

AUSWAHLBIBLIOGRAFIE



Die Auswahlbibliografie zum Themenkomplex „**Weiterbildung älterer Beschäftigter**“ wurde anlässlich der gleichnamigen BIBB-Fachtagung am 3./4. September 2008 aus der Literaturdatenbank Berufliche Bildung ([LDBB](http://www.ldbb.de)) zusammengestellt und beinhaltet chronologisch absteigend Literaturnachweise aus den vergangenen Jahren.

Bei Online-Dokumenten sind die Nachweise über die URL direkt mit den jeweiligen Volltexten verlinkt.

Diese und andere Literaturzusammenstellungen zu Themen der Berufsbildung finden Sie im Internet zum Download unter <http://www.bibb.de/de/14285.php>.

Die **Literaturdatenbank Berufliche Bildung (LDBB)** weist die deutschsprachige Fachliteratur zum Themenbereich Berufsbildung/ Berufspädagogik/ Berufsbildungsforschung ab dem Erscheinungsjahr 1988 systematisch nach. Die Datenbank ist unter www.ldbb.de online zugänglich und kostenfrei recherchierbar. Die über 58.000 Literaturnachweise sind neben bibliografischen Angaben durch Schlagwörter, Abstracts und eine Klassifikation inhaltlich erschlossen. Der Fokus der Auswertung liegt auf Zeitschriften und Sammelwerken, die in Bibliothekskatalogen und im Internet nur bedingt recherchierbar sind.

Die LDBB wird von der [Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz \(AG BFN\)](http://www.ag-bfn.de) unterstützt. Kooperationspartner sind unter anderem das [Fachportal Pädagogik](http://www.fachportal-paedagogik.de), das [Österreichische Institut für Berufsbildungsforschung \(öibf\)](http://www.oebf.at) sowie das [Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung \(IAB\)](http://www.iab-berlin.de).

Herausgeber:

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)
Robert-Schuman-Platz 3, 53175 Bonn
<http://www.bibb.de>



Der Inhalt dieses Werkes steht unter einer Creative Commons Lizenz (Lizenztyp: Namensnennung – keine kommerzielle Nutzung – keine Bearbeitung – 4.0 Deutschland).

Erstveröffentlichung im Internet: August 2008

2014

Betriebliche Weiterbildung für Ältere : Es geht bergauf / Lutz Bellmann ; Ute Leber ; Sandra Dummert. - graph. Darst.

In: IAB-Forum : das Magazin des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit. - (2014), H. 1, S. 52-55

"Betriebliche Weiterbildung kann für Beschäftigte ein wichtiges Rüstzeug sein, um die Leistungsfähigkeit bis ins höhere Erwerbsalter hinein aufrechtzuerhalten. Wie die Daten des IAB-Panels zeigen, ist unter den Betrieben, die Ältere beschäftigten, der Anteil derjenigen, die ihre älteren Mitarbeiter zumindest teilweise weiterbilden, zwischen 2006 und 2011 von sieben auf 13 Prozent gestiegen. Gleichwohl dürfte bei der Weiterbildungsbeteiligung Älterer in manchen Betrieben noch Nachholbedarf bestehen." (Autorenreferat, BIBB-Doku)

Lernen im Arbeitsalltag - fit im Beruf : ein ganzheitliches Konzept zur Weiterbildung älterer Arbeitnehmer / Lara Görtner ; Tanja Hüber ; Udo Käser ; Una M. Röhr-Sendlmeier. - Literaturangaben.

In: Bildung und Erziehung. - 67 (2014), H. 4, S. 471-487

Nach einer Analyse der Weiterbildungsangebote für Arbeitnehmer der Generation 50+ wird konstatiert, dass es an holistischen Konzepten mangelt, die spezifisch auf diese Zielgruppe zugeschnitten sind. Vor diesem Hintergrund wurde am Institut für Psychologie, Abteilung "Entwicklungspsychologie und Pädagogische Psychologie" der Universität Bonn das Konzept "Lernen im Arbeitsalltag für erfahrene Arbeitnehmer" (LiA) entwickelt. LiA versteht sich dabei als betriebliche Weiterbildungsmaßnahme, die nicht auf eine fachspezifische Qualifikation, sondern auf die Förderung der Selbstwirksamkeits- und Kompetenzerwartung, eine individuelle Aktivierung, eine Vergrößerung der subjektiven Zufriedenheit sowie eine Erhöhung des beruflichen Engagements von älteren Arbeitnehmern abzielt. "Die Weiterbildungsmaßnahme ist modular organisiert, besteht aus 15 Sitzungen von ca. 2,5 Stunden Dauer und richtet sich an Gruppen von sechs bis fünfzehn älteren Arbeitnehmern ab einem Alter von 50 Jahren. Das Training umfasst ein berufsbiografisches Kompetenzmodul als Basismodul. Daneben beinhaltet es vier bereichsspezifische Module, die ein psychomotorisches Training, ein Training zum Stressmanagement, ein kognitives und ein metakognitives Training umfassen." (Textauszug, BIBB-Doku)

2013

AgeQual Revisited - Ältere Beschäftigte in Deutschland und der Europäischen Union / Dick Moraal ; Gudrun Schönfeld.

In: Zeitbetrachtungen : Bildung - Arbeit - Biografie ; Festschrift für Rudolf Husemann / Martina Katte [Hrsg.] ; Matthias Vonken [Hrsg.] ; Rudolf Husemann [Gefeierte/r]. - Frankfurt/Main. - (2013), S. 167-180
ISBN 978-3-631-64260-3

"Die Autoren analysieren die Beteiligung älterer Erwerbspersonen an Beschäftigung und Weiterbildung im europäischen Vergleich und stellen für Deutschland

Interventionsmöglichkeiten vor. Hierzu zählen sie betriebliche Demografiapolitik, überbetriebliche regionale Netzwerke, exemplarisch an Thüringer Projekten aufgezeigt, sektorale Demografieverträge sowie staatliche Arbeitsmarkt- und Weiterbildungsförderungen. Die Nutzung dieser Ansätze werten sie insgesamt jedoch eher kritisch." (Hrsg., BIBB-Doku)

Alter(n) und betriebliche Weiterbildung älterer Arbeitnehmer (55+) : eine Einführung /
Anne Marlen Hartmann. - Hamburg : Diplomica Verlag, 2013. - 92 S. : Literaturverz., Tab. - ISBN 978-3-8428-9126-5

"Der demographische Umbruch der letzten 30 Jahre in der BRD stellt die Unternehmen zunehmend vor bedeutsame Herausforderungen. Dieser Wandel führt zu einer stetigen Abnahme der Bevölkerungszahl und einem stetigen Anstieg der Zahl älterer Menschen. Daraus resultiert wiederum ein sinkendes Erwerbspersonenpotenzial und eine Zunahme älterer Erwerbspersonen mit dem Alter 55 +. Damit Unternehmen künftig ihre Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit sichern können, müssen sie ältere Arbeitnehmer verstärkt einbeziehen und somit auch ihre Personalentwicklungsmaßnahmen an diese Arbeitnehmergruppe anpassen. Dazu gehört insbesondere der Bereich der betrieblichen Weiterbildung. Diesem Tatbestand gegenüber steht eine geringere Teilnehmerquote an betrieblicher Weiterbildung von älteren Mitarbeitern im Vergleich zu jüngeren Mitarbeitern, obwohl Ältere häufig ein starkes Bedürfnis danach haben, ihre Fähigkeiten auch im Alter einzubringen und zu vertiefen. Daher stellt sich die Frage nach den Ursachen für diese geringere Beteiligung Älterer. In dem Fachbuch werden zunächst der demographische Wandel und seine Auswirkungen auf die Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzials skizziert. Folgend werden Alterstheorien und -bilder, die Entwicklung der körperlichen sowie die psychischen Fähigkeiten im Alterungsprozess beschrieben. Im letzten Teil wird der Begriff "Weiterbildung" und die gängigen Lernformen, Weiterbildungsbarrieren Älterer sowie Varianten altersgerechter Gestaltung von betrieblicher Weiterbildung vorgestellt." (Verlag, BIBB-Doku)

Beteiligungsstrukturen : Weiterbildungsbereitschaft und Weiterbildungsaktivitäten älterer Erwerbstätiger / Brigitte Seyfried ; Sabrina Inez Weller. - graf. Darst., Tab.

In: Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2013 : Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung / Michael Friedrich [Red.]. - Bonn. - (2013), S. 301-303
<http://datenreport.bibb.de/html/5814.htm> [Zugriff 11.11.2013]. - ISBN 978-3-88555-942-9

Förderung der beruflichen Weiterbildung durch WeGebAU: Zuschuss kann den Weg in längere Beschäftigung ebnen / Christine Singer. - Literaturangaben, Abb., Tab.

In: IAB-Forum : das Magazin des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit. - (2013), H. 2, S. 46-51

"Mit dem Programm 'WeGebAU' fördert die Bundesagentur für Arbeit die berufliche

Weiterbildung von gering qualifizierten und älteren Beschäftigten. Es verbessert deren Chancen, länger in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung zu bleiben. Die positiven Effekte variieren allerdings mit dem Umfang der Beschäftigung, dem Alter der Geförderten und der Dauer der Weiterbildung." (Textauszug, IAB-Doku)

Mobilität auf dem Arbeitsmarkt für Ältere - die Rolle der Betriebe / Derik Burgert. - Baden-Baden : Nomos Verl.-Ges., 2013. - XV, 188 S. : Literaturverz., Tab., Abb. - (Schriften des Forschungsinstituts Freie Berufe ; 19) . - Zugl.: Lüneburg, Leuphana Univ., Diss., 2011. - ISBN 978-3-8329-7478-7

"Die demographischen Veränderungen, aber auch der absehbar weiter anstehende Alterungsprozess rücken die Gruppe der Älteren in den Mittelpunkt des Interesses der Arbeitsmarktforschung. Der Autor beschäftigt sich vor allem mit der Frage, wie und besonders unter welchen betrieblichen Umständen es möglich ist, Ältere in den Arbeitsmarkt zu integrieren." (Verlag, BIBB-Doku)

Weiterbildung und Qualifizierung von Mitarbeitern im "rehakritischen Alter" - Welcher Beitrag kann zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit vor dem Hintergrund des demografischen Wandels geleistet werden? : eine Bestandsaufnahme in der Automobilindustrie / Grete H. Baumann ; Maria Saupe-Heide ; Lene Hodek ; Mathilde Niehaus ; Michaela Kugler. - 13 S. : graf. Darst., Tab.

In: Berufs- und Wirtschaftspädagogik - online. - (2013), H. Spezial Nr. 6 HT2013
http://www.bwpat.de/ht2013/ft05/baumann_etal_ft05-ht2013.pdf [Zugang 24.10.2013]

"Gut 70 Prozent aller Schwerbehinderten sind älter als 45 Jahre, in ca. 80 Prozent der Fälle wird diese durch eine Krankheit erworben (vgl. DESTATIS 2013, 5). Es ist anzunehmen, dass insbesondere physisch beanspruchende Tätigkeiten, die nach wie vor produktive Bereiche der Automobilbranche prägen, eine vergleichsweise hohe Schwerbehindertenquote der Automobilbranche von 5,6 Prozent in 2010 (vgl. BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT o. J.) mit verantworten. Vor diesem Hintergrund ist anzunehmen, dass mit dem Aufrücken der derzeit dominanten Mitarbeitergruppe der Babyboomer Generation (Durchschnittsalter liegt bei ca. 44 Jahren) zum Ruhestandsalter hin mit einem erhöhten Aufkommen von leistungsgewandelten Mitarbeitern zu rechnen ist. Dies fordert nicht nur Sozialversicherungsträger, sondern auch Betriebe auf, gemeinsam neue Wege der beruflichen Rehabilitation zu suchen. Dieser Beitrag soll betriebliche Möglichkeiten der Weiterbildung und Personalentwicklung im direkten Bereich beleuchten, mit Fokus auf nachhaltige Konzepte. Der Nutzen von Qualifikation und Qualifizierbarkeit, insbesondere im Falle eines möglichen Arbeitsplatzwechsels eines "worstcase-scenarios" der beruflichen Rehabilitation liegt in einem höheren Radius des Einsatzfeldes und damit im Erhalt der Beschäftigung. Hier soll deshalb der Frage nachgegangen werden, wie betriebliche Weiterbildung, Qualifizierung und Personalentwicklung aufgestellt sein müssen, um einen möglichst nachhaltigen Einfluss auf den Erhalt der Beschäftigung von Mitarbeitern in Bereichen mit begrenzter Tätigkeitsdauer zu leisten." (Autorenreferat, BIBB-Doku)

Weiterbildungsbeteiligung und Weiterbildungsbarrieren bei Älteren: empirische Ergebnisse und Schlussfolgerungen / Helmut Kuwan. - Literaturangaben, graph. Darst.
In: Zeitbetrachtungen : Bildung - Arbeit - Biografie ; Festschrift für Rudolf Husemann / Martina Kattein [Hrsg.] ; Matthias Vonken [Hrsg.] ; Rudolf Husemann [Gefeierte/r]. - Frankfurt/Main. - (2013), S. 195-206
ISBN 978-3-631-64260-3

Der Autor untersucht anhand von empirischen Studien, welchen Faktoren einen Einfluss auf die Weiterbildungsteilnahme Älterer haben. Dabei zeigt sich, dass "Alter" nicht die entscheidende Einflussgröße ist, sondern beruflicher Status und Bildungsstand eine höhere Bedeutung haben.

2012

Effektivität der Weiterbildung aus Sicht älterer Beschäftigter / Thomas Zwick. - Literaturangaben, Tab.
In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis : BWP. - 41 (2012), H. 1, S. 15-18

"Die Alterung der Belegschaften erhöht den Stellenwert lebenslangen Lernens für die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen. Allerdings belegen Forschungsergebnisse, dass ältere Teilnehmende Weiterbildung eine geringere Effektivität beimessen als jüngere Altersgruppen. Im Beitrag werden Gründe für die mit dem Alter abnehmende wahrgenommene Effektivität von Weiterbildung untersucht. Das zentrale Argument ist hierbei, dass die geringere Effektivität hauptsächlich an einem nicht altersgerechten Angebot von Weiterbildungsformen und Weiterbildungsinhalten liegt. Es werden Weiterbildungsarten identifiziert, die den Bedürfnissen und der Motivation älterer Mitarbeiter/-innen entsprechen und somit dem steigenden Bedarf an Weiterbildung dieser Beschäftigtengruppe entgegenkommen und deren Effektivität erhöhen." (Autorenreferat, BIBB-Doku)

Förderung der Weiterbildung von älteren Arbeitnehmerinnen in KMU : Das Projekt 'female PROFESSIONALS. Frauenpotenziale in Betrieben nutzen!' / Barbara Menke ; Victoria Schnier. - Literaturangaben.
In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis : BWP. - 41 (2012), H. 1, S. 35-36

"Mit den Herausforderungen des demografischen Wandels für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) beschäftigt sich das Projekt 'female PROFESSIONALS. Frauenpotenziale in Betrieben nutzen!', welches der Bundesarbeitskreis ARBEIT und LEBEN gemeinsam mit seinen Landesarbeitsgemeinschaften und dem Bildungswerk der Wirtschaft Sachsen-Anhalt an sechs Standorten durchführt. Insgesamt werden über hundert KMU bei der Analyse, Förderung und Nutzung der Potenziale ihrer Mitarbeiterinnen um 50 Jahre unterstützt und die Weiterbildungsbeteiligung der Frauen in dieser Altersgruppe durch konkrete Vereinbarungen erhöht." (Autorenreferat, BIBB-Doku)

Personalentwicklung bei längerer Lebensarbeitszeit : ältere Mitarbeiter von heute und morgen entwickeln / Deutsche Gesellschaft für Personalführung [Hrsg.]. - Bielefeld : Bertelsmann, 2012. - 137 S. : Literaturverz., Abb., Tab. - (DGFP-PraxisEdition ; 105) . - ISBN 978-3-7639-3875-9

"Alle altern, und jeder altert anders. Doch wie bleiben die älteren Mitarbeiter von heute und morgen fit und leistungsfähig? In Zeiten des demografischen Wandels ist eine kontinuierliche und altersgruppenorientierte Kompetenzentwicklung unabdingbar. Es stellen sich die Fragen, wer zu den sogenannten älteren Mitarbeitern zählt und was die Personalentwicklung konkret für Älteren von heute und morgen unternehmen kann. In dem Buch diskutieren Experten wissenschaftliche Erkenntnisse und stellen Erfahrungen aus der Praxis für das Personalmanagement vor. Der Band enthält zahlreiche Checklisten." (Verlag, BIBB-Doku)

Working and ageing : the benefits of investing in an ageing workforce / Antje Barabasch [Mitarb.] ; Alexandra Dehmel [Mitarb.] ; Jasper Van Loo [Mitarb.] ; u.a. - Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2012. - 315 S. : Literaturangaben, Tab. - (Cedefop Reference series) . - http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/3064_en.pdf [Zugriff 18.12.2012]. - ISBN 978-92-896-1124-4

"Slowly but steadily, in Europe, the attitude towards population ageing is changing. Early reports saw it as a demographic time bomb that would have negative consequences for economies and societies. More recently, the opportunities that population ageing brings with it have been emphasised, and the emerging silver economy is increasingly seen as a driver of future growth and prosperity. Lifelong learning is a crucial condition for active ageing and working longer. The year 2012, the European year for active ageing and solidarity between generations, supports lifelong learning and active ageing. This publication contributes to the debate by providing new insights based on the latest results from research and best practices in Europe and the Member States. It considers the benefits of and barriers to investing in learning later in life, presents emerging models of age-management in organisations and sectors, and examines international and interdisciplinary perspectives on working, ageing and learning. The evidence points towards the importance of showing the benefits of learning, developing demographic literacy in organisations and expanding the evidence base on the value of learning later in life using interdisciplinary research." (Hrsg., BIBB-Doku)

2011

Berufliche Weiterbildung älterer Beschäftigter : Elemente einer umfassenden Förderstrategie / Christian Stamov Roßnagel. - Literaturangaben, Abb.

In: Ältere Beschäftigte: Zu jung um alt zu sein : Konzepte, Forschungsergebnisse, Instrumente / Brigitte Seyfried [Hrsg.] ; Bernhardt Schmidt [Mitarb.] ; Michael L. Bienert [Mitarb.] ; u. a.. - Bielefeld. - (2011), S. 57-64
ISBN 978-3-7639-1144-8

"Nicht wenige Personalverantwortliche hegen Zweifel an der Lernfähigkeit älterer

Beschäftigter. Die Forschung belegt indessen nachdrücklich, dass die Lernfähigkeit älterer Beschäftigter während des gesamten Berufslebens intakt bleibt - was für die Lernbereitschaft häufig nicht im selben Maß gilt. Eine nachhaltige Strategie zur Förderung der Lern- und Weiterbildungsbereitschaft setzt an der individuellen Lernkompetenz an. Diese lässt sich als trainierbare Fertigkeit verstehen, die nicht zwangsläufig mit dem Alter abbaut. Sie unterliegt aber persönlichen und unternehmensseitigen Einflüssen, denen ältere Beschäftigte stärker ausgesetzt sind als jüngere. In diesem Beitrag stelle ich einen auf der individuellen Lernkompetenz aufbauenden Ansatz der betrieblichen Lernförderung vor." (Autorenreferat, BIBB-Doku)

Die Einstellung älterer Arbeitskräfte zu Arbeit und Weiterbildung / Sandra Bohlinger. - Literaturangaben.

In: Berufsbildung : Zeitschrift für Praxis und Theorie in Betrieb und Schule. - 65 (2011), H. 130, S. 12-14

"Mit Blick auf die steigende Teilnahme Älterer am Arbeitsmarkt und an Weiterbildung hinterfragt der Beitrag das gängige Bild älterer Arbeitnehmer und skizziert ein differenziertes Bild des Zusammenhangs von Alter, Lern- und Leistungsfähigkeit." (Autorenreferat, BIBB-Doku)

Vertrauen in die eigene Weiterbildungsfähigkeit stärken! : Wie Vorgesetzte ältere Beschäftigte fördern können / Stefan Baron. - Literaturangaben, ; Literaturangaben, Abb.

In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis : BWP. - 40 (2011), H. 1, S. 48-52

"Angesichts des zu erwartenden Fachkräftemangels wird es für Unternehmen immer wichtiger, in die berufliche Weiterbildung älterer Beschäftigter zu investieren. Ausgehend von Ergebnissen einer empirischen Untersuchung argumentiert der Autor, dass hierzu zunächst das Vertrauen der Beschäftigten in ihre Weiterbildungsfähigkeit gestärkt werden muss. Gerade ältere Beschäftigte verfügen oftmals über ein geringeres Zutrauen in ihre Fähigkeiten als jüngere Kolleginnen und Kollegen. Ohne das nötige Vertrauen können jedoch selbst kleinste Weiterbildungskosten als hohes Investitionsrisiko wahrgenommen werden und von einer Weiterbildungsteilnahme abhalten. Der Beitrag zeigt auf, dass sich das Selbstvertrauen steigern lässt, wenn die Beschäftigten Unterstützung durch ihre Vorgesetzten erfahren und zudem in Arbeitsgruppen mit einem positiven Weiterbildungsklima arbeiten." (Autorenreferat, BIBB-Doku)

Bildungsverhalten und Motive älterer Erwerbstätiger als Regulative der Weiterbildungsbeteiligung / Reinhard Schmidt. - Literaturangaben.

In: Erwachsenenbildung im demographischen und sozialen Wandel : Dokumentation der Jahrestagung der Sektion Erwachsenenbildung der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft vom 24. bis 26. September 2009 an der Hochschule für Philosophie München, der Ludwigs-Maximilians-Universität München und der Universität der

Bundeswehr München / Christiane Hof [Hrsg.] ; Joachim Ludwig [Hrsg.] ; Burkhard Schäffer [Hrsg.]. - Baltmannsweiler. - (2010), S. 134-143
ISBN 978-3-8340-0803-9

Älteren Erwerbstätigen wird häufig eine geringere Weiterbildungsbereitschaft unterstellt. Im Beitrag wird der Frage nachgegangen, was ältere Arbeitnehmer motiviert, sich beruflich weiterzubilden bzw. welche Barrieren, Einstellungen und Erfahrungen hierbei hemmend wirken und inwiefern sich die große Gruppe älterer Erwerbstätiger weiter differenzieren lässt. Die Beteiligung älterer Arbeitnehmer an Weiterbildung wird anhand der repräsentativen Daten aus dem Adult Education Survey (AES) und dem EdAge-Projekt untersucht. Dabei wird die oft diskutierte geringere Weiterbildungsquote älterer Erwerbspersonen relativiert und im Anschluss nach deren Motiven für Bildungsaktivitäten gefragt. Zur Identifizierung dieser Motive wird auf das heuristische Modell von Bynner, Schuller und Feinstein (2003) zur Identifizierung von Bildungserträgen zurückgegriffen. Die Analyse macht den Einfluss früher Erfahrungen von Selbst- und Fremdbestimmtheit in Bildungskontexten und insbesondere hinsichtlich der Wahl von Bildungswegen auf die Bildungsmotivation im Erwachsenenalter deutlich. (BIBB-Doku)

Bedeutung der Zielgruppe Ältere (50+) für Weiterbildungsanbieter - eine Frage der regionalen Altersstruktur? / Stefan Koscheck ; Hans-Joachim Schade. - Literaturangaben, Tab.

In: Erwachsenenbildung im demographischen und sozialen Wandel : Dokumentation der Jahrestagung der Sektion Erwachsenenbildung der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft vom 24. bis 26. September 2009 an der Hochschule für Philosophie München, der Ludwigs-Maximilians-Universität München und der Universität der Bundeswehr München / Christiane Hof [Hrsg.] ; Joachim Ludwig [Hrsg.] ; Burkhard Schäffer [Hrsg.]. - Baltmannsweiler. - (2010), S. 105-118
ISBN 978-3-8340-0803-9

Der Beitrag untersucht, wie sich die demografische Entwicklung in Deutschland auf Weiterbildungsanbieter auswirkt. Er konzentriert sich auf die Zielgruppe Ältere 50+, die durch ihren zunehmenden Bevölkerungsanteil in unmittelbarem Zusammenhang zum demografischen Wandel steht. Auf der Basis von wbmonitor Umfragedaten wird der Frage nachgegangen, inwieweit die Bedienung der Zielgruppe "Ältere" mit der regionalen Altersstruktur korrespondiert. Basierend auf der Annahme, dass sich demografischer Wandel vor allem in Verschiebungen der Zielgruppenstruktur bemerkbar macht, wird analysiert, inwieweit Ältere für Weiterbildungseinrichtungen eine Zielgruppe von wachsender Relevanz sind. Die Autoren vermuten, dass Regionen mit einem hohen Bevölkerungsanteil Älterer häufiger von Weiterbildungsanbietern bedient werden als jüngere Regionen. Die Ergebnisse bestätigen insgesamt die starke Abhängigkeit vom regional unterschiedlichen Verlauf demografischen Wandels, gemessen am regionalen Bevölkerungsanteil Überfünfzigjähriger. Mit zunehmendem Anteil Älterer bieten Weiterbildungsanbieter häufiger Angebote für diese Zielgruppe an. Im Beitrag wird zunächst das methodische Vorgehen der Bildung von Altersregionen beschrieben, bevor die deskriptiven und multivariaten Ergebnisse der Untersuchung dargestellt und abschließend mögliche Auswirkungen auf die Organisation von Weiterbildung diskutiert werden. (BIBB-Doku)

Weiterbildung älterer Menschen im demografischen Wandel - Deutsche und internationale Perspektiven / Jens Friebe. - Literaturangaben, Tab.

In: Report : Zeitschrift für Weiterbildungsforschung. - 33 (2010), H. 3, S. 54-63

"In den Industrieländern Europas und Nordamerikas sowie in Japan führt der demografische Wandel zur Alterung der Bevölkerungen. In diesen Ländern hat sich ein Diskurs über die bessere Nutzung der Potenziale älterer Menschen entwickelt, in dem die Weiterbildung und das lebenslange Lernen eine besondere Rolle einnehmen. Der Beitrag thematisiert Perspektiven des internationalen Vergleichs und skizziert Konzepte des lebenslangen Lernens im höheren Lebensalter anhand der Weiterbildungssituation älterer Menschen in Deutschland." (Autorenreferat, BIBB-Doku)

2010

Betriebliche Weiterbildung und Beschäftigungsstabilität Älterer : Bleiben Geförderte länger? / Lutz Bellmann ; Andre Pahnke ; Jens Stegmaier. - Literaturangaben, Abb., Tab.

In: IAB-Forum : das Magazin des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit. - (2010), H. 1, S.30-35

Berufliche Weiterbildung ist eine wichtige Voraussetzung, um die Beschäftigungsquote Älterer zu erhöhen. Allerdings muss sich diese Investition für den Betrieb auch lohnen. Daten aus dem IAB-Betriebspanel zeigen zumindest für Ostdeutschland, dass mit der Weiterbildungsaktivität auch die Beschäftigungsstabilität der Älteren steigt. In Westdeutschland wird dieser Effekt allerdings durch andere Faktoren überlagert. (BIBB-Doku)

Zu alt für die Weiterbildung? : Determinanten der Weiterbildung älterer Erwerbspersonen

/ Alexander Schneider. - Wien : Kammer für Arbeiter und Angestellte, 2009. - 106 S. : Literaturverz., Tab., Abb. - (Sozialpolitik in Diskussion ; 10) . -

<http://wien.arbeiterkammer.at/bilder/d108/SozialpolitikinDiskussion10.pdf> [Zugriff 24.2.2010]. - ISBN 978-3-7063-0377-4

"Die Studie hinterfragt einige der gängigen Einstellungen zum Altern im Erwerbsleben. Anhand einer Analyse von Mikrozensus- und Volkszählungsdaten aus den letzten zwei Jahrzehnten wird gezeigt, dass Höherqualifizierung auch bei älteren Erwerbspersonen stattfindet. Ebenso nimmt die Teilnahme vor allem an beruflicher Weiterbildung bei Älteren konstant zu. Die lange Zeit bestehende Defizitorientierung gegenüber dem Alter weicht einer 'Lebensphasenorientierung', die für jedes Lebenserwerbsalter unterschiedliche Einstellungen, Bedürfnisse und Erfordernisse definiert. Anhand von empirischen Studien wird gezeigt, wie sich dieser Prozess im Arbeitsverhältnis niederschlägt. Zwei unterschiedliche staatliche Weiterbildungsinitiativen (Irland und Schweden) werden diskutiert." (ÖIBF, BIBB-Doku)

Betriebliche Weiterbildung und die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer / Lutz Bellmann ; Andre Pahnke ; Jens Stegmaier. - Literaturangaben, Abb., Tab.
In: Empirische Pädagogik : Zeitschrift zu Theorie und Praxis erziehungswissenschaftlicher Forschung. - 23 (2009), H. 4, S. 431-459

"Der Beitrag betrachtet den Zusammenhang zwischen betrieblicher Weiterbildung für ältere Beschäftigte und der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer, der anhand eines eigens aufbereiteten Linked-Employer-Employee-Datensatzes des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung untersucht wird. Dabei wird auf betrieblicher Ebene mittels OLS-Regressionen der Einfluss der Weiterbildung auf die betriebliche Wachstumsrate älterer Beschäftigter analysiert. Auf Personenebene untersuchen wir den Zusammenhang der Weiterbildung auf die Beschäftigungsdauer der älteren Beschäftigten anhand von Piecewise-Constant-Exponential-Hazard-Modellen. Die Analyse bestätigt die vermuteten Zusammenhänge für Ostdeutschland, wobei die Ergebnisse auf Personenebene unerwartete, aber erklärbare Effekte für Westdeutschland ergeben." (Autorenreferat, BIBB-Doku)

Eine Frage der Zeit : Die älteren Frauen und die Weiterbildung / Angelika Puhlmann.
In: Doing Aging : weibliche Perspektiven des Älterwerdens / Birgit Blättel-Mink [Hrsg.] ; Caorline Kramer [Hrsg.] ; Saskia-Fee Bender [Bearb.]. - Baden-Baden. - (2009), S. 117-125
http://www.hifi-heidelberg.de/Tagung_Unterlagen/Puhlmann.pdf [Zugriff: 25.1.2010]. - ISBN 978-3-8329-4246-5

"Anders als die Bildungserfolge der jungen Frauengenerationen werden die Weiterbildungsaktivitäten von und die Weiterbildungsangebote für die älteren Frauengenerationen weniger als Erfolg als mit Defiziten, mit Ausgleich von Benachteiligung und mit hobbyartigen geschlechtsspezifischen Spezialinteressen in Verbindung gebracht. Dabei ist hier der eine Erfolg, dass die älteren Frauengenerationen heute in der Erwachsenenbildung in der Mehrheit sind und bei der beruflichen Weiterbildung in vielen Bereichen ebenso vertreten sind wie Männer. Der andere Erfolg ist, dass Weiterbildungsangebote an Bedeutung gewonnen haben, die sich in die beruflichen und persönlichen Biographien von Frauen einpassen und durch die sie sich auch in der der ‚zweiten Lebenshälfte‘ erweitern und erhalten können. Der Beitrag wirft einen Blick auf die sich wandelnde Bedeutung der Weiterbildung für die gestärkte gesellschaftliche Stellung der heute älteren Frauengenerationen und auf Angebotsprofile in der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung, die dem Ausbau des Erreichten förderlich sein können." (Autorenreferat; BIBB-Doku)

Analyse und Dokumentation nationaler und internationaler Ansätze und Modelle zur Weiterbildung von Älteren (50+) im demographischen Wandel unter besonderer Berücksichtigung regionaler und lokaler Weiterbildungskooperationen / Thomas Stahl ; Rainer Schreier. - Literaturangaben.
In: Zukunft (der) Weiterbildung : Vorschläge und Expertisen. Eine Aufsatzsammlung aus dem Innovationskreis Weiterbildung / Brigitte Geldermann [Mitarb.] ; Sabine Seidel [Mitarb.] ; Eckart Severing [Mitarb.] ; u. a.. - Bielefeld. - (2009), S. 51-68 - ISBN 978-3-7639-4220-6

Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels gewinnen lokal angepasste Innovationen im Bereich des Lernens Älterer an Bedeutung. Insbesondere für neue Formen von „Alterspatchworkbiographien“ im Übergang zwischen Beschäftigung, Freizeit und Ehrenamt ergeben sich Chancen und Innovationsbedarf in der Verknüpfung von Weiterbildung und Tätigkeit der Älteren, die sich adäquat in neuen Formen von Lern- und Tätigkeitsnetzwerken auf lokaler und regionaler Ebene realisieren lassen. In ihrem Beitrag beschreiben die Autoren innovative Ansätze des Lernens und der Weiterbildung Älterer in regionalen Kontexten. Sie analysieren zum einen die Lernweisen Älterer und verweisen zum anderen auf ihre besonderen Potenziale. Lokale und regionale Ansätze der Weiterbildung Älterer lassen Innovationspotenziale sowohl bezüglich der betrieblichen Integration älterer Arbeitnehmer als auch der Nutzung der zivilgesellschaftlichen Potenziale aktiver Bürger jenseits des Erwerbslebens vermuten. (BIBB-Doku)

Weiterbildung und informelles Lernen älterer Arbeitnehmer : Bildungsverhalten, Bildungsinteressen, Bildungsmotive / Bernhard Schmidt. - Wiesbaden : VS Verl. für Sozialwissenschaften, 2009. - 394 S. : Literaturverz., Tab., Abb. - ISBN 978-3-531-17036-7

"Vor dem Hintergrund demografischer Veränderungen der Bevölkerungsstruktur und einem zu erwartenden Anstieg älterer MitarbeiterInnen in Unternehmen und Betrieben, steht die berufliche Weiterbildung von ArbeitnehmerInnen über 50 mehr denn je im Fokus von Wissenschaft und Politik. Auf der Basis umfangreicher quantitativer und qualitativer Daten zeigt dieses Buch, wie sich ältere Erwerbstätige weiterbilden und welche Faktoren die Entscheidung für oder gegen eine Weiterbildungsteilnahme beeinflussen. Dabei werden insbesondere verschiedene Typen von älteren Erwerbstätigen aufgrund ihrer Bildungsmotive unterschieden. Theoretisch stützt sich die Auswertung auf motivations- und interessenstheoretische Konzepte sowie andragogische Modelle und insbesondere auf eine Heuristik zu Bildungserträgen in Form von Human-, Sozial- und Identitätskapital." (Verlag, BIBB-Doku)

Weiterbildung im späteren Erwerbsleben : empirische Befunde und Gestaltungsvorschläge / Hildegard Zimmermann. - Bielefeld : Bertelsmann, 2009. - 159 S. : Literaturverz., Abb. - (Berichte zur beruflichen Bildung) (Schriftenreihe / Bundesinstitut für Berufsbildung) . - ISBN 978-3-7639-1132-5

"Die bildungspolitische Forderung nach lebenslangem Lernen gewinnt vor dem Hintergrund des demografischen Wandels zusätzlich an Bedeutung. Vor allem das spätere Erwerbsleben und damit die Gruppe der älteren Beschäftigten geraten immer mehr in den Fokus des Interesses. Beklagt wird in diesem Zusammenhang deren zu geringe Weiterbildungsbeteiligung. Eine Förderung der Weiterbildung älterer Beschäftigter bedeutet jedoch nicht in erster Linie eine Entwicklung spezieller Angebote für Ältere, sondern muss viel breiter angelegt werden. Der vorliegende Band stellt die Ergebnisse des Forschungsprojekts "Weiterbildungskonzepte für das spätere Erwerbsleben (WeisE)" vor. Das Projekt wurde vom Bundesinstitut für Berufsbildung durchgeführt und gliedert sich in drei Phasen: 1. Ermittlung von Qualifizierungsnotwendigkeiten und -ansätzen für ältere

Beschäftigte, 2. Systematisierung und Typisierung praktizierter Weiterbildungsansätze, 3. Durchführung von Fallstudien zu den ermittelten fünf Typen. Abschließend formuliert die Autorin Leitlinien, die neben pädagogischen Prinzipien auch die Gestaltung der Personalentwicklung und der betrieblichen Rahmenbedingungen zur Sicherung eines Lernens während des gesamten Berufsverlaufs umfassen." (Verlag, BIBB-Doku)

2009

Ältere Beschäftigte und betriebliche Weiterbildung : Kapitel B1.3 / Dick Moraal. - Abb.

In: Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2009 : Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. - Bonn. - (2009), S. 252-254

<http://datenreport.bibb.de/html/169.htm> [Zugriff 18.09.2009]. - ISBN 978-3-88555-842-2

Ausgelernt?: Befunde, Interpretationen und Empfehlungen zum lebensbegleitenden Lernen älterer Menschen / Reinhold Weiß. - Literaturangaben, Tab.

In: Altern, Bildung und lebenslanges Lernen : Altern in Deutschland Band 2 / Ursula M. Staudinger [Hrsg.] ; Heike Heidemeier [Hrsg.]. - Stuttgart. - (2009), S. 43-61

ISBN 978-3-8047-2543-0

"Stärker als andere hoch entwickelte Industriestaaten steht Deutschland vor weitreichenden demographischen Veränderungen. Die Einwohnerzahl wird nach dem Jahr 2020 sinken, gleichzeitig steigen die Lebenserwartung und das Durchschnittsalter deutlich an. Für den Arbeitsmarkt und die betriebliche Personalpolitik bedeutet dies, dass der Bedarf an Fachkräften durch die Rekrutierung jüngerer Absolventen des Bildungswesens nicht ausreichend gedeckt werden kann. Unternehmen werden daher verstärkt auf ältere Fachkräfte zurückgreifen müssen. Weiterbildung und lebensbegleitendes Lernen werden in dieser Situation zu einem Schlüssel für die Bewältigung von Innovationsprozessen. Dies gilt umso mehr, als Kompetenzen, die in einer Erstausbildung - gleich welcher Art - erworben worden sind, längst nicht mehr für das gesamte Berufsleben ausreichen. Weiterbildung und ein lebensbegleitendes Lernen müssen deshalb einen größeren Stellenwert, gerade auch in Relation zur Erstausbildung, erhalten. Vor diesem Hintergrund geht der Beitrag der Frage nach, ob und in welcher Weise Ältere an Weiterbildung und lebensbegleitendem Lernen partizipieren, durch welche Faktoren sich eine geringe Weiterbildungsbeteiligung erklären lässt und wie die Beteiligung älterer Menschen erhöht werden kann. Grundlage der Analyse sind vorliegende empirische Untersuchungen, insbesondere auch solche des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB)." (Autorenreferat, BIBB-Doku)

Altern, Bildung und lebenslanges Lernen : Altern in Deutschland Band 2 / Ursula M.

Staudinger [Hrsg.] ; Heike Heidemeier [Hrsg.]. - Stuttgart : Wissenschaftliche

Verlagsgesellschaft, 2009. - 279 S. : Literaturangaben, Abb., Tab. - (Nova Acta Leopoldina: N.F. 100 ; 364) . - ISBN 978-3-8047-2543-0

Der vorliegende Band 2 aus der neunbändigen Reihe "Altern in Deutschland" widmet sich

speziell der Bildung und dem lebenslangen Lernen unter den besonderen Bedingungen des Alterns aus interdisziplinärer Sicht. Als Grundlagen des Lernens im Lebensverlauf werden körperliche, geistige und motivationale Vorbedingungen dargelegt und altersabhängige Veränderungen diskutiert. „Vor diesem Hintergrund wird anschließend die große Bedeutung von Bildung und lebenslangem Lernen für die Produktivität und die Gesundheit im Erwachsenenalter und Alter besprochen. Der Band beschreibt den Zustand der deutschen Weiterbildungslandschaft und betrachtet die gesellschaftlichen, finanziellen und rechtlichen Rahmenbedingungen im Vergleich zu anderen Ländern. Die Ziele lebenslangen Lernens werden reflektiert und die Frage nach den messbaren Ergebnissen von Lernen und Bildung gestellt. Eine Diskussion von Kompetenzbegriff und Kompetenzmodellen macht die Herausforderungen dieser Debatte sichtbar.“ Der Band geht zurück auf die Tagung "Altern, Bildung und lebenslanges Lernen" vom September 2007 in Bad Saarow. (Hrsg., BIBB-Doku)

Bildungsperspektiven in alternden Gesellschaften / Alexandra Dehmel [Hrsg.] ; H.-Hugo Kremer [Hrsg.] ; Niclas Schaper [Hrsg.] ; Peter F. E. Sloane [Hrsg.]. - Frankfurt/Main : Lang, 2009. - 271 S. : Literaturangaben, Tab., Abb. - ISBN 978-3-631-58896-3

"Der demographische Wandel stellt uns vor vielfältige Herausforderungen, die es zu bewältigen gilt. Bildung spielt hierbei eine bedeutende Rolle. Die Autoren analysieren aus unterschiedlichen Blickwinkeln zentrale Themenfelder der beruflichen und allgemeinen Bildung, die im Kontext einer alternden Gesellschaft von Relevanz sind, und zeigen Handlungsbedarf sowie darauf bezogene Empfehlungen auf. Die Beiträge aus Wissenschaft und Praxis gruppieren sich um drei Schwerpunkte: (1) Bildung in alternden Gesellschaften - Bedeutung sowie gesellschaftliche, gesundheitliche und psychologische Rahmenbedingungen, (2) betriebliche Bildung sowie Personal- und Organisationsentwicklung in alternden Gesellschaften und (3) berufliche Übergänge in alternden Gesellschaften." (Verlag, BIBB-Doku)

Bildung Älterer : Chancen im demografischen Wandel / Rudolf Tippelt [Hrsg.] ; Bernhard Schmidt [Hrsg.] ; Simone Schnurr [Hrsg.] ; Simone Sinner [Hrsg.] ; Catharina Theisen [Hrsg.]. - Bielefeld : Bertelsmann, 2009. - 223 S. : Literaturverz., Abb., Tab. - (DIE spezial) - ISBN 978-3-7639-1971-0

"Im Rahmen des BMBF-Projekts 'EdAge - Bildungsverhalten und -interessen Älterer' sind das Weiterbildungsverhalten und die Weiterbildungsinteressen der 45- bis 80-jährigen in einem integrierten Forschungsansatz erhoben worden, der quantitativ-repräsentative und qualitativ-explorative Untersuchungsbausteine verbindet. Damit konnten zahlreiche bislang ungeklärte Fragen beantwortet werden: Wie stark partizipieren Ältere an Weiterbildung und welche Variablen prägen ihr Bildungsverhalten? Was bedeutet hierbei der Übergang in die Nacherwerbsphase? Welchen Einfluss haben frühe Bildungserfahrungen? Welche Erwartung richten Ältere an Bildungsveranstaltungen? Gewinnen informelle Lernprozesse im höheren Erwachsenenalter an Bedeutung? Welche Rolle spielen der Gesundheitszustand, ehrenamtliches Engagement, ein funktionierendes soziales Netzwerk oder die familiäre Einbindung? Lassen sich im Blick auf Bildungsinteressen und -ziele bestimmte Typen Älterer

identifizieren? Was kennzeichnet die Gruppe der Älteren mit Migrationshintergrund? Die hier vorgelegten Projektergebnisse ermöglichen es, Anforderungen an die Weiterbildung im Hinblick auf Programmplanung, Beratung, Kursgestaltung, Marketing, Finanzierung und Lernorte zu begründen und zu gestalten." (Verlag, BIBB-Doku)

Ein Blick hinter die Kulissen der betrieblichen Weiterbildung in Deutschland : Daten und Fakten der nationalen CVTS3-Zusatzerhebung / Dick Moraal ; Barbara Lorig ; Daniel Schreiber ; u. a. - Bielefeld : Bertelsmann, 2009. - 12 S. - (BIBB Report : Forschungs- und Arbeitsergebnisse aus dem Bundesinstitut für Berufsbildung ; 7/09) . - A look behind the scenes of continuing vocational training in Germany : facts and figures from the supplementary national survey to CVTS3 <en.>. - http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a12_bibbreport_2009_07.pdf [Zugriff 5.2.2009]. - <http://www.bibb.de/en/50699.htm> [Zugriff 15.3.2010]

"Die dritte europäische Erhebung über die berufliche Weiterbildung (Continuing Vocational Training Survey, CVTS3) zeigt, dass die betriebliche Weiterbildung in Deutschland stagniert, teilweise ist sie sogar rückläufig. Im europäischen Vergleich nimmt Deutschland weiterhin nur einen Platz im Mittelfeld ein. Im Auftrag und mit finanzieller Unterstützung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) führte das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) zu Beginn des Jahres 2008 eine nationale Zusatzerhebung zu CVTS3 durch, die ergänzende Fragestellungen zu qualitativen Aspekten der betrieblichen Weiterbildung behandelt. Die CVTS3-Zusatzerhebung liefert Ergebnisse über die Verzahnung von beruflicher Ausbildung und betrieblicher Weiterbildung in Unternehmen, über das Verhältnis der unterschiedlichen Lernformen der betrieblichen Weiterbildung und der Kompetenzen der Beschäftigten, über das Lernen von atypischen Beschäftigtengruppen sowie die Förderung von älteren Beschäftigten in Unternehmen." (Autorenreferat, BIBB-Doku)

2008

Ältere: Gesellschaftliches Potential! : Themenheft / Bruno Schrep ; Günther Schmid ; Miriam Hartlapp ; u.a. - graf. Darst.
In: Aus Politik und Zeitgeschichte : APuZ. - (2008), H. 18/19, S. 3-45
<http://www.bpb.de/files/C291LK.pdf> [Zugriff: 22.12.2014]

Die deutsche Gesellschaft altert. 2020 wird jeder Zweite in Deutschland über 50 Jahre alt sein, 10 Jahre später werden die über 60-Jährigen die Mehrheit der Bevölkerung stellen. Politik, Wirtschaft und Gesellschaft müssen sich auf den demographischen Wandel einstellen und das Potenzial älterer Menschen auch als Chance sehen und nutzen. Die Beiträge nehmen Strategien aktiven Alterns in den Blick, untersuchen vergleichend die Beschäftigungspolitik in Deutschland und seinen Nachbarländern, befassen sich mit der Gestaltung alters- und alternsgerechter Arbeitsbedingungen, bewerten die arbeitsmarktpolitischen Instrumente zur Beschäftigungssicherung Älterer und gehen schließlich der Frage nach dem Zusammenhang von alternden Belegschaften und Innovationskraft nach. Inhalt: SCHREP: Hoffnung trotz Jugendwahn; SCHMID/HARTLAPP:

Aktives Altern in Europa; KRAATZ/SPROSS: Beschäftigungspolitik für Ältere: Deutschland und seine Nachbarn; SEIFERT: Alternsgerechte Arbeitszeiten; KERSCHBAUMER/RÄDER: In Arbeit bleiben - wieder in Beschäftigung kommen; KISTLER/STAUDINGER/CONRAD: Alternde Belegschaften und Innovationskraft der Wirtschaft. (Herausgeber, BIBB-Doku)

Alterung und technisches Innovationspotential : eine Linked Employer-Employee-Analyse /
Lutz Schneider. - Literaturangaben, Tab.

In: Zeitschrift für Bevölkerungswissenschaft : Demographie. - 33 (2008), H. 1, S. 37-54

"Wachstum in modernen Ökonomien ist wesentlich durch das Innovationsverhalten von Firmen bestimmt. Aus demografischer Sicht fragt sich, ob die absehbare Alterung der Arbeitskräfte das Innovationspotenzial der Ökonomien beeinflusst. Um diese Frage zu beantworten, untersucht der Beitrag auf Basis eines deutschen Linked Employer-Employees-Datensatzes, ob eine ältere Belegschaft die Fähigkeit eines Betriebes, Produktinnovationen zu generieren, vermindert. Das Vorgehen basiert auf einem Ordered-Logit-Ansatz, wobei das Innovationspotenzial einer Firma auf deren Altersstruktur regressiert wird. In der Analyse zeigen sich signifikante Alterseffekte. Das geschätzte Alters-Innovationsprofil folgt einem umgekehrt u-förmigen Verlauf, es erreicht sein Maximum bei einem Alter von ca. 40 Jahren. Eine gesonderte Schätzung zeigt darüber hinaus, dass insbesondere das Alter der Ingenieure von Relevanz ist." (Autorenreferat, BIBB-Doku)

Berufliche Weiterbildung Älterer / Dieter Winkelmann. - Literaturangaben.

In: Die berufsbildende Schule : Zeitschrift des Bundesverbandes der Lehrerinnen und Lehrer an Berufsbildenden Schulen. - 60 (2008), H. 4, S. 121-124 -

http://www.blbs.de/presse/zeitung/archiv_2008/blbs_0408.pdf [Zugriff: 22.12.2014]

"In den Unternehmen führt die aktuelle soziodemografische Entwicklung zu veränderten Altersstrukturen und einem zunehmenden Anteil älterer Mitarbeiter/innen. Auch in der Weiterbildung muss der Zielgruppe Älterer daher besondere Aufmerksamkeit gewidmet werden. Das Konzept des lebenslangen Lernens wird dadurch zunehmend mit Inhalt gefüllt. Voraussetzungen sind fundierte Erkenntnisse über Lernbedingungen und Lernprozess bei älteren Menschen. Obwohl die geragogische Forschung noch nicht sehr weit fortgeschritten ist, können in diesem Beitrag aus einschlägigen Erfahrungen bereits erste didaktische Handlungsanleitungen für altersgerechte Weiterbildung abgeleitet werden."

(Autorenreferat, BIBB-Doku)

Betriebliche Reaktionen auf den demografischen Wandel : Kompetenzentwicklung bei älteren Beschäftigten durch umfassende Personalentwicklungskonzepte / Hildegard Zimmermann ; Franz Schapfel-Kaiser. - 13 S. : Literaturangaben, Abb., graf. Darst.

In: Potenziale mobilisieren - Veränderungen gestalten : Zukunft berufliche Bildung. 5. BIBB-Fachkongress 2007. Ergebnisse und Perspektiven / Ursula Knüpper-Heger [Red.] ; Eckart Strohmaier [Red.]. - Bielefeld. - (2008)

Beitrag zu Arbeitskreis 1.2 "Fachkräftebedarf und -entwicklung", nur auf der CD-ROM. - ISBN 978-3-7639-1108-0

"Die langjährige Praxis der Frühverrentung hat zu einer Personalpolitik geführt, in der die Kompetenzentwicklung von älteren Beschäftigten kaum eine Rolle gespielt hat. Der demografische Wandel und der steigende Anteil Älterer an den Erwerbspersonen stellen neue Anforderungen an die betriebliche Arbeitsgestaltung und Personalentwicklung im Hinblick auf den Erhalt und die Erweiterung der Beschäftigungsfähigkeit Älterer. Der Beitrag geht aus dem BIBB-Forschungsprojekt 'Weiterbildungskonzepte für das spätere Erwerbsleben (WeisE) im Kontext lebensbegleitenden Lernens' hervor, betrachtet dessen Ergebnisse und darüber hinausgehende betriebliche Reaktionen auf den demografischen Wandel." (Autorenreferat, BIBB-Doku)

Chancen und Risiken in der wissenschaftlichen Weiterbildung älterer Erwachsener an Universitäten und Hochschulen zwischen "demographischem Wandel" und "Bologna-Prozess" (am Beispiel von STUDIEREN AB 50 an der Universität Bielefeld) / Magdalene Malwitz-Schütte. - Literaturangaben.

In: Wa(h)re Bildung : Gegenwart und Zukunft wissenschaftlicher Weiterbildung angesichts von Bologna und GATS. Dokumentation der Jahrestagung der Deutschen Gesellschaft für wissenschaftliche Weiterbildung und Fernstudium an der Universität Bern, 19.-21.-September 2007 / Helmut Vogt [Hrsg.] ; Karl Weber [Hrsg.]. - Hamburg. - (2008), S. 245-256 ISBN 978-3-88272-130-8

"Als Beispiel für die Weiterbildungsaktivitäten von Universitäten und Hochschulen für ältere Erwachsene werden das Konzept, einige Befragungsergebnisse und die organisatorische Situation von Seniorenstudierenden eines Programms zur wissenschaftlichen Weiterbildung 'älterer Erwachsener' an der Universität Bielefeld vorgestellt. Es folgt die Beschreibung der Lernchancen und Lernangebote in diesem Modell, bei denen vor allem Fähigkeiten zum selbstorganisierten Lernen und zur Aneignung von Medienkompetenz erforderlich sind. In einem abschließenden Resümee werden Chancen und Risiken der wissenschaftlichen Weiterbildung für ältere Erwachsene durch den Bologna-Prozess verdichtet und zueinander in Beziehung gesetzt." (Autorenreferat, BIBB-Doku)

Fit mit alternden Belegschaften : alternsgerechte Personal- und Organisationsentwicklung in Brandenburger klein- und mittelständischen Unternehmen / Gerda Jasper ; Uwe Jürgehake ; Annegret Rohwedder ; Cordula Sczesny. - München : Hampp, 2008. - 93 S. : Literaturverz., Tab., Abb. - ISBN 978-3-86618-201-1

„Den demografischen Wandel als Herausforderung, gleichzeitig aber auch als Chance zu begreifen, ist wirtschaftlich wie sozial im betrieblichen Interesse. Das erfordert, die Entwicklung von Personal und Organisation mit all ihren Handlungsfeldern und Wirkungsebenen ins gestalterische Blickfeld zu nehmen. Diesen Anforderungen gerecht zu werden, fällt klein- und mittelständischen Unternehmen oft schwer. Die vorliegende Publikation bietet Unterstützung durch anschauliches Material und Ansatzpunkte für ein

betriebsspezifisches Alternsmanagement. Neben Hintergrundinformationen zur Auswirkung des demografischen Wandels auf Unternehmen, erhalten Leserinnen und Leser Einblick in die Praxis sowie Vorschläge für verschiedene Gestaltungsfelder. Unterstützend werden mittelstandsgerechte Analyse-, Bewertungs- und Planungsinstrumente (z. B. zur Altersstrukturanalyse, Personalbedarfsermittlung, Kompetenzanalyse und Qualifizierungsplanung) vorgestellt. Die Instrumente und Vorgehensweisen basieren auf einschlägigen nicht zuletzt eigenen Forschungsergebnissen und Beratungserfahrungen. Das Buch entstand im Rahmen der Innopunkt-Kampagne „Mehr Chancen für ältere Fachkräfte des Landes Brandenburg und der EU. Die Kampagne wurde mit dem Ziel gestartet, älteren erwerbstätigen, aber auch erwerbslosen Fachkräften (ab 50 Jahre) mehr Chancen einzuräumen und dafür einen komplexen Ansatz zu verfolgen. „ (Verlag, BIBB-Doku)

Lernen jenseits der 40 / Christian Stamov Roßnagel ; Michael Picard ; Sven Völpel. - Abb. In: Personal : Zeitschrift für Human Resource Management. - 60 (2008), H. 4, S. 40-42

Nicht das Alter, sondern die Lernkompetenz scheint der Schlüssel zur erfolgreichen Weiterbildung zu sein. Das zeigt eine Studie des Jacobs Centers für lebenslanges Lernen der Jacobs University, in der Beschäftigte unterschiedlicher Altersgruppen nach ihren Lernstrategien, ihrer Lernmotivation sowie ihrer Wahrnehmung von Lernbarrieren in der berufsbezogenen Weiterbildung befragt wurden. Dabei zeigte sich, dass unabhängig vom Alter bei höherer Lernkompetenz ein signifikant höherer Lernerfolg und eine höhere Weiterbildungsteilnahme vorliegen. Gezielte Personalentwicklung und ein stimmiges betriebliches Umfeld mit förderlichem Lernklima kann Lernkompetenz als erlern- und trainierbare Fertigkeit bei älteren Beschäftigten aufbauen und erhalten. (BIBB-Doku)

Weiterbildung älterer Arbeitnehmerinnen / Kurt Schmid ; Norbert Kailer. - Wien : AMS, 2008. - 264 S. - http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/Enbericht_aeltere_weiterbildung_schmid_ibw.pdf [Zugriff: 22.12.2014]

Kernthema der Studie ist die Weiterbildung älterer ArbeitnehmerInnen in Österreich. Zusätzlich werden anhand einer internationalen Maßnahmenanalyse und von Experten-Interviews Optionen zu einer Steigerung der Weiterbildungsbeteiligung älterer ArbeitnehmerInnen abgeleitet. (BIBB-Doku)

Weiterbildung in der alternden deutschen Gesellschaft : Bestandsaufnahme der demografischen Entwicklungen, des Lernens im höheren Lebensalter und der Perspektiven für die Weiterbildung / Jens Friebe ; Melanie Jana-Tröller. - Juni 2008. - Bonn : Deutsches Institut für Erwachsenenbildung, 2008. - 42 S. : Tab., Literaturverz. - <http://www.die-bonn.de/doks/friebe0801.pdf> [Zugriff: 20.10.2008]. - Dieser Beitrag ist eine aktualisierte und erweiterte Fassung der Anfang 2007 erschienen Online-Publikation von Jens Friebe: "Weiterbildung in einer alternden Gesellschaft. Bestandsaufnahme der demografischen

Entwicklungen, des Lernens im höheren Lebensalter und der Perspektiven für die Weiterbildung".

Die Autoren beschreiben zunächst "die demografische Alterung als zentralen Trend der gesellschaftlichen Entwicklungen in Deutschland. Anschließend skizzieren sie die Herausforderungen, die auf die lebensbegleitende Weiterbildung zukommen werden, für deren Bewältigung aber auf fortbestehende Lernpotentiale im Alter zurückgegriffen werden kann. Auf diesen Grundlagen werden die Situationen der Weiterbildung in Betrieben, im Beruf und in der Nacherwerbsphase untersucht. Daraus ergeben sich neue Aufgaben für die Forschung und Konzeptentwicklung in der Weiterbildung." (Autorenreferat, BIBB-Doku)

Weiterbildungskonzepte für das späte Erwerbsleben : Realisierungsformen und Einblicke in ihre Praxis / Hildegard Zimmermann.

In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis : BWP. - 37 (2008), H. 1, S. 35-39

<http://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/id/1319> [Zugriff: 22.12.2014]

"Die Notwendigkeit einer Weiterbildung älterer Beschäftigter ist im Moment in aller Munde. Sie scheint eine konsequente Folge des demographischen Wandels und der damit verbundenen Alterung der Belegschaften zu sein. Was bedeutet diese Forderung jedoch in der Realität? Sind spezielle Angebote für Ältere wirklich sinnvoll? Gibt es einen Unterschied zwischen dem Lernen Älterer und dem Jüngerer? Wie bewerten ältere Beschäftigte diese Angebote? Diesen Fragen ist das Forschungsprojekt "WeisE" (Weiterbildungskonzepte für das spätere Erwerbsleben) nachgegangen, aus dem zentrale Ergebnisse in diesem Beitrag vorgestellt werden." (Autorenreferat, BIBB-Doku)

2007

Demografischer Wandel und Weiterbildung : Strategien einer alterssensiblen

Personalpolitik / Nicolas Schöpf ; Brigitte Geldermann; Jutta Rump; u. a. - Bielefeld :

Bertelsmann, 2007. - 168 S. : Literaturangaben, Abb., Tab. - (Wirtschaft und Bildung ; 44) . - ISBN 978-3-7639-3285-6

"Die Beschäftigungsquote Älterer in Deutschland ist im internationalen Vergleich immer noch unterdurchschnittlich. Betriebliche Maßnahmen zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit - wie Gesundheitsprävention oder Weiterbildung - unterbleiben oft. Dabei liegt bereits eine Vielzahl differenzierter Handlungsempfehlungen und erprobter Konzepte altersngerechter Personalentwicklung vor, die genutzt werden könnten. Die Beiträge des Sammelbandes reflektieren den Stand der Forschung und berichten von praktischen Lösungsansätzen in Unternehmen. Sie zeigen Wege einer Personalpolitik auf, die unterschiedlichen Beschäftigungsgruppen gerecht wird, und beschreiben den Ist-Stand der Beteiligung Älterer an der betrieblichen Weiterbildung. An Beispielen aus der betrieblichen Praxis werden Möglichkeiten der Gesundheitsprävention und der altersngerechten Arbeitsgestaltung dargestellt." (Verlag, BIBB-Doku)

Determinanten der Weiterbildungsbeteiligung älterer Erwerbstätiger / Daniel Lois. - Literaturangaben, Tab.

In: Arbeit : Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik. - 16 (2007), H. 1, S. 5-22

"Der Beitrag zeigt mit Daten des Berichtssystems Weiterbildung 2000, dass die altersspezifische Beteiligung an formeller beruflicher Weiterbildung on-the-job je nach Anlass der Teilnahme variiert: die Partizipation an Einarbeitungs- und vor allem Aufstiegsqualifizierungen erweist sich als negativ altersabhängig, während die Beteiligung an Anpassungsfortbildungen in keinem signifikanten Zusammenhang mit dem Alter steht. Auch ältere Erwerbstätige investieren folglich in ihr Humankapital - allerdings selektiv und unter spezifischen Bedingungen: Mit steigendem Alter gewinnen positive Einstellungen gegenüber der eigenen Lernfähigkeit als Teilnahmevoraussetzungen an Bedeutung. Zudem gibt die Qualität technologischer Innovationen den Ausschlag darüber, ob eine formelle Weiterbildung überhaupt erforderlich wird. Sind neue Arbeitsaufgaben z.B. mit der vorangehenden Tätigkeit verwandt, kann die Umstellung von älteren Erwerbstätigen teilweise durch einen Transfer ihres Erfahrungswissens bewältigt werden." (Autorenreferat)

Herausforderung 50 plus : Konzepte zum Management der Aging Workforce. Die Antwort auf das demographische Dilemma / Sven Völpel ; Marius Leibold ; Jan-Dirk Früchtenicht. - Erlangen : Publicis Corporate Publishing, 2007. - 292 S. : Literaturverz., Abb., Tab. - ISBN 978-3-89578-291-6

Das Managen der erfahrenen Arbeitnehmer, der "Aging Workforce", ist eines der kritischen Themen für viele Unternehmen. Denn das steigende Durchschnittsalter der Bevölkerung bringt nicht nur die Sozialsysteme aus dem Gleichgewicht, sondern hat auch großen Einfluss auf die Arbeit von Unternehmen. In den meisten Unternehmen führt die demografische Entwicklung bereits innerhalb der nächsten zehn Jahre zu einem Altersanstieg der Beschäftigten um fünf bis zehn Jahre. Für die Unternehmen ergibt sich daraus eine Reihe von Herausforderungen. Die Hauptthemen werden neue Strategien der Unternehmensführung und im Gesundheitsmanagement sein, neue Konzepte in Wissensmanagement und Weiterbildung, ergänzt durch Modelle, mit denen sich Ideen zur Diversifizierung und für Innovation vorantreiben lassen. Unternehmen müssen dringend in ihre älter werdenden Mitarbeiter investieren, um deren Fähigkeiten zu unterstützen, ihre Weiterbildung zu ermöglichen und sie im Unternehmen zu halten. Auf der anderen Seite müssen sie die Produktivität erhöhen, weiter nach neuen Produkten suchen und Spezialisten aus dem Ausland engagieren. Unterstützen müssen sie diese Prozesse durch ein neuartiges Human Resources Management. Das Buch bietet in fünf Handlungsfeldern wesentliche Konzepte zum Management alternder Belegschaften. (Verlag, BIBB-Doku)

Der innovative Ältere : warum die Entwicklungsuhr länger als sieben Jahre tickt / Hans Günter Grewer ; Ingrid Matthäi ; Josef Reindl. - München : Hampp, 2007. - 153 S. : Literaturverz., Abb. -

http://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/32492/ssoar-2007-grewer_et_al-

[Der innovative Ältere warum.pdf](#) [Zugriff: 22.12.2014]. - ISBN 978-3-86618-137-3

Der demographische Wandel wird zunehmend zum gesellschaftlichen Megathema. Einerseits wird dafür plädiert, sich auf eine 'alternde Gesellschaft' vorzubereiten und einzustellen. Andererseits sind keine Entwicklungen in Sicht, ihre 'Seniorisierung' abzumildern geschweige denn zu stoppen. Unter Wissenschaftlern, die sich seit langem mit dem Phänomen demographischer Wandel in der Arbeitswelt beschäftigen, herrscht ebenso wie bei Politikern, die das Thema für sich entdeckt haben, eine erhebliche Enttäuschung über die Uneinsichtigkeit der Unternehmen und über die Folgenlosigkeit der eigenen Forschungen und Interventionen. Kernfrage des im Auftrag des BMBF durchgeführten Projekts ist, wie ältere Entwickler in modernen Innovationsprozessen und in der 'digitalen Innovationswelt' zurechtkommen und ob beide ein reales Ausgrenzungspotential gegenüber Älteren in sich tragen. Nach einer Momentaufnahme der Situation älterer Entwickler in der betrieblichen FuE wird die Personal-, Rekrutierungs- und Ausgliederungspolitik der Unternehmen beleuchtet. Die informatisierten und reorganisierten Innovationsprozesse in den Unternehmen und wie ältere Entwickler damit zurechtkommen werden analysiert und abschließend nach Gründen für die Prekarisierung der Älteren gesucht und gefragt, ob nicht der moderne Innovationsprozess defizitär ist, wenn er ältere Wissensarbeiter ausgrenzt. Eine realistische Bilanz des Arbeits- und Leistungsvermögens älterer Entwickler schließt die Studie ab. (BIBB-Doku)

Noch lange nicht Methusalem! : Warum es sich lohnt, ständig zu lernen / Lothar Abicht. - Bielefeld : Bertelsmann, 2007. - 177 S. - ISBN 978-3-7639-3505-5

Der Autor verknüpft die demografische Entwicklung in Deutschland mit den Veränderungen in der Arbeitswelt und der Herausforderung des lebenslangen Lernens für Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Er stellt exemplarisch Formen des selbstorganisierten Lernens vor, die eine neue Lernkultur begründen können; eine Lernkultur, die den Fachkräftemangel entschärft, Lernprozesse optimiert und die Integration Älterer in den Arbeitsprozess ermöglicht. Dazu ist es notwendig, Vorurteile gegenüber älteren Arbeitnehmern abzubauen, ihr Selbstbewusstsein zu stärken und das Tempo der Arbeit anzupassen. In diesem Essay werden Ergebnisse der Arbeitswissenschaft und der Erwachsenenpädagogik mit den Erfahrungen des Autors als Leiter von Forschungsprojekten zur Qualifikation älterer Arbeitnehmer verbunden. (BIBB-Doku)

Paradigmenwechsel: Weiterbildung statt Frühverrentung? : Weiterbildung für ältere Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmer und Arbeitslose im internationalen Vergleich / Dick Moraal ; Gudrun Schönfeld. - Tab., graf. Darst.

In: Berufliche Bildung, Innovation, soziale Integration : internationale Wettbewerbsfähigkeit, Entwicklung und Karriere, Mitgestaltung von Arbeit und Technik / Peter Kaune [Hrsg.] ; Josef Rützel [Hrsg.] ; Georg Spöttl [Hrsg.]. - Bielefeld. - (2007)

Beitrag zu Workshop 15 "Ältere Beschäftigte, Gesamtband "Ältere Beschäftigte - Alternde Belegschaft - Wie reagiert die Berufspädagogik auf die Herausforderung?" (S. 24-38), nur auf der CD-ROM. - ISBN 978-3-7639-3469-0

Der Beitrag geht der Frage nach, ob sich in der Beschäftigungspolitik ein Paradigmenwechsel "Weiterbildung statt Frühverrentung" erkennen lässt. Auf Basis internationaler Arbeitsmarktstatistiken und Analysen zu beschäftigungspolitischen Strategien untersucht er die Realisierungschancen der Weiterbildung für ältere Arbeitnehmer und Arbeitslose im internationalen Vergleich am Beispiel von Deutschland, Dänemark, Belgien, Niederlande, Österreich. (BIBB-Doku)

Weiter Bildung! : berufliche Weiterbildung Älterer in kleinen und mittleren Unternehmen / Werner Sesselmeier [Hrsg.] ; Joachim Lange [Hrsg.] ; Kilian Bizer [Hrsg.]. - Rehburg-Loccum : Kirchliche Verwaltungsstelle Loccum, 2007. - 300 S. : Literaturangaben, Abb., Tab. - (Loccumer Protokolle ; 61/07) . - ISBN 978-3-8172-6107-9

Ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kommen selten in den Genuss beruflicher Weiterbildung, sofern sie nicht schon eine hohe Qualifikation mitbringen. Insbesondere kleine und mittlere Unternehmen stehen vor besonderen Herausforderungen, Weiterbildung durchzuführen. Oft gibt es keine Personalabteilung, die sich um Weiterbildungsfragen kümmern könnte, der Markt für Weiterbildung ist intransparent und der Nutzen von Weiterbildungsmaßnahmen schwer abzuschätzen, Kooperation mit Konkurrenten ist erforderlich - aber vielleicht riskant. Und über allem steht die Frage, ob sich die Investition überhaupt lohnt und welchen Anteil der Investition Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Staat übernehmen. Zur Klärung dieser Fragen nach den Hindernissen der beruflichen Weiterbildung Älterer in KMU und nach Ansätzen zur Überwindung veranstaltete die Evangelische Akademie Loccum im Herbst 2007 eine Tagung, deren Beiträge der vorliegende Band dokumentiert. Im Mittelpunkt der Diskussion standen folgende Themen: Beschäftigung und Weiterbildung Älterer in KMU; Neubestimmung des Verhältnisses von Aus- und Weiterbildung; Weiterbildung als Investition für KMU; Weiterbildung als Investition für Individuen; Weiterbildung als Investition für den Staat; Wettbewerb und Kooperation: Weiterbildungsnetze und Qualitätssicherung. (BIBB-Doku)

Weiterbildung älterer Beschäftigter - betriebliche Sichtweisen und Ansätze / Hildegard Zimmermann ; Franz Schapfel-Kaiser. - graf. Darst.
In: Berufliche Bildung, Innovation, soziale Integration : internationale Wettbewerbsfähigkeit, Entwicklung und Karriere, Mitgestaltung von Arbeit und Technik / Peter Kaune [Hrsg.] ; Josef Rützel [Hrsg.] ; Georg Spöttl [Hrsg.]. - Bielefeld. - (2007)
Beitrag zu Workshop 15 "Ältere Beschäftigte, Gesamtband "Ältere Beschäftigte - Alternde Belegschaft - Wie reagiert die Berufspädagogik auf die Herausforderung?" (S. 39-50), nur auf der CD-ROM. - ISBN 978-3-7639-3469-0

In dem Beitrag werden erste empirische Befunde aus dem Projekt "Weiterbildungskonzepte für das spätere Erwerbsleben " vorgestellt. Im Mittelpunkt stehen Ergebnisse zweier Betriebsbefragungen, die Aufschluss darüber geben, wie die Zielgruppe "ältere Beschäftigte" von Personalverantwortlichen wahrgenommen wird und welche betrieblichen Maßnahmen (vor allem im Bereich der Qualifizierung) zur Förderung der Erwerbsfähigkeit älterer Beschäftigter bereits ergriffen werden bzw. geplant sind. (BIBB-Doku)

Weiterbildungsbeteiligung Älterer in KMU in Deutschland / Lutz Bellmann ; Ute Leber. - Literaturangaben, Abb., Tab.

In: Weiter Bildung! : berufliche Weiterbildung Älterer in kleinen und mittleren Unternehmen / Werner Sesselmeier [Hrsg.] ; Joachim Lange [Hrsg.] ; Kilian Bizer [Hrsg.]. - Rehburg-Loccum. - (2007), S. 57-74 -ISBN 978-3-8172-6107-9

Untersuchungen zeigen, dass ältere Erwerbstätige nur unterdurchschnittlich an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung teilnehmen und sich die Weiterbildungschancen besonders schlecht darstellen, wenn sie in kleinen und mittleren Betrieben beschäftigt sind. Die Autoren geben einen Überblick über die empirischen Befunde zur Weiterbildung Älterer in KMU sowie über mögliche Ursachen der geringen Weiterbildungsbeteiligung dieser Personen bzw. Betriebe. Sie gehen zunächst auf die generelle Weiterbildungssituation in Deutschland ein und richten dann das Augenmerk auf das spezifische Weiterbildungsverhalten von Älteren sowie das von KMU und stellen abschließend ausgewählte Ansätze zur Förderung der Weiterbildung Älterer bzw. KMU dar. (BIBB-Doku)