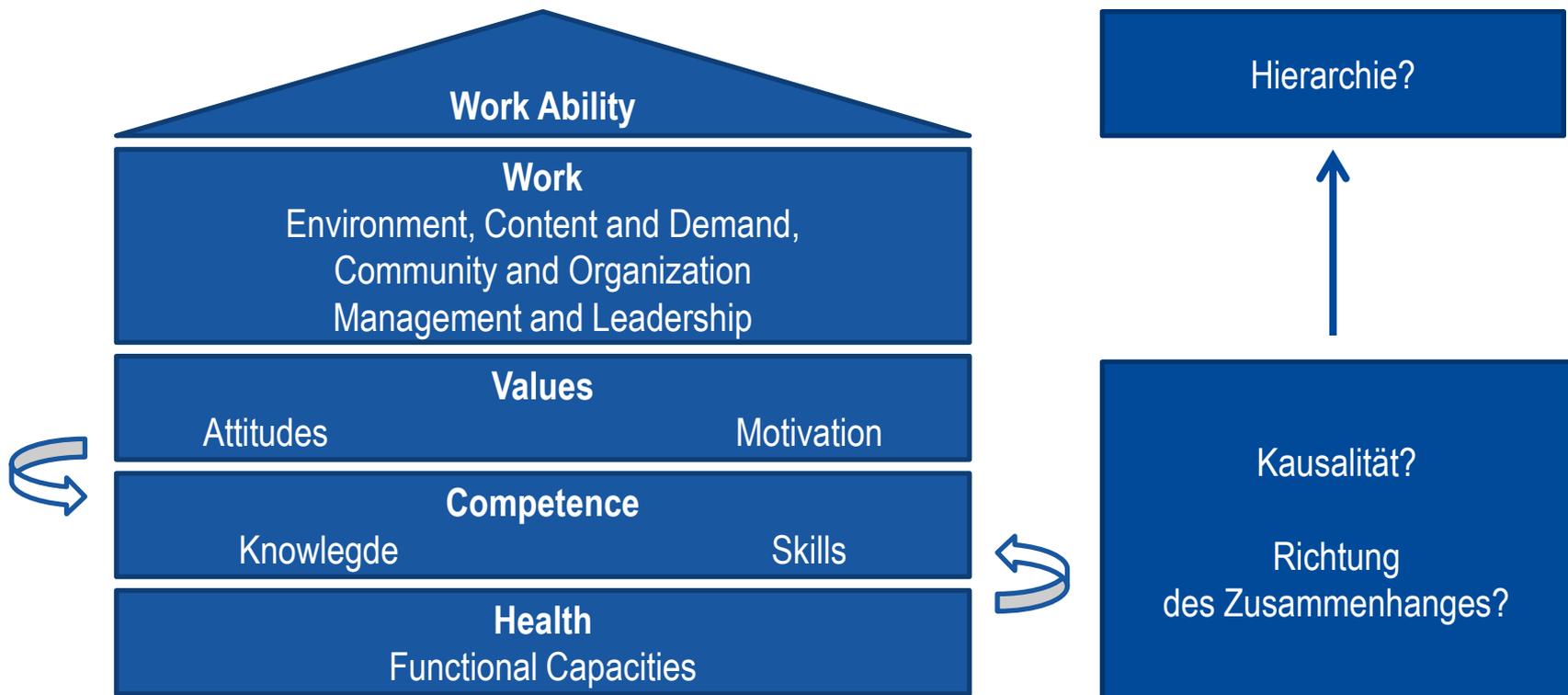
- Beschreibung des berufsspezifischen Erwerbsaustritts als Prozess
- Theoretisch und empirische Identifikation individueller Einflussgrößen auf die Erwerbsbeteiligung

Felder der Beschäftigungsfähigkeit ?



Quelle: Rump & Schmidt 2010: 5

Work-Ability-Model



Quelle: Ilmarinen 2009: 62

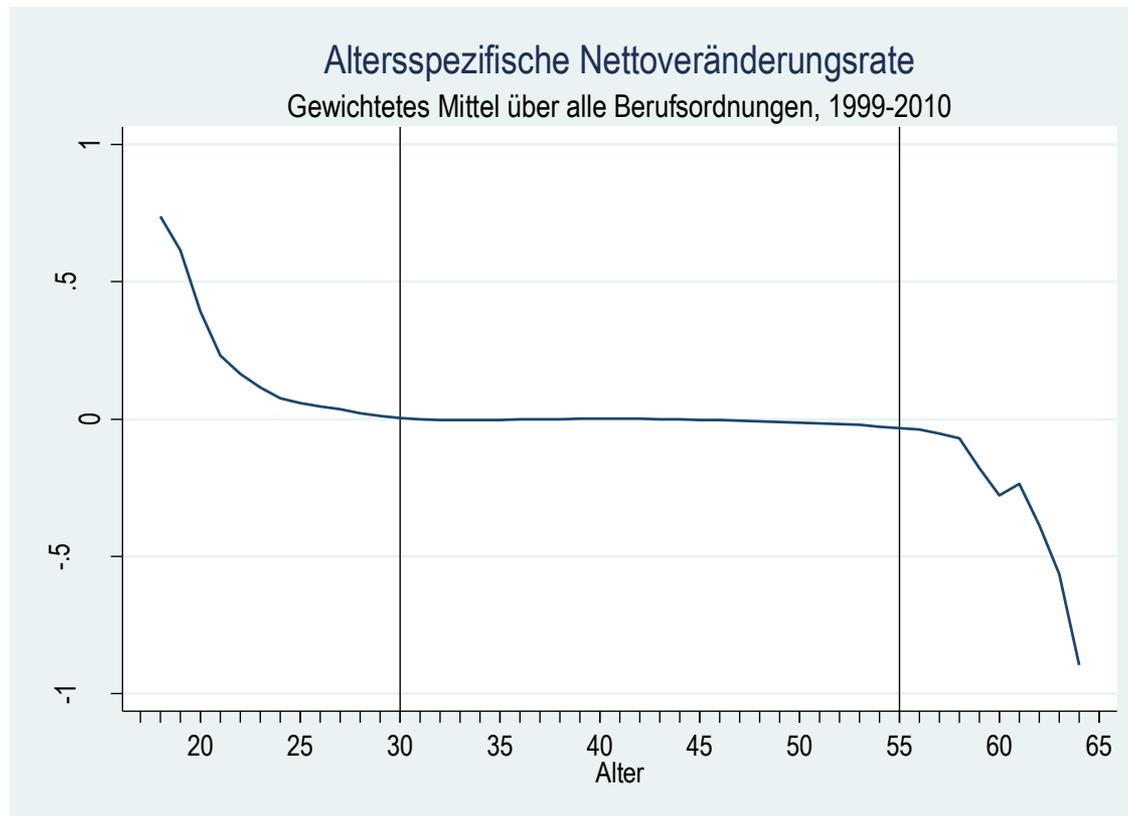
Zwischenfazit

Konzept „Employability“ unscharf in Bezug auf:

- (Multi-)Dimensionalität
- Kausalität und Ab- bzw. Unabhängigkeit der Prädiktoren
- Trennschärfe. Wie werden (relevante) Einstellungen gemessen oder Kernkompetenz ermittelt? Wie wird der Einfluss der Führungsebene abgegrenzt?

„Insgesamt ist festzustellen, dass die bislang zum Thema veröffentlichten Studien bei der Bestimmung der Faktoren von Beschäftigungsfähigkeit meist sehr abstrakt bleiben, sodass daraus noch keine konkreten Operationalisierungskonzepte abgeleitet werden können“ (Apel & Fertig 2009: 7).

Altersspezifische Beschäftigtendynamik



Datenquelle: Beschäftigungsstatistik der BA

Nettoabgangsraten im Vergleich, 1999-2010

	Alter 16–29	Alter 30–54	Alter 55–64
Höchstwerte	<ul style="list-style-type: none"> Rechtsvertreter, -berater (41,7 %) Ärzte (40,4 %) 	<ul style="list-style-type: none"> Werkschutzleute, Detektive (6,7 %) Arbeits-, Berufsberater (9,0 %) 	<ul style="list-style-type: none"> Artisten, Berufssportler (-2,7 %) Abgeordnete, Minister (0,7 %)
Tiefstwerte	<ul style="list-style-type: none"> Haushaltshilfe (-18,3 %) Oberbekleidungs-näher (- 6,9 %) 	<ul style="list-style-type: none"> Rechtsfinder (-24,2 %) Haushaltshilfe (-20,4 %) 	<ul style="list-style-type: none"> Haushaltshilfe (- 34,1 %) Bergleute (-26,6 %)

Schätzmodell, Variablen und Daten

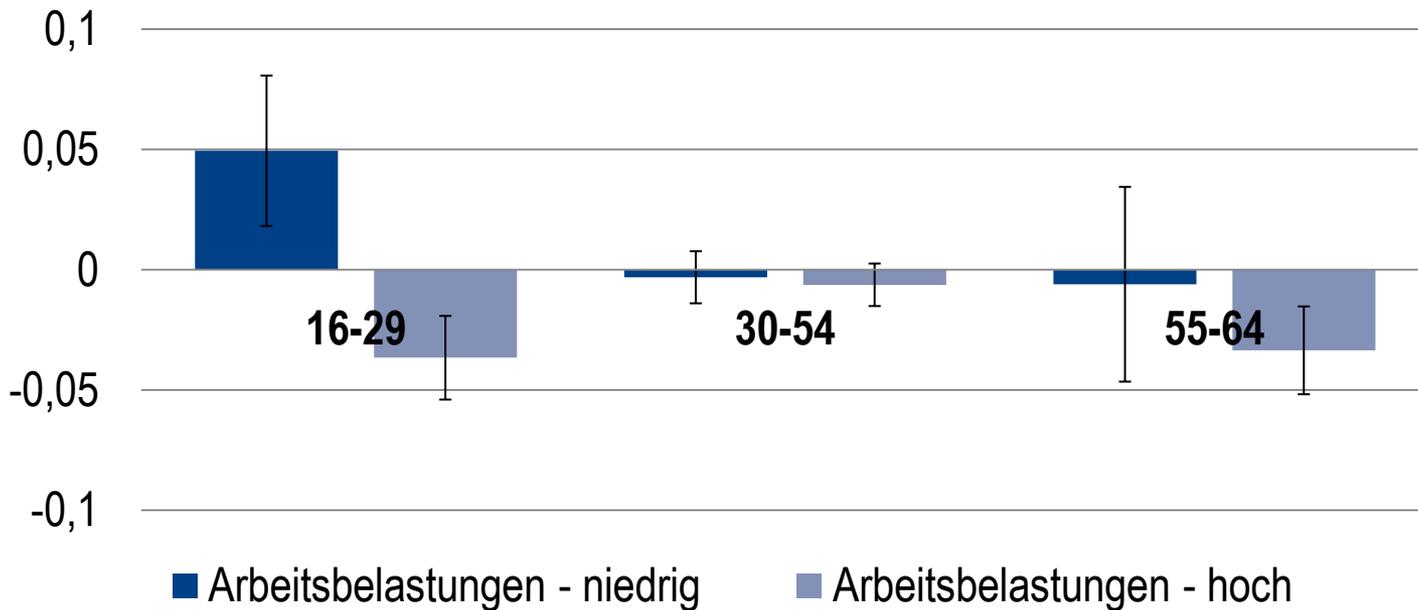
Regressionsanalyse

$$\text{Nettoveränderungsrate}_{i,2005-2011} = \alpha + \beta \cdot \text{ABges}_i + \gamma \cdot \text{Entgelt}_{i,2000-2004} + \delta \cdot \text{Offenheit}_i + \epsilon_i$$

- Analyseeinheiten sind die Berufsordnungen nach KldB88 (N=277)
- Nettoveränderungsrate: altersspezifische Bestandsveränderung zwischen zwei Jahren bezogen auf verstrichene Personenjahre; BA Beschäftigungsstatistik
- ABges: Berufsspezifischer Arbeitsbelastungsindex; Kroll (2011)
- Entgelt: Gemitteltes Medianentgelt; BA Beschäftigungsstatistik
- Offenheit: „Spezifität“ der Berufsordnung bezüglich erforderlicher Kompetenzen; Ähnlichkeitsmatrix
- OLS-Schätzung. Befunde sind deskriptiv

Schätzergebnisse

Grad der Arbeitsbelastungen und die Nettoveränderungsrate



Zusammenfassung und Ausblick

Zusammenfassung

- Das Konzept Employability ist nur bedingt operationalisierbar
- Erwerbsaustrittsverhalten variiert zwischen Individuen
- Hinweise auf altersdifferenzierte Einflussfaktoren auf die berufsspezifische Beschäftigtendynamik

Ausblick

- Vertiefende Analyse des Erwerbsaustrittsverhaltens in den Altersstufen 55-64
- Konzentration auf den Nexus Arbeitszufriedenheit – Arbeitsmotivation – Arbeitsfähigkeit

In Kooperation mit:

Institut für Arbeitsmarkt-
und Berufsforschung
Die Forschungseinrichtung der
Bundesagentur für Arbeit



In Kooperation mit:

econsense

Forum Nachhaltige Entwicklung
der Deutschen Wirtschaft

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Fachlich begleitet durch:

b a u a :

Bundesanstalt für Arbeitsschutz
und Arbeitsmedizin

Im Rahmen der Initiative:



Projektträger:

Gesellschaft für soziale
Unternehmensberatung mbH

gsub





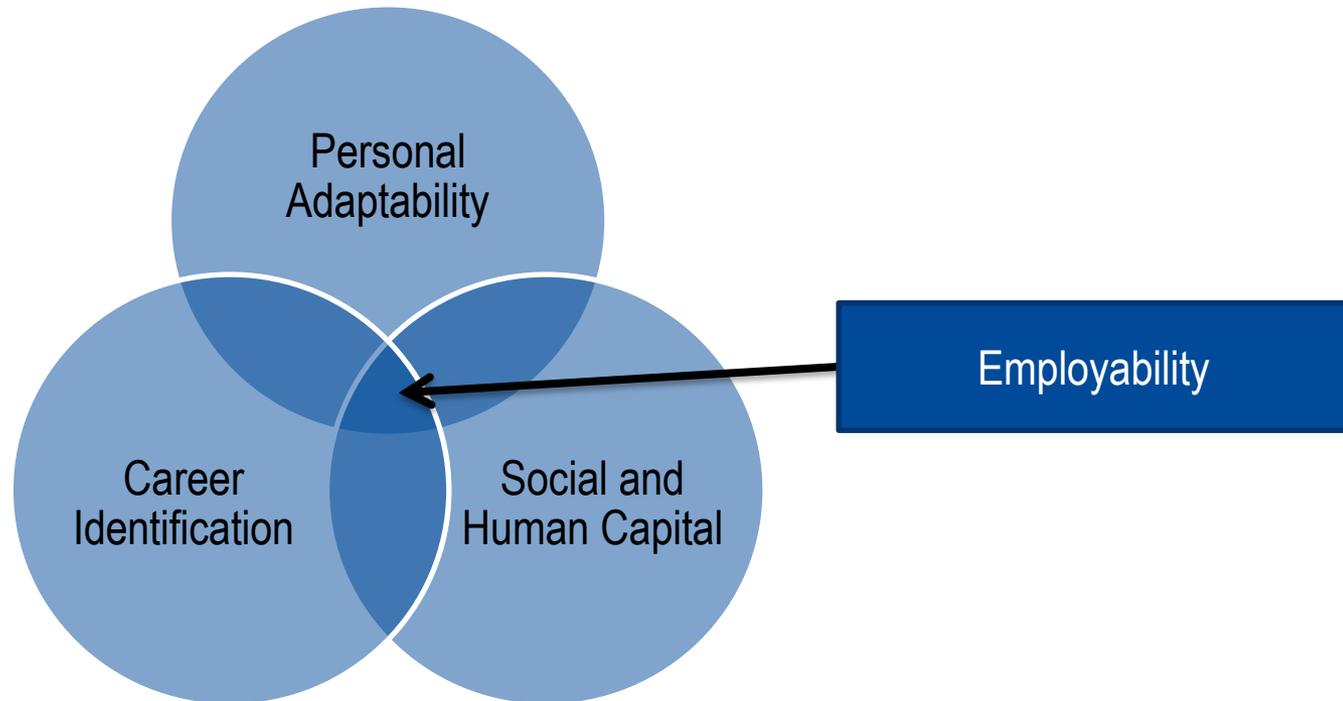
Vielen Dank für ihre Aufmerksamkeit!

www.work-and-age.uni-rostock.de

Regressionstabelle

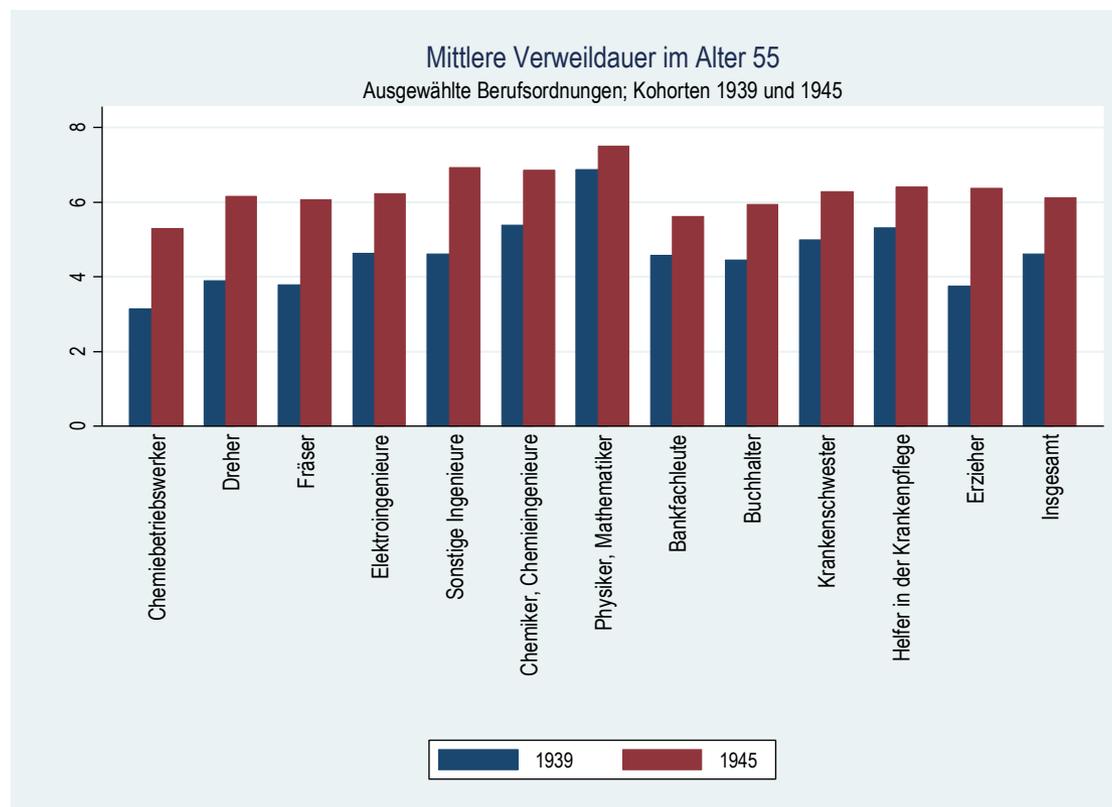
Variable	16-29	30-54	55-64
Offenheit	0.004***	0.001**	0.001
Medianentgelt (2000-2004, Kat==1)	-0.039	0.004	0.004
Medianentgelt (2000-2004, Kat==2)	-0.036	-0.005	0.004
Medianentgelt (2000-2004, Kat==3)	-0.031	-0.003	0.019
Medianentgelt (2000-2004, Kat==4)	-0.017	-0.007	-0.013
Medianentgelt (2000-2004, Kat==5)	0.013	-0.007	-0.012
Medianentgelt (2000-2004, Kat==7)	0.002	-0.008	-0.022
Medianentgelt (2000-2004, Kat==8)	0.026	-0.017	-0.02
Medianentgelt (2000-2004, Kat==9)	0.039*	-0.004	-0.028
Medianentgelt (2000-2004, Kat==10)	0.035	0	-0.016
Medianentgelt (2000-2004, Kat==11)	0.078***	0.005	0.015
Medianentgelt (2000-2004, Kat==12)	0.059*	-0.005	0.005
Medianentgelt (2000-2004, Kat==13)	0.146***	-0.005	0.064*
Arbeitsbelastungen (niedrig)	0.049**	-0.003	-0.006
Arbeitsbelastungen (hoch)	-0.034***	-0.006	-0.037***
Konstante	0.305***	-0.002	-0.245***
N	277	277	277
R2 adj.	0.446	0.024	0.087

Heuristic model of employability



Quelle: Fugate et al. 2004: 19

Mittlere Verweildauer in ausgewählten Berufen



Datenquelle: Beschäftigungsstatistik der BA