HILL AMC
MANAGEMENT

Bericht

Wirtschaftspsychologisches Monitoring des AMS Neuorientierungskompasses:

Detaillierte Datenauswertung und Erarbeitung eines automatisierten Analyseschemas

unter Einbeziehung einer Meta-Analyse von rezenten Studien zur Arbeitsmarktpolitik für Ältere in Österreich

für
Arbeitsmarktservice Österreich
Treustraße 35-43
1200 Wien

Projektteam:
Mag. Natalie Pils (Projektleiterin)
Mag. Karin Tschida, MA
Dr. Georg Turnheim

Wien, im September 2016

INHALT

Tabellenverzeichnis ... 3
Abbildungsverzeichnis ... 4
Literaturverzeichnis ... 4
1. Ausgangslage und Zielsetzung ... 5
2. Fragestellungen ... 6
3. Vorgehensweise ... 7
4. Statistische Auswertung der demografischen Daten ... 7
4.1 Anzahl der Nutzer/innen ... 7
4.2 Bearbeitungsdauer ... 7
4.3 Geschlecht ... 8
4.4 Alter ... 8
4.5 Höchste abgeschlossene Ausbildung ... 10
4.6 Muttersprache ... 13
4.7 Hauptwohnsitz ... 15
5. Feedback der Nutzer/innen ... 15
6. Detaillierte Datenauswertung im ersten Analyseschema ... 23
6.1 Erwartungen an den neuen Beruf ... 23
6.2 Unerwünschte Arbeitsbedingungen ... 27
6.3 Beeinträchtigungen ... 32
6.4 Sonstige Neuorientierungsgründe in der Altersgruppe 50+ ... 37
6.5 Berufserfahrung und Branchenbezug ... 39
6.6 Ausgeschlossene Berufsfelder ... 43
6.7 Weiterbildungsbereitschaft ... 45
6.8 Interessen ... 49
7. Hinterfragen einiger Thesen der Meta-Analyse ... 51
7.1 „Ältere ArbeitnehmerInnen sind häufiger krank als jüngere.“ ... 51
7.2 „Ältere ArbeitnehmerInnen sind weniger leistungsfähig als jüngere.“ ... 52
7.3 „Ältere ArbeitnehmerInnen sind nicht oder nur wenig flexibel und weniger lernfähig als jüngere.“ ... 52
7.4 „Ältere ArbeitnehmerInnen sind teurer als jüngere.“ ... 54
8. Zusammenfassung und Empfehlungen ... 55
8.1 Zusammenfassung ... 55
8.2 Empfehlungen für tiefergehende Analysen ... 56

TABELLENVERZEICHNIS

Tabelle 1: Geschlecht 8
Tabelle 2: Altersverteilung 9
Tabelle 3: Altersverteilung im Gendervergleich 9
Tabelle 4: Ausbildungsniveau 10
Tabelle 5: Ausbildungsniveau im Gendervergleich 11
Tabelle 6: Ausbildungsniveau in den Altersgruppen ≤24 und 25-44 11
Tabelle 7: Ausbildungsniveau in den Altersgruppen ≥45 und ≥50 (Stichprobe aus ≥45) 11
Tabelle 8: Ausbildungsniveau der Österreichischen Bevölkerung, der Arbeitslosen in Österreich und der Nutzer/innen des Neuorientierungskompasses im Vergleich, Alter 45+ 12
Tabelle 9: Gewählte Muttersprache (insg. 65 Sprachen) 14
Tabelle 10: Regionale Nutzung in Österreich 15
Tabelle 11: Feedback - War der Berufskompass zur Neuorientierung hilfreich? 16
Tabelle 12: Feedback - Werden Sie ihn weiterempfehlen? 17
Tabelle 13: Feedback - Waren die Fragen/Aufgaben verständlich? 18
Tabelle 14: Feedback - Waren die Informationen ausreichend? 19
Tabelle 15: Feedback - War die Bedienung einfach? 20
Tabelle 16: Feedback - Waren die Berufsvorschläge passend? 21
Tabelle 17: Feedback - Waren die Berufsvorschläge ausreichend? 22
Tabelle 18: Erwartungen an den neuen Beruf (Gesamt) 24
Tabelle 19: Erwartungen an den neuen Beruf (Frauen) 24
Tabelle 20: Erwartungen an den neuen Beruf (Männer) 25
Tabelle 21: Erwartungen an den neuen Beruf in der Altersgruppe 50+ (Gesamt) 25
Tabelle 22: Erwartungen an den neuen Beruf in der Altersgruppe 50+ (Frauen) 26
Tabelle 23: Erwartungen an den neuen Beruf in der Altersgruppe 50+ (Männer) 26
Tabelle 24: Unerwünschte Arbeitsbedingungen (Gesamt) 27
Tabelle 25: Unerwünschte Arbeitsbedingungen (Frauen) 28
Tabelle 26: Unerwünschte Arbeitsbedingungen (Männer) 29
Tabelle 27: Unerwünschte Arbeitsbedingungen in der Altersgruppe 50+ (Gesamt) 30
Tabelle 28: Unerwünschte Arbeitsbedingungen in der Altersgruppe 50+ (Frauen) 31
Tabelle 29: Unerwünschte Arbeitsbedingungen in der Altersgruppe 50+ (Männer) 32
Tabelle 30: Beeinträchtigungen (Gesamt) 32
Tabelle 31: Beeinträchtigungen (Frauen) 33
Tabelle 32: Beeinträchtigungen (Männer) 33
Tabelle 33: Beeinträchtigungen in der Altersgruppe 50+ (Gesamt) 34
Tabelle 34: Beeinträchtigungen in der Altersgruppe 50+ (Frauen) 35
Tabelle 35: Beeinträchtigungen in der Altersgruppe 50+ (Männer) 36
Tabelle 36: Nennungen von Beeinträchtigungen im Altersgruppenvergleich (Gesamt) 37
Tabelle 37: Offene Neuorientierungsgründe in der Altersgruppe 50+ (Gesamt) 38
Tabelle 38: Offene Neuorientierungsgründe in der Altersgruppe 50+ im Gendervergleich 38
Tabelle 39: Berufserfahrung in Berufsfeld (Gesamt) - gesamter Zeitraum 40
Tabelle 40: Berufserfahrung in Berufsfeld (Gesamt) - ab Juli 2015 40
Tabelle 41: 10 häufigste Berufserfahrungen in der Altersgruppe 50+ (Gesamt) - gesamter Zeitraum 41
Tabelle 42: 10 häufigste Berufserfahrungen in der Altersgruppe 50+ (Frauen) - gesamter Zeitraum 41
Tabelle 43: 10 häufigste Berufserfahrungen in der Altersgruppe 50+ (Männer) - gesamter Zeitraum 41
Tabelle 44: 10 längste Berufserfahrungen mit über 10 Nennungen in der Altersgruppe 50+ (Gesamt) - gesamter Zeitraum 42
Tabelle 45: Berufserfahrungen von Personen ab 50 mit Gesundheitsproblemen im Gendervergleich - gesamter Zeitraum 42
Tabelle 46: 10 häufigste ausgeschlossene Berufsfelder (Gesamt) - gesamter Zeitraum 43

Tabelle 47: 10 häufigste ausgeschlossene Berufsfelder (Gesamt) - ab Juli 2015 43
Tabelle 48: 10 häufigste ausgeschlossene Berufsfelder in der Altersgruppe 50+ (Gesamt) - ab Juli 2015..... 44
Tabelle 49: Ausgeschlossene Berufsfelder von Personen ab 50 im Gendervergleich - ab Juli 2015..... 44
Tabelle 50: Ausgeschlossene Berufsfelder von Personen ab 50 mit Gesundheitsproblemen - ab Juli 2015..... 45
Tabelle 51: Deskriptive Statistiken zur Weiterbildungsbereitschaft in den Altersgruppen (Gesamt) 47
Tabelle 52: Deskriptive Statistiken zur Weiterbildungsbereitschaft in den Gruppen „Gering-“ und „Höher qualifiziert“ ab 45 Jahren (Gesamt) 48
Tabelle 53: 5 häufigste Interessen in der Altersgruppe 50+ (Gesamt) 49
Tabelle 54: 5 häufigste Interessen in der Altersgruppe 50+ im Gendervergleich 49
Tabelle 55: 5 häufigste "Das kann ich"-Angaben in der Altersgruppe 50+ (Gesamt) 49
Tabelle 56: 5 häufigste "Das kann ich"-Angaben in der Altersgruppe 50+ (Frauen) 50
Tabelle 57: 5 häufigste "Das kann ich"-Angaben in der Altersgruppe 50+ (Männer) 50
Tabelle 58: Erwartung „Beschäftigung mit neuen technischen Entwicklungen“ in den Altersgruppen 53

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abbildung 1: Geschlecht 8
Abbildung 2: Altersverteilung 9
Abbildung 3: Ausbildungsniveau 10
Abbildung 4: Ausbildungsniveau der Österreichischen Bevölkerung, der Arbeitslosen in Österreich und der Nutzer/innen des Neuorientierungskompasses im Vergleich, Alter 45+ 12
Abbildung 5: Feedback - War der Berufskompass zur Neuorientierung hilfreich? 16
Abbildung 6: Feedback - Werden Sie ihn weiterempfehlen? 17
Abbildung 7: Feedback - Waren die Fragen/Aufgaben verständlich? 18
Abbildung 8: Feedback - Waren die Informationen ausreichend? 19
Abbildung 9: Feedback - War die Bedienung einfach? 20
Abbildung 10: Feedback - Waren die Berufsvorschläge passend? 21
Abbildung 11: Feedback - Waren die Berufsvorschläge ausreichend? 22
Abbildung 12: Rangreihung der häufigsten unerwünschten Arbeitsbedingungen im Gendervergleich 29
Abbildung 13: Beeinträchtigungen im Gendervergleich 34
Abbildung 14: Beeinträchtigungen in der Altersgruppe 50+ (Gesamt) 35
Abbildung 15: Nennungen von Beeinträchtigungen im Altersgruppenvergleich (Gesamt) 36
Abbildung 16: Gesundheitliche Neuorientierungsgründe in der Altersgruppe 50+ im Gendervergleich 39
Abbildung 17: Weiterbildungsbereitschaft (Gesamt) 46
Abbildung 18: Weiterbildungsbereitschaft in der Altersgruppe 45+ (Gesamt) 46
Abbildung 19: Mittelwerte der Skala Weiterbildungsbereitschaft in den Altersgruppen (Gesamt) 47
Abbildung 20: Erwartung „Beschäftigung mit neuen technischen Entwicklungen“ im Gendervergleich 53
Abbildung 21: Erwartung „höheres Gehalt“ in den Altersgruppen 54

LITERATURVERZEICHNIS

Litschel, Veronika; Löffler, Roland; Petanovitsch, Alexander; Schmid, Kurt (2016). „Meta-Analyse von rezenten Studien zur Arbeitsmarktpolitik für Ältere in Österreich“ (öibf/ibw). Studie im Auftrag des AMS Österreich, Wien.

1. AUSGANGSLAGE UND ZIELSETZUNG

Seit Juli 2014 steht der AMS Neuorientierungskompass den Userinnen und Usern der AMS Website als innovatives Online-Tool zur Verfügung, welches sich an Personen mit dem Wunsch nach beruflicher Um- bzw. Neuorientierung richtet und unter Einbeziehung diverser arbeitsrelevanter Faktoren (wie z.B. Motive, Erwartungen, Berufsausbildung und -erfahrung…) ein umfassendes Neigungs- und Interessenprofil erstellt, um die der jeweiligen Person am besten entsprechenden Berufe vorschlagen zu können.

Im März 2015 wurde eine erste Evaluierung des Verfahrens fertiggestellt, welche sowohl die empirische Überprüfung von Testgütekriterien als auch die Durchführung einer geschlechtsspezifischen Normierung zum Inhalt hatte. Im Zuge der Item- und Skalenanalysen wurde die Qualität des Fragebogens wesentlich verbessert, wodurch ein Wegbewegen vom Screeningtool hin zu einem fundierten psychologisch-diagnostischen Verfahren stattgefunden hat.

Darüber hinaus erschien es interessant, ein wirtschaftspsychologisches Monitoring des AMS Neuorientierungskompasses vorzunehmen, welches eine regelmäßige automatisierte Datenauswertung und optional die Erarbeitung eines Analyseschemas vorsieht, um über umfassende Zielgruppenanalysen hinaus für das AMS relevante Fragestellungen untersuchen zu können.

Dieser Vorschlag wurde dem AMS im Herbst 2015 im Rahmen einer Präsentation unterbreitet und im März 2016 um die Berücksichtigung der Ergebnisse einer Meta-Analyse von rezenten Studien zur Arbeitsmarktpolitik für Ältere in Österreich (siehe gleichnamigen Endbericht des öibf/ibw vom Jänner 2016) erweitert. Daran bestand seitens des AMS besonderes Interesse.

Zu diesem Zweck haben wir uns eingehend mit der genannten Studie befasst und in Absprache mit dem AMS Fragestellungen erarbeitet, die einerseits im Studienbericht thematisiert werden und sich andererseits mit den Daten des Neuorientierungskompasses beantworten lassen. Diese Thesen zu bestätigen bzw. zu widerlegen bildet einen Teil des Projekts.

Hier ist anzumerken, dass im März 2016 ein weiteres Update des Neuorientierungskompasses mit diversen zusätzlichen Funktionen produktiv gesetzt wurde, infolge dessen sich die Form der Datenspeicherung geändert hat. Das aktuelle Monitoring erfolgte jedoch mit den Daten der bisherigen Version des Neuorientierungskompasses, weil eine entsprechend umfangreiche Datensammlung mit der überarbeiteten Version trotz der hohen Anzahl an Userinnen und Usern – es ist von bis zu 20.000 verwertbaren Datensätzen jährlich auszugehen – das Projekt wesentlich verzögert hätte.

Der vorliegende Endbericht beinhaltet eine wirtschaftspsychologische Analyse der Fragebogendaten von Nutzerinnen und Nutzern des Neuorientierungskompasses, diverse statistische Datenauswertungen der Kriterien für eine berufliche Neuorientierung sowie die Auseinandersetzung mit verschiedenen Thesen aus der Studie, jeweils mit besonderem Augenmerk auf ältere Personen. Aufbauend auf den Ergebnissen werden Vorschläge und Empfehlungen für weiterführende Monitorings abgeleitet.

Eine zukünftige regelmäßige Datenauswertung des AMS Neuorientierungskompasses könnte maßgeblich zur laufenden Qualitätskontrolle des Tools beitragen (etwaige Fehlfunktionen werden rasch erkannt und behoben, eventuell notwendige Adaptierungen werden aufgezeigt…) und die Grundlage für zielgruppenspezifische Optimierungen im Rahmen der Arbeitsmarktstrategie schaffen.

2. FRAGESTELLUNGEN

Es wurden dem AMS im Pflichtenheft bzw. Angebot sowie in einem persönlichen Gespräch diverse Beispiele für mögliche Fragestellungen genannt, wobei jedoch keine bestimmten Fragen für das Monitoring fixiert wurden. Stattdessen wurde mit dem AMS vereinbart, dass zwar alle relevanten und mit den gespeicherten Daten des Neuorientierungskompasses auswertbaren Themenbereiche der Studie berücksichtigt werden sollen, ein Festlegen auf eine bestimmte Anzahl an Fragestellungen oder einen konkreten Wortlaut jedoch nicht nötig ist.

Im Sinne einer explorativen Datenanalyse sollte also eine gewisse Flexibilität erhalten bleiben, um auf interessante Ergebnisse mit vertiefenden Analysen reagieren zu können bzw. weniger relevante Auswertungen außen vor zu lassen. Hauptaugenmerk war dabei auf die Analyse der Probleme von älteren Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen und deren gewünschten Berufsalternativen gerichtet. Darüber hinaus wurde vom AMS eine genauere Betrachtung der betreffenden Berufsfelder gewünscht.

Zur Erreichung des Projektziels wurden die allgemeinen statistischen Auswertungen des Neuorientierungskompasses um spezielle Fragestellungen zum Thema „Ältere Arbeitssuchende bzw. Erwerbstätige“ erweitert, welche sich aus den Ergebnissen der Meta-Studie (siehe Litschel u.a.) ableiten lassen. Die analysierten Studien zeigen deutlich, dass ältere Erwerbspersonen im Alter zwischen 50 und 64 Jahren – teilweise bereits ab 45 Jahren – auf der Suche nach einer neuen Beschäftigung mit einer Vielzahl an Vorurteilen konfrontiert werden, die sich im Wesentlichen zu vier Thesen zusammenfassen lassen:

- „Ältere ArbeitnehmerInnen sind häufiger krank als jüngere.“
- „Ältere ArbeitnehmerInnen sind weniger leistungsfähig als jüngere.“
- „Ältere ArbeitnehmerInnen sind nicht oder nur wenig flexibel und weniger lernfähig als jüngere.“
- „Ältere ArbeitnehmerInnen sind teurer als jüngere.“

Aus den genannten Thesen sowie darüber hinausgehenden Themen der Studie ergeben sich zahlreiche interessante Fragestellungen und Auswertungsmöglichkeiten der Daten des Neuorientierungskompasses. Antworten darauf finden sich im Kapitel „Hinterfragen einiger Thesen der Meta-Analyse“, jedoch wird auch in den vorhergehenden Kapiteln immer wieder Bezug zu den Studienergebnissen hergestellt. Sämtliche Auswertungen wurden in der Gesamtgruppe der Älteren als auch differenziert nach Frauen und Männern vorgenommen.

3. VORGEHENSWEISE

In einem ersten Schritt wurde ein Datenbankabzug der bis zur Umsetzung des letzten Updates des AMS Neuorientierungskompasses gesammelten Daten aus der Produktivumgebung erstellt. Anschließend wurden die Datenbanktabellen mittels SQL (Structured Query Language) in eine für die Analysen notwendige Form gebracht sowie von unvollständigen und aus diversen Gründen unbrauchbaren Daten bereinigt. Mit dem gefilterten Datensatz, bestehend aus 41.570 Durchführungen, wurden anschließend umfassende statistische Analysen vorgenommen, deren Ergebnisse im Folgenden beschrieben werden.

Für die statistischen Datenauswertungen wurden zahlreiche spezifische SQL-Abfragen konstruiert, welche es erlauben, mit den vielseitigen und komplexen Datenstrukturen des Neuorientierungskompasses zu arbeiten. Darüber hinaus wurden Skalenanalysen mit der Statistiksoftware SPSS durchgeführt.

Die verwendeten SQL-Abfragen und SPSS-Syntaxen wurden mitdokumentiert, um für zukünftige Analysen herangezogen werden zu können. Da sich im Zuge des Updates im März 2016 die Datenspeicherung geändert bzw. erweitert hat, sind dafür geringfügige Anpassungen der Abfragen notwendig.

4. STATISTISCHE AUSWERTUNG DER DEMOGRAFISCHEN DATEN

4.1 Anzahl der Nutzer/innen

Im Zeitraum vom 30.06.2014 bis 10.03.2016 starteten 92.821 Personen den Neuorientierungs-kompass. 42.002 Personen (ca. 45%) bearbeiteten das Verfahren vollständig bis zur Anzeige der Ergebnisse.

Nach Herausfiltern von unvollständigen oder zu Testzwecken erhobenen Datensätzen und Testdurchläufen mit sehr kurzen (unter 10 Minuten) bzw. sehr langen Bearbeitungszeiten (über 1 Woche) verbleiben 41.570 Personen, welche unsere Grundgesamtheit bilden und im Folgenden genauer beschrieben werden.

4.2 Bearbeitungsdauer

Die durchschnittliche Bearbeitungsdauer betrug ca. 29 Minuten. Dabei wurden sämtliche Datensätze mit einer Bearbeitungsdauer unter 4 Stunden berücksichtigt. Bearbeitungsdauern über 4 Stunden sind vermutlich durch das Fortsetzen des Verfahrens zu einem späteren Zeitpunkt bedingt und würden den Durchschnittswert verzerren.

4.3 Geschlecht

Abbildung 1 zeigt, dass nur etwas mehr als ein Drittel (ca. 36%) der Nutzer/innen des Neuorientierungskompasses Männer sind. Die überwiegende Mehrheit (ca. 64%) der Nutzer/innen sind Frauen.

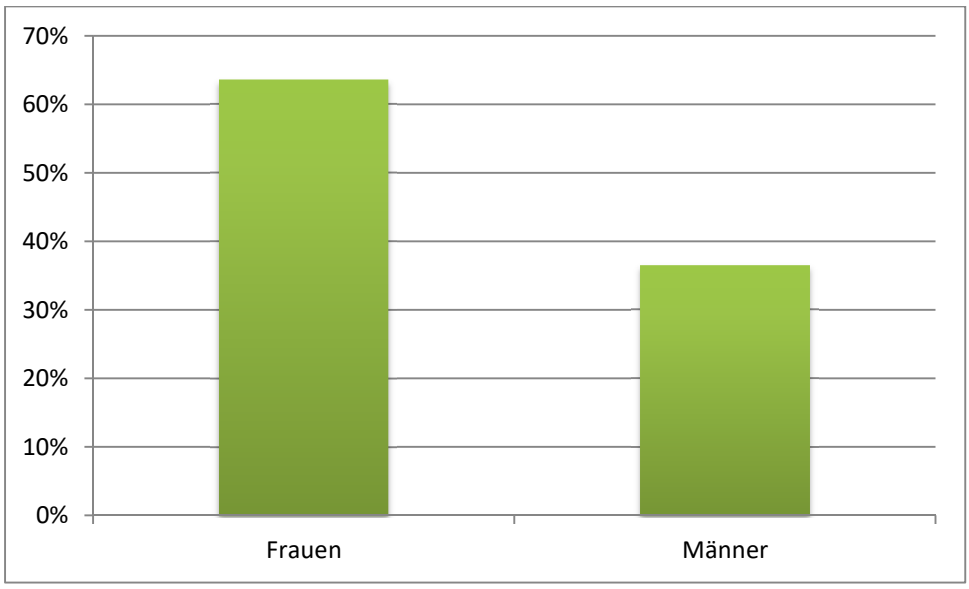


Abbildung 1: Geschlecht

Geschlecht	Häufigkeit	Prozent
Frauen	26.428	63,57
Männer	15.142	36,43
Summe	41.570	100

Tabelle 1: Geschlecht

4.4 Alter

Das Hauptinteresse am Neuorientierungskompass liegt bei 20- bis 33-Jährigen, welche ca. 57% der Grundgesamtheit ausmachen; die meisten Personen sind 23 Jahre alt (siehe Abbildung 2).

3.040 Personen, das sind 7,31% der Grundgesamtheit, bilden die Altersgruppe 50+, davon sind 1.713 Frauen und 1.327 Männer. In der Stichprobe der älteren Nutzer/innen gleicht sich die Genderverteilung also etwas an, sie besteht aus 56,35% Frauen und 43,65% Männern. 855 Personen sind 55 Jahre und älter (2,06%), 88 Personen sind im Alter 60+ (0,21%) und 6 Personen sind sogar 65 Jahre und älter (0,01%).

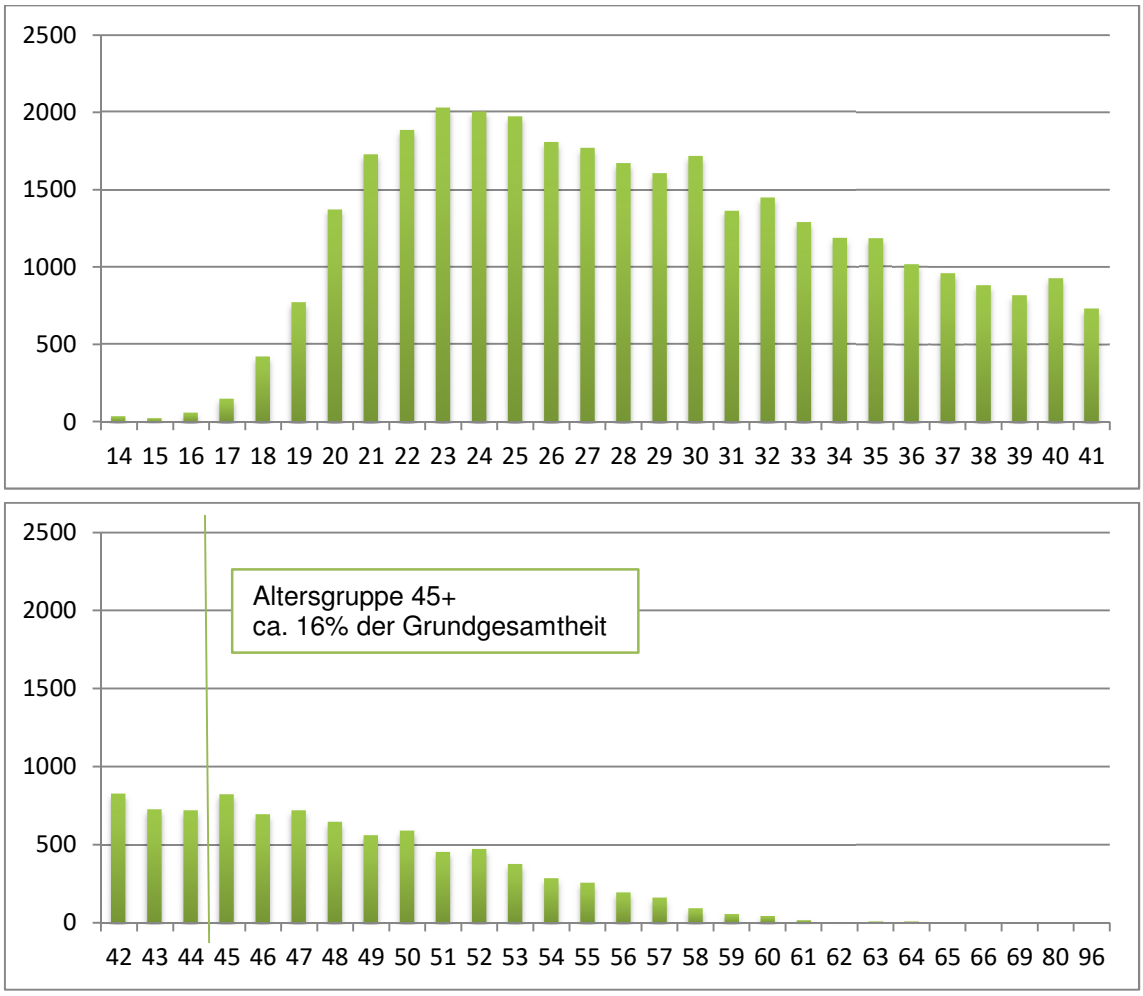


Abbildung 2: Altersverteilung

Altersgruppe	Häufigkeit	Prozent
≤24 Jahre	10.485	25,22
25-44 Jahre	24.610	59,20
≥45 Jahre	6.475	15,58
Summe	41.570	100

Tabelle 2: Altersverteilung

Altersgruppe	Häufigkeit Frauen	Prozent Frauen	Häufigkeit Männer	Prozent Männer
≤24 Jahre	6.516	24,66	3.969	26,21
25-44 Jahre	16.063	60,78	8.547	56,45
≥45 Jahre	3.849	14,56	2.626	17,34
Summe	26.428	100	15.142	100

Tabelle 3: Altersverteilung im Gendervergleich

4.5 Höchste abgeschlossene Ausbildung

Die Mehrheit der Nutzer/innen des Neuorientierungskompasses gibt eine Lehre als höchste abgeschlossene Ausbildung an (ca. 39%), wobei dies mehr Männer als Frauen betrifft. Bei Matura und Hochschulabschluss verhält es sich umgekehrt, diese Ausbildungen werden von mehr Frauen als Männern genannt. Allgemein ist das Bildungsniveau mit ca. 38% Matura oder Hochschulabschluss hoch (siehe Abbildung 3).

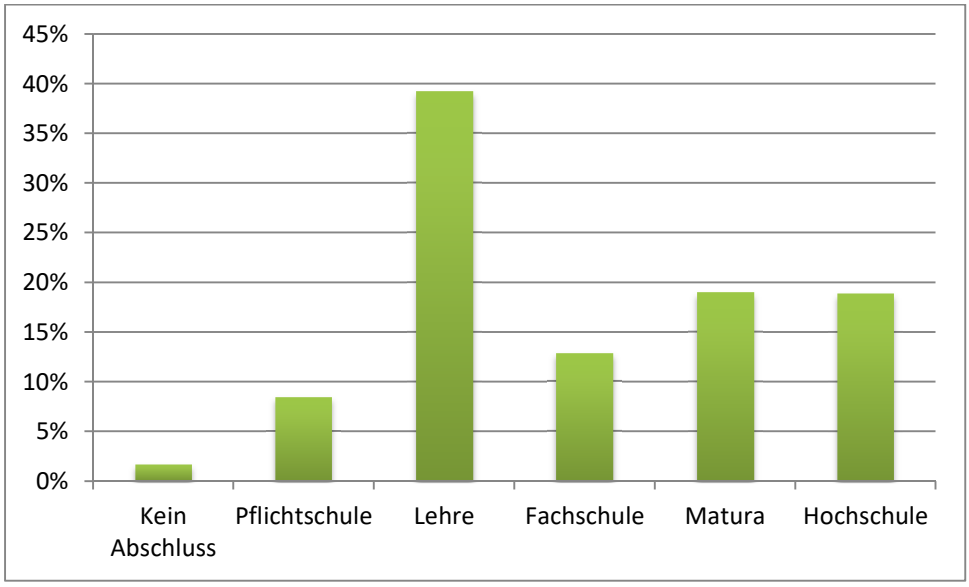


Abbildung 3: Ausbildungsniveau

Ausbildungsniveau	Häufigkeit	Prozent
Kein Abschluss	705	1,70
Pflichtschule	3.501	8,42
Lehre	16.296	39,20
Berufsbildende mittlere Schule (Fachschule, Handelsschule)	5.322	12,80
Berufsbildende höhere Schule (BHS-Matura), allgemein bildende höhere Schule (AHS-Matura)	7.886	18,97
Universität, Fachhochschule, Pädagogische Hochschule	7.857	18,90

Tabelle 4: Ausbildungsniveau

Ausbildungsniveau	Häufigkeit Frauen	Prozent Frauen	Häufigkeit Männer	Prozent Männer
Kein Abschluss	393	1,49	312	2,06
Pflichtschule	2.170	8,21	1.331	8,79
Lehre	9.313	35,24	6.983	46,12
Berufsbildende mittlere Schule (Fachschule, Handelsschule)	3.647	13,80	1.675	11,06
Berufsbildende höhere Schule (BHS-Matura), allgemein bildende höhere Schule (AHS-Matura)	5.371	20,32	2.515	16,61
Universität, Fachhochschule, Pädagogische Hochschule	5.532	20,93	2.325	15,36

Tabelle 5: Ausbildungsniveau im Gendervergleich

Ausbildungsniveau	Häufigkeit ≤24	Prozent ≤24	Häufigkeit 25-44	Prozent 25-44
Kein Abschluss	139	1,33	420	1,71
Pflichtschule	1.060	10,11	1.851	7,52
Lehre	5.539	52,83	8.407	34,16
Berufsbildende mittlere Schule (Fachschule, Handelsschule)	1.200	11,45	3.025	12,29
Berufsbildende höhere Schule (BHS-Matura), allgemein bildende höhere Schule (AHS-Matura)	2.058	19,63	4.659	18,93
Universität, Fachhochschule, Pädagogische Hochschule	488	4,65	6.246	25,38

Tabelle 6: Ausbildungsniveau in den Altersgruppen ≤24 und 25-44

Ausbildungsniveau	Häufigkeit ≥45	Prozent ≥45	Häufigkeit ≥50	Prozent ≥50
Kein Abschluss	146	2,25	83	2,73
Pflichtschule	590	9,11	284	9,34
Lehre	2.350	36,29	1.118	36,78
Berufsbildende mittlere Schule (Fachschule, Handelsschule)	1.097	16,94	533	17,53
Berufsbildende höhere Schule (BHS-Matura), allgemein bildende höhere Schule (AHS-Matura)	1.169	18,05	506	16,64
Universität, Fachhochschule, Pädagogische Hochschule	1.123	17,34	516	16,97

Tabelle 7: Ausbildungsniveau in den Altersgruppen ≥45 und ≥50 (Stichprobe aus ≥45)

Abbildung 4 zeigt einen Vergleich des in der Meta-Analyse von rezenten Studien (im Folgenden **Meta-Studie** genannt) dargestellten Bildungsniveaus der Österreichischen Bevölkerung (Stand 2013) sowie der Arbeitslosen in Österreich (Stand 2014) und der höchsten abgeschlossenen Ausbildung der Nutzer/innen des Neuorientierungskompasses, jeweils in der Altersgruppe 45+.

Hier ist ersichtlich, dass die Bildung jener älteren Personen, die den Neuorientierungskompass bearbeitet haben, wesentlich höher ist als im Österreich-Durchschnitt. Um ein Beispiel zu nennen: Laut **Meta-Studie** macht die Bildungsgruppe „keine Ausbildung / Pflichtschule / Lehre" bei älteren Arbeitslosen ca. 79% aus. Von den Userinnen und Usern des Neuorientierungskompasses gaben jedoch nur ca. 48% ein vergleichbares Bildungsniveau an.

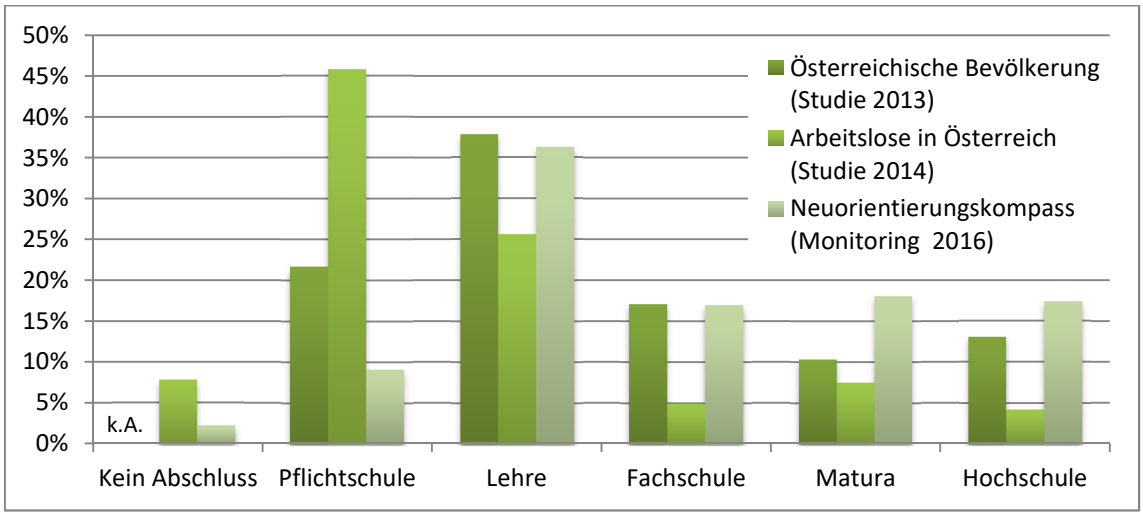


Abbildung 4: Ausbildungsniveau der Österreichischen Bevölkerung, der Arbeitslosen in Österreich und der Nutzer/innen des Neuorientierungskompasses im Vergleich, Alter 45+

Ausbildungsniveau	Prozent Österr. Bevölkerung (2013)	Prozent Arbeitslose in Österr. (2014)	Prozent NOK Monitoring (2016)
Kein Abschluss	k.A.	7,76	2,25
Pflichtschule	21,68	45,80	9,11
Lehre	37,79	25,61	36,29
Berufsbildende mittlere Schule (Fachschule, Handelsschule)	17,06	4,94	16,94
Berufsbildende höhere Schule (BHS-Matura), allgemein bildende höhere Schule (AHS-Matura)	10,33	7,51	18,05
Universität, Fachhochschule, Pädagogische Hochschule	13,03	4,20	17,34

Tabelle 8: Ausbildungsniveau der Österreichischen Bevölkerung, der Arbeitslosen in Österreich und der Nutzer/innen des Neuorientierungskompasses im Vergleich, Alter 45+

4.6 Muttersprache

In Tabelle 9 sind jene Muttersprachen nach Häufigkeiten gerangreiht aufgelistet, die mindestens einmal angegeben wurden. Zu 90,56% wurde Deutsch genannt.

Hier ist anzumerken, dass nur die Muttersprache jener Personen erfasst wurde, die das Verfahren vollständig bearbeitet haben. Abbrüche, die möglicherweise auf Sprachschwierigkeiten zurückzuführen sind, konnten hier nicht berücksichtigt werden. Dies wird erst in folgenden Monitorings mit den seit dem letzten Update gesammelten Daten möglich sein.

Sprache	Häufigkeit	Prozent
Deutsch	37.646	90,5605
Türkisch	582	1,4000
Serbisch	479	1,1523
Bosnisch	322	0,7746
Kroatisch	320	0,7698
Russisch	253	0,6086
Ungarisch	250	0,6014
Rumänisch	241	0,5797
Polnisch	234	0,5629
Albanisch	189	0,4547
Englisch	183	0,4402
Slowakisch	123	0,2959
Spanisch	85	0,2045
Italienisch	71	0,1708
Tschechisch	65	0,1564
Bulgarisch	62	0,1491
Französisch	54	0,1299
Kurdisch	50	0,1203
Portugiesisch	46	0,1107
Slowenisch	42	0,1010
Griechisch	35	0,0842
Mazedonisch	33	0,0794
Niederländisch	27	0,0650
Luxemburgisch	19	0,0457
Ukrainisch	19	0,0457
Armenisch	18	0,0433
Finnisch	13	0,0313
Russinisch	12	0,0289
Schwedisch	10	0,0241
Litauisch	9	0,0217
Dänisch	7	0,0168
Lettisch	7	0,0168
Aragonesisch	6	0,0144

Sorbisch	6	0,0144
Arpitanisch	5	0,0120
Estnisch	4	0,0096
Isländisch	4	0,0096
Ladinisch	3	0,0072
Rätoromanisch	3	0,0072
Aromunisch	2	0,0048
Caló	2	0,0048
Färöisch	2	0,0048
Kurisch	2	0,0048
Norwegisch	2	0,0048
Romani	2	0,0048
Sardisch	2	0,0048
Baschkirisch	1	0,0024
Baskisch	1	0,0024
Cant	1	0,0024
Esperanto	1	0,0024
Frankoprovenzalisch	1	0,0024
Friesisch	1	0,0024
Furlanisch	1	0,0024
Gagausisch	1	0,0024
Ingrisch	1	0,0024
Jiddisch	1	0,0024
Komi	1	0,0024
Montenegrinisch	1	0,0024
Okzitanisch	1	0,0024
Plautdietsch	1	0,0024
Südsamisch	1	0,0024
Tatarisch	1	0,0024
Udmurtisch	1	0,0024
Võro	1	0,0024
Wotisch	1	0,0024
Summe	41.570	100

Tabelle 9: Gewählte Muttersprache (insg. 65 Sprachen)

4.7 Hauptwohnsitz

Insgesamt 24.370 Nutzer/innen gaben freiwillig ihre Postleitzahl an. Tabelle 10 zeigt die Zuordnung der Userinnen und User zu den Bundesländern Österreichs in Abhängigkeit dieser Angabe. Die meisten Personen haben demnach ihren Hauptwohnsitz in Wien, gefolgt von Niederösterreich, Oberösterreich und der Steiermark. Darüber hinaus wurden 749 deutsche Postleitzahlen genannt, weitere 286 Postleitzahlen waren ungültig oder anderen Ländern zuzuordnen.

Teilnahme nach Bundesland	Häufigkeit	Prozent
Wien	5.883	25,21
Niederösterreich	3.931	16,85
Oberösterreich	3.664	15,70
Steiermark	3.291	14,10
Kärnten	1.824	7,82
Tirol	1.730	7,41
Salzburg	1.362	5,84
Vorarlberg	1.087	4,66
Burgenland	563	2,41
Summe	23.335	100

Tabelle 10: Regionale Nutzung in Österreich

5. FEEDBACK DER NUTZER/INNEN

Im untersuchten Zeitraum haben 693 Nutzer/innen die sieben Fragen des Feedbackformulars im Neuorientierungskompass beantwortet. Im Folgenden ist das standardisierte Feedback von jenen 626 Personen, bei denen eine Zuordnung zu den demographischen Daten möglich war, im Gendervergleich dargestellt. Die Stichprobe setzt sich aus 68,37% Frauen und 31,63% Männer zusammen, was einem etwas höheren Frauenanteil als in der Grundgesamtheit entspricht.

War der Berufskompass zur Neuorientierung hilfreich?

Der Nutzen des Neuorientierungskompasses wird zu 73,97% positiv bewertet (Summe der Antworten „++“ und „+“), wobei Männer eine noch positivere Bewertung abgeben als Frauen (76,77% im Vergleich zu 72,67%).

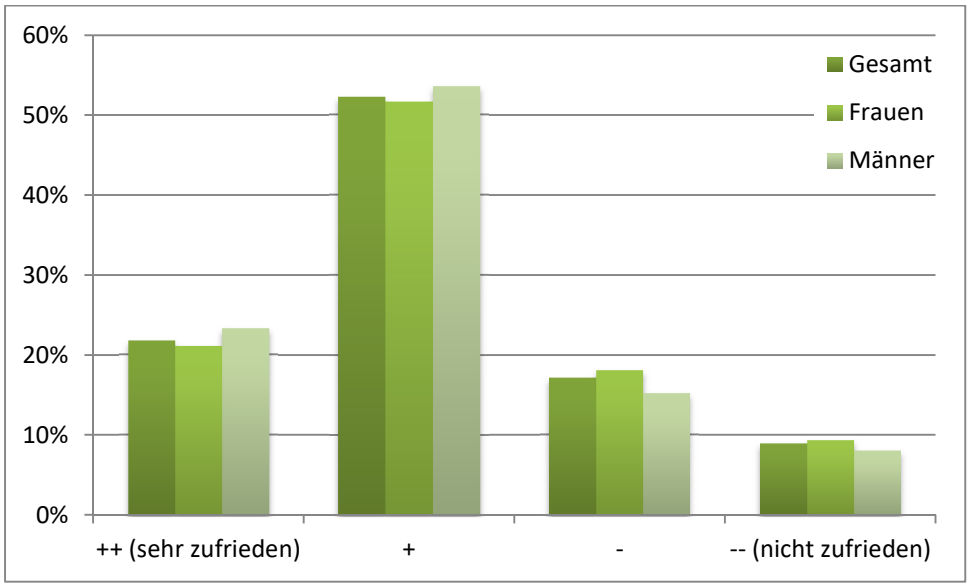


Abbildung 5: Feedback - War der Berufskompass zur Neuorientierung hilfreich?

Bewertung	Häufigkeit	Prozent	Prozent Frauen	Prozent Männer
++ (sehr zufrieden)	136	21,73	21,03	23,23
+	327	52,24	51,64	53,54
-	107	17,09	17,99	15,15
-- (nicht zufrieden)	56	8,95	9,35	8,08
Summe	626	100	100	100

Tabelle 11: Feedback - War der Berufskompass zur Neuorientierung hilfreich?

Werden Sie ihn weiterempfehlen?

80,19% geben an, den Neuorientierungskompass gerne weiterzuempfehlen.

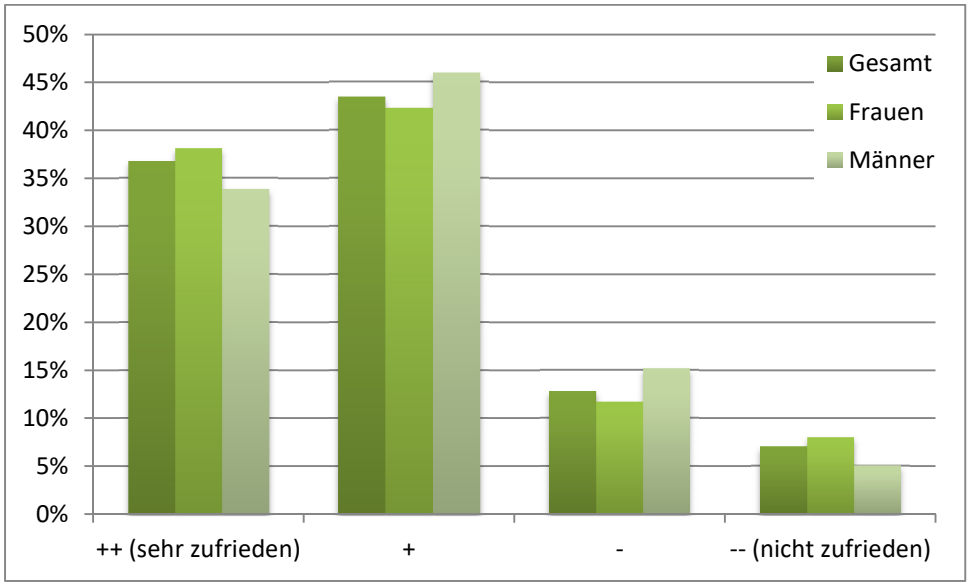


Abbildung 6: Feedback - Werden Sie ihn weiterempfehlen?

Bewertung	Häufigkeit	Prozent	Prozent Frauen	Prozent Männer
++ (sehr zufrieden)	230	36,74	38,08	33,84
+	272	43,45	42,29	45,96
-	80	12,78	11,68	15,15
-- (nicht zufrieden)	44	7,03	7,94	5,05
Summe	626	100	100	100

Tabelle 12: Feedback - Werden Sie ihn weiterempfehlen?

Waren die Fragen/Aufgaben verständlich?

Von einem hohen Anteil der Nutzer/innen wird der Neuorientierungskompass als verständlich empfunden. Frauen bewerten hier etwas kritischer als Männer mit 93,97% Zustimmung im Vergleich zu 96,97%.

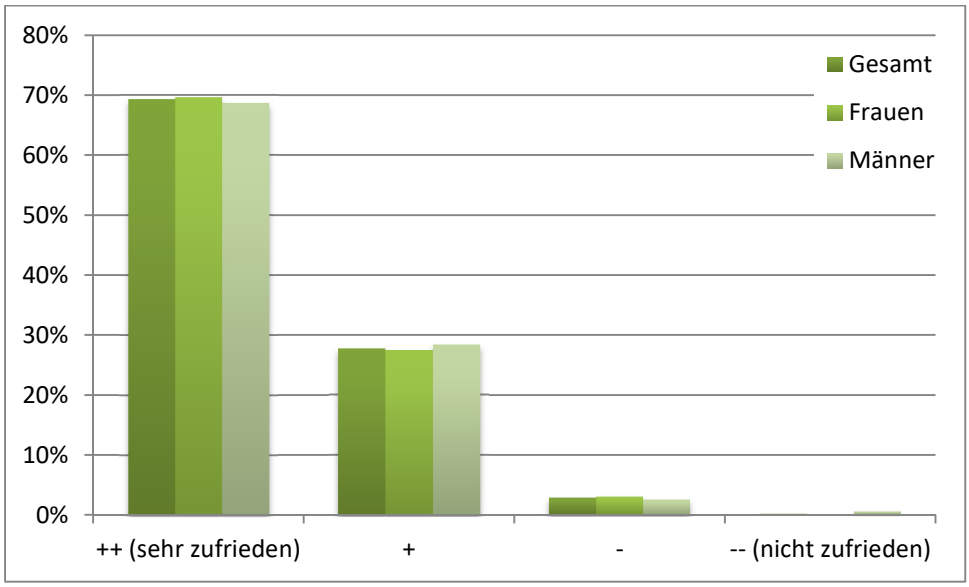


Abbildung 7: Feedback - Waren die Fragen/Aufgaben verständlich?

Bewertung	Häufigkeit	Prozent	Prozent Frauen	Prozent Männer
++ (sehr zufrieden)	434	69,33	69,63	68,69
+	173	27,64	27,34	28,28
-	18	2,88	3,04	2,53
-- (nicht zufrieden)	1	0,16	0	0,51
Summe	626	100	100	100

Tabelle 13: Feedback - Waren die Fragen/Aufgaben verständlich?

Waren die Informationen ausreichend?

Ausreichende Informationen sehen 85,79% als gegeben, wobei Frauen etwas zufriedener sind als Männer (86,69% im Vergleich zu 83,84%).

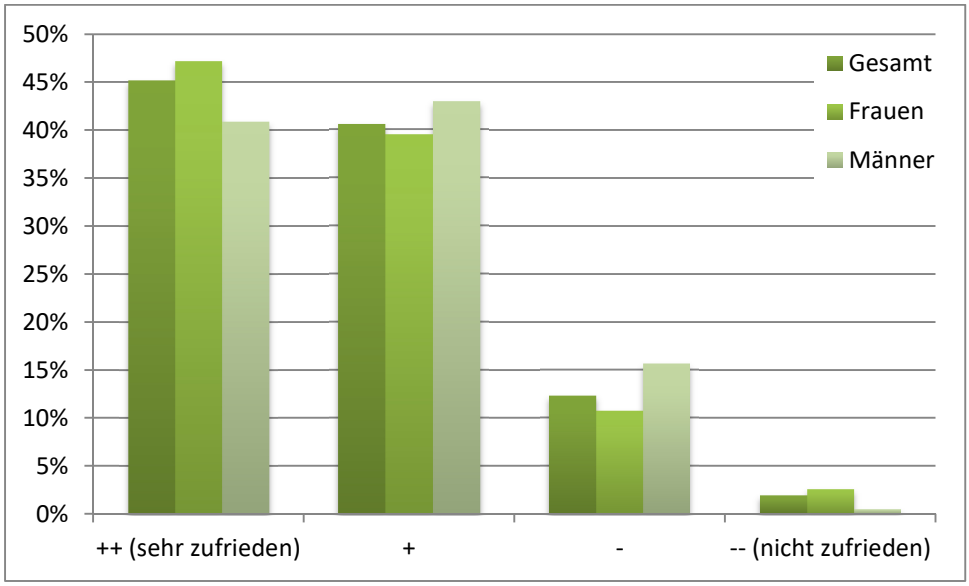


Abbildung 8: Feedback - Waren die Informationen ausreichend?

Bewertung	Häufigkeit	Prozent	Prozent Frauen	Prozent Männer
++ (sehr zufrieden)	283	45,21	47,2	40,91
+	254	40,58	39,49	42,93
-	77	12,3	10,75	15,66
-- (nicht zufrieden)	12	1,92	2,57	0,51
Summe	626	100	100	100

Tabelle 14: Feedback - Waren die Informationen ausreichend?

War die Bedienung einfach?

97,12% finden die Bedienung des Neuorientierungskompasses einfach.

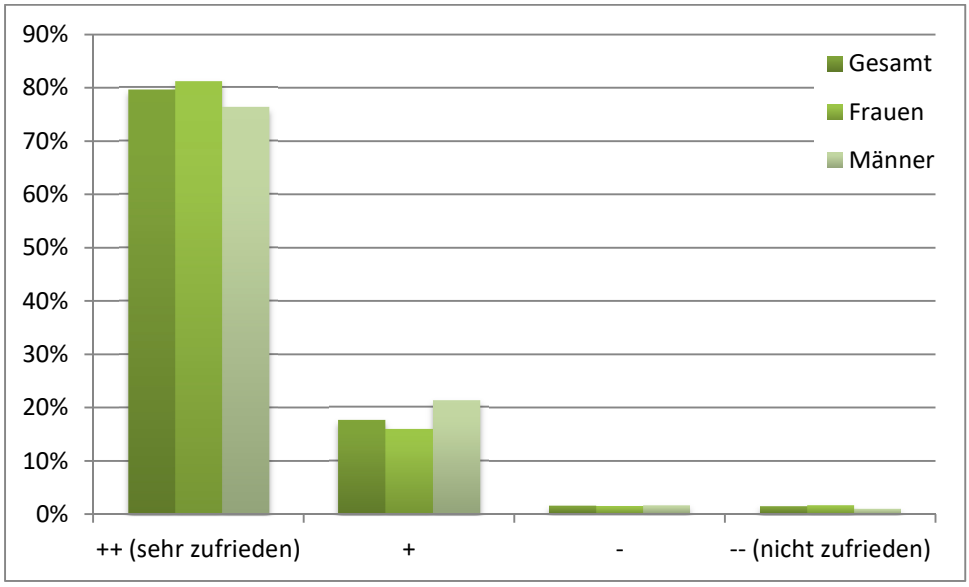


Abbildung 9: Feedback - War die Bedienung einfach?

Bewertung	Häufigkeit	Prozent	Prozent Frauen	Prozent Männer
++ (sehr zufrieden)	498	79,55	81,07	76,26
+	110	17,57	15,89	21,21
-	9	1,44	1,4	1,52
-- (nicht zufrieden)	9	1,44	1,64	1,01
Summe	626	100	100	100

Tabelle 15: Feedback - War die Bedienung einfach?

Waren die Berufsvorschläge passend?

Die angebotenen Berufsvorschläge wurden zu 63,90% positiv bewertet. Männer empfinden die Berufsvorschläge passender als Frauen, nämlich zu 69,70% im Vergleich zu 61,21%.

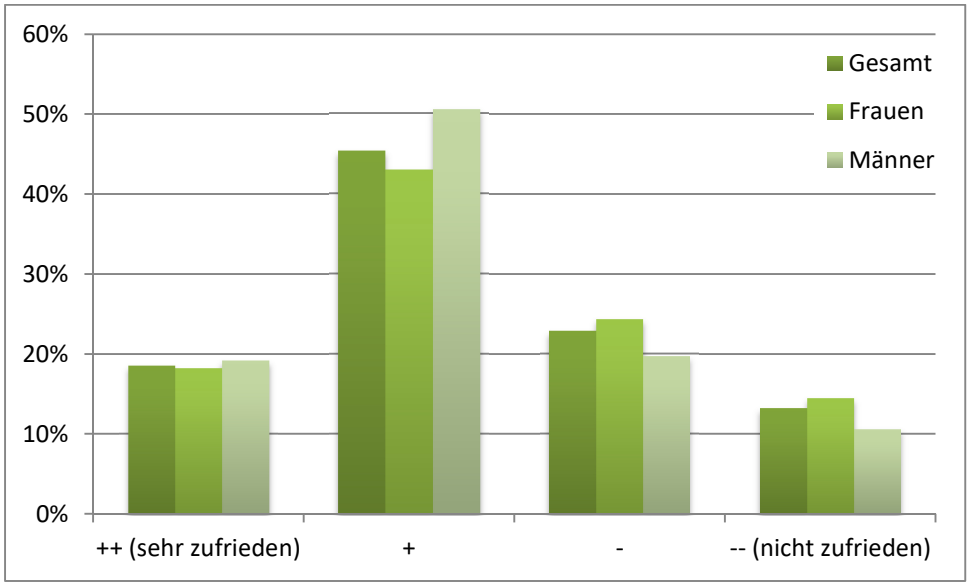


Abbildung 10: Feedback - Waren die Berufsvorschläge passend?

Bewertung	Häufigkeit	Prozent	Prozent Frauen	Prozent Männer
++ (sehr zufrieden)	116	18,53	18,22	19,19
+	284	45,37	42,99	50,51
-	143	22,84	24,3	19,7
-- (nicht zufrieden)	83	13,26	14,49	10,61
Summe	626	100	100	100

Tabelle 16: Feedback - Waren die Berufsvorschläge passend?

Waren die Berufsvorschläge ausreichend?

69,80% der Nutzer/innen waren mit der Anzahl der Berufsvorschläge zufrieden.

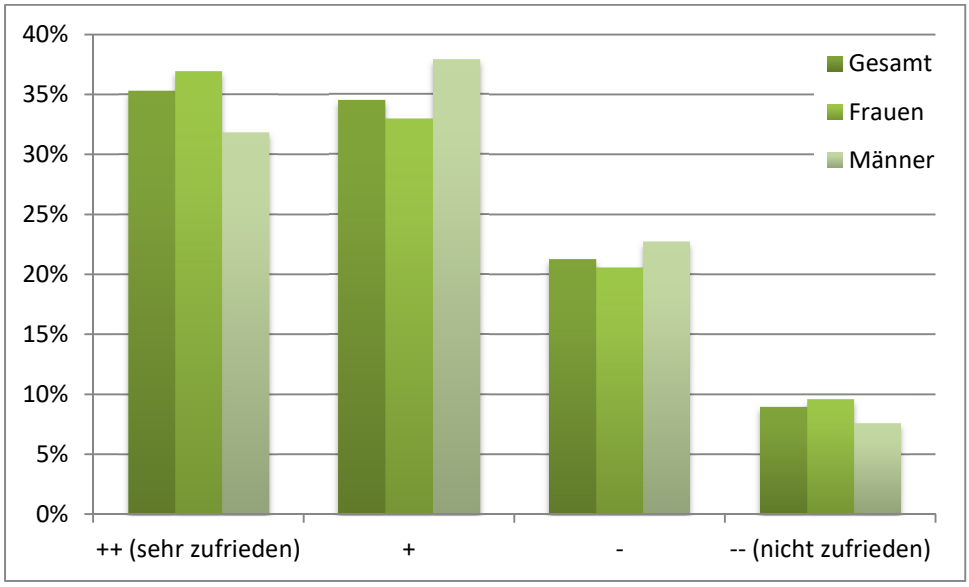


Abbildung 11: Feedback - Waren die Berufsvorschläge ausreichend?

Bewertung	Häufigkeit	Prozent	Prozent Frauen	Prozent Männer
++ (sehr zufrieden)	221	35,3	36,92	31,82
+	216	34,5	32,94	37,88
-	133	21,25	20,56	22,73
-- (nicht zufrieden)	56	8,95	9,58	7,58
Summe	626	100	100	100

Tabelle 17: Feedback - Waren die Berufsvorschläge ausreichend?

Zusammenfassung des Feedbacks der Userinnen und User:

Der Neuorientierungskompass wird durchwegs positiv bewertet, wobei die Verständlichkeit und Einfachheit des Tools die meiste Zustimmung findet. Die Berufsvorschläge werden nicht immer als zutreffend empfunden, was sich allerdings mit den Filteroptionen in der Ergebnisansicht weitgehend beheben lässt.

6. DETAILLIERTE DATENAUSWERTUNG IM ERSTEN ANALYSESCHEMA

In diesem Kapitel sind die Antworten der Nutzerinnen und Nutzer auf **arbeitsmarktpolitische Fragen** des Neuorientierungskompasses dargestellt, welche sich auf die Motive für einen Jobwechsel beziehen, wie zum Beispiel Erwartungen an einen neuen Beruf, unerwünschte Arbeitsbedingungen, gesundheitliche Einschränkungen, Erfahrungen im bisherigen Beruf und ausgeschlossene Tätigkeitsbereiche. Darüber hinaus finden sich unter Punkt 6.7 Ergebnisse zur Persönlichkeitsskala „Weiterbildungsbereitschaft“, welche mittels Skalenanalysen genau untersucht wurde.

6.1 Erwartungen an den neuen Beruf

Als Einstiegsfrage werden die Nutzer/innen gefragt, was sie sich von einem neuen Beruf erwarten. Bei dieser Aufgabe können beliebig viele Antworten ausgewählt werden (bis zu 18 Angaben), durchschnittlich werden 7,56 Nennungen gemacht. In der Altersgruppe 50+ werden geringfügig mehr Angaben gemacht, nämlich 7,61, wobei ältere Männer mit 7,57 Erwartungen etwas weniger angeben als ältere Frauen (7,64 Nennungen).

Die meistgenannte Antwort, welche von ca. 63% der Grundgesamtheit gewählt wurde, ist der Wunsch nach **sinnvolleren Tätigkeiten** im neuen Beruf (siehe Tabelle 18). Auch nach Frauen und Männern getrennt betrachtet, zeigt sich die Erwartung sinnvollerer Tätigkeiten auf Platz 1 (siehe Tabellen 19 und 20).

Es bestehen aber auch **geschlechtsspezifische Unterschiede**: Betrachtet man die auffälligsten Abweichungen der Prozentzahlen bei Frauen und Männern, lässt sich ableiten, dass für Frauen eher „weiche“ Faktoren wie Wertschätzung, gutes Arbeitsklima und ein positives Verhältnis im Team im Vordergrund stehen, aber auch der Wunsch nach besseren Arbeitszeiten, was vermutlich auf den Anspruch der Vereinbarkeit von Job und Familie zurückzuführen ist.

Männer hingegen legen mehr Wert auf bessere Weiterbildungsmöglichkeiten und Aufstiegschancen, streben nach mehr Verantwortung und hegen vermehrt den Wunsch nach höherem gesellschaftlichem Ansehen. Ebenso von Männern im Vergleich zu Frauen häufiger genannt werden stabilere Arbeitsbedingungen, weniger Stress und mehr Freizeit.

Der größte Unterschied zwischen Frauen und Männern (über 13 Prozentpunkte) zeigt sich beim Wunsch nach mehr Beschäftigung mit neuen technischen Entwicklungen - dieser wird von Männern deutlich häufiger genannt. Auch in der Altersgruppe 50+ ist der Wunsch nach vermehrter Beschäftigung mit neuen technischen Entwicklungen bei Männern deutlich stärker ausgeprägt als bei Frauen. Der geschlechtsunabhängige Altersvergleich ergibt hingegen keine nennenswerten Unterschiede, d.h. Personen ab 50 zeigen sich an technischen Neuerungen grundsätzlich ähnlich interessiert wie die Grundgesamtheit. Auffallend ist jedoch, dass bei älteren Frauen der Wunsch nach Beschäftigung mit neuen technischen Entwicklungen höher ist als bei jüngeren, während es sich bei Männern umgekehrt verhält (siehe Tabellen 22 und 23).

Mein neuer Beruf sollte im Vergleich zu meinem alten Beruf…	Häufigkeit	Prozent (Gesamt)
...für mich sinnvollere Tätigkeiten beinhalten.	26.390	63,48
...Tätigkeiten enthalten, die wertgeschätzt werden.	24.697	59,41
...ein höheres Gehalt/Einkommen zur Folge haben.	23.144	55,67
...mehr anregende und abwechslungsreiche Aufgaben beinhalten.	22.842	54,95
...auch Arbeitsplätze in meiner Region anbieten.	21.924	52,74
...mehr Sicherheit für die Zukunft bieten.	21.802	52,45
...bessere Weiterentwicklungsmöglichkeiten und Aufstiegschancen bieten.	20.311	48,86
...ein besseres Arbeitsklima mit sich bringen.	20.111	48,38
...ein positiveres Verhältnis zu Kolleginnen bzw. Kollegen und Vorgesetzten ermöglichen.	19.586	47,12
...weniger von Stress geprägt sein.	19.269	46,35
...bessere Arbeitszeiten zur Folge haben.	17.442	41,96
...mehr Freizeit garantieren.	14.965	36,00
...stabilere Arbeitsbedingungen innerhalb des Unternehmens mit sich bringen	14.051	33,80
...höhere Jobchancen nach der Ausbildung garantieren.	14.034	33,76
...mehr Verantwortung mit sich bringen.	11.396	27,41
...die Anzahl an Überstunden stark reduzieren.	9.224	22,19
...höheres gesellschaftliches Ansehen genießen.	8.616	20,73
...mehr Beschäftigung mit neuen technischen Entwicklungen ermöglichen.	6.026	14,50

Tabelle 18: Erwartungen an den neuen Beruf (Gesamt)

Mein neuer Beruf sollte im Vergleich zu meinem alten Beruf…	Häufigkeit	Prozent (Frauen)
...für mich sinnvollere Tätigkeiten beinhalten.	16.761	63,42
...Tätigkeiten enthalten, die wertgeschätzt werden.	16.124	61,01
...mehr anregende und abwechslungsreiche Aufgaben beinhalten.	14.602	55,25
...ein höheres Gehalt/Einkommen zur Folge haben.	14.556	55,08
...auch Arbeitsplätze in meiner Region anbieten.	14.046	53,15
...mehr Sicherheit für die Zukunft bieten.	13.736	51,98
...ein besseres Arbeitsklima mit sich bringen.	12.997	49,18
...ein positiveres Verhältnis zu Kolleginnen bzw. Kollegen und Vorgesetzten ermöglichen.	12.716	48,12
...bessere Weiterbildungsmöglichkeiten und Aufstiegschancen bieten	12.659	47,90
...weniger von Stress geprägt sein.	12.031	45,52
...bessere Arbeitszeiten zur Folge haben.	11.649	44,08
...mehr Freizeit garantieren.	9.361	35,42
...höhere Jobchancen nach der Ausbildung garantieren.	9.029	34,16
...stabilere Arbeitsbedingungen innerhalb des Unternehmens mit sich bringen.	8.627	32,64
...mehr Verantwortung mit sich bringen.	6.996	26,47
...die Anzahl an Überstunden stark reduzieren.	5.754	21,77
...höheres gesellschaftliches Ansehen genießen.	5.057	19,14
...mehr Beschäftigung mit neuen technischen Entwicklungen ermöglichen.	2.553	9,66

Tabelle 19: Erwartungen an den neuen Beruf (Frauen)

Mein neuer Beruf sollte im Vergleich zu meinem alten Beruf…	Häufigkeit	Prozent (Männer)
...für mich sinnvollere Tätigkeiten beinhalten.	9.629	63,59
...ein höheres Gehalt/Einkommen zur Folge haben.	8.588	56,72
...Tätigkeiten enthalten, die wertgeschätzt werden.	8.573	56,62
...mehr anregende und abwechslungsreiche Aufgaben beinhalten.	8.240	54,42
...mehr Sicherheit für die Zukunft bieten.	8.066	53,27
...auch Arbeitsplätze in meiner Region anbieten.	7.878	52,27
...bessere Weiterentwicklungsmöglichkeiten und Aufstiegschancen bieten.	7.652	50,53
...weniger von Stress geprägt sein.	7.238	74,80
...ein besseres Arbeitsklima mit sich bringen.	7.114	46,98
...ein positiveres Verhältnis zu Kolleginnen bzw. Kollegen und Vorgesetzten ermöglichen.	6.870	45,37
...bessere Arbeitszeiten zur Folge haben.	5.793	38,26
...mehr Freizeit garantieren.	5.604	37,01
...stabilere Arbeitsbedingungen innerhalb des Unternehmens mit sich bringen.	5.424	35,82
...höhere Jobchancen nach der Ausbildung garantieren.	5.005	33,05
...mehr Verantwortung mit sich bringen.	4.400	29,06
...höheres gesellschaftliches Ansehen genießen.	3.559	23,50
...mehr Beschäftigung mit neuen technischen Entwicklungen ermöglichen.	3.473	22,94
...die Anzahl an Überstunden stark reduzieren.	3.470	22,92

Tabelle 20: Erwartungen an den neuen Beruf (Männer)

Mein neuer Beruf sollte im Vergleich zu meinem alten Beruf…	Häufigkeit	Prozent 50+ (Gesamt)
...für mich sinnvollere Tätigkeiten beinhalten.	2.045	67,27
...Tätigkeiten enthalten, die wertgeschätzt werden.	2.014	66,25
...auch Arbeitsplätze in meiner Region anbieten.	1.885	62,01
...weniger von Stress geprägt sein.	1.759	57,86
...mehr Sicherheit für die Zukunft bieten.	1.653	54,38
...mehr anregende und abwechslungsreiche Aufgaben beinhalten.	1.577	51,88
...ein positiveres Verhältnis zu Kolleginnen bzw. Kollegen und Vorgesetzten ermöglichen.	1.538	50,59
...ein besseres Arbeitsklima mit sich bringen.	1.479	48,65
...ein höheres Gehalt/Einkommen zur Folge haben.	1.431	47,07
...stabilere Arbeitsbedingungen innerhalb des Unternehmens mit sich bringen.	1.331	43,78
...bessere Arbeitszeiten zur Folge haben.	1.166	38,36
...bessere Weiterbildungsmöglichkeiten und Aufstiegschancen bieten.	899	29,57
...die Anzahl an Überstunden stark reduzieren.	870	28,62
...mehr Freizeit garantieren.	865	28,45
...mehr Verantwortung mit sich bringen.	843	27,73
...höhere Jobchancen nach der Ausbildung garantieren.	797	26,22
...höheres gesellschaftliches Ansehen genießen.	528	17,37
...mehr Beschäftigung mit neuen technischen Entwicklungen ermöglichen.	450	14,80

Tabelle 21: Erwartungen an den neuen Beruf in der Altersgruppe 50+ (Gesamt)

Mein neuer Beruf sollte im Vergleich zu meinem alten Beruf…	Häufigkeit	Prozent 50+ (Frauen)
...für mich sinnvollere Tätigkeiten beinhalten.	1.178	68,77
...Tätigkeiten enthalten, die wertgeschätzt werden.	1.207	70,46
...auch Arbeitsplätze in meiner Region anbieten.	1.084	63,28
...weniger von Stress geprägt sein.	993	57,97
...mehr anregende und abwechslungsreiche Aufgaben beinhalten.	911	53,18
...ein positiveres Verhältnis zu Kolleginnen bzw. Kollegen und Vorgesetzten ermöglichen.	902	52,66
...mehr Sicherheit für die Zukunft bieten.	886	51,72
...ein besseres Arbeitsklima mit sich bringen.	866	50,55
...ein höheres Gehalt/Einkommen zur Folge haben.	822	47,99
...stabilere Arbeitsbedingungen innerhalb des Unternehmens mit sich bringen.	726	42,38
...bessere Arbeitszeiten zur Folge haben.	673	39,29
...bessere Weiterbildungsmöglichkeiten und Aufstiegschancen bieten.	491	28,66
...die Anzahl an Überstunden stark reduzieren.	491	28,66
...mehr Freizeit garantieren.	482	28,14
...mehr Verantwortung mit sich bringen.	468	27,32
...höhere Jobchancen nach der Ausbildung garantieren.	439	25,63
...höheres gesellschaftliches Ansehen genießen.	286	16,70
...mehr Beschäftigung mit neuen technischen Entwicklungen ermöglichen.	182	10,62

Tabelle 22: Erwartungen an den neuen Beruf in der Altersgruppe 50+ (Frauen)

Mein neuer Beruf sollte im Vergleich zu meinem alten Beruf…	Häufigkeit	Prozent 50+ (Männer)
...für mich sinnvollere Tätigkeiten beinhalten.	867	65,34
...Tätigkeiten enthalten, die wertgeschätzt werden.	807	60,81
...auch Arbeitsplätze in meiner Region anbieten.	801	60,36
...mehr Sicherheit für die Zukunft bieten.	767	57,80
...weniger von Stress geprägt sein.	766	57,72
...mehr anregende und abwechslungsreiche Aufgaben beinhalten.	666	50,19
...ein positiveres Verhältnis zu Kolleginnen bzw. Kollegen und Vorgesetzten ermöglichen.	636	47,93
...ein besseres Arbeitsklima mit sich bringen.	613	46,19
...ein höheres Gehalt/Einkommen zur Folge haben.	609	45,89
...stabilere Arbeitsbedingungen innerhalb des Unternehmens mit sich bringen.	605	45,59
...bessere Arbeitszeiten zur Folge haben.	493	37,15
...bessere Weiterbildungsmöglichkeiten und Aufstiegschancen bieten.	408	30, 75
...mehr Freizeit garantieren.	383	28,86
...die Anzahl an Überstunden stark reduzieren.	379	28,56
...mehr Verantwortung mit sich bringen.	375	28,26
...höhere Jobchancen nach der Ausbildung garantieren.	358	26,98
...mehr Beschäftigung mit neuen technischen Entwicklungen ermöglichen	268	20,20
...höheres gesellschaftliches Ansehen genießen.	242	18,24

Tabelle 23: Erwartungen an den neuen Beruf in der Altersgruppe 50+ (Männer)

Hier fällt auf, dass der Wunsch nach sinnvollen, wertgeschätzten Tätigkeiten mit dem Alter steigt. Ein höheres Gehalt wird von älteren Personen deutlich seltener angestrebt, dafür aber ein Arbeitsplätz in der Region. Bessere Weiterbildungsmöglichkeiten und Aufstiegschancen oder höhere Jobchancen nach der Ausbildung stehen für Personen der **Altersgruppe 50+** erwartungsgemäß nicht mehr im Vordergrund. Anders verhält es sich beim Wunsch nach weniger Stress und stabileren Arbeitsbedingungen innerhalb des Unternehmens - dieser ist bei Älteren im Vergleich zur Grundgesamtheit stärker ausgeprägt.

6.2 Unerwünschte Arbeitsbedingungen

Bei dieser Aufgabe werden die Nutzer/innen danach gefragt, welche Arbeitsbedingungen in ihrem neuen Beruf keinesfalls mehr auftreten sollten (hier sind Mehrfachnennungen möglich). Durchschnittlich werden 16,65 Angaben gemacht, wobei Frauen mehr Arbeitsbedingungen auswählen als Männer (17,48 Nennungen im Vergleich zu 15,20) und die Anzahl der Angaben mit dem Alter steigt (21,61 Nennungen in der Altersgruppe 50+).

41 verschiedene Arbeitsbedingungen wurden von vielen Personen als unerwünscht eingestuft – zugunsten der Übersichtlichkeit flossen in die Auswertungen jedoch nur die 20 meistgewählten Antworten ein. **Schwere körperliche Arbeit** wird von 60,75% der Nutzer/innen abgelehnt und führt somit die Liste an (siehe Tabelle 24).

Welche Arbeitsbedingungen sollten in Ihrem neuen Beruf keinesfalls (mehr) auftreten?	Häufigkeit	Prozent (Gesamt)
Schwere körperliche Arbeit	24.958	60,04
Leiharbeit	24.210	58,24
Nachtarbeit	23.225	55,87
Saisonarbeit	22.417	53,93
Abgasbelastung	22.119	53,21
Gesundheitliche Risiken	22.032	53,00
Fachgemäßer Umgang mit Chemikalien	21.769	52,37
Schweres Heben	21.322	51,29
Schichtarbeit	20.959	50,42
Arbeit unter Zeitdruck	20.591	49,53
Schweres Tragen	20.414	49,11
Staubbelastung	19.772	47,56
Wochenenddienst	19.768	47,55
Montageeinsätze	19.369	46,59
Geruchsbelastung	18.598	44,74
Erhöhte Verletzungsgefahr	18.424	44,32
Nässebelastung	18.166	43,70
Sehr unregelmäßige Arbeitszeiten	17.935	43,14
Lärmbelastung	17.876	43,00
Hilfstätigkeit	17.845	42,93

Tabelle 24: Unerwünschte Arbeitsbedingungen (Gesamt)

Darüber hinaus wurden folgende Arbeitsbedingungen genannt (nach Häufigkeit gereiht):

Kältebelastung, Schmutzbelastung, Hitzebelastung, Bereitschaftsdienst, Auslandsaufenthalte, Abenddienst, Ständige Telefonkommunikation, Hohe psychische Belastung, Arbeit am Bildschirm, Ständiges Stehen, Außendienst, Vortragstätigkeit, Telearbeit, Temperaturwechsel, Ständiges Sitzen, Außenarbeit, Ständiger KundInnenkontakt, Umgang mit Tieren, Ständiges Gehen, Personalverantwortung, Hohe Eigenverantwortung, Fließbandarbeit, Heben und Tragen von Lasten über 20 kg, Belastung durch hautschädigende Stoffe, Strahlungsbelastung, Nachtdienst, Nachtschicht, Infektionsgefahr, Umgang mit Chemikalien, Großbaustelle, Arbeit in der Höhe, Abendschicht, Heben und Tragen von Lasten von 10 bis 20 kg, Wochenendschicht, Transitarbeit, Regelmäßige Dienstreisen, Ambulanzdienst, Turnusdienst, Heben und Tragen von Lasten von 5 bis 10 kg, Hausbesuche, Heben und Tragen von Lasten bis 5 kg.

Welche Arbeitsbedingungen sollten in Ihrem neuen Beruf keinesfalls (mehr) auftreten?	**Häufigkeit**	**Prozent (Frauen)**
Schwere körperliche Arbeit	16.654	63,02
Nachtarbeit	15.896	60,15
Leiharbeit	15.537	58,79
Abgasbelastung	15.383	58,21
Saisonarbeit	14.818	56,07
Fachgemäßer Umgang mit Chemikalien	14.662	55,48
Gesundheitliche Risiken	14.544	55,03
Schweres Heben	14.375	54,39
Schichtarbeit	13.927	52,70
Schweres Tragen	13.771	52,11
Montageeinsätze	13.685	51,78
Wochenenddienst	13.133	49,69
Staubbelastung	13.125	49,66
Arbeit unter Zeitdruck	12.952	49,01
Geruchsbelastung	12.770	48,32
Nässebelastung	12.494	47,28
Erhöhte Verletzungsgefahr	12.478	47,22
Kältebelastung	12.468	47,18
Lärmbelastung	12.202	46,17
Sehr unregelmäßige Arbeitszeiten	11.804	44,66

Tabelle 25: Unerwünschte Arbeitsbedingungen (Frauen)

Welche Arbeitsbedingungen sollten in Ihrem neuen Beruf keinesfalls (mehr) auftreten?	Häufigkeit	Prozent (Männer)
Leiharbeit	8.673	57,28
Schwere körperliche Arbeit	8.304	54,84
Arbeit unter Zeitdruck	7.639	50,45
Saisonarbeit	7.599	50,18
Gesundheitliche Risiken	7.488	49,45
Nachtarbeit	7.329	48,40
Fachgemäßer Umgang mit Chemikalien	7.107	46,94
Schichtarbeit	7.032	46,44
Schweres Heben	6.947	45,88
Hilfstätigkeit	6.851	45,25
Abgasbelastung	6.736	44,49
Staubbelastung	6.647	43,90
Schweres Tragen	6.643	43,87
Wochenenddienst	6.635	43,82
Sehr unregelmäßige Arbeitszeiten	6.131	40,49
Erhöhte Verletzungsgefahr	5.946	39,27
Geruchsbelastung	5.828	38,49
Schmutzbelastung	5.799	38,30
Montageeinsätze	5.684	37,54
Lärmbelastung	5.674	37,47

Tabelle 26: Unerwünschte Arbeitsbedingungen (Männer)

Arbeitsbedingung	Reihung Frauen	Reihung Männer
Leiharbeit	3	1
Schwere körperliche Arbeit	1	2
Arbeit unter Zeitdruck	14	3
Saisonarbeit	5	4
Gesundheitliche Risiken	7	5
Nachtarbeit	2	6
Fachgemäßer Umgang mit Chemikalien	6	7
Schichtarbeit	9	8
Schweres Heben	8	9
Hilfstätigkeit	-	10
Abgasbelastung	4	11

Abbildung 12: Rangreihung der häufigsten unerwünschten Arbeitsbedingungen im Gendervergleich

Aus den Tabellen 25 und 26 sowie aus der Abbildung 12 wird ersichtlich, dass Frauen eine andere Prioritätsreihung aufweisen als Männer. Die größten **genderspezifischen Unterschiede** hinsichtlich der unerwünschten Arbeitsbedingungen sind in Abbildung 12 rot markiert. Frauen lehnen demnach Arbeit unter Zeitdruck deutlich häufiger ab als Männer, während für Männer im neuen Beruf Hilfstätigkeiten deutlich seltener in Frage kommen als für Frauen.

In den folgenden Tabellen werden die unerwünschten Arbeitsbedingungen in der **Altersgruppe 50+** dargestellt:

Welche Arbeitsbedingungen sollten in Ihrem neuen Beruf keinesfalls (mehr) auftreten?	Häufigkeit	Prozent Alter 50+ (Gesamt)
Schwere körperliche Arbeit	2.346	77,17
Schweres Heben	2.229	73,32
Schweres Tragen	2.163	71,15
Fachgemäßer Umgang mit Chemikalien	2.091	68,78
Abgasbelastung	2.090	68,75
Leiharbeit	2.086	68,62
Gesundheitliche Risiken	2.058	67,70
Nachtarbeit	2.053	67,53
Staubbelastung	1.916	63,03
Nässebelastung	1.891	62,20
Arbeit unter Zeitdruck	1.882	61,91
Schichtarbeit	1.882	61,91
Saisonarbeit	1.877	61,74
Erhöhte Verletzungsgefahr	1.834	60,33
Lärmbelastung	1.832	60,26
Kältebelastung	1.779	58,52
Montageeinsätze	1.778	58,49
Geruchsbelastung	1.715	56,41
Hitzebelastung	1.692	55,66
Schmutzbelastung	1.684	55,39

Tabelle 27: Unerwünschte Arbeitsbedingungen in der Altersgruppe 50+ (Gesamt)

Welche Arbeitsbedingungen sollten in Ihrem neuen Beruf keinesfalls (mehr) auftreten?	Häufigkeit	Prozent Alter 50+ (Frauen)
Schwere körperliche Arbeit	1.359	79,33
Schweres Heben	1.302	76,00
Schweres Tragen	1.267	73,96
Abgasbelastung	1.245	72,68
Fachgemäßer Umgang mit Chemikalien	1.223	71,40
Nachtarbeit	1.209	70,58
Leiharbeit	1.186	69,24
Gesundheitliche Risiken	1.174	68,53
Nässebelastung	1.140	66,55
Lärmbelastung	1.116	65,15
Montageeinsätze	1.116	65,15
Staubbelastung	1.115	65,09
Schichtarbeit	1.102	64,33
Arbeit unter Zeitdruck	1.091	63,69
Saisonarbeit	1.075	62,76
Kältebelastung	1.075	62,76
Erhöhte Verletzungsgefahr	1.071	62,52
Geruchsbelastung	1.051	61,35
Hitzebelastung	1.031	60,19
Schmutzbelastung	1.007	58,79

Tabelle 28: Unerwünschte Arbeitsbedingungen in der Altersgruppe 50+ (Frauen)

Welche Arbeitsbedingungen sollten in Ihrem neuen Beruf keinesfalls (mehr) auftreten?	Häufigkeit	Prozent Alter 50+ (Männer)
Schwere körperliche Arbeit	987	74,38
Schweres Heben	927	69,86
Leiharbeit	900	67,82
Schweres Tragen	896	67,52
Gesundheitliche Risiken	884	66,62
Fachgemäßer Umgang mit Chemikalien	868	65,41
Abgasbelastung	845	63,68
Nachtarbeit	844	63,60
Saisonarbeit	802	60,44
Staubbelastung	801	60,36
Arbeit unter Zeitdruck	791	59,61
Schichtarbeit	780	58,78
Erhöhte Verletzungsgefahr	763	57,50
Nässebelastung	751	56,59
Lärmbelastung	716	53,96
Kältebelastung	704	53,05

Hilfstätigkeit	683	51,47
Schmutzbelastung	677	51,02
Ständige Telekommunikation	671	50,57
Geruchsbelastung	664	50,04

Tabelle 29: Unerwünschte Arbeitsbedingungen in der Altersgruppe 50+ (Männer)

Ältere Userinnen und User schließen erwartungsgemäß vermehrt körperlich belastende Arbeitsbedingungen aus. Die Bereitschaft, schwere körperliche Arbeit zu verrichten, nimmt also mit dem Alter ab. Nur 23% der Personen ab 50 Jahren schließen schwere körperliche Arbeit nicht aus, während es in der Grundgesamtheit 40% sind. Ähnlich verhält es sich mit der Bereitschaft, schwere Lasten zu heben oder zu tragen – auch dazu sind deutlich weniger Ältere bereit.

Neben dem Alter und dem Geschlecht trägt auch das Ausbildungsniveau zu Unterschieden in der Rangreihung von Arbeitsbedingungen bei: **Gering qualifizierte Personen** (kein Abschluss oder Pflichtschulabschluss) lehnen in erster Linie sehr unregelmäßige Arbeitszeiten ab, gefolgt von gesundheitlichen Risiken und schwerer körperlicher Arbeit sowie Arbeit unter Zeitdruck.

6.3 Beeinträchtigungen

Auf die Frage, ob Beeinträchtigungen vorliegen, welche die Ausübung bestimmter Berufe verhindern, wurden vor allem Probleme im Bereich Sehvermögen, Konzentrationsfähigkeit, Handgeschicklichkeit und Merkfähigkeit ausgewählt. 10 Beeinträchtigungen von insgesamt 34 bilden beinahe 100% aller genannten Gründe (siehe Tabellen 30, 31 und 32).

Ca. 38% der Nutzer/innen geben eine oder mehrere Beeinträchtigungen an, wobei die Beeinträchtigungsarten **bei Frauen und Männern in etwa gleich** sind, sich also meist nur durch ca. 1 bis 2 Prozentpunkte unterscheiden (siehe Abbildung 12).

Beeinträchtigungen	Häufigkeit	Prozent der Nennungen (Gesamt)
Gutes Sehvermögen	4.468	16,32
Konzentrationsfähigkeit	4.434	16,20
Besondere Handgeschicklichkeit	4.172	15,24
Gute Merkfähigkeit	3.977	14,53
Gleichgewichtsgefühl	2.750	10,05
Guter Geruchssinn	2.441	8,92
Gutes Gehör	1.968	7,19
Reaktionsfähigkeit	1.596	5,83
Guter Geschmackssinn	1.119	4,09
Guter Tastsinn	419	1,53
Sonstige Gründe	31	0,11

Tabelle 30: Beeinträchtigungen (Gesamt)

Unter „Sonstige Gründe“ fallen Schauspieltalent, Pädagogisches Talent, Risikobewusstsein, Schriftstellerische Begabung, Analytische Fähigkeiten, Ästhetisches Gefühl, Interkulturelle Kompetenz, Unternehmerisches Denken, Körperliche Wendigkeit, Organisationstalent, Musikalität, Körperliche Belastbarkeit, Sicherheitsbewusstsein, Teamfähigkeit, Kontaktfreude, Entschlossenheit, Bewegungstalent, Aufgeschlossenheit, Modebewusstsein, Authentizität, Trittsicherheit, Unempfindlichkeit der Haut, Kommunikationsstärke, Zahlenverständnis (mit jeweils mit 1 bis maximal 3 Nennungen).

Beeinträchtigungen	Häufigkeit	Prozent der Nennungen (Frauen)
Gutes Sehvermögen	2.830	16,50
Konzentrationsfähigkeit	2.680	15,62
Besondere Handgeschicklichkeit	2.494	14,54
Gute Merkfähigkeit	2.402	14,00
Gleichgewichtsgefühl	1.898	11,07
Guter Geruchssinn	1.591	9,28
Gutes Gehör	1.171	6,83
Reaktionsfähigkeit	1.098	6,40
Guter Geschmackssinn	704	4,10
Guter Tastsinn	267	1,56
Sonstige Gründe	18	0,10

Tabelle 31: Beeinträchtigungen (Frauen)

Beeinträchtigungen	Häufigkeit	Prozent der Nennungen (Männer)
Konzentrationsfähigkeit	1.754	17,16
Besondere Handgeschicklichkeit	1.678	16,42
Gutes Sehvermögen	1.638	16,02
Gute Merkfähigkeit	1.575	15,41
Gleichgewichtsgefühl	852	8,34
Guter Geruchssinn	850	8,32
Gutes Gehör	797	7,80
Reaktionsfähigkeit	498	4,87
Guter Geschmackssinn	415	4,06
Guter Tastsinn	152	1,49
Sonstige Gründe	13	0,13

Tabelle 32: Beeinträchtigungen (Männer)

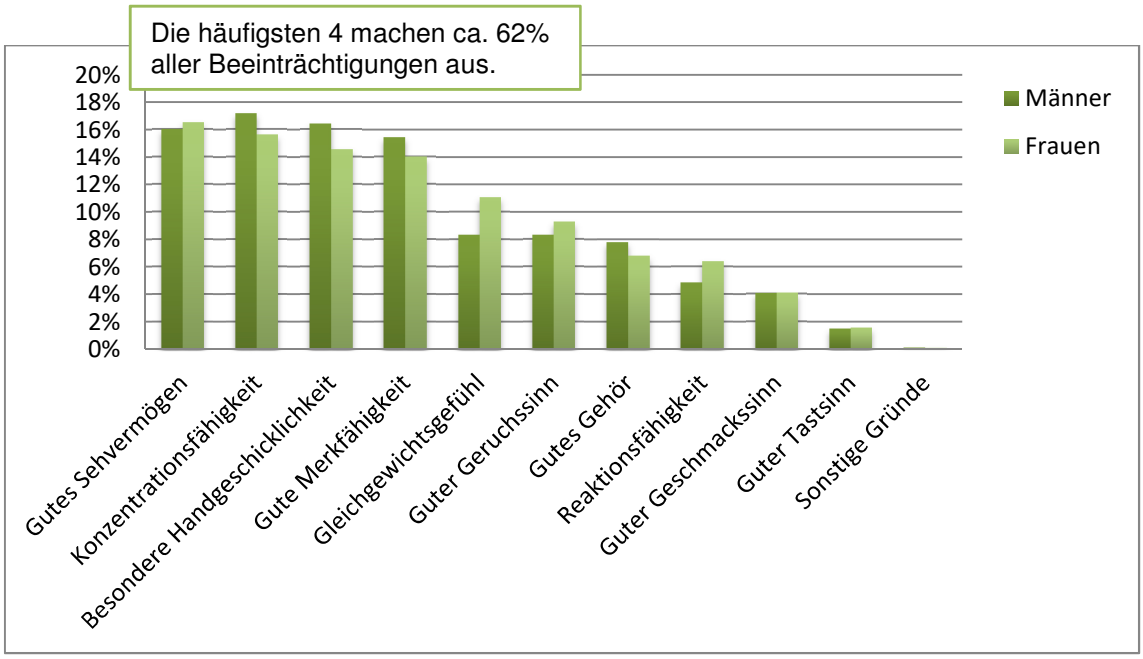


Abbildung 13: Beeinträchtigungen im Gendervergleich

In der **Altersgruppe 50+** geben ca. 52% eine oder mehrere Beeinträchtigungen an (im Vergleich zu ca. 38% in der Grundgesamtheit). Einschränkungen bei Sehvermögen und Gehör werden von älteren Personen ab 50 Jahren erwartungsgemäß öfter genannt. Die anderen Beeinträchtigungen werden von Älteren annähernd gleich oft bzw. sogar seltener genannt.

Beeinträchtigungen	Häufigkeit	Prozent der Nenn. 50+ (Gesamt)
Gutes Sehvermögen	739	20,82
Konzentrationsfähigkeit	487	13,72
Besondere Handgeschicklichkeit	434	12,23
Gute Merkfähigkeit	414	11,66
Gleichgewichtsgefühl	407	11,46
Gutes Gehör	362	10,20
Guter Geruchssinn	279	7,86
Reaktionsfähigkeit	237	6,68
Guter Geschmackssinn	112	3,15
Guter Tastsinn	78	2,20
Sonstige Gründe	1	0,03

Tabelle 33: Beeinträchtigungen in der Altersgruppe 50+ (Gesamt)

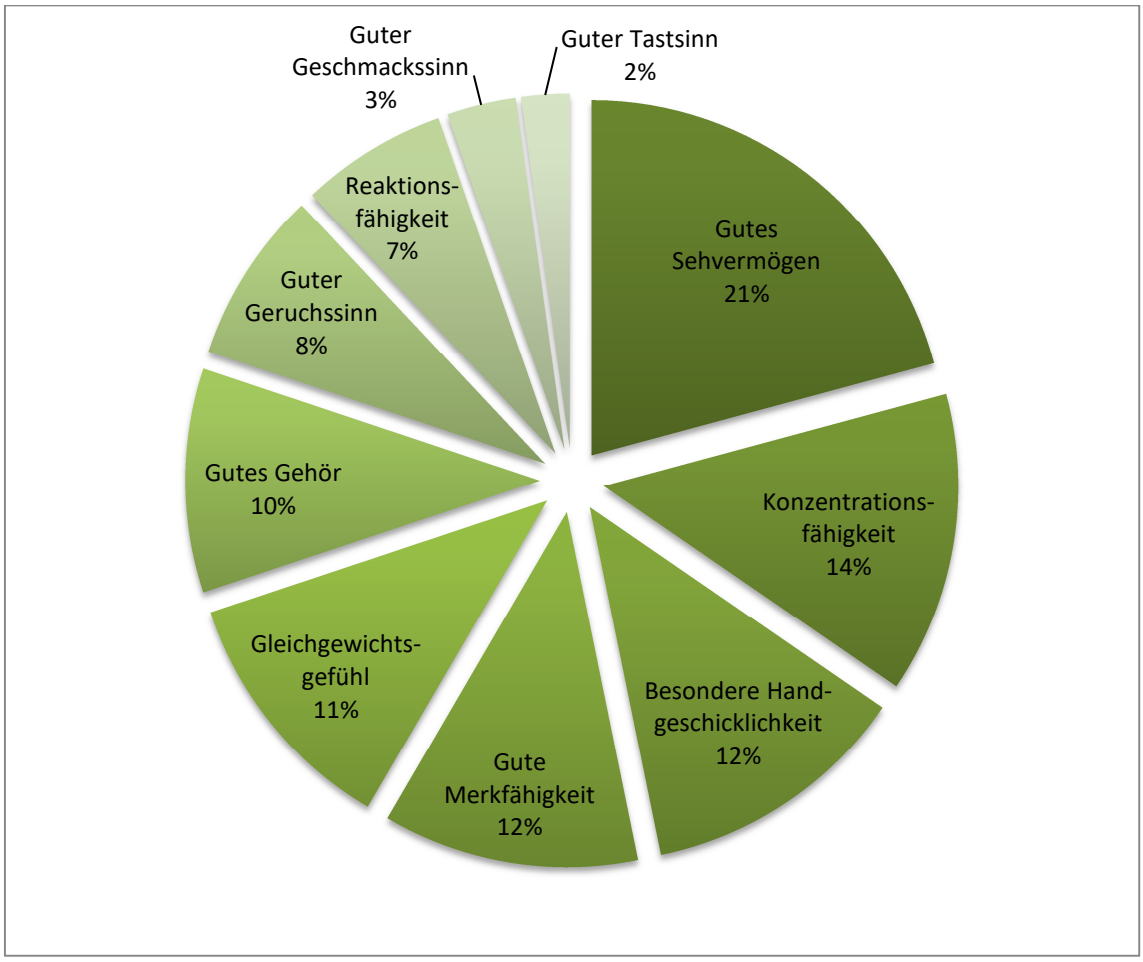


Abbildung 14: Beeinträchtigungen in der Altersgruppe 50+ (Gesamt)

Beeinträchtigungen	Häufigkeit	Prozent der Nenn. 50+ (Frauen)
Gutes Sehvermögen	416	21,40
Konzentrationsfähigkeit	275	14,15
Besondere Handgeschicklichkeit	241	12,40
Gleichgewichtsgefühl	229	11,78
Gute Merkfähigkeit	227	11,68
Gutes Gehör	168	8,64
Guter Geruchssinn	153	7,87
Reaktionsfähigkeit	139	7,15
Guter Geschmackssinn	55	2,83
Guter Tastsinn	41	2,11
Sonstige Gründe	0	0,00

Tabelle 34: Beeinträchtigungen in der Altersgruppe 50+ (Frauen)

Beeinträchtigungen	Häufigkeit	Prozent der Nenn. 50+ (Männer)
Gutes Sehvermögen	416	21,40
Konzentrationsfähigkeit	275	14,15
Besondere Handgeschicklichkeit	241	12,40
Gleichgewichtsgefühl	229	11,78
Gute Merkfähigkeit	227	11,68
Gutes Gehör	168	8,64
Guter Geruchssinn	153	7,87
Reaktionsfähigkeit	139	7,15
Guter Geschmackssinn	55	2,83
Guter Tastsinn	41	2,11
Sonstige Gründe	0	0,00

Tabelle 35: Beeinträchtigungen in der Altersgruppe 50+ (Männer)

Verglichen mit der Grundgesamtheit lässt sich sagen, dass der Prozentsatz jener Personen, die eine oder mehrere Beeinträchtigungen angeben, mit steigendem Alter größer wird. Lediglich die **Gruppe der unter 24-Jährigen** bildet einen Ausreißer und überrascht mit einer relativ häufigen Angabe von Beeinträchtigungen als Hinderungsgrund für die Auswahl von bestimmten Berufen. Auch bei der Betrachtung der gemachten Nennungen pro Person lässt sich eine schwache Tendenz dahingehend erkennen, dass ältere Personen mehr Angaben machen als jüngere.

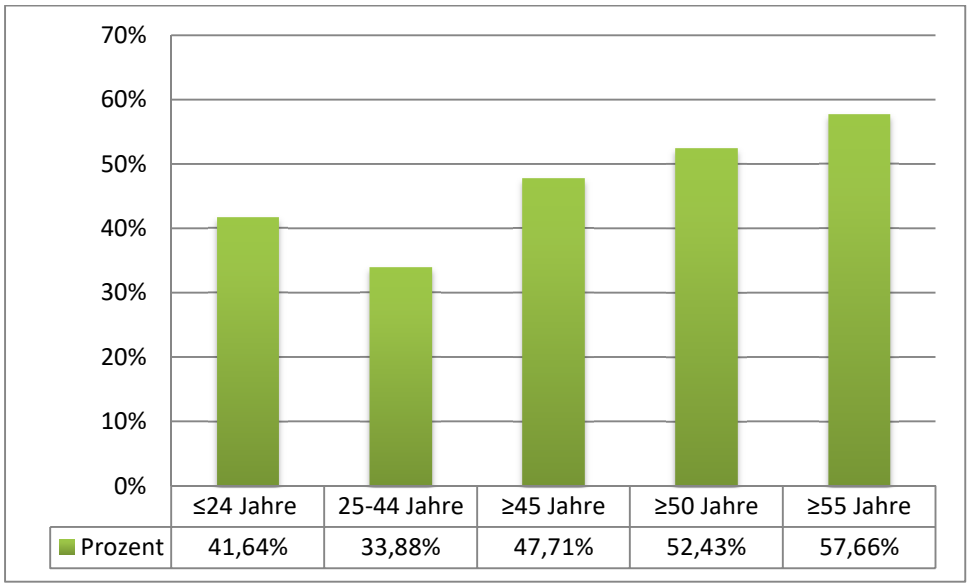


Abbildung 15: Nennungen von Beeinträchtigungen im Altersgruppenvergleich (Gesamt)

Altersgruppe	Anzahl Personen	Prozent (Gesamt)	Anzahl Nennungen	Nennungen pro Person
≤24 Jahre	4.366	41,64	7.014	1,61
25-44 Jahre	8.337	33,88	13.907	1,67
≥45 Jahre	3.089	47,71	6.454	2,09
≥50 Jahre	1.594	52,43	3.550	2,23
≥55 Jahre	493	57,66	1.164	2,36

Tabelle 36: Nennungen von Beeinträchtigungen im Altersgruppenvergleich (Gesamt)

6.4 Sonstige Neuorientierungsgründe in der Altersgruppe 50+

Hier haben die Nutzer/innen des Neuorientierungskompasses die Möglichkeit, offene Gründe für ihr berufliches Veränderungsvorhaben zu nennen. Für die Altersgruppe 50+ wurde eine Auswertung der im Freitextfeld genannten Gründe vorgenommen. Dazu wurden die 650 verwertbaren Kommentare von 612 Personen (369 Frauen und 243 Männern) zu folgenden 8 Kategorien verdichtet:

- **Körperliche Beeinträchtigung**
  z.B. Bandscheibenvorfall, Gelenk-/Knieschmerzen, Schwierigkeiten beim Heben und Tragen, Schlaganfall, Herzinfarkt/-krankheit, Probleme mit Wirbelsäule, Rücken und Schulter, Allergien usw.
- **Psychische Beeinträchtigung**
  z.B. Depression, Burnout, herabgesetzte Belastbarkeit, Angstzustände usw.
- **Behinderung**
- **Altersbedingte Gründe**
  z.B. bessere Jobchancen durch Neuorientierung
- **Unzufriedenheit mit Arbeitsplatzkriterien**
  z.B. Arbeitszeit, Anfahrtszeit, Anstellungsverhältnis, Kommunikation, sozialer Umgang, Kontrolle durch Vorgesetzte/n, zu geringer Entscheidungs- und Gestaltungsfreiraum, fehlende Wertschätzung, Über- bzw. Unterforderungen, unangemessenes Einkommen
- **Wunsch nach neuer Perspektive**
  z.B. neue Herausforderung, Aufgabe, Sinn, Neustart, volles Potential ausschöpfen, Lieblingsbeschäftigung zum Beruf machen, Wissen und Fähigkeiten einsetzen, konkrete Vorstellungen zum zukünftigen Beruf – mit Menschen Arbeiten, Beratung, Betreuung usw.
- **Berufsbedingte Gründe**
  z.B. Kündigung, Jobverlust, Arbeitslosigkeit, Beruf oder Branche nicht mehr gefragt, nicht bzw. schwer vermittelbar im alten Job, Hoffnung auf bessere Chancen durch Umorientierung usw.

> **Sonstige Gründe**
z.B. keine Sozialleistungen, Wunsch nach finanzieller Sicherheit, Vereinbarkeit mit Kindererziehung bzw. Familie, Ortswechsel, Führerscheinentzug, Ausschluss von konkreten Tätigkeiten – keine Arbeit mit Menschen, keine IT, kein Vertrieb usw.

Ca. 20% der älteren Userinnen und User haben einen oder mehrere Gründe für eine berufliche Neuorientierung in das Freitextfeld geschrieben. Die meisten Nennungen (ca. 39%) fallen in den Bereich „Gesundheitliche Gründe“, worunter körperliche und psychische Einschränkungen sowie Behinderungen zusammengefasst sind.

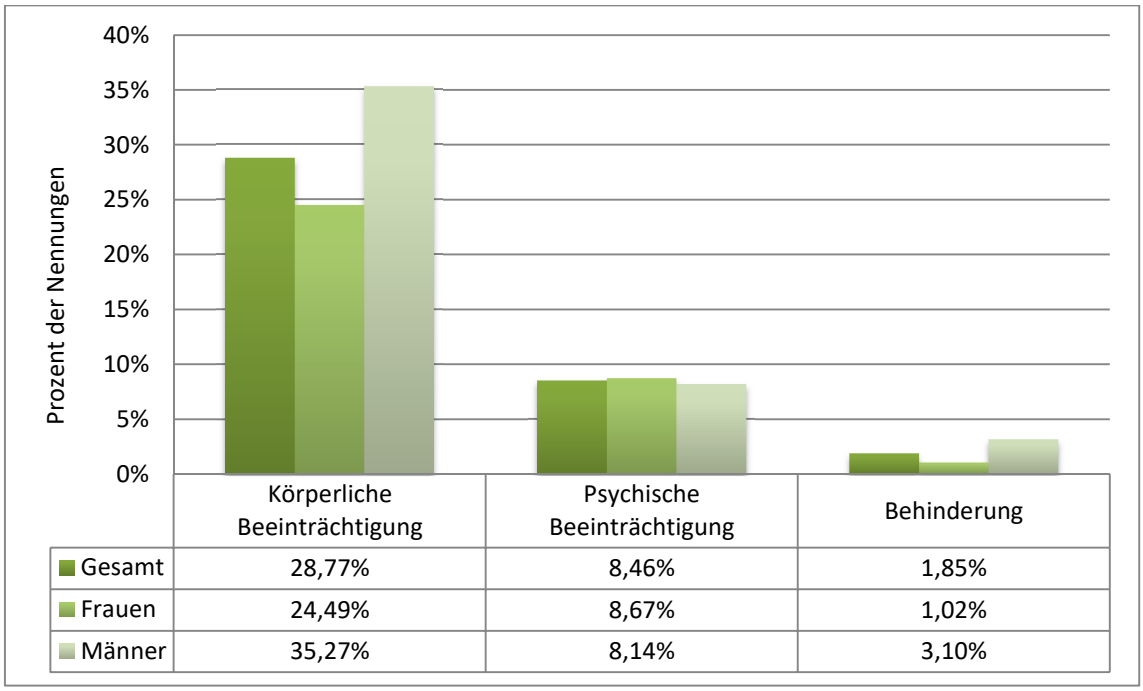
Umorientierungsgrund-Kategorie	Häufigkeit	Prozent der Nennungen (Gesamt)
Körperliche Beeinträchtigung	187	28,77
Wunsch nach neuer Perspektive	130	20,00
Berufsbedingte Gründe	101	15,54
Unzufriedenheit mit Arbeitsplatzkriterien	76	11,69
Psychische Beeinträchtigung	55	8,46
Altersbedingte Gründe	44	6,77
Behinderung	12	1,85
Sonstige Gründe	45	6,92

Tabelle 37: Offene Neuorientierungsgründe in der Altersgruppe 50+ (Gesamt)

Umorientierungsgrund-Kategorie	Häufigkeit Frauen	Prozent der Nennungen (Frauen)	Häufigkeit Männer	Prozent der Nennungen (Männer)
Körperliche Beeinträchtigung	96	24,49	91	35,27
Wunsch nach neuer Perspektive	90	22,96	40	15,50
Berufsbedingte Gründe	58	14,80	43	16,67
Unzufriedenheit mit Arbeitsplatzkriterien	54	13,78	22	8,53
Psychische Beeinträchtigung	34	8,67	21	8,14
Altersbedingte Gründe	26	6,63	18	6,98
Behinderung	4	1,02	8	3,10
Sonstige Gründe	30	7,65	15	5,81

Tabelle 38: Offene Neuorientierungsgründe in der Altersgruppe 50+ im Gendervergleich

Betrachtet man jene Personen, die sonstige Neuorientierungsgründe angegeben haben, wird erkennbar, dass Männer deutlich häufiger körperliche Beeinträchtigungen aufweisen als Frauen. Sowohl bei Männern als auch bei Frauen führen körperliche Beeinträchtigungen die Liste an - bei Frauen jedoch dicht gefolgt vom Wunsch nach einer neuen Perspektive im Beruf, der bei Männern geringer ausgeprägt ist. Grundsätzlich zeigen sich die Nutzer/innen bereit, auch private Informationen preiszugeben und ihre individuellen Gründe offen darzulegen.



	Körperliche Beeinträchtigung	Psychische Beeinträchtigung	Behinderung
Gesamt	28,77%	8,46%	1,85%
Frauen	24,49%	8,67%	1,02%
Männer	35,27%	8,14%	3,10%

Abbildung 16: Gesundheitliche Neuorientierungsgründe in der Altersgruppe 50+ im Gendervergleich

Die Annahme der **Meta-Studie**, dass ältere Frauen im Allgemeinen gesünder sind als ältere Männer, kann somit bestätigt werden. Ca. 34% der Frauen, die die Möglichkeit zur Nennung von offenen Gründen genutzt haben, geben gesundheitliche Probleme an, während dies auf ca. 47% der Männer zutrifft.

6.5 Berufserfahrung und Branchenbezug

Die folgenden beiden Tabellen zeigen jeweils die 25 häufigsten Berufserfahrungen – in Tabelle 39 für den gesamten Erhebungszeitraum und in Tabelle 40 ab Juli 2015. Zu diesem Zeitpunkt wurden die BIS Berufsfelder geändert bzw. mit neuen Berufsbereichszuordnungen versehen. Interessant erscheint, dass so gut wie **keine Mehrfachnennungen** gemacht wurden, lediglich 14 Nutzer/innen haben mehr als eine Berufserfahrung angegeben.

Berufserfahrung in Berufsfeld	Häufigkeit	Prozent (Gesamt)
Küchen- und Servicefachkräfte	3.197	7,69
Verkauf, Beratung und Einkauf	2.222	5,35
Sekretariat und kaufmännische Assistenz	1.652	3,97
Kindererziehung und -betreuung	1.239	2,98
Soziale Betreuung, Beratung und Therapie	1.182	2,84
Sekretariat, Kaufmännische Assistenz	1.101	2,65
Einzelhandel	1.095	2,63
Bank-, Finanz- und Versicherungswesen	971	2,34
Transport und Zustellung	791	1,90

Gesundheits- und Krankenpflege	783	1,88
Küchen- und Servicehilfsberufe	755	1,82
Lager und Logistik	737	1,77
Schule, Weiterbildung und Hochschule	694	1,67
Lebensmittelherstellung und -verkauf	653	1,57
Reinigung und Hausbetreuung	595	1,43
Soziale Betreuung, Beratung, Therapie	563	1,35
Reise- und Freizeitgestaltung	560	1,35
Kfz-Mechanik und -Service	528	1,27
Schule, Weiterbildung, Hochschule	521	1,25
Anlern- und Hilfsberufe Tourismus, Gastgewerbe, Freizeit	492	1,18
Industrie- und Gewerbekaufleute	491	1,18
Vertrieb, Beratung, Einkauf	443	1,07
WerkzeugmacherInnen- und Schlossereiberufe	422	1,02
Technische Forschung und Entwicklung	410	0,99
Printmedien und Neue Medien	407	0,98

Tabelle 39: Berufserfahrung in Berufsfeld (Gesamt) – gesamter Zeitraum

Berufserfahrung in Berufsfeld	**Häufigkeit**	**Prozent (Gesamt)**
Küchen- und Servicefachkräfte	1.477	9,16
Sekretariat, Kaufmännische Assistenz	1.101	6,83
Einzelhandel	1.095	6,79
Soziale Betreuung, Beratung, Therapie	563	3,49
Schule, Weiterbildung, Hochschule	521	3,23
Anlern- und Hilfsberufe Tourismus, Gastgewerbe, Freizeit	492	3,05
Vertrieb, Beratung, Einkauf	443	2,75
Bank-, Finanz- und Versicherungswesen	385	2,39
Kindererziehung und -betreuung	354	2,20
Medizinische Assistenzberufe, Sanitätsberufe, Massage	345	2,14
Gesundheits- und Krankenpflege	331	2,05
Schönheitspflege, Kosmetik	288	1,79
Metallbearbeitung	245	1,52
Schlossereiberufe, WerkzeugmacherInnen	237	1,47
Reise- und Freizeitgestaltung	229	1,42
Reinigung	206	1,28
Kfz-Mechanik und -Service	196	1,22
Geistes-, Kultur- und Sozialwissenschaften	196	1,22
Lager, Logistik	190	1,18
Maschinen- und Anlagenbau	181	1,12
Printmedien, Neue Medien	180	1,12
Industrie- und Gewerbekaufleute	178	1,10
Allgemeine und sonstige Anlern- und Hilfsberufe	173	1,07
Hotelempfang, Etage	165	1,02
Transport, Zustellung	158	0,98

Tabelle 40: Berufserfahrung in Berufsfeld (Gesamt) – ab Juli 2015 (N=16.124)

Berufserfahrung in Berufsfeld	Häufigkeit	Prozent (Gesamt)
Soziale Betreuung, Beratung und Therapie	128	4,21
Sekretariat und kaufmännische Assistenz	111	3,65
Verkauf, Beratung und Einkauf	102	3,36
Küchen- und Servicefachkräfte	102	3,36
Transport und Zustellung	75	2,47
Kindererziehung und -betreuung	71	2,34
Sekretariat, Kaufmännische Assistenz	69	2,27
Soziale Betreuung, Beratung, Therapie	63	2,07
Schule, Weiterbildung und Hochschule	59	1,94
Gesundheits- und Krankenpflege	56	1,84

Tabelle 41: 10 häufigste Berufserfahrungen in der Altersgruppe 50+ (Gesamt) – gesamter Zeitraum

Berufserfahrung in Berufsfeld	Häufigkeit	Prozent (Frauen)
Sekretariat und kaufmännische Assistenz	104	6,07
Soziale Betreuung, Beratung und Therapie	88	5,14
Verkauf, Beratung und Einkauf	75	4,38
Küchen- und Servicefachkräfte	64	3,74
Kindererziehung und -betreuung	64	3,74
Sekretariat, Kaufmännische Assistenz	61	3,56
Soziale Betreuung, Beratung, Therapie	48	2,80
Gesundheits- und Krankenpflege	43	2,51
Reinigung und Hausbetreuung	41	2,39
Schule, Weiterbildung und Hochschule	41	2,39

Tabelle 42: 10 häufigste Berufserfahrungen in der Altersgruppe 50+ (Frauen) – gesamter Zeitraum

Berufserfahrung in Berufsfeld	Häufigkeit	Prozent (Männer)
Transport und Zustellung	56	4,22
Soziale Betreuung, Beratung und Therapie	40	3,01
Küchen- und Servicefachkräfte	38	2,86
WerkzeugmacherInnen- und Schlossereiberufe	33	2,49
Support, Beratung und Schulung	33	2,49
Lager und Logistik	30	2,26
Kfz-Mechanik und -Service	27	2,03
Verkauf, Beratung und Einkauf	27	2,03
Verkaufsaußendienst und Verkaufsvermittlung	24	1,81
Vertrieb, Beratung, Einkauf	22	1,66

Tabelle 43: 10 häufigste Berufserfahrungen in der Altersgruppe 50+ (Männer) – gesamter Zeitraum

Ältere Personen mit dem Wunsch nach Neuorientierung weisen zumeist Erfahrungen in sozialer Betreuung, Beratung und Therapie auf (im Gegensatz zu „Küchen- und Servicefachkräfte“ in der Grundgesamtheit). Die durchschnittliche Dauer variiert von unter 1 bis über 30 Jahren.

Berufserfahrung in Berufsfeld	Häufigkeit	durchschnittl. Dauer in Jahren
Bank-, Finanz- und Versicherungswesen	47	24,08
Hotelempfang und Etage	12	21,43
Hochbau und Bautechnik	12	20,81
Management und Organisation	14	20,00
Maschinen- und Anlagenbau	16	19,81
Tiefbau und Straßenerhaltung	14	17,57
Tischlerei und Naturmaterialienverarbeitung	11	17,45
Sekretariat, Kaufmännische Assistenz	69	17,17
Gesundheits- und Krankenpflege	56	16,71
Maschinenservice, Anlagen- und Apparatebau	19	16,65

Tabelle 44: 10 längste Berufserfahrungen mit über 10 Nennungen in der Altersgruppe 50+ (Gesamt) – gesamter Zeitraum

Die durchschnittlich längste Erfahrung weisen Personen über 50 Jahre in der Berufsgruppe „Elektroinstallation, Betriebstechnik“ auf (30,5 Jahre), jedoch wurde diese nur 8 mal genannt.

Im Zuge der Auswertungen konnte ein Zusammenhang zwischen dem bisherigen Tätigkeitsbereich und der Nennung **gesundheitlicher Belastungen** im Freitextfeld bei älteren Personen beobachtet werden. Bei beiden Geschlechtern mit Gesundheitsproblemen steht die Berufserfahrung als Küchen- und Servicefachkraft an erster Stelle, was auf eine erhöhte körperliche Belastung in diesem Berufsfeld schließen lässt. Danach ist die Rangreihung der Berufe bzw. Branchen genderspezifisch unterschiedlich.

Rangreihung Frauen 50+ mit Gesundheitsproblemen	Rangreihung Männer 50+ mit Gesundheitsproblemen
Küchen- und Servicefachkräfte	Küchen- und Servicefachkräfte
Gesundheits- und Krankenpflege	Schlossereiberufe, WerkzeugmacherInnen
Kindererziehung und -betreuung / Reinigung und Hausbetreuung	Transport und Zustellung

Tabelle 45: Berufserfahrungen von Personen ab 50 mit Gesundheitsproblemen im Gendervergleich – gesamter Zeitraum

Darüber hinaus konnte festgestellt werden, dass ältere Personen mit dem Wunsch nach einem höheren Gehalt etwas häufiger Berufserfahrung als Küchen- und Servicefachkraft aufweisen als jene, die andere Erwartungen an ihren neuen Job haben, was auf eine **finanzielle Unzufriedenheit** in diesem Bereich hindeutet. Bei den anderen Branchen gibt es diesbezüglich keine nennenswerten Unterschiede, „Soziale Betreuung, Beratung und Therapie“ steht auch bei älteren Personen mit Wunsch nach höherem Gehalt an erster Stelle.

Anmerkung: Für die Analysen in der Gruppe der über 50-Jährigen wurden die Daten des gesamten Erhebungszeitraums herangezogen, um ausreichend große Stichproben zu erzielen.

6.6 Ausgeschlossene Berufsfelder

Im Folgenden sind jene Berufsfelder aufgelistet, in denen die Nutzer/innen nicht arbeiten möchten. Hier ist wiederum anzumerken, dass während der Datensammlung im Juli 2015 eine Aktualisierung der BIS Berufsfelder vorgenommen wurde, wodurch es zu Wiederholungen in der Rangreihung der ausgeschlossenen Berufsfelder über den gesamten Erhebungszeitraum kommt (siehe Tabelle 46). Für die Darstellung der häufigsten ausgeschlossenen Berufsfelder in Tabelle 47 wurde lediglich die aktualisierte BIS Berufsfeld-Liste herangezogen, welche auch den weiteren Auswertungen zugrunde liegt.

Ausgeschlossenes Berufsfeld	Häufigkeit	Prozent (Gesamt)
Technische Forschung und Entwicklung	6.176	14,86
Transport und Zustellung	5.039	12,12
Wirtschafts- und Rechtswissenschaften	3.573	8,60
Sport, Sportunterricht	2.128	5,12
Textilerzeugung und Textilveredelung	1.834	4,41
Reinigung und Hausbetreuung	1.534	3,69
Reinigung	1.370	3,30
Textilveredelung	1.163	2,80
Umwelttechnologie, Nachhaltigkeit	1.030	2,48
Öffentliche Sicherheit	1.006	2,42

Tabelle 46: 10 häufigste ausgeschlossene Berufsfelder (Gesamt) – gesamter Zeitraum

Ausgeschlossenes Berufsfeld	Häufigkeit	Prozent (Gesamt)
Wirtschafts- und Rechtswissenschaften	3.573	22,16
Sport, Sportunterricht	2.128	13,20
Reinigung	1.370	8,50
Textilveredelung	1.163	7,21
Umwelttechnologie, Nachhaltigkeit	1.030	6,39
Schlossereiberufe, WerkzeugmacherInnen	606	3,76
Küchen- und Servicefachkräfte	445	2,76
Ärztliche Berufe	388	2,41
Technische Forschung und Entwicklung	176	1,09
Keramik, Stein	153	0,95

Tabelle 47: 10 häufigste ausgeschlossene Berufsfelder (Gesamt) – ab Juli 2015 (N=16.124)

Als Beispiel für eine im Zuge des BIS-Updates erfolgte Änderung sei das Berufsfeld „Technische Forschung und Entwicklung“ genannt - dieses wurde mit gleichem Wortlaut unter neuer ID eingetragen, weil sich der entsprechende BIS Berufsbereich von „Wissenschaft, Forschung und Entwicklung“ in „Wissenschaft, Bildung, Forschung und Entwicklung“ geändert hat. Erwähnenswert erscheint, dass der frühere Spitzenreiter der unerwünschten Berufe seit dem Update im Juli 2015 nur 176 mal genannt wurde.

Im Zeitraum von Juli 2015 bis März 2016 machten 13.547 Nutzer/innen Angaben zum Thema „ausgeschlossene Berufsfelder“, wobei fast alle (99,88%) nur ein Berufsfeld ausschlossen; lediglich 16 Personen machten Mehrfachangaben.

Ausgeschlossenes Berufsfeld	Häufigkeit	Prozent 50+ (Gesamt)
Wirtschafts- und Rechtswissenschaften	285	24,34
Sport, Sportunterricht	130	11,10
Textilveredelung	77	6,58
Reinigung	70	5,98
Umwelttechnologie, Nachhaltigkeit	52	4,44
Schlossereiberufe, WerkzeugmacherInnen	35	2,99
Ärztliche Berufe	21	1,79
Küchen- und Servicefachkräfte	15	1,28
Tischlerei, Holz- und Sägetechnik	12	1,02
Wirtschaftsberatung, Unternehmensdienstleistungen	9	0,77

Tabelle 48: 10 häufigste ausgeschlossene Berufsfelder in der Altersgruppe 50+ (Gesamt) – ab Juli 2015 (N=1.171)

Rangreihung Frauen 50+	Rangreihung Männer 50+
Wirtschafts- und Rechtswissenschaften	Wirtschafts- und Rechtswissenschaften
Sport, Sportunterricht	Sport, Sportunterricht
Reinigung	Textilveredelung
Textilveredelung	Umwelttechnologie, Nachhaltigkeit
Umwelttechnologie, Nachhaltigkeit	Reinigung
Schlossereiberufe, WerkzeugmacherInnen	Schlossereiberufe, WerkzeugmacherInnen
Ärztliche Berufe	Tischlerei, Holz- und Sägetechnik
Küchen- und Servicefachkräfte	Ärztliche Berufe
Soziale Betreuung, Beratung, Therapie *	Telekommunikation, Nachrichtentechnik *
Einzelhandel * / Wirtschaftsberatung, Unternehmensdienstleistungen *	Küchen- und Servicefachkräfte

Tabelle 49: Ausgeschlossene Berufsfelder von Personen ab 50 im Gendervergleich – ab Juli 2015

Sowohl bei älteren Frauen als auch bei älteren Männern wird die Liste der ausgeschlossenen Berufsfelder mit Abstand von Wirtschafts- und Rechtswissenschaften angeführt. Abgesehen von den in Tabelle 49 mit * markierten Berufsfeldern und der Reihung sind keine geschlechts-spezifischen Unterschiede zu erkennen.

Werden **gesundheitliche Einschränkungen** bei älteren Personen mitberücksichtigt, d.h. die Nennung von gesundheitlichen Einschränkungen im Freitextfeld, ergeben sich folgende Rangreihungen (siehe Tabelle 50):

Rangreihung Personen 50+ mit Gesundheitsproblemen
Wirtschafts- und Rechtswissenschaften
Sport, Sportunterricht
Umwelttechnologie, Nachhaltigkeit
Küchen- und Servicefachkräfte

Tabelle 50: Ausgeschlossene Berufsfelder von Personen ab 50 mit Gesundheitsproblemen – ab Juli 2015

Die ausgeschlossenen Berufsfelder älterer Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen unterscheiden sich kaum von jenen der Grundgesamtheit bzw. älterer Personen, die keine gesundheitlichen Gründe für eine berufliche Neuorientierung angeben. Die beiden Angaben „Wirtschafts- und Rechtswissenschaften“ sowie „Sport, Sportunterricht“ stehen in allen untersuchten Gruppen an erster bzw. zweiter Stelle. Das Berufsfeld der „Küchen- und Servicefachkräfte“ ist bei älteren Nutzer/innen mit gesundheitlichen Einschränkungen jedoch höher gerangreiht, was angesichts der körperlichen Beanspruchung in diesem Beruf nachvollziehbar erscheint.

6.7 Weiterbildungsbereitschaft

Weiterbildungsbereitschaft bei älteren Erwerbspersonen stellt ein zentrales Thema der **Meta-Studie** dar und wurde daher im Rahmen des Monitorings eingehend analysiert. Auf der 8 Items umfassenden Skala Weiterbildungsbereitschaft können, wie bei den anderen Neigungsskalen des Neuorientierungskompasses auch, 0 bis 4 Punkte erreicht werden, welche im Sinne einer besseren Lesbarkeit der Abbildungen auf einen Wertebereich von 1 bis 5 umgerechnet wurden.

Im Gegensatz zu einer Evaluierung diente die Item- und Skalenanalyse hier nicht der Qualitätsbeurteilung der Skala sondern dem Zweck, das Thema Weiterbildungsbereitschaft zielgruppenspezifisch zu beleuchten. Einzig die Reliabilität sei an dieser Stelle als Qualitätskriterium erwähnt – die Messgenauigkeit in Bezug auf das zu erhebende Merkmal ist mit einem Wert von .795 seit der letzten Evaluierung unverändert hoch.

Für die Analyse der Weiterbildungsbereitschaft standen 41.468 verwertbare Datensätze zur Verfügung, wobei 26.369 von Frauen stammen und 15.099 von Männern. Die Skala weist eine rechtsschiefe Verteilung auf, was bedeutet, dass die Userinnen und User des Neuorientierungskompasses eine eher hohe Weiterbildungsbereitschaft angeben. Der Mittelwert liegt bei 4,00, die Standardabweichung bei 0,62. Da Frauen und Männer keine Mittelwertunterschiede aufweisen, sind in den folgenden beiden Abbildungen die Mittelwerte der Gesamtgruppe dargestellt.

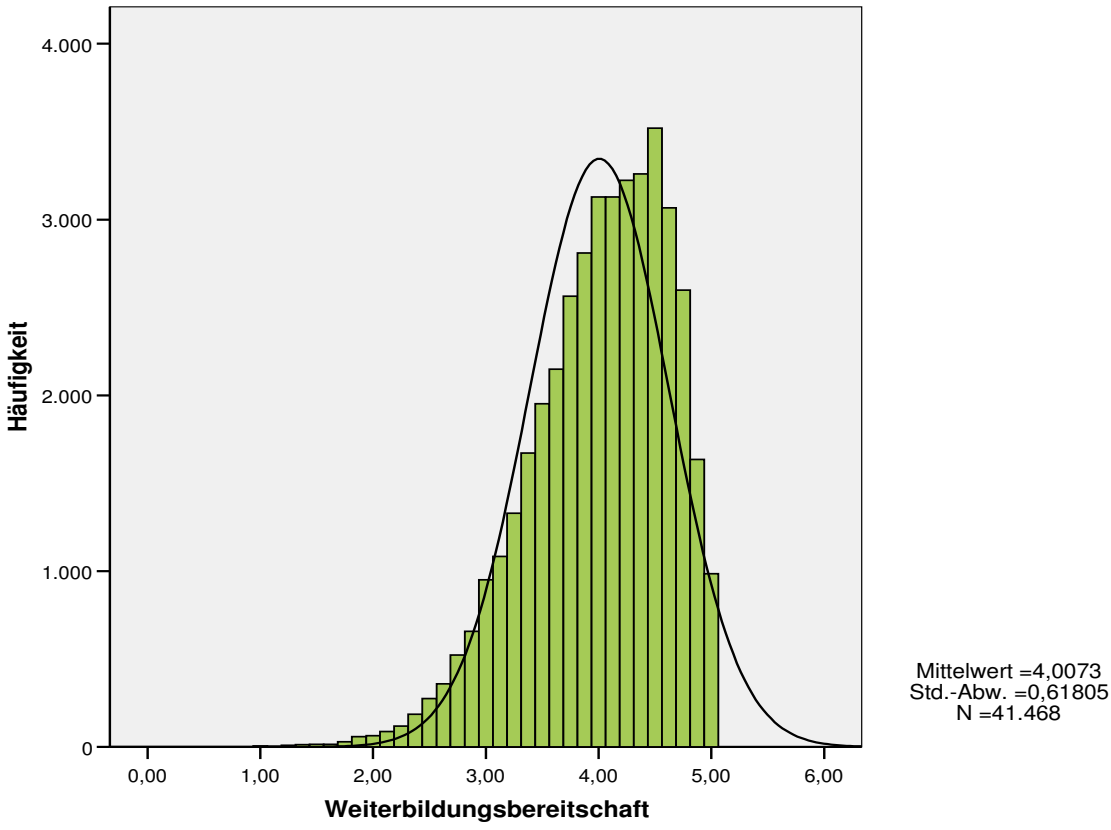


Abbildung 17: Weiterbildungsbereitschaft (Gesamt)

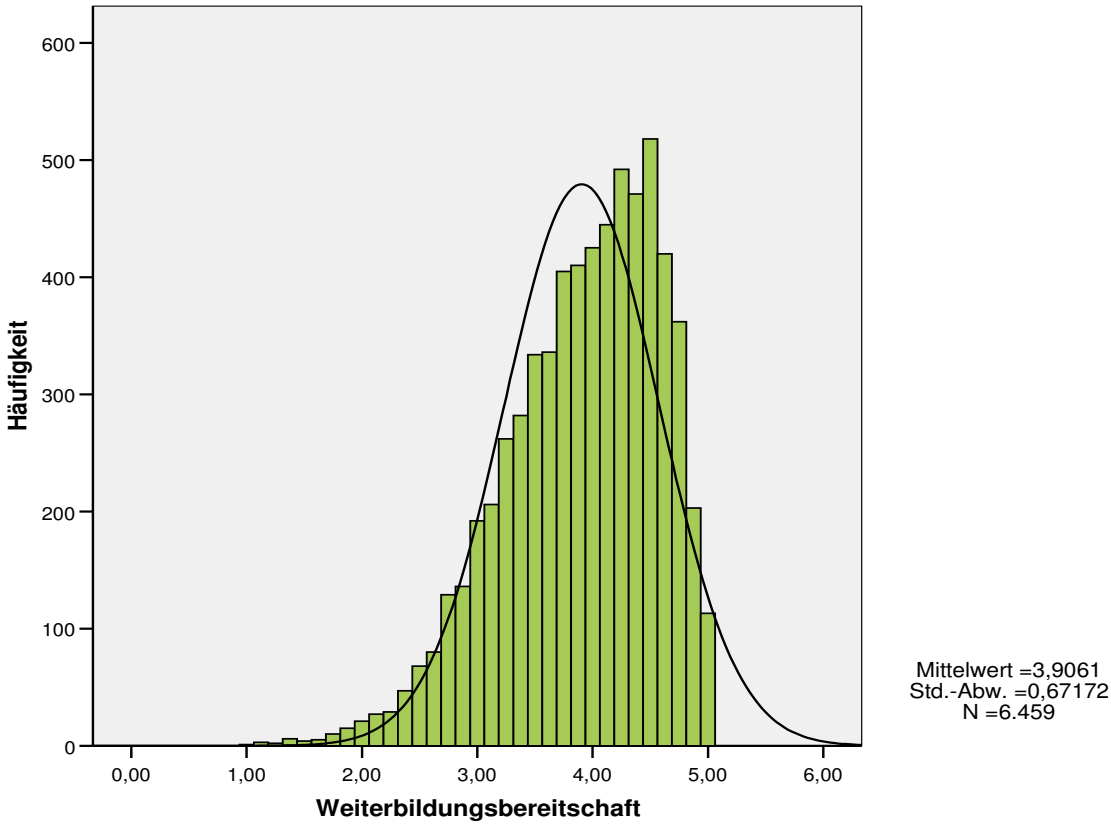


Abbildung 18: Weiterbildungsbereitschaft in der Altersgruppe 45+ (Gesamt)

Es wurde der Frage nachgegangen, ob sich die Beobachtung der Autoren der **Meta-Studie** bestätigen lässt, dass die Weiterbildungsbereitschaft mit steigendem Alter, insbesondere ab 55 Jahren, deutlich abnimmt. Betrachtet man die Mittelwerte und Häufigkeitsverteilungen in den 3 Altersgruppen „bis 24 Jahre“, „25 bis 44 Jahre“ und „ab 45 Jahren“, zeigt sich, dass die Werte einander ähneln. Das deutet auf eine vergleichbar hohe Weiterbildungsbereitschaft, unabhängig vom Alter, hin. Auch T-Tests zeigen hier keine Mittelwertunterschiede in den Gruppen.

Ab 55 Jahren lässt sich anhand der Mittelwerte zwar eine leichte Tendenz dahingehend ablesen, dass mit zunehmendem Alter die Weiterbildungsbereitschaft zurückgeht, jedoch sind diese Unterschiede zu gering, um signifikante Ergebnisse zu erzielen. Personen, die den Wunsch nach Neuorientierung haben, sind also offenbar grundsätzlich bereit, Neues zu lernen, egal in welchem Alter.

	Bis 24	25-44	Ab 45	Ab 55	Ab 60	Ab 65
Personenanzahl (N)	10.463	24.546	6.459	852	87	6
minimaler Wert	1,00	1,00	1,00	1,00	1,88	3,25
maximaler Wert	5,00	5,00	5,00	5,00	4,88	4,75
Mittelwert	**3,99**	**4,04**	**3,91**	**3,72**	**3,63**	**4,23**
Standardabweichung	0,62	0,60	0,67	0,72	0,70	0,59
Schiefe	-0,62	-0,76	-0,70	-0,52	-0,22	-1,16
Kurtosis	0,06	0,53	0,23	0,34	-0,54	-0,17

Tabelle 51: Deskriptive Statistiken zur Weiterbildungsbereitschaft in den Altersgruppen (Gesamt)

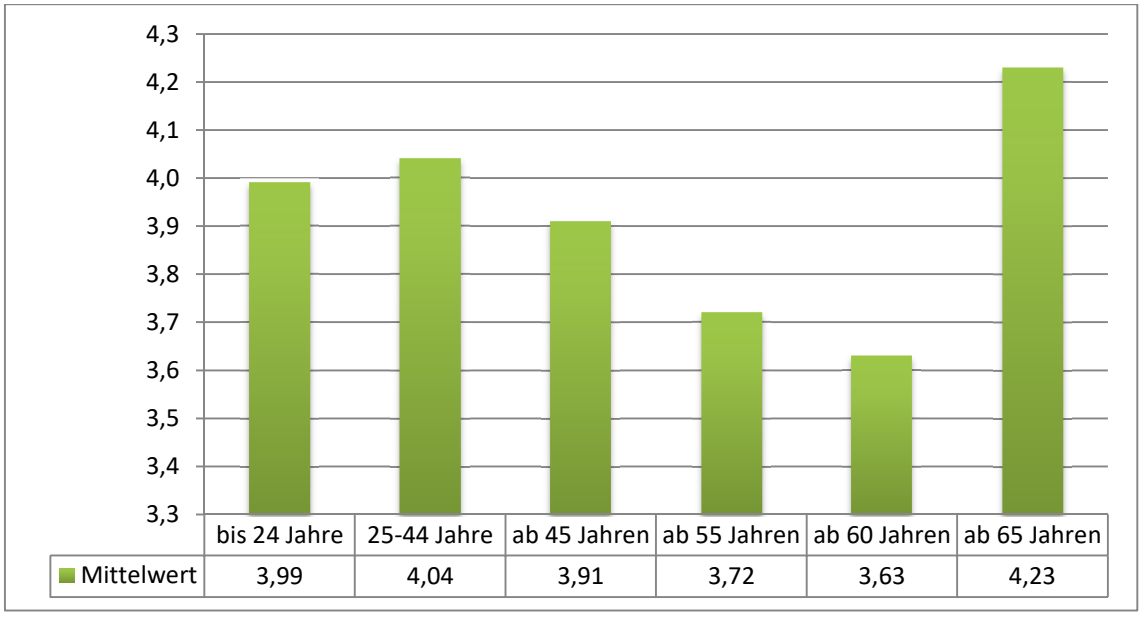


Abbildung 19: Mittelwerte der Skala Weiterbildungsbereitschaft in den Altersgruppen (Gesamt)

Anmerkung: Für die Altersgruppe 65+ liegt nur eine sehr kleine Stichprobe von 6 Personen vor. Da diese Nutzer/innen aber sehr motiviert zu sein scheinen, sollen sie nicht unerwähnt bleiben.

Eine weitere These der **Meta-Studie** besagt, dass das Bildungsniveau in Zusammenhang mit der Weiterbildungsbereitschaft steht, was im vorliegenden Monitoring bestätigt werden kann. Es wurde ein signifikanter positiver Zusammenhang zwischen der Weiterbildungsbereitschaft und der höchsten abgeschlossenen Ausbildung älterer Personen ab 45 Jahren beobachtet.

Die Regressionsanalyse zeigt, dass eine hohe abgeschlossene Ausbildung (Matura bzw. Hochschule) eine hohe Weiterbildungsbereitschaft vorhersagt. Das Ergebnis ist signifikant, allerdings erklärt das Modell nur 3 Prozent der Varianz, sodass weitere Aspekte Erklärungswert für die Weiterbildungsbereitschaft besitzen, welche hier jedoch nicht untersucht wurden.

In der **Meta-Studie** wird außerdem behauptet, dass die Weiterbildungsaktivität bei gering qualifizierten Älteren aufgrund der Bildungsferne niedrig ist und eine berufliche Veränderung dadurch erschwert wird. Es ist anzunehmen, dass mit abnehmender Weiterbildungsbereitschaft auch die Weiterbildungsaktivität sinkt.

Um dieser These auf den Grund zu gehen, wurde untersucht, ob sich die Gruppe der gering qualifizierten älteren Personen hinsichtlich der Weiterbildungsbereitschaft von der Gruppe der höher qualifizierten Älteren unterscheidet.

	Gering qualifiziert	Höher qualifiziert
Personenanzahl (N)	734	2.285
minimaler Wert	1,00	1,25
maximaler Wert	5,00	5,00
Mittelwert	**3,56**	**4,09**
Standardabweichung	0,75	0,57
Schiefe	-0,41	-0,82
Kurtosis	-0,12	0,85
Mittlerer Rang	1036,77	1662,01

Tabelle 52: Deskriptive Statistiken zur Weiterbildungsbereitschaft in den Gruppen „Gering-“ und „Höher qualifiziert“ ab 45 Jahren (Gesamt)

Der statistische Gruppenvergleich ergab, dass sich die beiden Gruppen signifikant voneinander unterscheiden. Höher qualifizierte Personen mit Matura oder Hochschulabschluss geben demnach eine signifikant höhere Weiterbildungsbereitschaft an als gering qualifizierte Personen (kein Abschluss oder Pflichtschulabschluss), was sowohl für Ältere als auch in der Grundgesamtheit zutrifft.

6.8 Interessen

Im Neuorientierungskompass werden verschiedene Tätigkeiten und Arbeitsbereiche präsentiert, zu denen die Nutzer/innen das Ausmaß ihres Interesses bekunden sollen. Hier können 0 bis 3 Punkte erreicht werden, wobei ein niedriger Wert für ausgeprägtes Interesse steht (siehe Mittelwerte in Tabelle 53).

Im Folgenden werden die häufigsten Interessen in der Altersgruppe 50+ dargestellt.

Interesse	Mittelwert (Gesamt)
beobachten	1,94
organisieren, verwalten	2,06
probieren	2,08
beraten, erklären	2,10
ausdenken, improvisieren	2,20

Tabelle 53: 5 häufigste Interessen in der Altersgruppe 50+ (Gesamt)

Rangreihung Frauen 50+	Rangreihung Männer 50+
beobachten	beobachten
organisieren, verwalten	probieren
beraten, erklären	organisieren, verwalten
probieren	ausdenken, improvisieren
Beratungsstelle	testen, überprüfen

Tabelle 54: 5 häufigste Interessen in der Altersgruppe 50+ im Gendervergleich

An einzelnen Tätigkeiten besteht grundsätzlich höheres Interesse als an den entsprechenden Arbeitsbereichen. Bei den Tätigkeiten besteht die Möglichkeit, „Das kann ich“ bzw. „Das traue ich mir zu“ als zusätzliche Angabe auszuwählen. Die Tabellen 55 bis 57 zeigen die häufigsten „Das kann ich“-Angaben in der Altersgruppe 50+.

Interesse – „Das kann ich“	Häufigkeit	Prozent (Gesamt)
organisieren, verwalten	1.513	49,77
beraten, erklären	1.346	44,28
beobachten	1.224	40,26
verkaufen	1.076	35,39
telefonieren	1.041	34,24

Tabelle 55: 5 häufigste "Das kann ich"-Angaben in der Altersgruppe 50+ (Gesamt)

Interesse – „Das kann ich“	Häufigkeit	Prozent (Frauen)
organisieren, verwalten	902	52,66
beraten, erklären	786	45,88
beobachten	693	40,46
verkaufen	664	38,76
telefonieren	654	38,18

Tabelle 56: 5 häufigste "Das kann ich"-Angaben in der Altersgruppe 50+ (Frauen)

Interesse – „Das kann ich“	Häufigkeit	Prozent (Männer)
organisieren, verwalten	611	46,04
beraten, erklären	560	42,20
beobachten	531	40,02
kontrollieren, vergleichen	467	35,19
testen, überprüfen	451	33,99

Tabelle 57: 5 häufigste "Das kann ich"-Angaben in der Altersgruppe 50+ (Männer)

Aus den Rangreihungen wird ersichtlich, dass nicht unbedingt an jenen Tätigkeiten das größte Interesse besteht, welche der Einschätzung der Nutzer/innen nach beherrscht werden. Zum Beispiel geben viele ältere Personen – vorwiegend Frauen – an, verkaufen zu können, obgleich daran nur geringes Interesse besteht. Neben genderspezifischen Unterschieden ab dem 3. Rangplatz ließen sich auch Unterschiede in Abhängigkeit von Alter und Ausbildung feststellen: Das Interesse an „beraten / erklären“ beispielsweise steigt erwartungsgemäß mit dem Alter und dem Ausbildungsniveau. „Das kann ich“-Angaben werden vermehrt von Männern, älteren Userinnen und Usern sowie Personen mit hohem Ausbildungsniveau gemacht.

An dieser Stelle ist zu erwähnen, dass sich bereits im Zuge der Evaluierung tiefergehende Probleme beim Interessensteil zeigten, welche durch die bevorstehende grundlegende Überarbeitung des Interessen-Fragebogens im Neuorientierungskompass behoben werden sollen. Im Vergleich zu den Neigungsfragen wird aktuell nur ein eingeschränktes Spektrum an Interessen erfasst. Da oft nur wenige Personen Interesse für eine bestimmte Einrichtung („Hier möchte ich gerne arbeiten…“) oder bestimmte Arbeitsinhalte („Damit möchte ich mich gerne beschäftigen…“) bekunden, liefern vor allem diese Skalen teilweise zu wenig Information.

7. HINTERFRAGEN EINIGER THESEN DER META-ANALYSE

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse der Datenanalyse im ersten Analyseschema unter den einleitend genannten Thesen zusammengefasst und teilweise vertieft.

7.1 „Ältere ArbeitnehmerInnen sind häufiger krank als jüngere."

Der Prozentsatz jener Personen, die eine oder mehrere gesundheitliche Beeinträchtigungen angeben, nimmt zwar mit steigendem Alter zu, jedoch kann daraus nicht abgeleitet werden, dass ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vermehrt Krankenstände aufweisen. Bei den im Neuorientierungskompass abgefragten Beeinträchtigungen handelt es sich um eventuelle Hinderungsgründe für die Ausübung bestimmter Berufe (z.B. vermindertes Sehvermögen oder beeinträchtigtes Gleichgewichtsgefühl), die im angestrebten neuen Beruf womöglich überhaupt keine Relevanz haben.

Es fällt auf, dass gewisse Beeinträchtigungen in der Altersgruppe 50+ sogar seltener genannt werden, wie beispielswiese eine verminderte Konzentrations- bzw. Merkfähigkeit oder eine eingeschränkte Handgeschicklichkeit. Außerdem ist anzumerken, dass auch ein relativ hoher Anteil der unter 24-Jährigen (ca. 42%) Beeinträchtigungen nennt. Somit präsentiert sich die Altersgruppe der 25- bis 44-Jährigen als am wenigsten beeinträchtigt.

Darüber hinaus wurden die im Freitextfeld genannten gesundheitlichen Umorientierungsgründe in der Altersgruppe 50+ genauer betrachtet. Es ist anzunehmen, dass gewisse gesundheitliche Probleme, wie z.B. Herzinfarkt oder Bandscheibenvorfall, vermehrt in höherem Alter auftreten, was im vorliegenden Monitoring allerdings nicht überprüft wurde. Um Altersgruppenvergleiche vornehmen zu können, wäre eine qualitative Auswertung von über 7.500 Freitexteinträgen notwendig gewesen, deren Aufwand über den vereinbarten Rahmen hinausgegangen wäre.

Bei Betrachtung der unerwünschten Arbeitsbedingungen wird deutlich, dass die Bereitschaft, sich im neuen Beruf gesundheitlichen Risiken auszusetzen, in höherem Alter geringer ist – ca. 68% der älteren Userinnen und User (im Vergleich zu 53% in der Grundgesamtheit) lehnen gesundheitliche Risiken ab. Ähnlich verhält es sich mit erhöhter Verletzungsgefahr und anderen gesundheitsgefährdenden Bedingungen, wie z.B. Abgasbelastung, Staub, Nässe, Lärm oder Umgang mit Chemikalien.

Dass ältere Erwerbspersonen häufiger krank sind als jüngere, kann mit den vorliegenden Daten nicht belegt werden. Was jedoch aufgrund der Nennungen im Freitextfeld bestätigt werden kann, ist, dass ältere Frauen im Allgemeinen gesünder sind als ältere Männer. Außerdem konnte in der Altersgruppe 50+ ein Zusammenhang zwischen der Erfahrung im Küchen- und Servicebereich und gesundheitlichen Einschränkungen beobachtet werden – sowohl Frauen als auch Männer mit Gesundheitsproblemen haben in erster Linie Berufserfahrung als Küchen- und Servicefachkraft.

7.2 „Ältere ArbeitnehmerInnen sind weniger leistungsfähig als jüngere."

Die Bereitschaft zu schwerer körperlicher Arbeit sowie zum Heben und Tragen schwerer Lasten nimmt mit zunehmendem Alter ab – während 40% der Grundgesamtheit dazu bereit sind (indem sie diese Arbeitsbedingungen nicht ausschließen), sind es in der Altersgruppe 50+ nur mehr 23%. Darüber hinaus machen ältere Personen mehr Angaben bezüglich unerwünschter Arbeitsbedingungen, d.h. die Anzahl der Nennungen pro Person ist in der Altersgruppe 50+ höher als in der Grundgesamtheit.

Was die Erwartungen an einen neuen Beruf betrifft, geben ältere Personen häufiger an, dass ihr neuer Job weniger von Stress geprägt sein soll (ca. 58% im Vergleich zu ca. 46% gesamt) und eine Reduzierung der Überstunden gewünscht ist (ca. 29% im Vergleich zu ca. 22% gesamt). Es ist anzunehmen, dass bei über 50-Jährigen bereits negative Erfahrungen mit den genannten Arbeitsbedingungen bestehen und diese aus dem Grund zukünftig nicht mehr auftreten sollen.

Hinsichtlich der körperlichen Leistungsbereitschaft kann die oben genannte Aussage daher bestätigt werden, was allerdings nicht direkt auf eine geringere Leistungsfähigkeit von Personen ab 50 Jahren schließen lässt. Daher würden wir vorschlagen, Aussagen zur Leistungsfähigkeit in einem weiterführenden Monitoring zu vertiefen, z.B. in Form einer qualitativen Auswertung der offenen Neuorientierungsgründe über alle Altersgruppen.

7.3 „Ältere ArbeitnehmerInnen sind nicht oder nur wenig flexibel und weniger lernfähig als jüngere."

Eine geringere Flexibilität älterer Personen könnte aufgrund des deutlich größeren Wunsches nach Arbeitsplätzen in der Region, stabileren Arbeitsbedingungen und reduzierten Überstunden abgeleitet werden. Bessere Arbeitszeiten und mehr Freizeit sind in der Altersgruppe 50+ jedoch nicht mehr so relevant – vermutlich, weil der Anspruch geringer ist, Job und Familie vereinbaren zu müssen. Dies wiederum spricht für eine größere Flexibilität älterer Personen.

Hinsichtlich der Weiterbildungsbereitschaft gibt es keine signifikanten Unterschiede zwischen jüngeren und älteren Personen. Nicht das Alter hat Einfluss auf die Weiterbildungsbereitschaft, sondern die höchste abgeschlossene Ausbildung.

Personen ab 50 Jahren präsentieren sich im Neuorientierungskompass ähnlich interessiert an neuen technischen Entwicklungen wie die Grundgesamtheit. Bei Frauen steigt sogar mit zunehmendem Alter der Wunsch nach vermehrter Beschäftigung mit neuen technischen Entwicklungen, während er bei älteren Männern tendenziell abnimmt. Bei 25 bis 44-jährigen Männern ist die Erwartung, dass der neue Beruf mehr Beschäftigung mit neuen technischen Entwicklungen ermöglicht, am stärksten ausgeprägt (siehe Tabelle 58).

Altersgruppe	Nennungen Gesamt	Prozent (Gesamt)	Nennungen Frauen	Prozent (Frauen)	Nennungen Männer	Prozent (Männer)
≤24 Jahre	1.493	14,24	586	8,99	907	22,85
25-44 Jahre	3.552	14,43	1.555	9,68	1.997	23,36
≥45 Jahre	981	15,15	412	10,70	569	21,67
≥50 Jahre	450	14,80	182	10,62	268	20,20

Tabelle 58: Erwartung „Beschäftigung mit neuen technischen Entwicklungen“ in den Altersgruppen

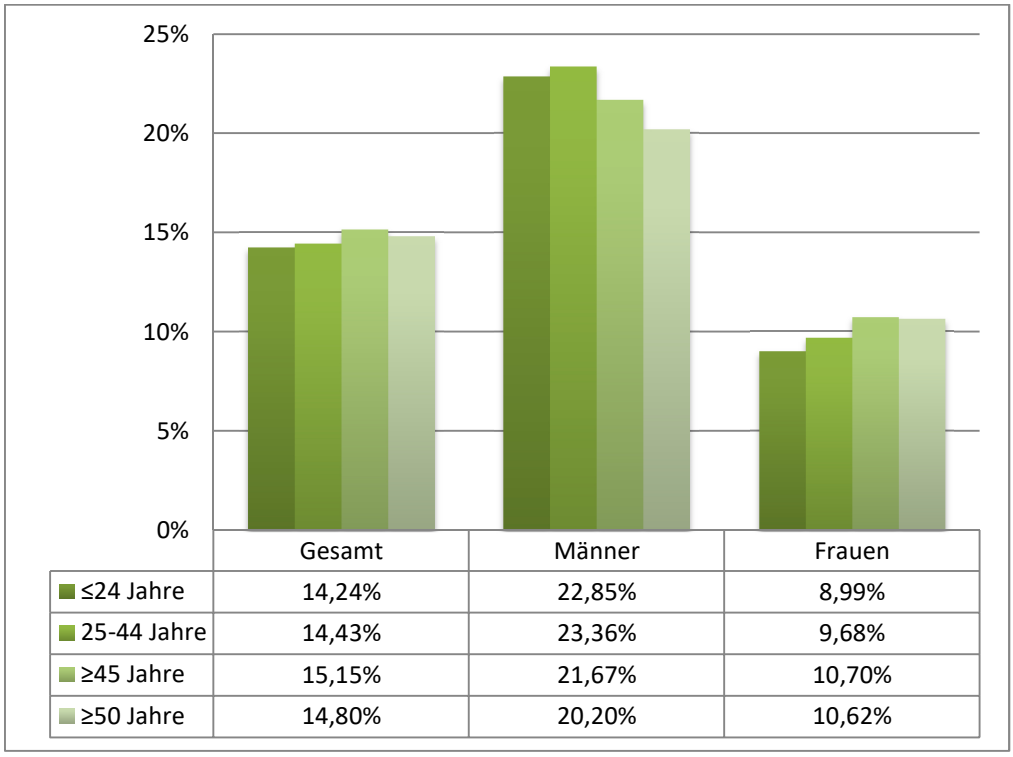


Abbildung 20: Erwartung „Beschäftigung mit neuen technischen Entwicklungen“ im Gendervergleich

Eine geringere Flexibilität bei älteren Personen lässt sich **nicht eindeutig** herausarbeiten. Betrachtet man die unerwünschten Arbeitsbedingungen, fällt auf, dass „unregelmäßige Arbeitszeiten“ in der Altersgruppe 50+ nicht unter die 20 häufigsten Nennungen fallen. In einem weiteren Monitoring könnte die Persönlichkeitsskala Offenheit für Neues genauer analysiert werden, um zusätzliche Aussagen zum Thema Flexibilität älterer Personen treffen zu können.

An dieser Stelle ist anzumerken, dass bei den Nutzer/innen des Neuorientierungskompasses in jeder Altersgruppe eine gewisse Flexibilität vorausgesetzt werden kann, da die Bereitschaft zu einer beruflichen Neuorientierung besteht.

7.4 „Ältere ArbeitnehmerInnen sind teurer als jüngere.“

Der Wunsch nach einem höheren Gehalt sinkt mit steigendem Alter (siehe Abbildung 21). Es ist anzunehmen, dass ältere Personen im Allgemeinen bereits ein höheres Gehalt im Vergleich zu jüngeren beziehen und die Erwartung eines höheren Einkommens daher seltener genannt wird. Die These kann also weder bestätigt noch widerlegt werden.

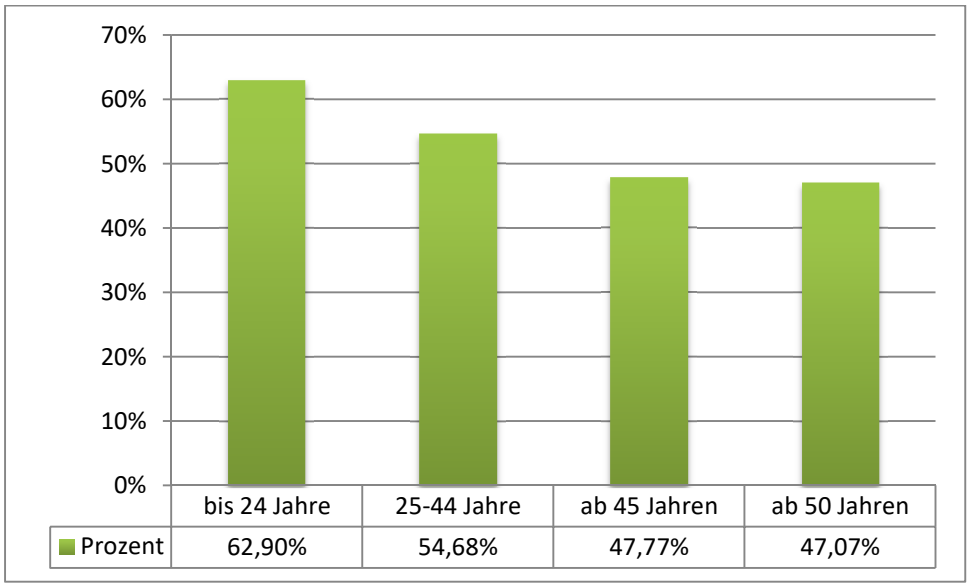


Abbildung 21: Erwartung „höheres Gehalt“ in den Altersgruppen

Erwähnenswert erscheint, dass in der Grundgesamtheit der Prozentsatz der Männer, die den Wunsch nach einem höheren Gehalt angeben, etwas größer ist als jener der Frauen. In der Altersgruppe 50+ hingegen erwarten sich mehr Frauen ein höheres Gehalt von einer beruflichen Umorientierung als Männer.

Wir gehen davon aus, dass der Wunsch älterer Personen nach einem höheren Einkommen vorwiegend in Branchen besteht, für die nur eine geringe Steigerung der Lohnkurve vorgesehen ist – beispielsweise haben Ältere mit der Erwartung eines höheren Gehalts etwas häufiger Berufserfahrung im Küchen- und Servicebereich als jene, die andere Erwartungen angeben.

8. ZUSAMMENFASSUNG UND EMPFEHLUNGEN

Der AMS Neuorientierungskompass gehört als jüngstes Mitglied zur Gruppe der Online-Berufsberatungstools des AMS Österreich und geht im Vergleich zu den anderen Verfahren wesentlich mehr in die Tiefe, was die Erfassung von berufsrelevanten Merkmalen und die Informationsvernetzung mit den Berufsinformationen des AMS betrifft. Es wurde bereits eine umfassende Evaluierung des Neuorientierungskompasses zur empirischen Überprüfung von Testgütekriterien und zur Kontrolle der psychologischen Skalen durchgeführt. Darüber hinaus wurde im Zuge der Normierung das Matching von Nutzer/innen- und Berufsprofilen verbessert.

Ziel des vorliegenden Monitorings war eine explorative Datenauswertung der Angaben der Userinnen und User des Neuorientierungskompasses unter Berücksichtigung der Ergebnisse einer Meta-Analyse von rezenten Studien zur Arbeitsmarktpolitik für Ältere in Österreich. Eine Auswahl der darin aufgestellten Thesen sollte überprüft werden, wobei das Hauptaugenmerk auf der Analyse der Probleme von älteren Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen lag.

Im Folgenden sollen die interessantesten Ergebnisse nochmals zusammengefasst und Schlussfolgerungen daraus gezogen werden. Darauf aufbauend werden Empfehlungen für weiterführende Monitorings abgeleitet.

8.1 Zusammenfassung

- Der Neuorientierungskompass spricht vorwiegend Nutzer/innen mit Lehrabschluss (39,20%), aber auch Personen mit Matura bzw. Hochschul-**Ausbildung** (37,87%) an, was im Vergleich zu Arbeitslosen österreichweit einem wesentlich höheren Bildungsniveau entspricht.
- Nutzer/innen des Neuorientierungskompasses aller Altersgruppen wählen in erster Linie sinnvolle und wertgeschätzte Tätigkeiten als **Erwartungen** an ihren neuen Beruf.
- Als **unerwünschte Arbeitsbedingungen** geben Frauen und Männer Leiharbeit und schwere körperliche Arbeit am häufigsten an. In der Altersgruppe 50+ werden schwere körperliche Arbeit und schweres Heben bzw. Tragen erwartungsgemäß öfter genannt.
- Frauen und Männer geben ähnlich häufig **körperliche Einschränkungen** an; in der Altersgruppe 50+ sind es etwas mehr Männer. Ältere Männer nennen darüber hinaus öfter **gesundheitliche Probleme** als Umorientierungsgrund als ältere Frauen.
- Auffallend ist die relativ hohe Nennung von **Beeinträchtigungen** (41,64%) in der Altersgruppe der unter 24-Jährigen.
- Ältere Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen und bestehendem Wunsch nach Neuorientierung weisen vorwiegend Berufserfahrung in der **Branche** des Küchen- und Servicebereichs auf.
- Die **Weiterbildungsbereitschaft** ist bei Nutzer/innen des Neuorientierungskompasses über alle Altersgruppen etwa gleich ausgeprägt und bei höher qualifizierten Personen signifikant höher.

8.2 Empfehlungen für tiefergehende Analysen

Mit dem Datenpool des AMS Neuorientierungskompasses kann eine Reihe interessanter arbeitsmarktpolitischer Fragestellungen analysiert werden. Aufbauend auf die vorliegenden Monitoring-Ergebnisse würden wir weiterführende Analysen zu folgenden Themen empfehlen:

> Beeinträchtigungen bei Jugendlichen bzw. jungen Erwachsenen
Dafür wären zusätzliche Auswertungen mit Augenmerk auf die Altersgruppe bis 24 Jahre nötig, unter anderem eine qualitative Auswertung der Freitexteinträge, um die Gründe für Neuorientierung bei jungen Nutzer/innen genauer zu beleuchten.

> Gesundheitliche Probleme bei Geringqualifizierten in der Altersgruppe 50+
Weitere Auswertungen mit Augenmerk auf die Gruppe der Geringqualifizierten wären interessant, um eventuelle Unterschiede bezüglich der Gesundheit zwischen den Ausbildungsgruppen herausarbeiten zu können.

> Leistungsfähigkeit, physische Belastbarkeit und Flexibilität bei Älteren
Zusätzliche Auswertungen und Skalenanalysen mit Gruppenvergleichen könnten die Aussagen zu diesen Themen noch vertiefen.

> Aspekte der Bereitschaft zur Weiterbildung
Ein hohes Ausbildungsniveau sagt hohe Weiterbildungsbereitschaft vorher. Welche weiteren Aspekte spielen darüber hinaus eine Rolle? Vertiefende Auswertungen der Persönlichkeitsskalen könnten darüber Aufschluss geben.

Darüber hinaus lassen sich Vorschläge für mögliche Erweiterungen des Neuorientierungskompasses herausarbeiten:

> BIS-Überleitungs-Tool
Da die Berufslisten im BIS regelmäßig gewartet und aktualisiert werden, sollte die Nachvollziehbarkeit dieser Aktualisierungen und die Vergleichbarkeit der Daten für zukünftige Monitorings gegeben sein. Dies kann mit einem Zusatz-Tool erreicht werden, das gleiche Berufsfelder zusammenfasst, auch wenn sich die Bezeichnung geändert hat (z.B. „Textilerzeugung und Textilveredelung“ und „Textilveredelung“).

> Berücksichtigung körperlicher Beschwerden
Die Vielzahl der offenen Nennungen von gesundheitlichen Problemen und der gewählten Beeinträchtigungen deutet darauf hin, dass mit den derzeit auswählbaren Kriterien im Neuorientierungskompass nur ein unzureichend großer Bereich des Themas Gesundheit abgedeckt ist. Da die im Freitext genannten körperlichen Beschwerden nicht in die Auswertung einfließen können, wäre es sinnvoll, verstärkt nach gesundheitlichen Aspekten zu fragen, die über die erfassten Beeinträchtigungen hinausgehen. Dafür wäre eine Erweiterung der Arbeitsumfeldkriterien denkbar, um häufig genannte körperliche Beschwerden berücksichtigen zu können.

Abschließend soll noch kurz auf eine weitere Aussage der **Meta-Studie** eingegangen werden: die Beratung von älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wird von AMS Beraterinnen und Beratern oftmals als große Herausforderung angesehen.

Der Neuorientierungskompass erfüllt genau die von den interviewten Beraterinnen und Beratern genannte Forderung nach einer Unterstützung für Ältere bei der beruflichen Umorientierung – ein bedeutender Ansatz in diese Richtung wird vom AMS also bereits zur Verfügung gestellt. Mit der zukünftigen Verfügbarkeit eines Neuorientierungskompass-Manuals und dem Zugang für Berater/innen zu den individuellen Ergebnissen von AMS Kundinnen und Kunden werden hier zusätzliche Weichen gestellt.