AMS info 256

Susi Schmatz, Petra Wetzel, Lisa Danzer, Lerdpi Posayanan

Beschäftigungsfähigkeit und Schulungswilligkeit von Erwerbspersonen ab 45 Jahren in Oberösterreich

Zentrale Ergebnisse einer Studie im Auftrag des AMS Oberösterreich

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 dabei. Dazu zählen vor allem die formale Ausbildung, die Weiterbildungserfahrung und -bereitschaft und die Kompetenzausstattung.

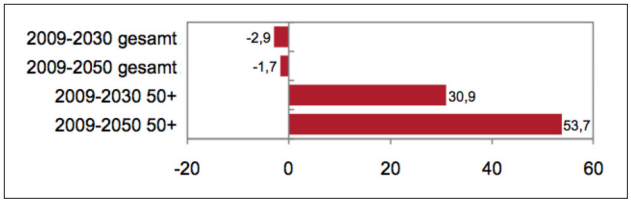
Vor diesem Hintergrund generiert die vorliegende Studie, die im Auftrag des AMS Oberösterreich von L&R Sozialforschung umgesetzt wurde,[1] weiterbildungsbezogene Informationen für eine spezifische Teilgruppe, nämlich der 45- bis 49-jährigen Erwerbspersonen (unselbständig Erwerbstätige und Arbeitsuchende) 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 Prozent), die Zahl der Erwerbspersonen über 50 Jahren jedoch um die Hälfte wachsen – sie gewinnt also absolut und relativ für das Arbeitskräftepotenzial stark an Bedeutung.

Abbildung 1: Veränderung der Anzahl der Erwerbspersonen 2009–2030/2050, gesamt und für 50+, Oberösterreich, in Prozent (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- bis 49-jährigen unselbständigen Erwerbspersonen gesprochen wird, sind einige beschäftigungsbezogene Charakteristika zu erwähnen. So ist das berufliche Tätigkeitsfeld der befragten Personen stark geschlechtertypisch segregiert. Es besteht bei Frauen eine stärkere Konzentration auf einige wenige Berufsfelder (insbesondere Bürobereich), während Männer in einem breiteren Berufsspektrum tätig sind (technische Berufe, Handwerksberufe, Bedienung von Maschinen/Montageberufe usw.). 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

1 Susi Schmatz, Petra Wetzel, Lisa Danzer, Lerdpi Posayanan (2013): Beschäftigungsfähigkeit und Schulungswilligkeit von Erwerbspersonen ab 45 Jahren in Oberösterreich, Studie im Auftrag des AMS Oberösterreich, Linz; Download der Langfassung unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »AMS-Publikationen – Forschung« – Jahr 2013.

und FacharbeiterInnentätigkeiten, 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 ist, umso höher ist das Tätigkeitsniveau. Und je geringer das Tätigkeitsniveau ist, umso weniger sehen die Beschäftigten Chancen auf eine persönliche Weiterentwicklung im Betrieb (Karrieremöglichkeiten, Möglichkeit zusätzlicher Aufgabengebiete und Kompetenzen).

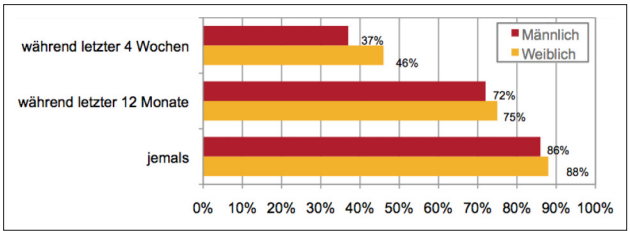
Als wichtige Qualifikationsanforderungen im aktuellen Beruf gelten in der Wahrnehmung der Befragten vor allem überfachliche Kompetenzen. Insbesondere persönliche Einstellungen und Werte (wie Freundlichkeit, Zuverlässigkeit etc.) und soziale Kompetenzen (wie Kommunikationsstärke, Teamfähigkeit etc.) sind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

4. Weiterbildungsteilnahme

Auf Grundlage der amtlichen Strukturdaten beläuft sich in Oberösterreich die Teilnahmequote von 45- bis 49-jährigen unselbständig Erwerbstätigen und Arbeitslosen an non-formalen[2] Aus- und Weiterbildungsangeboten auf 11,6 Prozent und jene an formalen[3] auf unter ein Prozent.[4] 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 Erhebungsmethodik[5] zu erklären ist. Insgesamt haben 87 Prozent bereits irgendwann an einer oder mehreren Weiterbildung(en) teilgenommen, während der letzten zwölf 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 breitgestreut. Die Themen nonformaler Weiterbildung bewegen sich am häufigsten im Sozial-, Wirtschafts- und Rechtsbereich. Im informellen Bereich finden sich in erster Linie Fachinhalte aus dem gewerblichen Bereich/Ingenieurwesen, und bei AMS-Kursen dominieren EDV-Themen.

Personen, die noch nie an Weiterbildungsaktivitäten teilgenommen haben, machen demgegenüber 13 Prozent aller Befragten aus. Höher ist dieser Anteil unter Geringqualifizierten 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.

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 Erfolges 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 z. B. 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 zehnte Person, 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 z. B. Karriere- und Einkommensverbesserung, Arbeitsplatzsicherung, Erlangung von Zertifikaten.

Auch auf der Nutzenebene dominieren insgesamt persönlicher und beruflicher Nutzen weit vor den strategischen Aspekten. Bestanden bezüglich persönlich-beruflicher Dimensionen Erwartun-

2 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.).

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

4 Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2012, eigene Berechnung mit Statcube, Abfrage August 2013.

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

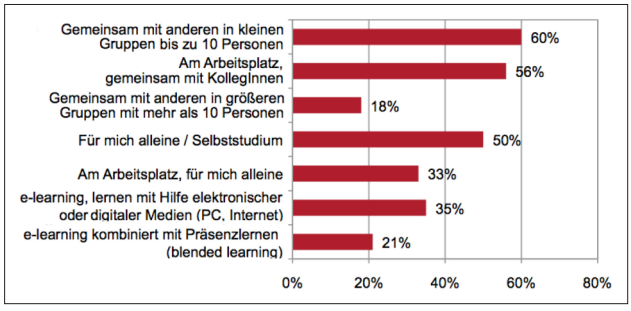
gen an die Weiterbildungsteilnahme, wurden diese auch in hohem Maße erfüllt. Strategische Erwartungen wurden hingegen, auch relativ gesehen, weniger gut befriedigt.

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 Arbeitgeberseite als wesentlich gelten kann.
- Der bevorzugte Lernrahmen ist sozial geprägt: Lerngruppen in überschaubarer Größe (bis zu zehn Personen) oder Lernen am Arbeitsplatz mit KollegInnen sind insbesondere für geringqualifizierte 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 Prozent, 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 wiedererstehen.

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 zwölf Monaten Interesse an einer Weiterbildungsteilnahme zu haben. Noch größer ist das Interesse unter Personen, die bereits an einer Weiterbildung teilgenommen haben (insbesondere 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 breitgestreut. Die Sicherstellung einer engen Anbindung der Weiterbildung an die berufliche Tätigkeit und eine Unterstützung durch den Arbeitgeber 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, und zwar 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 (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 fünfte Person 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, so unter arbeitslosen Personen, Personen mit Migrationshintergrund und in Dienstleistungsberufen.
- Ein relativ geringer Anteil von sieben Prozent – und hier insbesondere Männer, Personen auf FacharbeiterInnenniveau bzw. in Produktionsberufen sowie solche mit körperlichen Problemen – formuliert keine beruflichen Vorhaben, sondern diese Personen möchten 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

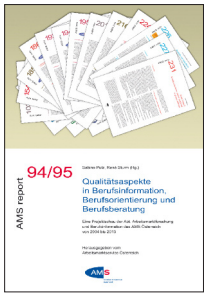
Standort Bezug nehmen und die Konkretisierung von Schritten und deren Umsetzung ermöglichen. Weiterbildungsangebote für ausstiegsorientierte Personen wiederum sollten vor allem Motivationsarbeit leisten und Veränderungen der Kompetenzausstattung vor dem Hintergrund persönlicher und arbeitsmarktspezifischer Realisierungschancen anregen.

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

	Verbleibsorientierung (74 Prozent)	Neuorientierung (18 Prozent)	Ausstiegsorientierung (7 Prozent)
Weiterbildung verstanden als:	Bestandteil der beruflichen Tätigkeit	Mittel zu (veränderter) beruflicher Tätigkeit	Mittel zum Beschäftigungserhalt
Weiterbildungszugang eher:	Aktiv	Proaktiv	Reaktiv
Subjektiver Wert von Weiterbildung liegt in:	Inhaltlicher Anwendbarkeit	Strategischer Verwertbarkeit	Strategischer Verwertbarkeit
Inhaltliche Ausrichtung von Weiterbildung:	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 Weiterbildung:	Erhalt und Anpassung	Ermöglichung und Begleitung	Motivation und Veränderung

Quelle: L&R Datafile »WB OÖ«, 2013

Aktuelle Publikationen der Reihe »AMS report« …



AMS report 94/95

Sabine Putz, René Sturm (Hg.)

Qualitätsaspekte in Berufsinformation, Berufsorientierung und Berufsberatung

Eine Projektschau der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des AMS Österreich von 2004 bis 2013

ISBN 978-3-85495-461-1

AMS report 96

Regina Haberfellner, René Sturm

Green Economy?

Eine Analyse der Beschäftigungssituation in der österreichischen Umweltwirtschaft unter besonderer Berücksichtigung der Perspektiven für hochqualifizierte Arbeitskräfte

ISBN 978-3-85495-463-8

www.ams-forschungsnetzwerk.at

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

Anschrift des Auftragnehmers
Lechner, Reiter & Riesenfelder Sozialforschung OG
Liniengasse 2A/1, 1060 Wien
Tel.: 01 5954040-0, E-Mail: office@lrsocialresearch.at
Internet: www.lrsocialresearch.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. Versandspesen)

AMS report – Abonnement
€ 48,– (10 Ausgaben zum Vorteilspreis, inkl. MwSt. und Versandspesen)

Bestellungen und Bekanntgabe von Adressänderungen (schriftlich) bitte 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

Medieninhaber und Herausgeber: Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation, Sabine Putz, René Sturm, 1200 Wien, Treustraße 35–43
Verlegt bei Communicatio – Kommunikations- und PublikationsgmbH, 1190 Wien, November 2013 • Grafik: Lanz, 1030 Wien • Druck: Ferdinand Berger & Söhne Ges.m.b.H., 3580 Horn