

Schmid, Kurt

Research Report

Herausforderungen und Trends in der Weiterbildung älterer ArbeitnehmerInnen: Ergebnisse aus einer aktuellen Studie des AMS Österreich

AMS info, No. 129

Provided in Cooperation with:

Public Employment Service Austria (AMS), Vienna

Suggested Citation: Schmid, Kurt (2009) : Herausforderungen und Trends in der Weiterbildung älterer ArbeitnehmerInnen: Ergebnisse aus einer aktuellen Studie des AMS Österreich, AMS info, No. 129, Arbeitsmarktservice Österreich (AMS), Wien

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/98093>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Herausforderungen und Trends in der Weiterbildung älterer ArbeitnehmerInnen

Ergebnisse aus einer aktuellen Studie des AMS Österreich

1. Hintergrund

Aus einer demographischen Perspektive zeigt sich, dass die absolute und relative Zunahme der Über-45-Jährigen eine Herausforderung für die Qualifikationsstrukturernuerung der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter darstellt, da in dieser Altersgruppe ein sukzessiver Rückgang der beruflich (und privat) motivierten Weiterbildungsbeteiligung zu beobachten ist. Einerseits wird Weiterbildung im Segment der »Älteren Personen« also immer wichtiger, andererseits zeichnet sich diese Altersgruppe aber durch eine sinkende Weiterbildungsbeteiligung aus.

2. Weiterbildung älterer ArbeitnehmerInnen in Österreich

- Was lässt sich zur Weiterbildung älterer ArbeitnehmerInnen in Österreich sagen?
- Welche »altersbedingten« Effekte sind überhaupt beobachtbar?

Dies sind die zentralen Fragen der vom AMS Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation (ABI), an das Institut für Bildungsforschung (ibw) beauftragten und mit Jahresende 2008 abgeschlossenen Studie »Weiterbildung älterer ArbeitnehmerInnen«, deren Hauptergebnisse in diesem AMS info resümiert werden.*

Die auffälligsten Unterschiede zwischen jüngeren und älteren ArbeitnehmerInnen betreffen das Interesse und die Beteiligung an Weiterbildung, welche ab etwa dem 45. Lebensjahr sukzessive zurückgehen. Außerdem sind noch – jedoch in einem vergleichsweise deutlich geringeren Ausmaß – folgende Effekte beobachtbar:

- Kursinhalte verändern sich: Mit dem Alter nimmt die Kursbelegung in den Themenfeldern »EDV« (Computerbedienung) und »Sprachen« zu.
- »Kursqualität« (Indikator aus Kursdauer und Kurskosten) verändert sich: So belegen z. B. ältere WIFI-KursteilnehmerInnen häufiger kürzere und kostengünstigere Kurse.
- Ab dem 55. Lebensjahr wird berufliche Weiterbildung immer weniger in einem innerbetrieblichen Setting durchgeführt.
- Weiterbildungsmotive ändern sich: Wissensaktualisierung spielt mit steigendem Alter eine immer wichtigere Rolle. Da-

gegen ist eine Verbesserung der betrieblichen Aufstiegsmöglichkeiten tendenziell für jüngere Personen bedeutsamer.

- Lohneffekte: Einerseits sinkt die Realisierungschance beruflicher Weiterbildung im Sinne ihres Effektes, nämlich ein höheres Einkommen zu erzielen, mit dem Alter ab. Erzielt man aufgrund der Kursteilnahme aber dennoch ein höheres Einkommen, dann ist andererseits dieser Einkommenssteigerungseffekt bei älteren KursteilnehmerInnen im Durchschnitt sogar größer.
- Finanzierungsformen ändern sich: Leicht steigende Tendenz zu privater Finanzierung und ein steigender Anteil nicht geförderter KursteilnehmerInnen (primär aufgrund des rückgängigen Anteiles der Förderungen durch den Arbeitgeber).
- Unterschiedliche Formen des informellen Lernens werden wichtiger (qualitativ).

Keine bzw. nur marginale »altersbedingte« Effekte konnten festgestellt werden hinsichtlich folgender Aspekte:

- Realisierungsgrad (d.h. Anteil der weiterbildungsaktiven an den weiterbildungsinteressierten ArbeitnehmerInnen);
- Grobstruktur der Auswirkungen einer Weiterbildungsteilnahme;
- Ausmaß von Kursbesuchen während der Arbeitszeit;
- Ausmaß informellen Lernens (quantitativ).

Auf einer Meta-Ebene zur Weiterbildungsbeteiligung von ArbeitnehmerInnen generell zeigen sich aber auch Unterschiede nach dem Geschlecht, dem formalen Bildungsabschluss, der beruflichen Stellung, dem Migrationshintergrund und hinsichtlich der Frage, ob eine betriebliche Weiterbildungsinfrastruktur vorhanden ist. Und diese Effekte sind oftmals stärker ausgeprägt als die »altersbedingten« Effekte. Insbesondere auffallend an den Teilnahmequoten von ArbeitnehmerInnen an berufsbezogenen Weiterbildungsaktivitäten sind die deutlichen Branchenunterschiede. Einerseits deutet dies auf unterschiedliche branchentypische Zugangsmöglichkeiten hin, andererseits spiegeln sich darin aber auch offensichtlich unterschiedliche branchenspezifische Bedarfslagen wider. Zudem ist ein interessanter Effekt beobachtbar: In Branchen mit einem hohen Anteil an beruflich weiterbil-

* Download der Langfassung dieser Studie unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »AMS-Publikationen – Forschung« – Jahr 2008.

dungsaktiven ArbeitnehmerInnen ist tendenziell auch die Weiterbildungsquote der älteren ArbeitnehmerInnen höher. Die Branchen unterscheiden sich auch dahingehend, was das Vorhandensein einer betrieblichen Weiterbildungsinfrastruktur (d. h. Weiterbildungsprogramme und Weiterbildungsförderungen bzw. betriebsinterne Weiterbildungseinrichtungen, so z. B. in Form von Schulungszentren) betrifft. Und von dieser geht ein positiver Einfluss auf die Weiterbildungsbeteiligung der ArbeitnehmerInnen aus. Dieser Effekt ist aber nur für ArbeitnehmerInnen bis zum 55. Lebensjahr stark ausgeprägt. Danach (d. h. für ArbeitnehmerInnen 55+) sind nur mehr marginale Effekte beobachtbar. Offensichtlich reichen also betriebliche Weiterbildungsstrukturen für sich genommen nicht aus, um die berufliche Weiterbildungspartizipation von älteren ArbeitnehmerInnen zu beeinflussen.

Bemerkenswerterweise können »klassische« Einflussgrößen, wie z. B. sozio-demographischer Hintergrund oder betriebliches Umfeld bzw. Branchenzugehörigkeit, nur einen vergleichsweise geringen Prozentsatz der beobachtbaren Variation im Weiterbildungsverhalten der ArbeitnehmerInnen erklären. Und auch das chronologische Alter ist, für sich selbst genommen, keine wirklich erklärende Variable!

Kenntnisse und Wissen infolge informellen Lernens, die Qualifikationsanforderungen im Beruf, das betriebliche Umfeld (insbesondere die Einstellung und die Angebote seitens des Arbeitgebers gegenüber der Weiterbildung älterer Beschäftigter) und auch die persönlichen biographischen Erfahrungen (im Beruf, mit Weiterbildung) intervenieren offenbar in einer komplexen Weise mit dem chronologischen Alter. Simple, stereotype Zuschreibungen (z. B. zur angeblich eingeschränkten Lernfähigkeit älterer Personen) gehen daher am Kern vorbei und tragen wenig zum Verständnis des – auf der Meta-Ebene beobachtbaren – Rückganges der Weiterbildungsbeteiligung älterer ArbeitnehmerInnen bei. Lediglich für den unmittelbaren Zeitraum vor der Pensionierung können deutliche Rückgänge des Interesses sowie der wahrgenommenen Notwendigkeit beruflicher Weiterbildung beobachtet werden. Gerade die engen Zusammenhänge zwischen formalem Bildungsniveau bzw. der beruflichen Stellung der einzelnen ArbeitnehmerInnen und dem Ausmaß informeller Lernaktivitäten können auch als Hinweise für die Bedeutung lernfördernder beruflicher Tätigkeiten bzw. Tätigkeitsanforderungen (Conducive Learning Environment) interpretiert werden.

3. Zur Sichtweise der Unternehmen

Was sind nun die Meinungen und Erfahrungen der Unternehmen zur Weiterbildung älterer ArbeitnehmerInnen? Anhand einer eigens für diese Studie durchgeführten Primärerhebung (bei Betrieben, die ArbeitnehmerInnen ab 45 Jahren beschäftigen) zeigt sich, dass man seitens dieser Unternehmen zumeist ab etwa 50 Jahren als älterer/ältere ArbeitnehmerIn angesehen wird. Die Unternehmen erwarten in den nächsten Jahren einen generell steigenden Weiterbildungsbedarf. Und dieser betrifft in gleichem Maße auch die Über-50-Jährigen. Als besonders für ältere Beschäftigte relevante Weiterbildungsinhalte stehen EDV-/Computerkenntnisse, mithin der Bereich der Neuen Technologien (Internet), auf der Prioritätenliste der Unternehmen ganz oben. Aber auch fachspezifische Weiterbildung (Fach- und Produktkenntnisse) sowie teilwei-

se Fremdsprachenkenntnisse sind von besonderer Relevanz. Im Bereich der Soft Skills wurden genannt: Kommunikation/Rhetorik (und dies auch im innerbetrieblichen Kontext), Motivation und MitarbeiterInnenführung.

Die überwiegende Mehrheit der Unternehmen ist der Meinung, dass Weiterbildung bis relativ knapp oder sogar unmittelbar vor dem Pensionsantritt noch wichtig und sinnvoll ist. Und der Großteil der Unternehmen ist auch überzeugt, dass sich Weiterbildung älterer Beschäftigter aus betrieblicher Sicht rentiert. Auf der Branchenebene zeigen sich aber oftmals deutlich unterschiedliche Einschätzungen zu diesen Aspekten. Rund zwei Drittel der Unternehmen sind aufgrund ihrer Erfahrungen der Ansicht, dass:

- üblicherweise die Weiterbildungsbereitschaft älterer Beschäftigter niedriger ist als jene der jüngeren MitarbeiterInnen;
- ältere Beschäftigte generell schwerer zu motivieren sind, an Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen;
- sich der inhaltliche Weiterbildungsbedarf zwischen diesen beiden Altersgruppen unterscheidet;
- spezielle Anreize nötig sind, damit sich ältere ArbeitnehmerInnen weiterbilden.

Im Kern lassen sich vier unternehmerische Begründungslinien einer attestierten niedrigeren Weiterbildungsbereitschaft und Weiterbildungsmotivation älterer Beschäftigter festmachen. Demnach ...

- ... sehen ältere ArbeitnehmerInnen oftmals keinen Sinn mehr in Weiterbildungsaktivitäten, da sie diese entweder nicht mehr als notwendig erachten oder weil sie meinen, diese würden sich für sie nicht mehr rentieren (v. a. bei ArbeitnehmerInnen knapp vor der Pensionierung);
- ... berufen sich ältere ArbeitnehmerInnen oftmals auf ihre Erfahrung und seien auch der Auffassung, ihre Qualifikationen und ihr Wissen reichten aus;
- ... gibt es oft Schwellen- und Versagensängste im Zusammenhang mit Weiterbildung (insbesondere was die Neuen Technologien betrifft);
- ... ist ein Nachlassen der Motivation feststellbar (u. a. auch eine gewisse »Ausgelaugtheit« bzw. »Bequemlichkeit«).

Zudem gibt es Indikatoren dafür, dass offensichtlich noch relativ weit verbreitete Vorstellungen vorherrschen, was eine vermeintlich niedrigere Lernfähigkeit älterer ArbeitnehmerInnen betrifft (etwa die Hälfte der Betriebe ist der Ansicht, dass die Lernfähigkeit älterer Beschäftigter niedriger ist als jene der jüngeren).

Der primäre Ansatzpunkt, um ältere Beschäftigte zur Teilnahme an Weiterbildung zu motivieren, wird in finanziellen Anreizen (in Form eines höheren Gehaltes bzw. einer Prämie) gesehen. Viele Betriebe betonten auch, dass es noch Aufstiegsmöglichkeiten für weiterbildungsaktive ältere Beschäftigte geben sollte bzw. dass eine Arbeitsplatzsicherheit auch von einer Weiterbildungsteilnahme abhängt. Ein weiteres Mittel wird im Motivieren bzw. Überzeugen im Gespräch gesehen. Weitere genannte Anreize aus Unternehmenssicht sind:

- Weiterbildungsteilnahme während der Arbeitszeit;
- Kurskostenübernahme durch das Unternehmen;
- »Abgeltung« »Schmackhaft-Machen« der Kursteilnahme durch mehr Freizeit, Arbeitserleichterungen sowie die Bildung altersgemischter Teams.

Im Ausbau bzw. in der Erhöhung der finanziellen Förderungen (auch für Betriebe) sieht mehr als die Hälfte der Betriebe das primäre Instrument öffentlicher Initiative zur Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung älterer ArbeitnehmerInnen. Es gibt aber auch eine Reihe von Unternehmen, die entweder der Meinung sind, dass es bereits ein genügend breites Angebot an Weiterbildungsmaßnahmen sowie an finanziellen Förderungen für ältere ArbeitnehmerInnen gibt, oder die sich generell gegen eine Involvierung der öffentlichen Hand in diesem Bereich aussprechen.

Weiterbildungsmaßnahmen für ältere Beschäftigte unterscheiden sich in den meisten Unternehmen grundsätzlich nicht von jenen für jüngere MitarbeiterInnen. Ein Fünftel der Betriebe bietet aber doch spezielle Formen der Weiterbildung für ältere Beschäftigte an. Darüber hinaus gibt es in 60 Prozent aller Unternehmen auch andere spezifische Programme bzw. Angebote für ältere ArbeitnehmerInnen. Die häufigsten Formen sind (altersadäquate) Arbeitszeitflexibilität, altersgemischte Teams sowie spezifische Gesundheitsprogramme/-angebote für ältere MitarbeiterInnen.

4. Weiterbildungsinaktive ArbeitnehmerInnen

Für diese Studie wurde auch eine eigene Primärerhebung bei während der letzten fünf Jahre nicht weiterbildungsaktiven ArbeitnehmerInnen durchgeführt. Die Gründe für deren Nicht-Teilnahme an Weiterbildung hängen offenbar mit sehr individuellen Konstellationen zusammen. Und es ist primär nicht das chronologische Alter, womit die Nicht-Teilnahme an beruflicher Weiterbildung älterer ArbeitnehmerInnen erklärt werden kann. Lediglich für ArbeitnehmerInnen mit einer zeitlichen Nähe zur Pensionierung zeigt sich ein Zusammenhang von Nicht-Teilnahme und dem erreichten Lebensalter. Dabei ist es aber wiederum nicht das »Alter an sich«, sondern es wird keine Notwendigkeit, also auch kein Bedarf, an beruflicher Weiterbildung mehr geortet.

Auch aus den Antworten zur Frage, was notwendig wäre bzw. was sie motivieren könnte, berufliche Weiterbildungsaktivitäten zu setzen, kann der Schluss gezogen werden, dass es keine altersspezifischen oder alterstypischen Erfordernisse gibt. Vielmehr geht es darum, die individuelle Situation zu berücksichtigen – und diese Voraussetzung gilt grundsätzlich »genauso« für jüngere wie für ältere nicht weiterbildungsaktive ArbeitnehmerInnen. Wichtige Anreizfaktoren können in einem höheren Gehalt, in einem beruflichen Aufstieg, in einem interessanteren beruflichen Tätigkeits- bzw. Aufgabengebiet, aber auch in der Sicherung des Arbeitsplatzes verortet werden. Wichtig ist dabei die Verlässlichkeit, mit der der/die ArbeitnehmerIn davon ausgehen kann, dass nach erfolgter Weiterbildungsteilnahme diese Effekte eintreten. Der Absprache (Abstimmung) zwischen dem/der ArbeitnehmerIn und dem Arbeitgeber über eine berufliche Weiterbildungsteilnahme sowie deren Auswirkungen kommt daher eine wichtige Rolle zu. Und auch im Abbau »struktureller« Hinderungsgründe in den Feldern »Weiterbildungsfinanzierung«, »Zeitmanagement« und »Inhaltlich/zeitlich passende Angebote« (auch im Sinne individueller Ausgangsvoraussetzungen) liegt durchaus ein Potenzial zur Steigerung der Weiterbildungsbeteiligung von ArbeitnehmerInnen. Und dies gilt wiederum für alle Altersgruppen.

5. Basisdeterminanten für die Ausgestaltung neuer Maßnahmen – Ergebnisse der internationalen Maßnahmenanalyse sowie Handlungsoptionen/Handlungsfelder aus ExpertInnensicht

International zeigt sich, dass die Palette von Unterstützungsmaßnahmen und Instrumenten durch die Entwicklung und Erprobung neuer Ansätze im Rahmen von geförderten Pilotprojekten und Programmen in den letzten Jahren deutlich verbreitert worden ist. Dabei werden nicht nur didaktische Innovationen im traditionellen Schwerpunkt – Weiterbildungskurse und Weiterbildungsseminare speziell für die Zielgruppe 50+ – entwickelt und erprobt, sondern die Leistungspalette wird deutlich auch im Bereich der Beratung (so etwa persönliche Beratung, elderly plan usw.) erweitert. Es werden auch zunehmend neue Formen der Kooperation zwischen Unternehmen und Bildungsträgern entwickelt (so etwa Unterstützung von Betriebsverantwortlichen bei der Erstellung betrieblicher Personalentwicklungskonzepte).

Trotz der breiten Maßnahmenpalette liegen nach wie vor nur wenige aussagekräftige Evaluationsdaten über die (langfristige) Wirkung einzelner Instrumente und Ansätze vor. Einzelstudien zeigen auch Akzeptanzunterschiede zwischen einzelnen Förderprogrammen auf. Aufgrund der Fülle der Unterstützungsangebote wird auf die Bedeutung einer Systematisierung und Abstimmung von Förderansätzen, auf die Erhöhung der Angebotstransparenz, den Abbau erforderlicher »Projektbürokratie« und eine Intensivierung von Wirkungsforschung hingewiesen. Insbesondere im Aufbau von Supportstrukturen in den Unternehmen – inklusive Sensibilisierung und Qualifizierung von Weiterbildungspersonal, Führungskräften und anderen Schlüsselpersonen – wird ein wichtiger Ansatz zur nachhaltigen Implementierung gesehen.

Betont wird auch die Notwendigkeit der Berücksichtigung lernpsychologischer Erkenntnisse: »Ältere lernen anders als Jüngere, nicht mehr über das Kurzzeitgedächtnis, sondern über das Langzeitgedächtnis«. Längere Pausen und Entspannungsmöglichkeiten sowie die systematische Förderung der Konzentrationsfähigkeit sind hier wesentliche konkrete Anforderungen. Als besonders geeignete Lernstrategien werden »Lernen vor Ort« und »Lernen in kleinen Gruppen« angesehen, und zwar mit den Schwerpunkten »Praxisorientiertes Lernen«, »Arbeit an Praxisproblemstellungen«, »Möglichkeit zum Erfahrungsaustausch«, »Teamwork« und »Lernpartnerschaften«. Und auch die Bedeutung betrieblicher Rahmenbedingungen wird hervorgehoben: Demnach wird der Lernkultur im Unternehmen selbst (z. B. die Vorbildwirkung von Vorgesetzten und einer kontinuierlich betriebenen Weiterbildung) der größte Motivations- und Umsetzungseffekt zugeschrieben. Dasselbe gilt für bewusst lernförderlich gestaltete Arbeitsplätze und Laufbahnen. Auch die explizite Vorbereitung auf die dritte Lebensphase nach dem Ausscheiden aus dem Unternehmen kann fördernd wirken.

Aktuelle Publikationen der Reihe »AMS report« ...



AMS report 59

Brigitte Mosberger, René Sturm (Hg.)

Jung, dynamisch, arbeitslos?

Beiträge zur Fachtagung

»Neue Ansätze in der Berufsorientierung und
-ausbildung benachteiligter junger Menschen«
vom 18. Juni 2006 in Wien

ISBN 978-3-85495-240-6



AMS report 61

Eva Heckl, Brigitte Mosberger, Andrea Dorr,
Kerstin Hölzl, Eva Denkmayr, Thomas Kreiml

Soft und Hard Skills im alternativen Energiesektor

Eine explorative Studie mit Fokus auf Quali-
fikationsbedarf und Personalrekrutierungspraxis

ISBN 978-3-85495-242-2

www.ams-forschungsnetzwerk.at

... ist die Internet-Adresse des AMS Österreich für die Arbeitsmarkt-, Berufs- und Qualifikationsforschung

Anschrift des Auftragnehmers

Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft – ibw
Rainergasse 38, 1050 Wien
Tel.: 01 5451671-26, Fax: 01 5451671-22
E-Mail: info@ibw.at, Internet: www.ibw.at

Die Publikationen der Reihe AMS info können als pdf über das AMS-Forschungsnetzwerk abgerufen werden. Ebenso stehen dort viele weitere interessante Infos und Ressourcen (Literaturdatenbank, verschiedene AMS-Publikationsreihen, wie z. B. AMS report oder AMS-Qualifikationsstrukturbericht, u. v. m.) zur Verfügung.

www.ams-forschungsnetzwerk.at
oder
www.ams.at – im Link »Forschung«

Ausgewählte Themen des AMS info werden als Langfassung in der Reihe AMS report veröffentlicht. Der AMS report kann direkt via Web-Shop im AMS-Forschungsnetzwerk oder schriftlich bei der Communicatio bestellt werden.

AMS report Einzelbestellungen

€ 6,- inkl. MwSt., zuzügl. Versandkosten

AMS report Abonnement

12 Ausgaben AMS report zum Vorzugspreis von € 48,- (jeweils inkl. MwSt. und Versandkosten; dazu kostenlos: AMS info)

Bestellungen und Bekanntgabe von Adressänderungen bitte schriftlich an: Communicatio – Kommunikations- und PublikationsgmbH, Steinfeldgasse 5, 1190 Wien, E-Mail: verlag@communicatio.cc, Tel.: 01 3703302, Fax: 01 3705934

P. b. b.

Verlagspostamt 1200, 02Z030691M