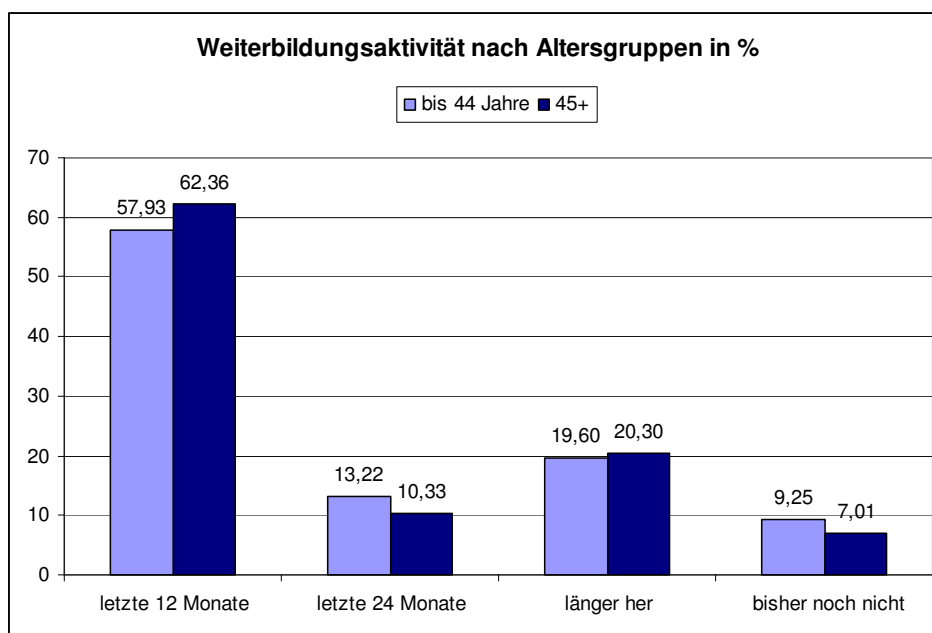


## **Berufliche Weiterbildung und demografische Entwicklung**

Von April 2006 bis April 2007 führte KiK eine online-Befragung zur beruflichen Weiterbildung in Hessen durch. An der Befragung beteiligten sich 1032 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Um festzustellen inwieweit das Alter der Befragten einen Einfluss auf die Einschätzungen zur Weiterbildung hat wurde in der Auswertung nach Altersgruppen differenziert. In den Diskussionen um die demografische Entwicklung gibt es keine allgemein anerkannte Altersgrenze, d.h. die Frage danach, wann man eigentlich „alt“ ist, liegt prinzipiell im Auge des Betrachteten. In der vorliegenden Zusammenfassung orientiert sich die Darstellung der Ergebnisse an den Definitionen der OECD, sowie dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Die OECD geht in ihrer Definition bei Erwerbstätigen von Personen aus, die in der zweiten Hälfte des Berufslebens stehen, aber das Rentenalter noch nicht erreicht haben. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit sieht eine fließende Grenze von 45 - 55 Jahren. In der hier vorliegenden Auswertung wird differenziert nach der Altersgruppe der 25 bis 44-jährigen und der Altersgruppe 45+. Von den TeilnehmerInnen an der Gesamtbefragung gaben 548 Personen ihr Alter bis 44 Jahre, und 554 Personen ihr Alter mit 45+ an. Für fast alle Befragten ist Weiterbildung insgesamt wichtig oder sehr wichtig (über 97%). Die Altersgruppen unterscheiden sich in der Bewertung der Wichtigkeit statistisch nicht. In der Prioritätensetzung der Weiterbildungsbereiche räumten beide Altersgruppen die größte Bedeutung der fachlichen Weiterbildung ein, gefolgt von der Weiterbildung im Bereich der sozialen Kompetenzen. Danach folgt die Weiterbildung im Umgang mit neuen Medien und an letzter Stelle die fachübergreifende Weiterbildung.

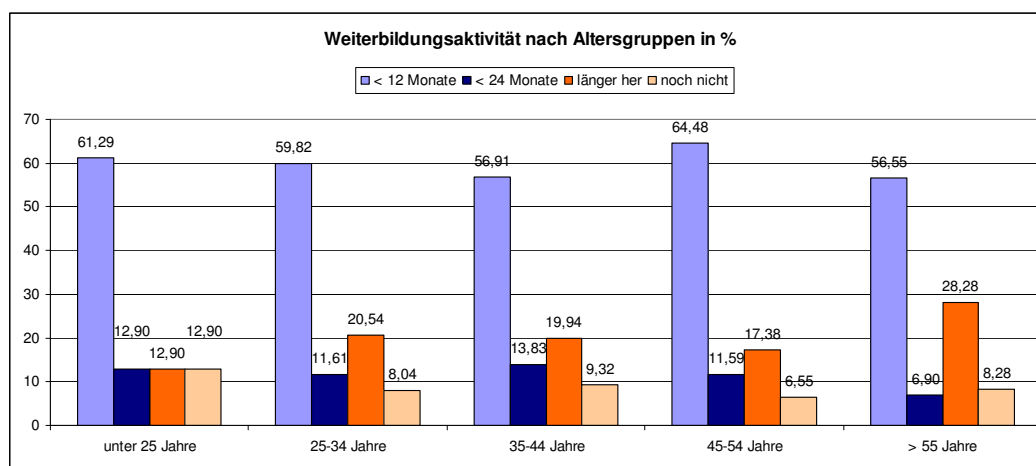
In der Diskussion um die demografische Entwicklung wird eine geringere Weiterbildungsbeteiligung von „älteren“ festgestellt (vgl. Barkholdt, Frerichs & Naegele 1995; Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 2004). Hinsichtlich der Beteiligung an der Weiterbildung unterscheiden sich die Altersgruppen der bis 44-jährigen und der 45+ statistisch nachweisbar nicht. Immerhin geben jedoch ca. 20% der Befragten in der Altersgruppe 45+ an, dass ihre letzte Weiterbildung länger als zwei Jahre her ist. 7% geben an bisher noch an keiner Weiterbildung teilgenommen zu haben (vgl. Abbildung 1).

Abbildung 1: Weiterbildungsaktivität nach Altersgruppen in %



Eine genauere Differenzierung nach Altersgruppen zeigt, dass in der Altersgruppe 55+ immerhin 28% der Befragten angeben, dass ihre Weiterbildung schon länger als 2 Jahre her ist, und 8% der Befragten bisher noch nicht an einer Weiterbildung teilgenommen haben. Mit diesen Ergebnissen können die Ergebnisse der vorliegenden Studien gestützt, wenn auch statistisch nicht bestätigt werden (vgl. Abbildung 2).

Abbildung 2: Weiterbildungsaktivität differenziert nach Altersgruppen in %



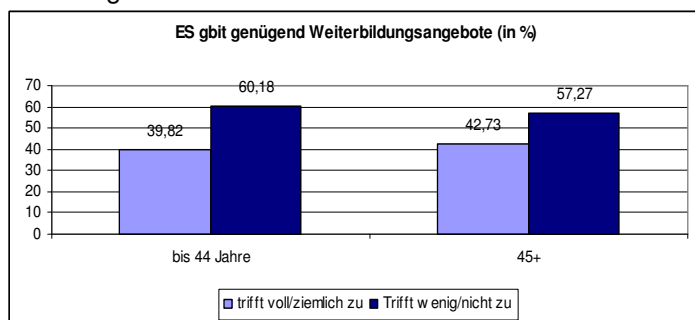
In der vorliegenden Befragung wurde davon ausgegangen, dass die Weiterbildungskultur im Unternehmen einen Einfluss auf die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen hat.

Die Altersgruppe 45+ schätzt insgesamt die Weiterbildungskultur etwas positiver ein als die bis 44-jährigen, jedoch fällt auch hier die Zustimmung zu den abgefragten Aussagen zur Weiterbildungskultur gering aus. Vor dem Hintergrund dieser Ergebnisse ergibt sich ein

Handlungsbedarf im Hinblick auf die Entwicklung einer positiven Weiterbildungskultur in den Unternehmen, um den Ansatz des lebenslangen Lernens in den Betrieben umzusetzen.

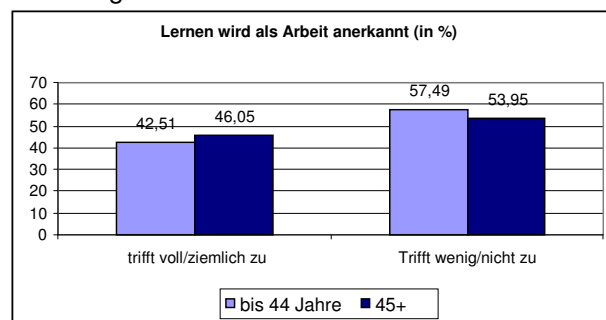
Es fehlt an Weiterbildungsangeboten, der Anerkennung des Lernens als Arbeit, der Unterstützung durch Vorgesetzte sowie regelmäßigen Bedarfserhebungen zur Weiterbildung (vgl. Abbildungen 3.1 – 3.7).

Abbildung 3.1



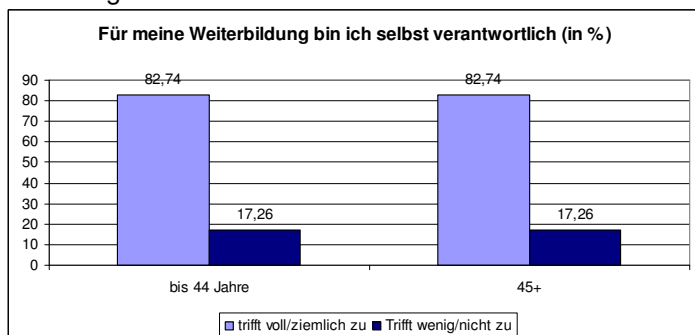
60% bzw. 57% (in der Altersgruppe 45+) geben an, dass es wenig/nicht zutrifft, dass es genügend Weiterbildungsangebote gibt.

Abbildung 3.2



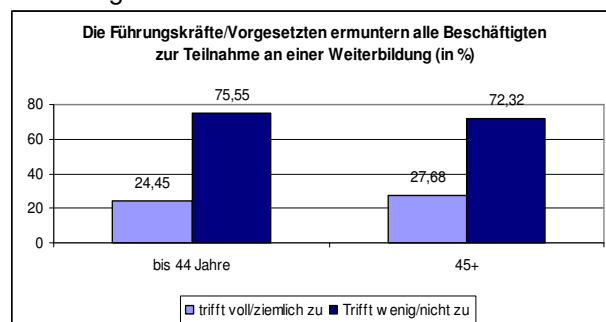
Lernen wird offensichtlich in vielen Betrieben nicht anerkannt. Immerhin stimmen ca. 54% der Altersgruppe 45+ der Aussage wenig/nicht zu, dass Lernen als Arbeit anerkannt wird.

Abbildung 3.3



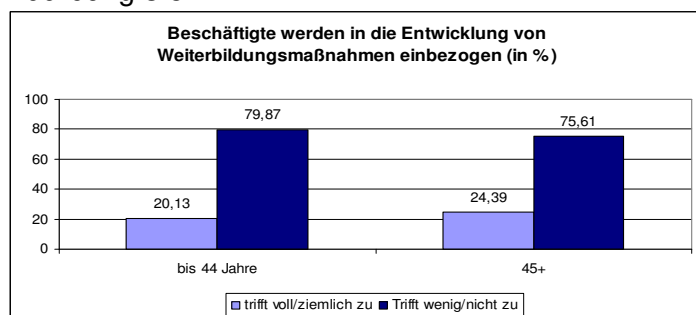
Über 80% der Befragten in beiden Altersgruppen geben an, für ihre Weiterbildung selbst verantwortlich zu sein. In der Bewertung der Eigenverantwortlichkeit der Weiterbildung unterscheiden sich die Gruppen nicht.

Abbildung 3.4



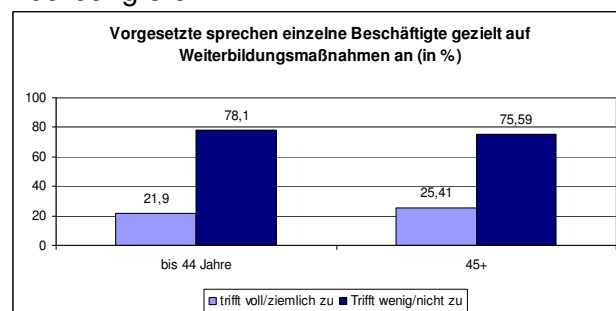
Hinsichtlich der Einschätzung der Ermunterung zur Weiterbildung geben in beiden Altersgruppen über 70% der Befragten an, dass diese Aussage wenig oder nicht zu trifft.

Abbildung 3.5



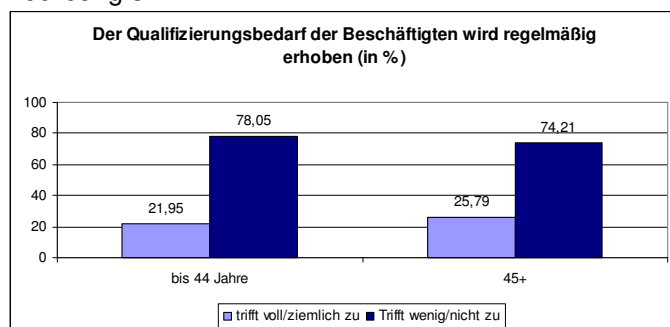
In der Gruppe der bis 44-jährigen geben ca. 80% der Befragten an, dass die Einbeziehung in die Entwicklung von Weiterbildungsmaßnahmen wenig/nicht zutrifft. Befragte der Altersgruppe 45+ stimmen der Aussage in die Entwicklung von Weiterbildungsmaßnahmen einbezogen zu werden statistisch nachweisbar zwar häufiger zu, aber immerhin sind es auch hier noch ca. 76% der Befragten die diese Aussage als wenig oder nicht zutreffend angeben.

Abbildung 3.6



78% der bis 44-jährigen stimmen der Aussage, dass einzelne Beschäftigte gezielt auf Weiterbildungsmaßnahmen angesprochen werden wenig/nicht zu. Befragte der Altersgruppe 45+ stimmen der Aussage, dass Vorgesetzte einzelne Beschäftigte gezielt auf Weiterbildungsmaßnahmen ansprechen statistisch nachweisbar zwar häufiger zu, jedoch sind es auch hier ca. 76% die dieser Aussage wenig/nicht zustimmen.

Abbildung 3.7



Der Aussage, dass der Qualifizierungsbedarf regelmäßig erhoben wird, stimmen 78% der bis 44-jährigen und 74% der Altersgruppe 45+ wenig oder nicht zu.

In einem weiteren Block interessierte uns welche Hindernisse die Teilnahme an Weiterbildung erschweren. Insgesamt wurden 12 Einzelfragen zu Weiterbildungshindernissen gestellt. In der nachfolgenden Darstellung werden diese Fragen in vier Kategorien (ökonomische Hindernisse, Vorgesetztenunterstützung zur Weiterbildung, Belastungen und Selbsteinschätzung/Vorteile) zusammenfassend dargestellt. Im Ergebnis zeigt sich, dass vor allem der Aussage „Durch Weiterbildung habe ich keinen finanziellen Vorteil“ häufig zugestimmt wurde (74% Zustimmung in der Altersgruppe 45+). Mit ca. 54% folgte danach die Zustimmung zu der Aussage dass es Probleme mit der Abwesenheit im Betrieb gibt. Mehr als jede/r zweite Befragte gibt an, dass passgenaue Angebote fehlen und die Qualität der Weiterbildung vorab nicht abschätzbar ist (vgl. nachfolgende Abbildungen 4.1 – 4.4).

Abbildung 4.1

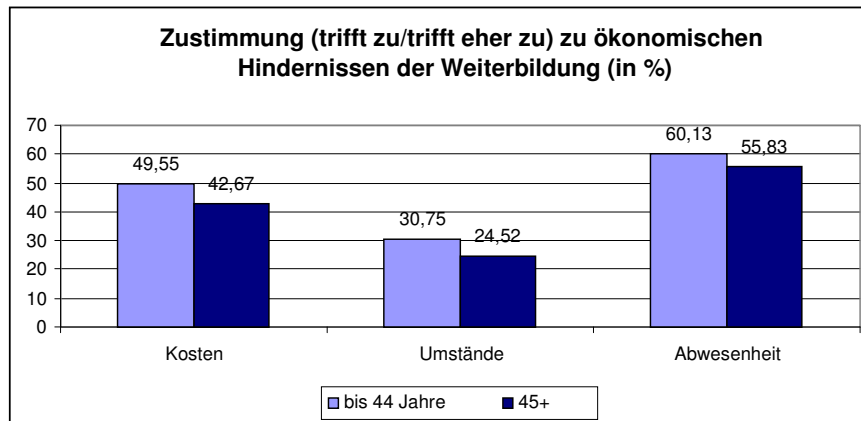


Abbildung 4.2

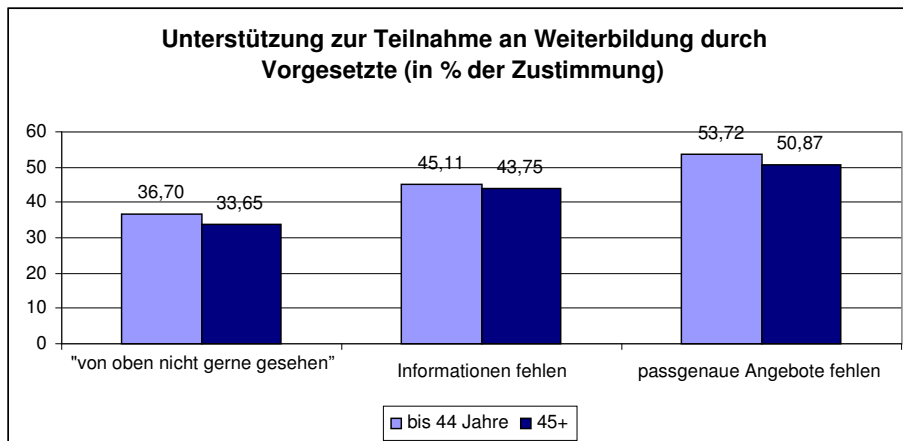


Abbildung 4.3

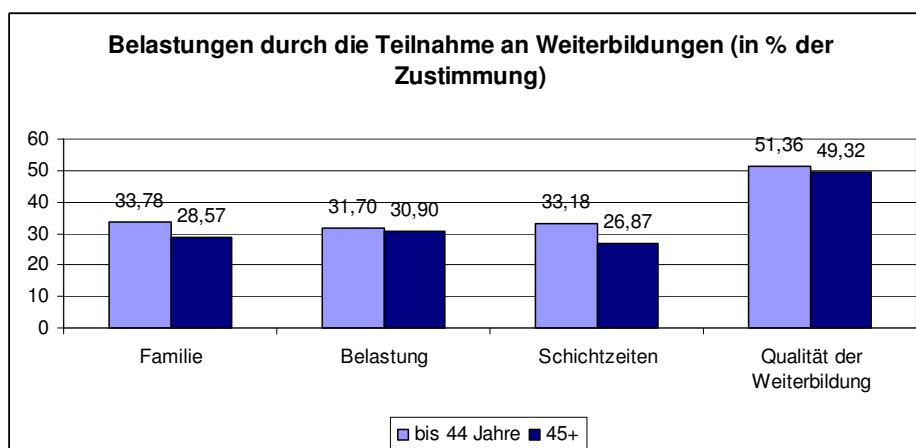
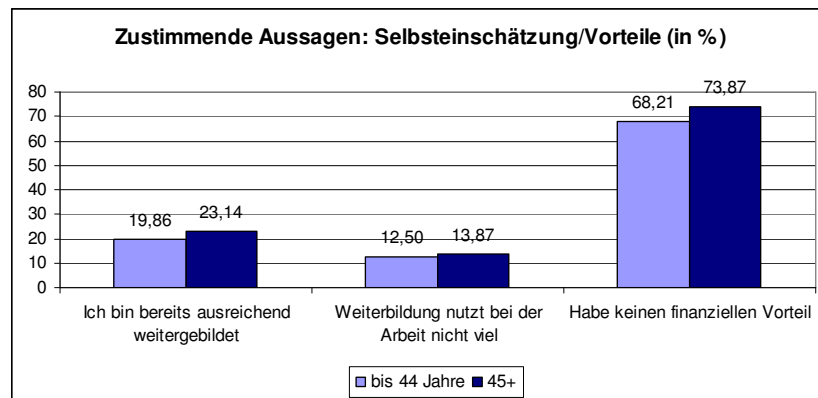


Abbildung 4.4



Inwieweit das Alter einen Einfluss auf die Bewertung der Weiterbildungsformen hat, wurde in einem weiteren Fragebogenblock analysiert. Als hilfreichste Weiterbildungsformen wurden der Erfahrungsaustausch mit KollegInnen und Kollegen vom Fach, gefolgt von externen Seminaren und der Weitergabe von Erfahrungswissen durch ältere Kolleginnen und Kollegen bewertet. Selbstgesteuertes Lernen wird von 40% der Befragten als sehr hilfreich/hilfreich bewertet. Die wenigsten positiven Bewertungen erhielt das Lernen durch Arbeitsplatzwechsel im Betrieb (job rotation) (vgl. Abbildungen 5.1 – 5.3).

Abbildung 5.1

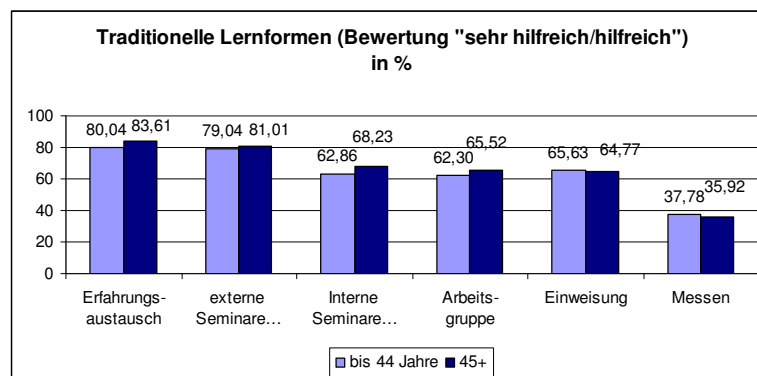


Abbildung 5.2

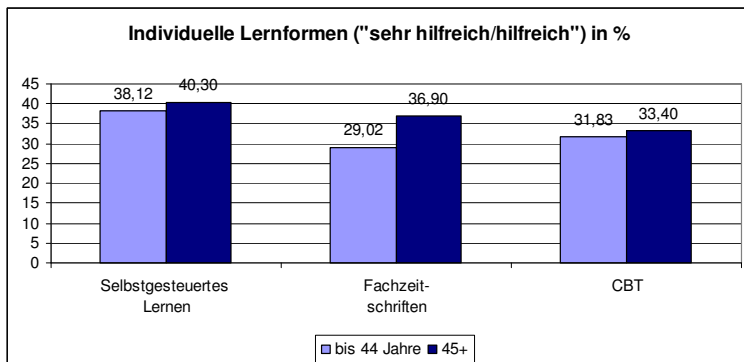
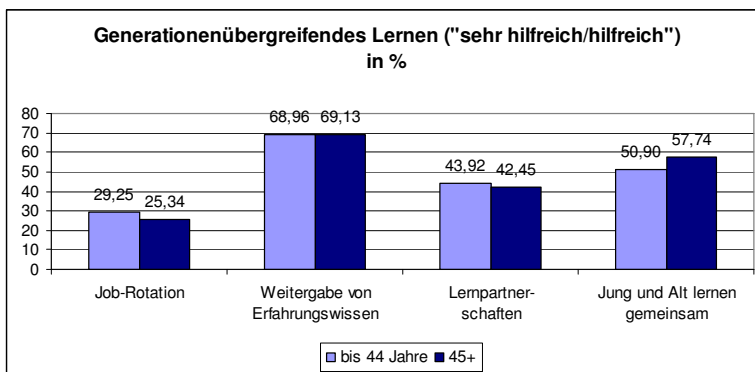


Abbildung 5.3



Die Gesamtergebnisse werden demnächst hier ([www.kik-befragung.de](http://www.kik-befragung.de)) und auf der Homepage der TBS [www.tbs-hessen.org](http://www.tbs-hessen.org) veröffentlicht und als PDF-Datei zur Verfügung gestellt.