

Heimgartner, Arno; Knauder, Christine

**Research Report**

## Barrieren der Weiterbildung älterer ArbeitnehmerInnen

AMS info, No. 4

**Provided in Cooperation with:**

Public Employment Service Austria (AMS), Vienna

*Suggested Citation:* Heimgartner, Arno; Knauder, Christine (1996) : Barrieren der Weiterbildung älterer ArbeitnehmerInnen, AMS info, No. 4, Arbeitsmarktservice Österreich (AMS), Wien

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/98104>

**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.*

## ams info 4

Arno Heimgartner und Christine Knauder

### **Barrieren der Weiterbildung älterer ArbeitnehmerInnen**

Arno Heimgartner und Christine Knauder vom Grazer Institut für Erziehungswissenschaften untersuchten im Auftrag des Arbeitsmarktservice die bestehenden Barrieren gegen die Weiterbildung älterer ArbeitnehmerInnen. Sie sollten darüber hinaus praxisnahe Vorschläge zum Abbau der festgestellten Behinderungen entwickeln. Die wichtigsten Ergebnisse dieser Studie werden im folgenden dargestellt. Da das Entlastungspotential der Frühpensionierung in Zukunft wohl nicht mehr zur Verfügung stehen und die Beschäftigungssituation Älterer infolgedessen erheblich schwieriger werden wird, kommt den Untersuchungsergebnissen eine besondere arbeitsmarktpolitische Relevanz zu.

Methodischer Rahmen der Untersuchung war die Befragung von 242 Arbeitskräften aus 33 steirischen Mittel- und Großbetrieben mit mehr als 50 MitarbeiterInnen. Sämtliche Befragten waren älter als 39 Jahre und zu rund zwei Dritteln männlichen Geschlechts, was der geschlechtsspezifischen Verteilung der Beschäftigten in der Steiermark entspricht; das Durchschnittsalter der von der Stichprobe Erfassten lag bei knapp 49 Jahren. Ergänzend zur ArbeitnehmerInnenbefragung wurden auch Führungskräfte aus den beteiligten Betrieben interviewt. Der Studie liegt ein breitgefaßter Begriff von Weiterbildung zugrunde, der nicht nur organisierte Kurse innerhalb oder außerhalb des Betriebes, sondern auch Einschulungen auf neuen Maschinen sowie Umschulungen beim Wechsel von Tätigkeitsbereichen beinhaltet.

### **Inanspruchnahme**

59 % der Frauen und 29 % der Männer im untersuchten Altersbereich hatten sich in den letzten 5 Jahren nicht beruflich weitergebildet. Sie sind letztlich von der Möglichkeit ausgeschlossen, ihre Qualifikation den geänderten Anforderungen des Strukturwandels anzupassen und gehören daher auch zu jenen Gruppen im Bereich der älteren Arbeitskräfte, die in überdurchschnittlichem Maß von Arbeitslosigkeit bedroht sind. Rund 28 % der Befragten nahmen in diesem Zeitraum höchstens zweimal an einer Weiterbildungsmaßnahme teil. Lediglich bei einem Drittel der ArbeitnehmerInnen ist Weiterbildung mit drei oder mehr Maßnahmen als ein begleitender Bestandteil der Berufsausübung einzustufen. Einigermassen überraschend ist, daß sich bei der Differenzierung nach Altersgruppen bei

ArbeitnehmerInnen über 39 kaum Unterschiede ergaben. Dies bedeutet, daß ein Teil der Älteren schon relativ früh von den Möglichkeiten der Anpassungsqualifizierung abgeschnitten ist. In der Gruppe der 40- bis 44jährigen Personen ist der Anteil der NichtteilnehmerInnen sogar besonders hoch.

Die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung dürfte schon als solche einen motivierenden Einfluß auf die subjektive Weiterbildungsbereitschaft haben: 43 % der TeilnehmerInnen streben von sich aus an, sich auch in nächster Zeit weiterzubilden, von den NichtteilnehmerInnen planen dies nur 14 %. Allerdings würden 79 % der NichtteilnehmerInnen an einer Bildungsmaßnahme teilnehmen, wenn sie die Firma dazu anregt. Besonders ins Auge fällt der hohe weibliche Anteil in jener Gruppe, die keine Weiterbildungsveranstaltung besucht hatte. Laut Studie werden Frauen seitens der Betriebe, Kammern und Gewerkschaften schlechter informiert als Männer. Bei der Eigeninitiative und bei der Bereitschaft, einer Empfehlung des Betriebes nachzukommen, sind Frauen zurückhaltender. Allerdings würden mehr Frauen als Männer auch ihre Freizeit für berufliche Weiterbildungszwecke verwenden und sehen häufiger einen Nutzen darin.

### **Zugangskriterien**

Die Beteiligung älterer Arbeitskräfte ist vor allem vom Häufigkeitsniveau der Mitteilungen über Weiterbildungsmaßnahmen, von eigenständiger Informationsbeschaffung, von der Weiterbildungsmotivation und vom Einkommen abhängig. Besonders gravierend scheint das Informationsniveau für die Inanspruchnahme zu sein: 76 % der älteren ArbeitnehmerInnen, die keinerlei Hinweise auf Weiterbildungsveranstaltungen erhielten, haben auch nie an einer solchen teilgenommen. Demgegenüber nutzten 85 % der Arbeitskräfte, die regelmäßig vom Betrieb informiert wurden, die Möglichkeit zur Weiterbildung. Von Bedeutung ist in diesem Zusammenhang auch, daß die Information persönlich erfolgt. Knapp die Hälfte der Befragten wünscht eine umfassendere Information, wobei in größeren Betrieben eine deutlich höhere Zufriedenheit mit den Hinweisen auf Weiterbildungsmaßnahmen besteht als in kleineren.

Den Anstoß zur Teilnahme an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen gab in der Regel der Dienstgeber (58 %), und an seiner Initiative orientiert sich auch der Großteil der älteren ArbeitnehmerInnen. Während 32 % der Befragten von sich aus eine Weiterbildung anstreben, würden 86 % einer Anregung der Firma nachkommen. Allerdings erfolgt nur in wenigen Betrieben eine systematische Weiterbildungsplanung. Lediglich in sechs der in die Untersuchung einbezogenen Unternehmen sind Weiterbildungsgespräche für alle Beschäftigten zwingend vorgesehen; im Regelfall werden zwar Gespräche geführt,

jedoch nicht im Rahmen einer Planungssystematik. Fünf der Betriebe verzichten ganz bewußt auf Gespräche über Weiterbildungsmöglichkeiten.

Die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung erfolgt vor allem in Verbindung mit einem Berufs- oder Arbeitsplatzwechsel (85 %). Demgegenüber ist der Anstieg des Arbeitsvolumens in erheblich geringerem Ausmaß (42 %) ein Anlaß zum Besuch von Weiterbildungsveranstaltungen. Dies ist insofern bedenklich, als bei jedem zweiten älteren Menschen die Berufsausübung mit Streß verbunden ist.

### **Organisatorische Aspekte**

Nahezu die Hälfte (45 %) der von den älteren MitarbeiterInnen absolvierten Weiterbildungsveranstaltungen wird von den Betrieben selbst getragen.

Daneben werden vor allem die Bildungseinrichtungen der Sozialpartner in Anspruch genommen (WIFI: 13 %, BFI: 6 %). Auch Kurse von Herstellerfirmen spielen in diesem Maßnahmespektrum noch eine quantitativ bedeutsame Rolle (8,6 %). Sonstige Träger sind beispielsweise Privatinstitute, ausländische Institutionen und Universitäten.

Der Großteil der Weiterbildungsveranstaltungen dauert nicht länger als eine Woche: 31 % werden in einem Zeitraum von zwei bis drei Tagen abgehalten, 24 % nehmen zwischen vier und sieben Tage in Anspruch. Rund ein Fünftel setzt sich periodisch über mehr als ein Monat fort. Sehr kurze (24 Stunden) oder sehr lange Kurse (24 Wochen) werden kaum belegt. Im Regelfall belastet der mit dem Besuch der Maßnahmen verbundene Zeitaufwand sowohl die Arbeits- als auch die Freizeit (44 %). Etwas mehr als ein Drittel (36 %) der Weiterbildungsveranstaltungen fand zur Gänze in der Arbeitszeit statt, und rund ein Fünftel mußte ausschließlich in der Freizeit absolviert werden.

Den größten Teil der Weiterbildungskosten, nämlich 81 %, übernahmen den Befragten zufolge die Dienstgeber, für 7 % kamen die ArbeitnehmerInnen selbst auf, und 4 % wurden von öffentlichen Förderungen unterstützt.

### **Mindestanforderungen**

Positive Resultate aus der Weiterbildung älterer MitarbeiterInnen sind nicht einfach dadurch zu erzielen, daß ihnen gelegentlich die Teilnahme an einer Veranstaltung, einem Seminar oder einem Kurs ermöglicht wird. Damit die berufliche Weiterbildung dieser Gruppe erfolgreich sein kann, muß sie bestimmten Mindestanforderungen Rechnung tragen.

Zu diesen gehört insbesondere, daß die Maßnahmen Teil

eines systematischen und kontrollierten Weiterbildungsprozesses sind. Eckpunkte einer Weiterbildungssystematik in diesem Sinn sind die präzise Analyse des Weiterbildungsbedarfes, die bedarfsgerechte Organisation und adressatenorientierte Durchführung entsprechender Maßnahmen, die Erfolgskontrolle und die Abstimmung mit Folgemaßnahmen. Unter diesen Bedingungen kann Weiterbildung auch ihren betriebswirtschaftlichen Zweck erfüllen, nämlich das Qualifikationsprofil der ArbeitnehmerInnen im Hinblick auf die Veränderungen der Leistungsanforderungen weiterentwickeln und so die Voraussetzungen schaffen, daß die Arbeitsplätze den Erfordernissen des Strukturwandels gemäß umgestaltet werden.

### **Arbeitsmarktpolitische Schlußfolgerungen**

Den Untersuchungsergebnissen zufolge wird das Bestreben der Arbeitsmarktpolitik, die Weiterbildungsbarrieren älterer ArbeitnehmerInnen abzubauen, folgende Aspekte zu berücksichtigen haben:

- Da die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung in hohem Maße von der Initiative des Betriebes abhängig ist, müßte die Förderung der Qualifizierung von älteren ArbeitnehmerInnen im Rahmen entsprechender betrieblicher Weiterbildungssysteme Mindeststandards definieren, die auf eine Vielzahl von Betriebsstrukturen anwendbar sind.
- Angesichts der deutlichen Benachteiligung von Frauen müßte eine Weiterbildungsförderung älterer Arbeitskräfte insbesondere die Teilnahme der weiblichen Arbeitskräfte forcieren, indem entsprechende finanzielle und zeitliche Rahmenbedingungen geschaffen werden.
- Die Studie geht davon aus, daß zwischen dem 50. und dem 54. Lebensjahr markante Weichenstellungen für die berufliche Entwicklung getroffen werden. In diesem Altersbereich dürfte häufig die Entscheidung fallen, ob das Unternehmen Möglichkeiten der Weiterbildung offenhält und sich dadurch bereit zeigt, auch in den weiteren beruflichen Werdegang von MitarbeiterInnen über 50 zu investieren. Davon hängt ab, ob sich die Arbeitskräfte eher zu einem Verbleib im Betrieb entschließen oder an einen frühzeitigen Ausstieg aus dem Erwerbsleben denken.
- Auf der Seite der Arbeitskräfte dürfte sich gerade im genannten Alter der Einsatz im Beruf wieder verstärken: Bis dahin wurde ein Absinken des Arbeitsinteresses und der Bereitschaft, sich auch in der Freizeit weiterzubilden, konstatiert, in der Folge hingegen war eine Zunahme des Engagements zu beobachten. Dies äußerte sich auch darin, daß Weiterbildung dann wieder häufiger zum Gegenstand

persönlicher Gespräche wird. Ein maßgeblicher Faktor zur Realisierung dieses Interesses ist allerdings die Haltung der Dienstgeber. Und gerade hier scheinen die höchsten Barrieren zu liegen: Jedenfalls wurde seitens der für die Untersuchung befragten Führungskräfte betont, daß es in der Zeit vor dem (von der Firma und dem Arbeitnehmer) geplanten Berufsaustritt keine Weiterbildung geben soll.

- Die Ergebnisse der Studie lassen keinen Zweifel daran, daß vor allem in Großbetrieben entsprechende Weiterbildungsmaßnahmen durchaus systematisch organisiert werden können. Es wird daher nötig sein, für ältere MitarbeiterInnen von Klein- und Mittelbetrieben verstärkte Koordinationsleistungen zu erbringen, um auch ihnen den Zugang zur Weiterbildung zu erleichtern.