



Arbeitsmarktservice
Oberösterreich

Beschäftigungsfähigkeit und Schulungswilligkeit von Er- werbspersonen ab 45 Jahren in Oberösterreich

Im Auftrag des
Arbeitsmarktservice Oberösterreich

Projektleitung L&R Sozialforschung:
Susi Schmatz, Petra Wetzel
unter Mitarbeit von Lisa Danzer und Lerdpi Posayanan



Wien, September 2013

Impressum

Medieninhaber und Herausgeber:
Arbeitsmarktservice Oberösterreich
Landesgeschäftsstelle
A-4020 Linz, Europaplatz 9
Tel: +43 732 6963-0

1 Einleitung

Die demographischen Entwicklungen der kommenden Jahre werden weiterhin ein Altern der Bevölkerung und auch der Erwerbspersonen mit sich bringen. Damit wird die Frage der Beschäftigungsfähigkeit älterer ArbeitnehmerInnen künftig noch an Relevanz gewinnen. Beschäftigungsfähigkeit wird dabei unterschiedlich umfassend verstanden, immer spielen jedoch qualifikationsbezogene Komponenten eine zentrale Rolle. Dazu zählen vor allem die formale Ausbildung, die Weiterbildungserfahrung und -bereitschaft und die Kompetenzausstattung.

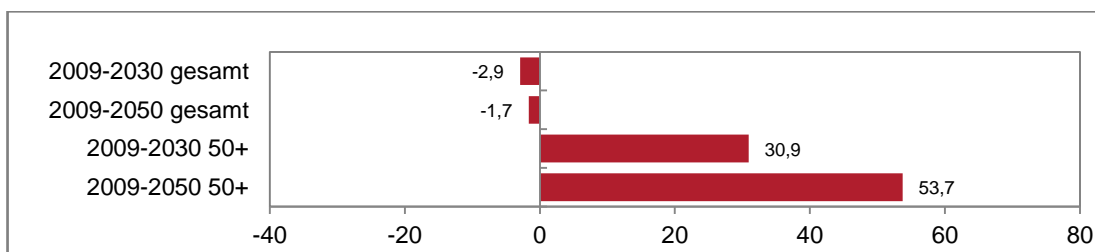
Vor diesem Hintergrund generiert die vorliegende Studie weiterbildungsbezogene Informationen für eine spezifische Teilgruppe, nämlich der 45- bis 49-jährigen Erwerbspersonen (unselbstständig Erwerbstätige und Arbeitsuchende) in Oberösterreich. Befunde zu deren Haltung und zu spezifischen Anforderungen an Weiterbildung sollen als Anknüpfungspunkte für die Weiterentwicklung altersgerechter AMS-Angebote fungieren.

Methodisch beruht die Studie auf verschiedenen Zugängen. Es wurden sowohl bestehende Daten und Studien analysiert als auch Primärerhebungen durchgeführt. Letztere umfassten ExpertInneninterviews mit VertreterInnen von oberösterreichischen Erwachsenenbildungseinrichtungen (n=20) sowie telefonische Interviews mit Personen der Zielgruppe (n=304).

2 Hintergrund: Demographische Ausgangslage

Ab 2030 wird mehr als die Hälfte der oberösterreichischen Bevölkerung über 45 Jahre alt sein. Die Gruppe der „Älteren“ wird daher auch auf dem Arbeitsmarkt zunehmend an Gewicht gewinnen. Zwar wird die Zahl der Erwerbspersonen in Oberösterreich bis 2050 insgesamt leicht abnehmen (-1,7%), die Zahl der Erwerbspersonen über 50 Jahren jedoch um die Hälfte wachsen – sie gewinnt also absolut und relativ für das Arbeitskräftepotential stark an Bedeutung.

Abbildung 1: Veränderung der Anzahl der Erwerbspersonen 2009-2030/2050, gesamt und für 50+, OÖ, in % (Hauptszenario)



Quelle: ÖROK Kleinräumige Erwerbsprognose 2010

Der formale Ausbildungsstand der 45- bis 49-jährigen Erwerbspersonen in Oberösterreich ist im bundesweiten Vergleich aktuell durch mehr niedrige bis mittlere Qualifikationen und weniger höhere Ausbildungsniveaus gekennzeichnet. Vor allem

unter Frauen und MigrantInnen finden sich hier überdurchschnittlich viele Personen mit maximal Pflichtschulabschluss. Dabei wird eine generelle Höherqualifizierung der Bevölkerung prognostiziert, bei den über 45-jährigen Erwerbspersonen wird vor allem der Anteil an AHS/BHS-AbsolventInnen bis 2030 deutlich ansteigen, Personen mit maximal Pflichtschulabschluss werden seltener, der Anteil von LehrabsolventInnen bleibt relativ konstant. Der Trend zu einer Höherqualifizierung besteht auch unter MigrantInnen.

3 Die Zielgruppe im Überblick

Wenn von der Gruppe der 45-49 jährigen unselbstständigen Erwerbspersonen gesprochen wird, sind einige beschäftigungsbezogene Charakteristika zu erwähnen. So ist das berufliche Tätigkeitsfeld der befragten Personen stark geschlechertypisch segregiert. Es besteht bei Frauen eine stärkere Konzentration auf einige wenige Berufsfelder (bspw. insbesondere Bürobereich), während Männer in einem breiteren Berufsspektrum tätig sind (bspw. technische Berufe, Handwerksberufe, Bedienung von Maschinen/Montageberufe). Teilzeitbeschäftigung hat für Frauen eine sehr hohe Bedeutung (rund zwei Drittel).

Insgesamt ist knapp ein Drittel der Befragten in Hilfs- und angelernten Tätigkeiten tätig, ein weiteres gutes Drittel in mittleren und Facharbeitertätigkeiten, und etwa ein Viertel übt höhere und hochqualifizierte Tätigkeiten aus. Personen mit Migrationshintergrund arbeiten überdurchschnittlich häufig in Hilfs- und angelernten Tätigkeiten, ein vergleichsweise hoher Anteil fühlt sich auch überqualifiziert. Grundsätzlich kann gelten: Je höher die formale Ausbildung, umso höher das Tätigkeitsniveau. Und je geringer das Tätigkeitsniveau, umso weniger sehen die Beschäftigten Chancen auf eine persönliche Weiterentwicklung im Betrieb (Karrieremöglichkeiten, Möglichkeit zusätzlicher Aufgabengebiete und Kompetenzen).

Als wichtige Qualifikationsanforderungen im aktuellen Beruf gelten in der Wahrnehmung der Befragten vor allem überfachliche Kompetenzen. Insbesondere persönliche Einstellungen und Werte (wie Freundlichkeit, Zuverlässigkeit, etc.) und soziale Kompetenzen (wie Kommunikationsstärke, Teamfähigkeit, etc.) sind für den Großteil wesentliche bestehende berufliche Anforderungen (zwei Drittel bzw. die Hälfte). Dynamisch wird auch der Bereich der EDV-Anwendungskenntnisse erlebt: Fast jede/r Dritte meint, derartige Kenntnisse seien in den letzten Jahren in seinem/ihren Beruf wichtiger geworden.

4 Weiterbildungsteilnahme

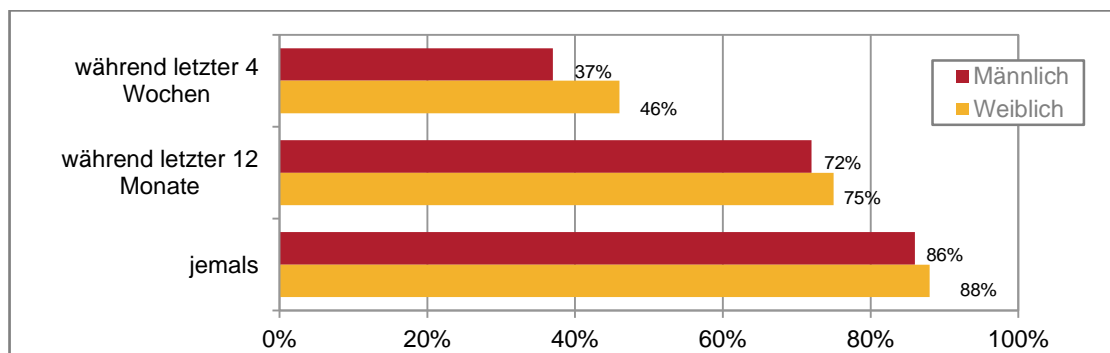
Auf Grundlage der amtlichen Strukturdaten beläuft sich in Oberösterreich die Teilnahmequote von 45- bis 49-jährigen unselbstständig Erwerbstätigen und Arbeitslosen an non-formalen¹ Aus- und Weiterbildungsangeboten auf 11,6% und jene an

¹ Non formal: Teilnahme in der Referenzwoche und den drei Wochen davor an Ausbildungsaktivitäten außerhalb des regulären Schul- und Hochschulwesens, sei es zur beruflichen oder auch zur privaten Weiterbildung (Kurse, Lehrgänge, Seminare, Schulungen usw.).

formalen² auf unter 1%³. Tendenziell sind dabei Männer und Personen mit Migrationshintergrund seltener weiterbildungsaktiv. Überwiegend liegen der Teilnahme an non-formalen Weiterbildungen berufliche Gründe zugrunde, wobei private Gründe mit höherem Alter an Relevanz gewinnen.

Bei den Befragten zeigt sich eine vergleichsweise höhere Weiterbildungsteilnahme, was im Wesentlichen mit der Erhebungsmethodik⁴ zu erklären ist. Insgesamt haben 87% bereits irgendwann an einer oder mehreren Weiterbildung/en teilgenommen, während der letzten 12 Monate waren es drei Viertel aller RespondentInnen. Diese Weiterbildungsbeteiligung in der Vergangenheit steigt mit steigendem Bildungsniveau und liegt bei Personen ohne Migrationshintergrund höher als bei Personen mit einem solchen.

Abbildung 2: Weiterbildungsteilnahme (formal, non-formal, AMS-Kurse, informell) in verschiedenen Zeiträumen, nach Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013, gewichtete Stichprobe; Interviews n= 304

Von größter Bedeutung sind dabei non-formale Weiterbildungsformen, konkret vor allem mehrtägige Kurse und Lehrgänge. Formale und informelle Weiterbildungsformen erweisen sich bei Personen mit höheren Bildungs- und Tätigkeitsniveaus von größerer Bedeutung.

Die Inhalte variieren stark zwischen den einzelnen Weiterbildungsformen und sind generell breit gestreut. Die Themen non-formaler Weiterbildung bewegen sich am häufigsten im Sozial-, Wirtschafts- und Rechtsbereich. Im informellen Bereich finden sich v.a. Fachinhalte aus dem gewerblichen Bereich/Ingenieurwesen und bei AMS-Kursen dominieren EDV-Themen.

Personen, die noch nie an Weiterbildungsaktivitäten teilgenommen haben, machen demgegenüber 13% aller Befragten aus. Höher ist dieser Anteil unter gering Qualifizierten und unter Personen mit Migrationshintergrund. Die wichtigsten Gründe für eine fehlende Weiterbildungsteilnahme beziehen sich auf eine – in subjektiver Sicht – fehlende Relevanz von Weiterbildung für die Beschäftigung.

² Formal: Teilnahme in der Referenzwoche und den drei Wochen davor an Ausbildungsaktivitäten des regulären Schul- und Hochschulwesens (inkl. Lehrlingsausbildung).

³ Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2012, Eigene Berechnung mit Statcube, Abfrage August 2013

⁴ Zugang zur Zielgruppe, Definition von Weiterbildungsteilnahme (inkl. informeller Aktivitäten)

5 Zugänge der Zielgruppe zu Lernen und Weiterbildung

Die Befragten stehen dem Lernen grundsätzlich recht offen gegenüber und verstehen Weiterbildung vor allem als notwendigen Teil beruflichen Erfolgs und zur Absicherung der Erwerbstätigkeit – rund drei Viertel stimmen derartigen Aussagen voll und ganz zu. Große Verbreitung haben auch Einstellungen, die Weiterbildung als persönlichen Gewinn begreifen: Aspekte wie Selbstvertrauen in der Arbeit durch Weiterbildung, die Lust am Lernen neuer Dinge für die Arbeit und die unmittelbare Umsetzbarkeit in beruflichen Gewinn finden ähnlich hohe Zustimmung unter den Befragten. Dass sich Weiterbildung mit zunehmendem Alter beruflich weniger auszahlt, findet hingegen nur etwa jede/r Zehnte, Weiterbildungsferne sowie MigrantInnen etwas häufiger.

Eine unmittelbare Anbindung der Weiterbildung an die persönliche (berufliche) Situation ist das zentrale Zugangsmotiv für die befragte Gruppe: Als wichtigste Gründe für eine konkrete Weiterbildungsteilnahme können der berufliche Kompetenzausbau und eine persönliche Bereicherung gelten. Diese Motive haben für Frauen und Personen ohne Migrationshintergrund mehr Bedeutung als für Männer und für MigrantInnen. Letztere – Männer und Personen mit Migrationshintergrund – sowie TeilnehmerInnen an AMS-Kursen verbinden mit ihrer Weiterbildungsteilnahme hingegen stärker auch strategische Motive wie Karriere- und Einkommensverbesserung, Arbeitsplatzsicherung, Erlangung von Zertifikaten etc.

Auch auf der Nutzenebene dominieren insgesamt persönlicher und beruflicher Nutzen weit vor den strategischen Aspekten. Bestanden bezüglich persönlich-beruflicher Dimensionen Erwartungen an die Weiterbildungsteilnahme, wurden diese auch in hohem Maße erfüllt. Strategische Erwartungen wurden hingegen auch relativ gesehen weniger gut befriedigt.

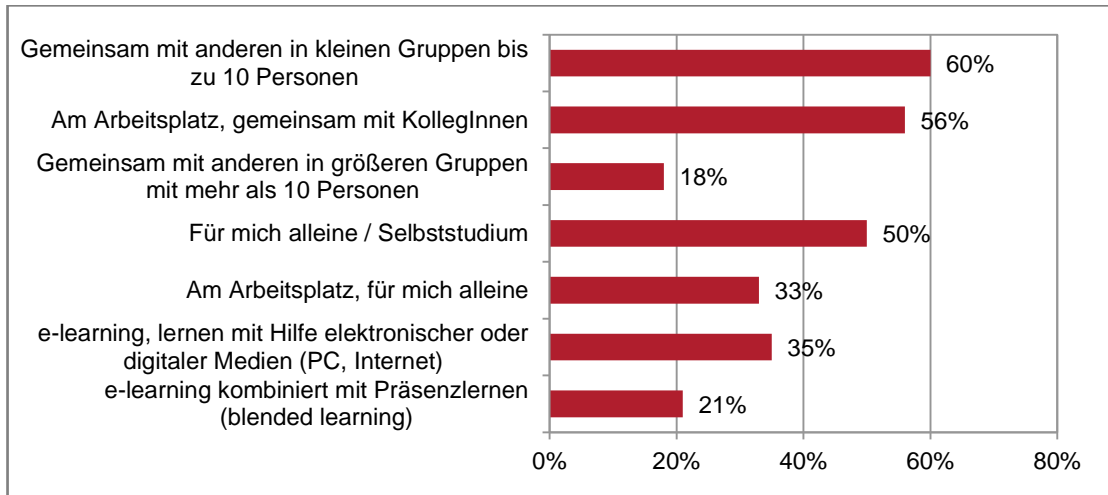
6 Anforderungen an Lernsettings

Bezüglich einer altersgerechten Organisation von Weiterbildung ergeben sich aus den Befragungs- und Interviewdaten folgende Elemente als besonders relevant.

- Die Freiwilligkeit der Teilnahme ist aus Sicht der TeilnehmerInnen der zentrale Aspekt. Die Möglichkeit, eigene Fragen und Interessen einzubringen, ist ihnen wichtig und verweist auf notwendige Formen von Partizipation und Interaktivität.
- Weiterbildung sollte einen direkten Bezug zum Berufs-/Arbeitsleben aufweisen. Der berufliche Nutzen einer Weiterbildungsteilnahme sollte erkennbar sein, wobei eine Unterstützung von ArbeitgeberInnenseite als wesentlich gelten kann.
- Der bevorzugte Lernrahmen ist sozial geprägt: Lerngruppen in überschaubarer Größe (bis zu 10 Personen) oder Lernen am Arbeitsplatz mit KollegInnen sind insbesondere für gering qualifizierte Personen die vorrangig attraktiven Lernumgebungen. Bei mittleren und höheren Qualifikationen finden zusätzlich auch andere Lernsettings Zuspruch.
- Vor dem Hintergrund der starken inhaltlichen Praxisausrichtung wird eine Kombination aus praktischem Tun und theoretischem Lernen deutlich als Lernform präferiert – rund 70%, unabhängig des Geschlechts und des Bildungsniveaus, finden ein solches Lernsetting attraktiv, Learning by Doing ist die weitaus ansprechendste Lernmethode.

- Die Dokumentation der Lernleistung ist wichtig, denn Zertifikate und die berufsstrategische Verwertbarkeit der Weiterbildung spielen eine wichtige Rolle. Klassische Prüfungssettings lassen aber oftmals Ängste ent- oder wieder erstehen.

Abbildung 3: Bevorzugter Lernrahmen, Mehrfachnennungen möglich



Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013, gewichtete Stichprobe; Interviews n= 304, n miss zwischen 7 und 9

7 Künftige Weiterbildungsinteressen

Die Weiterbildungsbereitschaft bei den befragten Personen ist auch künftig hoch, diese Altersgruppe ist also keineswegs uninteressiert an Weiterbildung. Rund zwei Drittel – unabhängig des Geschlechts – geben an, in den nächsten 12 Monaten Interesse an einer Weiterbildungsteilnahme zu haben. Noch größer ist das Interesse unter Personen, die bereits an einer Weiterbildung teilgenommen haben (insb. wenn diese nicht länger als ein Jahr zurück liegt), und auch eine Beschäftigung auf höheren und hochqualifizierten Tätigkeitsniveaus erhöht die Wahrscheinlichkeit eines Weiterbildungsinteresses. Das Interesse richtet sich dabei vor allem auf non-formale Weiterbildungsformen und ist überwiegend beruflich motiviert, die inhaltlichen Interessen sind breit gestreut. Die Sicherstellung einer engen Anbindung der Weiterbildung an die berufliche Tätigkeit und eine Unterstützung durch den/die ArbeitgeberIn gelten als zentrale Voraussetzungen, die vorhandenen Weiterbildungsinteressen auch tatsächlich in die Tat umzusetzen.

8 Fazit. Eine Typologie beruflicher Pläne und damit verbundener Weiterbildungsanforderungen

Die vorliegende Studie steht unter dem Titel der Beschäftigungsfähigkeit und Schulungswilligkeit älterer ArbeitnehmerInnen. Sie ging qualifikations- und weiterbildungsbezogenen Fragen nach, unter der Prämisse, dass deren Stärkung einen Beitrag zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit und damit zum längeren Verbleib im Erwerbsleben leistet. Darüber, wie dieser weitere Verbleib im Erwerbsleben aussehen soll, bestehen bei den Personen selbst jedoch sehr unterschiedliche Vorstellungen.

Aus den Angaben zu ihren weiteren persönlichen beruflichen Plänen in den nächsten Jahren wurden drei Typen unterschieden.

- Der überwiegende Teil von drei Viertel lässt sich durch eine VERBLEIBSORIENTIERUNG charakterisieren, will also weiterhin im aktuellen Berufsfeld tätig sein. Diese Gruppe zeichnet sich durch ein vergleichsweise hohes schulisches und berufliches Niveau aus und ist relativ stark in der beruflichen Tätigkeit verankert.
- Für etwa jede/n Fünften steht eine NEUORIENTIERUNG in den nächsten Jahren im Raum. Diese mehr oder weniger freiwillige Neuausrichtung („noch einmal neu durchstarten“ vs. gesundheitliche Einschränkungen) ist vergleichsweise häufig, wenn der berufliche Einsatz als nicht ausbildungsadäquat empfunden wird, unter arbeitslosen Personen, Personen mit Migrationshintergrund und in Dienstleistungsberufen.
- Ein relativ geringer Anteil von 7% - und hier insbesondere Männer, Personen auf Facharbeiterniveau bzw. in Produktionsberufen sowie solche mit körperlichen Problemen – formuliert keine beruflichen Vorhaben sondern möchte möglichst bald aus dem Berufsleben AUSSTEIGEN.

Es ist zu betonen, dass Weiterbildung in allen drei Typen grundsätzlich als relevanter Faktor verstanden wird, keiner der Typen also klar als über- oder unterdurchschnittlich stark an Weiterbildung interessiert bezeichnet werden kann. Doch gleichzeitig legen die Befragungsdaten nahe, dass sich hier jeweils unterschiedliche Anforderungen an Weiterbildung ergeben. Die für die Typen interessanten bzw. adäquaten Weiterbildungsangebote müssen demnach unterschiedliche Bedürfnisse erfüllen.

Wenn bei den Verbleibsorientierten die direkte inhaltliche Anwendbarkeit auf spezifische berufsinhaltliche Fragestellungen im Vordergrund steht, sollte es der Weiterbildung um Erhalt und Anpassung bestehender Kompetenzen gehen. Bei einer Neuorientierung ist hingegen mehr die Begleitung dieses Orientierungsschrittes gefragt – Weiterbildung sollte stark auf den persönlichen Standort Bezug nehmen und die Konkretisierung von Schritten und deren Umsetzung ermöglichen. Weiterbildungsangebote für ausstiegsorientierte Personen wiederum sollten vor allem Motivationsarbeit leisten und Veränderungen der Kompetenzausstattung vor dem Hintergrund persönlicher und arbeitsmarktspezifischer Realisierungschancen anregen.

Tabelle 1: Idealtypische Charakterisierung von Weiterbildungsdimensionen entlang einer Typologie der beruflichen Pläne

	Verbleibsorientierung (74%)	Neuorientierung (18%)	Ausstiegsorientierung (7%)
WB verstanden als...	Bestandteil der beruflichen Tätigkeit	Mittel zu (veränderter) beruflicher Tätigkeit	Mittel zum Beschäftigungserhalt
Zugang zu WB eher...	aktiv	proaktiv	reaktiv
Subj. Wert von WB in	Inhaltlicher Anwendbarkeit	Strategischer Verwertbarkeit	Strategischer Verwertbarkeit
Inhaltliche Ausrichtung von WB	Vertiefen, erweitern bestehender Kompetenzen	Erweitern bestehender / Erwerb neuer Kompetenzen	Erweitern bestehender / Erwerb neuer Kompetenzen
abgestimmt auf...	spezifische berufsinhaltliche Fragestellungen	persönlichen beruflichen Standort vor Hintergrund (un)freiwilliger Neuorientierungen	persönliche und arbeitsmarktspezifische Realisierungsmöglichkeiten
idealtypische Bedarfsorientierung von WB	Erhalt und Anpassung	Ermöglichung und Begleitung	Motivation und Veränderung

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013