

**Silke Axhausen  
Max Christ  
Rolf Röhrig  
Petra Zemlin**

# **Ältere Arbeitnehmer - eine Herausforderung für die berufliche Weiterbildung**

Abschlussbericht und Dokumentation  
zum Modellversuch „Qualifizierung älterer Arbeitnehmer  
und Arbeitnehmerinnen in den neuen Bundesländern  
aus Metall- und Elektroberufen und aus der industriellen Produktion“

Wissenschaftliche Grundlagen und Ziele

Schriftenreihe  
des Bundesinstituts  
für Berufsbildung  
Der Generalsekretär Bonn

**Bundesinstitut** 0 4 D Q  
für **Berufsbildung** D I D D >

- Forschen
- Beraten
- Zukunft gestalten

Vorwort.....	7
<b>A. Der Modellversuch: Voraussetzungen, Ziele, Ergebnisse.....</b>	<b>9</b>
1. Die Situation älterer Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt.....	9
2. Spezifika in den neuen Bundesländern.....	10
3. Die Modellversuchsregion Greiz.....	11
4. Einstellung zu älteren Arbeitnehmern, Weiterbildungsverhalten und Qualifizierungsbedarf: Ergebnisse der Betriebsbefragungen.....	12
4.1 Ältere Arbeitnehmer im Urteil der Betriebe.....	13
4.2 Betriebliches Weiterbildungsverhalten.....	15
4.3 Ältere Arbeitnehmer in der betrieblichen Weiterbildung.....	16
5. Zur Teilnehmerstruktur des Modellversuchs.....	17
6. Ziele des Modellversuchs.....	21
7. Ergebnisse.....	22
<b>B. Wissenschaftliche Beiträge zur Motivierung und Qualifizierung     älterer Arbeitnehmer.....</b>	<b>27</b>
1. Motivationsbarrieren als Ausbildungshindernis.....	27
1.1 Motivation: Vom Grund zum Beweg-Grund.....	28
1.2 Dimensionen der Motivation.....	28
1.3 Motivationsbarrieren.....	29
2. Motivationsbausteine: Vor dem Know-how steht das Know-why.....	31
2.1 Interesse, Nutzen, Erfolg: der Kern der Motivation.....	31
2.2 Überzeugung statt Überredung: Abgrenzung von zweifelhaften Motivationsstrategien.....	31
2.3 Zur Konzeption der Motivationsbausteine.....	33
3. Erwachsenenspezifische Didaktik: durch Partizipation zur Handlungskompetenz.....	35
3.1 Wissen und Bildung.....	35
3.2 Die Rolle des Erwachsenenstatus in der Weiterbildung.....	35
3.3 Altersabhängige kognitive Fähigkeiten und Probleme.....	37
3.4 Subjektorientierung und Objektbezug: ganzheitliche Handlungskompetenz.....	39
3.5 Methoden und Instrumente.....	41
4. Weiterbildungscontrolling: prozessbegleitende Optimierung der Qualifizierung.....	43
4.1 Von der Notwendigkeit des Weiterbildungscontrolling.....	44
4.2 Qualitätsmaßstäbe der Weiterbildung.....	44
4.3 Instrumente des Weiterbildungscontrolling.....	46

<b>C. Lern- und Qualifizierungsmodule</b> .....	47
1. CNC.....	47
1.1 Die Zielgruppe.....	47
1.2 Anforderungen an eine CNC- Basisqualifizierung.....	47
1.3 Qualifizierungsprobleme bei Langzeitarbeitslosen.....	48
1.4 Aufbau des Moduls und Unterrichtsgestaltung.....	49
1.5 Spezifische Problemstellungen und Lösungsmöglichkeiten.....	50
1.6 Vorbereitung auf die berufliche Praxis des CNC-Bedieners.....	54
2. SPS: Speicherprogrammierbare Steuerungen.....	55
2.1 Die Zielgruppe.....	55
2.2 Anforderungen an eine SPS-Basisqualifizierung.....	55
2.3 Qualifizierungsprobleme bei Älteren und Langzeitarbeitslosen.....	56
2.4 Aufbau des Moduls und Unterrichtsgestaltung.....	56
2.5 Spezifische Problemstellungen und Lösungsmöglichkeiten.....	58
2.6 Vorbereitung auf die berufliche Praxis eines SPS-Anwenders.....	62
3. Pneumatik - Elektropneumatik.....	63
3.1 Die Zielgruppe.....	63
3.2 Anforderungen an eine Pneumatik- Elektropneumatik- Basisqualifizierung.....	63
3.3 Qualifizierungsprobleme bei Älteren und Langzeitarbeitslosen.....	64
3.4 Aufbau des Moduls und Unterrichtsgestaltung.....	65
3.5 Spezifische Problemstellungen und Lösungsmöglichkeiten.....	67
3.6 Vorbereitung auf die berufliche Praxis.....	68
 <b>D. Aus der Praxis des Modellversuchs: drei Probleme - drei Lösungsansätze</b>	 69
1. „Das ist mir zu theoretisch!“.....	69
2. „Ich bin immer noch auf fremde Hilfe angewiesen!“.....	71
3. „Jetzt kann ich alles!“.....	72
 <b>E. Zur Überwindung betrieblicher Vorbehalte gegenüber der Weiterbildung älterer Arbeitnehmer</b> .....	 73
1. „Wir stellen bevorzugt junge Leute ein!“.....	73
2. „In unserem Unternehmen gibt es keine altengerechten Arbeitsplätze!“.....	79
3. „Weiterbildung verursacht doch nur Kosten!“.....	84

<b>F. Transferleistungen</b> .....	87
<b>1. Optimierung der beruflichen Weiterbildung bei ProTeGe</b> .....	87
1.1 Integration der „Motivationsbausteine“ in die Ausbildung bei ProTeGe.....	87
1.2 Orientierung der Ausbildung an den Grundprinzipien der Didaktik der Berufsbildung älterer Arbeitnehmer.....	87
1.3 Integration des Weiterbildungscontrollings.....	88
<b>2. Förderung der Einstellungs- und Weiterbildungsbereitschaft         gegenüber älteren Arbeitnehmern in den Unternehmen der Region</b> .....	88
<b>G. Verbesserte Integration älterer Arbeitnehmer - Stand und Ausblick</b> .....	90
Handreichungen.....	91
Literaturverzeichnis.....	92