

# **Analyse der Weiterbildungsaktivitäten in Hessischen Betrieben unter dem Blickwinkel der demografischen Entwicklung**

Datenbasis:

Online-Befragung vom April 2007

Erstellt im

Rahmen des Projektes KiK

(Kompetenzentwicklung in Klein- und Mittelbetrieben in Hessen)

von

der Projektgruppe KiK:

Margrit Kölbach

Juni 2007

	Seite
1. Demografischer Wandel und Weiterbildung	4
2. Methode	5
2.1 Teilnehmergewinning	5
2.2 Befragungsinstrument	5
2.3 Auswertungsmethodik	6
2.4 Beschreibung der Stichprobe	8
2.4.1 Aufgliederung der Stichprobe nach Altersgruppen	8
2.4.2 Aufgliederung der Stichprobe nach Wirtschaftszweigen und Altersgruppen	9
2.4.3 Aufgliederung der Stichprobe nach Betriebsgröße und Altersgruppen	9
2.4.4 Aufgliederung der Stichprobe nach Ausbildungsstand und Altersgruppen	10
3. Ergebnisse	11
3.1 Einfluss des Alters auf die Bewertung der Weiterbildung	11
3.1.1 Bewertung der Weiterbildung zu sozialen Kompetenzen	14
3.1.2 Bewertung der Weiterbildung EDV/Medien	15
3.1.3 Bewertung der fachübergreifenden Weiterbildung	17
3.1.4 Signifikante Unterschiede in den Bewertungen zur Weiterbildung	18
3.2 Weiterbildungskultur	19
3.3 Weiterbildungshindernisse	21
3.4 Wie passt die Qualifikation zur Arbeitsaufgabe	24
3.5 Teilnahme an Weiterbildung	25
3.6 Lage der Weiterbildung	26
3.7 Weiterbildungsformen	27
Zusammenfassung	30

	Seite
Abbildung 2-1: Teilnehmer nach Altersgruppen	8
Abbildung 2-2: Beschäftigtenstruktur nach Alter in den Wirtschaftszweigen (%)	9
Abbildung 2-3: Beschäftigtenstruktur nach Alter und Betriebsgröße (in %)	9
Abbildung 2-4: Teilnehmerstruktur nach Alter und Ausbildungsstand	10
Abbildung 3-1: Bewertung der Weiterbildung insgesamt nach Altersgruppen	11
Abbildung 3-2: Bewertung der Weiterbildungsbereiche nach Altersgruppen	13
Abbildung 3-3: Bewertung der einzelnen Weiterbildungsbereiche	13
Abbildung 3-4: Bewertung der Weiterbildung zu sozialen Kompetenzen	14
Abbildung 3-5: Bewertung der Einzelgebiete zu sozialen Kompetenzen	14
Abbildung 3-6: Bewertung Weiterbildung zum Umgang mit EDV/Medien nach Altersgruppen	15
Abbildung 3-7: Bewertung Weiterbildung zum Umgang mit EDV/Medien nach Lerngebieten	16
Abbildung 3-8: Bewertung der Weiterbildungsformen nach Altersgruppen	17
Abbildung 3-9: Bewertung der Gebiete der fachübergreifenden Weiterbildung	18
Abbildung 3-10: Einschätzung der Einzelaspekte der Weiterbildungskultur in den Altersgruppen der unter 25-jährigen und 35-44-jährigen	19
Abbildung 3-11: Einschätzung der Einzelaspekte der Weiterbildungskultur in den Altersgruppen der unter 25-jährigen und 35-44-jährigen	20
Abbildung 3-12: Bewertung der Weiterbildungshindernisse nach Altersgruppen	21
Abbildung 3-13: Bewertung der Einzelaspekte zu Weiterbildungshindernissen	22
Abbildung 3-14: Bewertung der Einzelaspekte zu Weiterbildungshindernissen für die Altersgruppe der 35-44-jährigen und 45-54-jährigen	23
Abbildung 3-15: Bewertung des Zusammenpassens von Qualifikation und Arbeitsaufgabe	24
Abbildung 3-16: Häufigkeit der Nennungen zum Zusammenpassen von Qualifikation und Aufgabe	25
Abbildung 3-17: Teilnahme an Weiterbildung in %	25
Abbildung 3-18: Lage der Weiterbildung nach Nennungen	26
Abbildung 3-19: Bewertung der Weiterbildungstrainings nach den Altersgruppen der bis 44-jährigen und 45+	27
Abbildung 3-20: Bewertung des selbstgesteuerten Lernens nach den Altersgruppen der bis 44-jährigen und 45+	28
Abbildung 3-21: Bewertung des kooperativen (generationenübergreifenden) Lernens nach den Altersgruppen der bis 44-jährigen und 45+	29

## 1. Demografischer Wandel und Weiterbildung

Den Schwerpunkt dieser Auswertung bilden die aktuellen Diskussionen über die demografische Entwicklung der Gesellschaft. In den Prognosen zur Bevölkerungsentwicklung auch für Hessen wird davon ausgegangen, dass wir uns auf dem Weg zu einer überalterten Gesellschaft befinden, und 2010 bis 2020 von einem gravierenden Arbeitskräftemangel ausgegangen wird. Parallel dazu finden sich Aussagen, dass Deutschland Weltmeister in der Nichtbeschäftigung älterer ist (Beschäftigungsquoten in Europa), und nur ca. 30% der Betriebe das Thema für sich für bedeutsam halten.

Auch wenn fünfzig-Jahres-Prognosen kritisch betrachtet werden müssen stellen sich die Herausforderungen, einerseits die Abnahme der Erwerbsfähigkeit zu dämpfen, und andererseits das Potential, dass in den Älteren steckt wieder in den Produktionsprozess einzugliedern und Ansätze für lebenslanges Lernen in den Betrieben zu schaffen. Bei den Definitionen, was eigentlich „Alt“ ist, findet sich keine klare Abgrenzung, d.h. es gibt keine allgemein anerkannte Altersgrenze. In der betrieblichen Praxis finden sich z. T. Altersgrenzen bei 35 Jahren. So ergab eine Umfrage der Managementberatungsgesellschaft Towers Perrin von 2005, unter 629 Personalchefs in Deutschland, dass in den vergangen zwei Jahren nur 15 % der Stellen mit Menschen besetzt wurden, die über 55 Jahre alt waren. Jedes zweite Unternehmen gab sogar an, die Altersgrenze bei 35 Jahren festlegen zu wollen (Computerpartner News, 24.01.2005).

Eine Befragung, die im Rahmen des EQUAL-Teilprojekts „AQUILA – altersgerechete Qualifizierung“ 2003 mit Entscheiderinnen und Entscheidern in Betrieben aller Branchen in Nürnberg durchgeführt wurde ergab, dass die meisten Unternehmen lieber eine jüngere Belegschaft hätten, und zwar insbesondere im Bereich der gewerblichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Unter den neu eingestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern waren nur 15% 45 Jahre alt und älter (Berichtszeitraum Mai 2002 bis Mai 2003).

Die Orientierung in der vorliegenden Auswertung erfolgt an den Definitionen der OECD, sowie dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit. Die OECD geht in ihrer Definition bei Erwerbstätigen von Personen aus, die in der zweiten Hälfte ihres 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 bis 55 Jahre. Als Herausforderungen für die Betriebe stellt sich die Überwindung der Jugendzentriertheit/Jugendkult im Arbeitsmarkt, der Abbau der Vorurteile hinsichtlich der Leistungsfähigkeit älterer Beschäftigter, der Aufbau lebenslangen Lernens und einer altersgerechten Arbeitsorganisation, genauso wie die längere Arbeitsfähigkeit erlaubenden Arbeitsbedingungen.

In der vorliegenden Auswertung wurde geprüft, inwieweit das Alter einen Einfluss auf die Bewertung der Weiterbildung und Weiterbildungskultur hat. Weiterhin wurde der Einfluss des Alters auf die Weiterbildungsaktivität, die Bewertung der Weiterbildungshindernisse und Weiterbildungsformen hat.

## 2. Methode

### 2.1 Teilnehmergewinning

Die Verteilung der Fragebogen als Printversion startete am 07. April 2006. Die Fertigstellung und Konzentration auf die Internetpräsenz erfolgte ab 04. Mai 2006. Eine die Internetpräsenz begleitende Kommunikationsstrategie wurde sorgfältig auf verschiedenen Kommunikationswegen geplant. Als Zielgruppe für das Projekt KiK gelten die mit EU-Definition festgelegten Kriterien für Klein- und Mittelbetriebe. Als Vergleichsgruppe wurden auch Grossbetriebe in die Befragung aufgenommen. Begleitet wurde die Internetpräsenz (Online-Tool) mit Werbung auf Veranstaltungen/Tagungen /Messen verschiedenster Art, einer Postkartenaktion und zwei Projektflyern, sowie telefonischen und in persönlichen Ansprachen. Insbesondere die Präsenz vor Ort kann als Erfolgskriterium für die Teilnahme an der Erhebung genannt werden. Parallel zur Online-Erhebung wurde die Printversion verteilt (Zeitgründe und Rücklaufsicherheit spielten hier eine Rolle). Die Daten der Printversion wurden vom Projekt in das online-Tool eingegeben, um einen vollständigen Datensatz über alle TeilnehmerInnen zu erhalten.

### 2.2 Befragungsinstrument

Der Fragebogen setzt sich aus Frageblöcken zu Weiterbildungsbereichen, der Bewertung der Weiterbildung, Teilnahme an Weiterbildung, Weiterbildungshindernissen, Lage der Weiterbildungsveranstaltungen, Bewertung der Weiterbildungsformen und statistischen Angaben zusammen (Fragebogen siehe Anhang 1). Nachfolgend werden die Fragebogenblöcke im Einzelnen dargestellt.

#### Weiterbildungsbereiche (Frage 1 und Unterpunkte)

**„Wie wichtig ist Ihnen persönlich die Weiterbildung in den nachfolgenden Bereichen?“** Die Frage enthält drei Unterfragen mit Einzelgebieten. Diese gliedern sich in fachbezogene, übergreifende, technische Weiterbildung und Fragen nach sozialen Kompetenzen.

#### Bewertung der Weiterbildung

##### **„Wie wichtig ist für Sie berufliche Weiterbildung insgesamt?“**

Diese Frage zielt auf die individuelle Wichtigkeit der beruflichen Weiterbildung.

#### Qualifikation und Weiterbildung

##### **„Wie passt Ihre Qualifikation zu Ihrer derzeitigen Arbeitsaufgabe?“**

Diese Frage zielt auf eventuell notwendige Anpassungsqualifizierungen.

#### Bewertung der Weiterbildung im Unternehmen

**„Wie bewerten Sie die Weiterbildung in Ihrem Unternehmen?“** Hier wird die Weiterbildungskultur im Unternehmen bewertet. Uns interessiert der von den Befragten erlebte Umgang mit Weiterbildung im Unternehmen. Die Anerkennung der Weiterbildung wird genauso berücksichtigt wie die Einbeziehung der Beschäftigten in die Weiterbildungsplanung und -organisation.

Weiterbildungsteilnahme**„Wann haben Sie zuletzt an einer Weiterbildung teilgenommen?“**

Hier interessiert uns die persönliche Weiterbildungsaktivität.

Weiterbildungshindernisse

**„Inwieweit treffen die nachfolgenden Hindernisse zur Teilnahme an Weiterbildung auf Sie zu?“** Ziel der Frage ist es, gezielte Ansatzpunkte für barrierefreies Lernen in KMU zu ermitteln. Fragen hinsichtlich der Kosten gelten genauso als Lernhindernis, wie Fragen der Unterstützung der Weiterbildungsaktivitäten durch das Unternehmen (Informationen, Vorteile, Führungsunterstützung) oder die Berücksichtigung der familiären Situation.

Lage der Weiterbildung

Mit der Frage 6: **„Wann sollten Weiterbildungsveranstaltungen angeboten werden?“** werden sowohl Möglichkeiten innerhalb der Arbeitszeit („Montag bis Freitag“ und „in den Schichtplan eingebunden“) als auch Antwortmöglichkeiten außerhalb der Arbeitszeit („Freitag/Samstag“; „Samstag“ und „abends“) zur Auswahl geboten. Des weiteren wird die Antwortmöglichkeit „egal“ angeboten.

Bewertung der Weiterbildungsformen**„Wie bewerten Sie persönlich folgende Weiterbildungsformen?“**

Hier interessieren uns insbesondere Schwerpunktsetzungen in Richtung interne/externe Präferenz und Ansatzpunkte hinsichtlich des arbeitsplatznahen Lernen.

Statistische Angaben

Der Fragebogen beinhaltet folgende statistische Angaben: Geschlecht, Alter, Betriebsgröße, Ausbildung, Dauer der Beschäftigung am Arbeitsplatz, Wirtschaftszweig und Branche, Beschäftigungsstatus und Führungsfunktion. Abschließend kann die e-mail-Adresse angegeben werden (Zusendung der Ergebnisse).

**2.3 Auswertungsmethodik**

Die Online-Befragung wurde mit SPSS für PC Windows ausgewertet. Im Rahmen der Auswertung wurden alle beantworteten Fragebögen aufgenommen. Unter dem hier untersuchten Blickwinkel gilt die statistische Variable „Alter“ mit den Ausprägungen unter 25 Jahre (1), 25-34 Jahre (2), 35-44 Jahre (3), 45-54 Jahre(4) und 55 Jahre oder älter (5) als zentrale Differenzierungsvariable.

Die Variablen des Fragebogens wurden umcodiert, so dass hohe Werte immer hohe Wichtigkeit/ (sehr wichtig; trifft voll zu oder sehr hilfreich) bedeuten. Über die einzelnen Frageblöcke wurden Skalen gebildet. Beispiel Frage 1.3 soziale Kompetenzen: Die Skala Kompetenzen ((s\_komp) besteht aus der Summe der Items „team“, „konflikt“, „verhand“ und „präsent“/Anzahl der Items (4). Weitere Skalen siehe unter Punkt

### 3. Ergebnisse.

Weiterhin wurden für diesen Schwerpunkt folgende Hilfsvariablen gebildet:

- Jungalt = 1 = alter < 4 (=bis 44 Jahre)
  - = 2 = alter > 3 (= ab 45 Jahre)
- Variable „bis45ja“ = alter < 4 (bis 44 Jahre)
- Variable A45Plus = alter >3 (45 Jahre und älter)
- Variable A55Plus = alter = 5 (55 Jahre und älter)
- Variable „difalt“ = 1 = alter < 4 (bis 44 Jahre)
  - = 2 = alter = 4 (45-54 Jahre)
  - = 3 = alter = 5 (55 Jahre und älter)

## 2.4 Beschreibung der Stichprobe

Ausgehend von der Zielsetzung eine möglichst breite Einschätzung zur Weiterbildung aus Sicht von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Hessen zu erhalten, bilden Daten von hessischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aller Branchen und Betriebsgrößen die Grundlage der vorliegenden Befragung. Die in dieser Auswertung dargestellten Ergebnisse umfassen einen Befragungszeitraum vom 04.04.2006 – 01.04.2007. Der vorliegenden Auswertung liegen die Daten von 1032 Personen, die an der online-Befragung teilgenommen haben zugrunde.

### 2.4.1 Aufgliederung der Stichprobe nach Altersgruppen

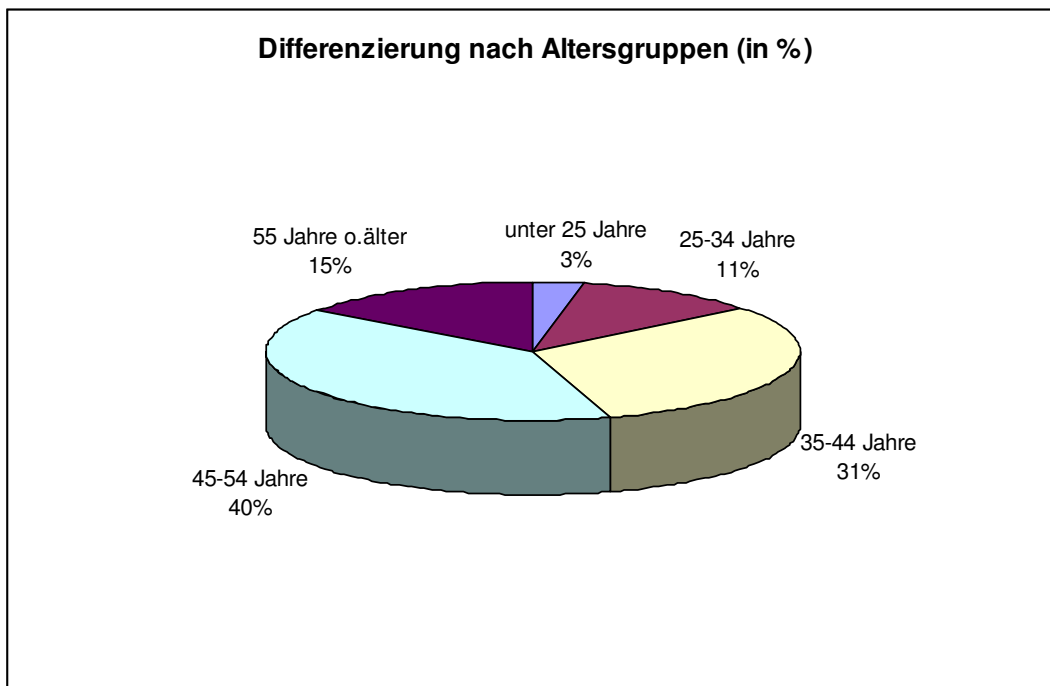


Abbildung 2-1: Teilnehmer nach Altersgruppen

554 Personen der vorliegenden Befragung sind in dem Alter 45+, das sind 55% der Gesamtstichprobe.

## 2.4.2 Aufgliederung der Stichprobe nach Wirtschaftszweigen und Altersgruppen

Über 70% der Teilnehmer im Produktionsbereich waren zum Zeitpunkt der Befragung im Alter zwischen 35 und 54 Jahren. Im Dienstleistungsbereich waren bereits ca. 42% der Teilnehmenden in der Altersgruppe 45-54 Jahre.

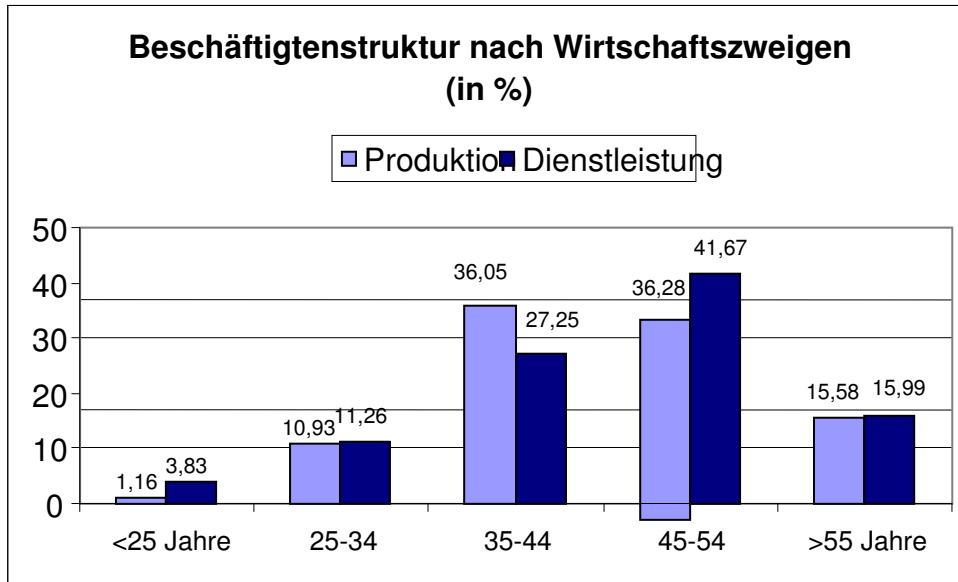


Abbildung 2-2: Beschäftigtenstruktur nach Alter in den Wirtschaftszweigen (%)

## 2.4.3 Aufgliederung der Stichprobe nach Betriebsgröße und Altersgruppen

Ca. 50% der Beschäftigten in KMU sind im Alter von 45+. In Großbetrieben beträgt der Anteil von Beschäftigten über 45 Jahre sogar 59%.

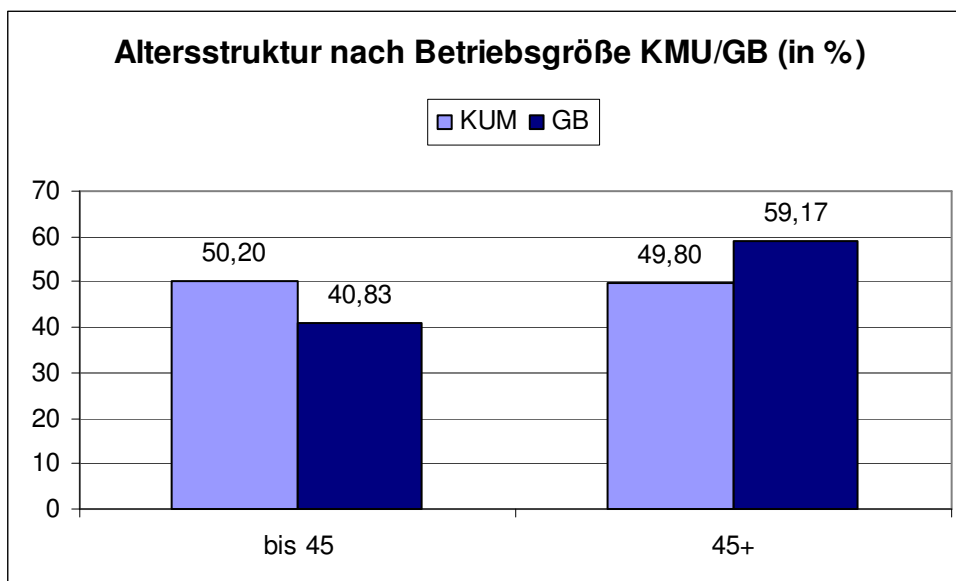


Abbildung 2-3: Beschäftigtenstruktur nach Alter und Betriebsgröße (in %)

#### 2.4.4 Aufgliederung der Stichprobe nach Ausbildungsstand und Altersgruppen

In der Altersgruppe der unter 25-jährigen (N=31) verfügen ca. 45% über eine Lehre, 29% über keinen Abschluss, ca. 10% über einen Meisterabschluss und ca.16% über einen FH/Universitätsabschluss.

In der Altersgruppe der 25-34-Jährigen (N=112) verfügen ca. 68% über eine abgeschlossene Lehre. In den höheren Altersgruppen (ab 35 Jahre) verfügen zwischen 50% und 59% über eine abgeschlossene Lehre und zwischen 14% und 17% über einen Meisterabschluss.

Insgesamt verfügen die Befragten überwiegend über eine abgeschlossene Lehre und höhere Abschlüsse. Der Anteil der Befragten ohne Abschluss beträgt in den Altersgruppen ab 35 Jahre zwischen 4% und 5%.

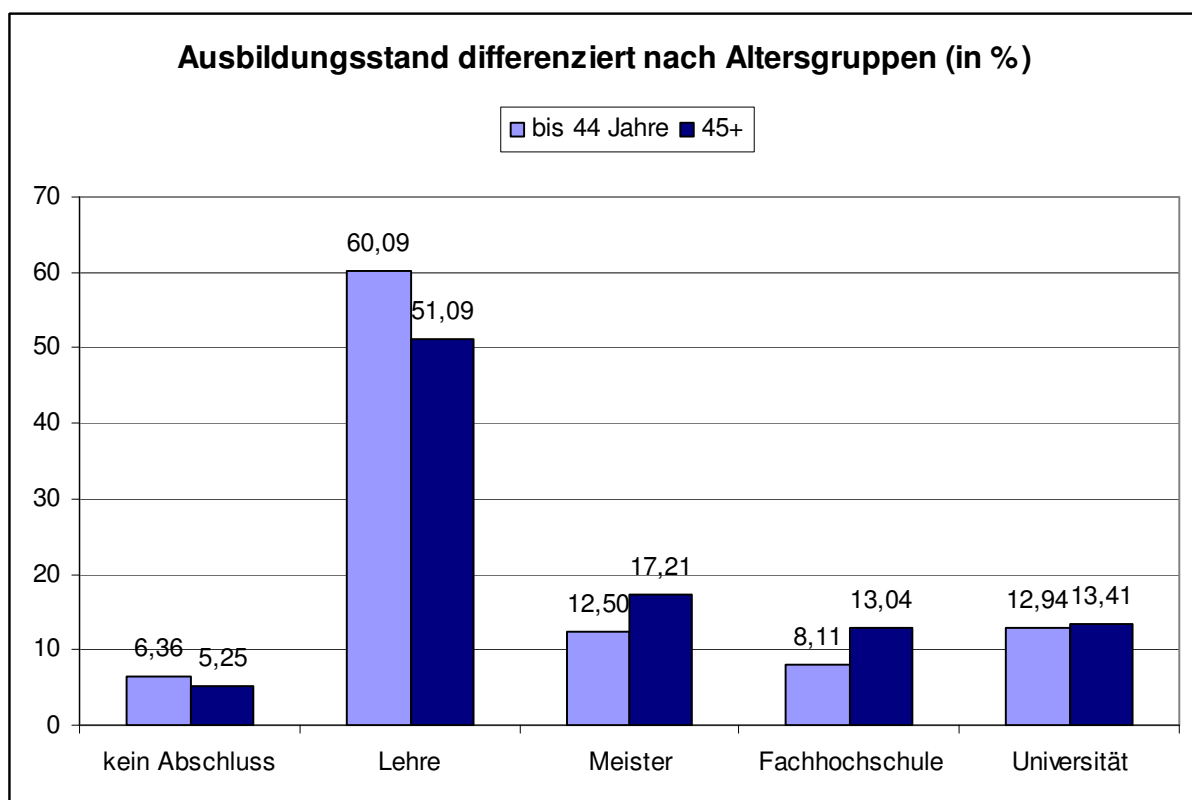


Abbildung 2-4: Teilnehmerstruktur nach Alter und Ausbildungsstand (%)

### 3. Ergebnisse

Zur Auswertung der Fragen 1 (Wichtigkeit der Weiterbildungsbereiche), Frage 1.1: (Fachübergreifende Weiterbildung), Frage 1.2 (Weiterbildung zum Umgang mit neuen Medien/EDV), Frage 1.3 (Weiterbildung zu sozialen Kompetenzen), Frage 3 (Bewertung der Weiterbildungskultur), Frage 5 (Hindernisse in der Weiterbildung), Frage 7 (Bewertung der Weiterbildungsformen) wurden die Skalen „Wichtig“ (Wichtigkeit der Bereiche), „fachue“ (fachübergreifende Weiterbildung), „EDV“ (Weiterbildung EDV/Medien), „S\_komp“ (Soziale Kompetenz), „Kultur“ (Weiterbildungskultur), „Hinder“ (Weiterbildungshindernisse) und die Skala „Form“ (Weiterbildungsformen) gebildet.

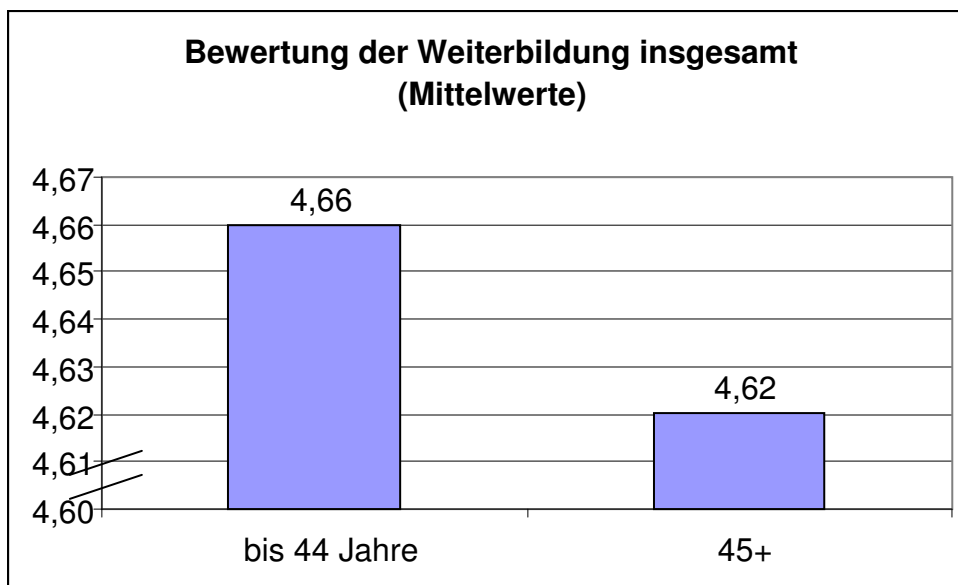
Einzelfragen werden entsprechend der Fragestellung für die Gesamtstichprobe differenziert nach Altersgruppe ausgewertet und dargestellt, wobei hohe Werte hohe Zustimmung bedeuten.

#### 3.1 Einfluss des Alters auf die Bewertung der Weiterbildung

Im Fragebogen war ein Item aufgenommen das nach der Weiterbildung insgesamt fragte (Frage 1.4: „Bewertung der Weiterbildung insgesamt“).

Die Befragten bewerten die Weiterbildung mit „wichtig/sehr wichtig“.

Die Altersgruppen der bis 44-jährigen und 45+ unterscheiden sich in dieser Bewertung nicht signifikant.



Hohe Werte bedeuten hohe Wichtigkeit (5= sehr wichtig; 4= wichtig; 3= teils/teils; 2 = wenig wichtig; 1= gar nicht wichtig)

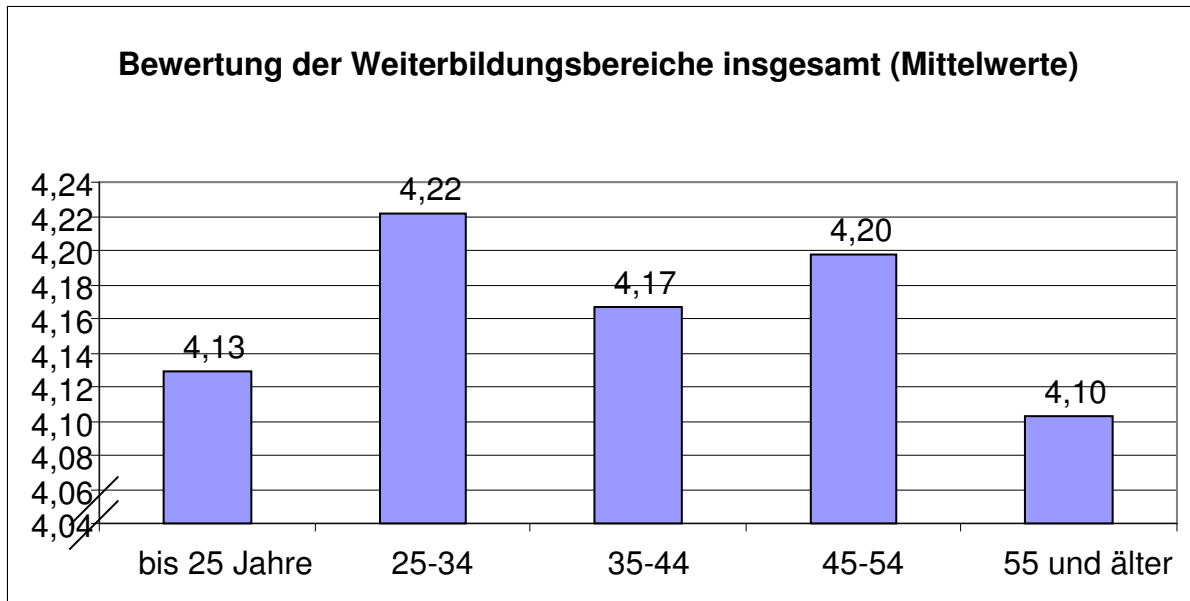
Abbildung 3-1: Bewertung der Weiterbildung insgesamt nach Altersgruppen

Folgende weitere Fragestellungen wurden anhand von Skalenbildungen nach statistisch nachweisbaren Unterschieden zwischen den Altersgruppen überprüft:

- Frage 1: Wie wichtig ist Ihnen persönlich die Weiterbildung für die Bereiche: Fachbezogene Weiterbildung, fachübergreifende Weiterbildung, Umgang mit neuen Medien/EDV und soziale Kompetenz?
- Frage 1.1: Wie wichtig sind für Sie Weiterbildungen zu den Gebieten: Qualitätsmanagement, Mitarbeiterführung, Projektarbeit, Kundenorientierung, Arbeitsprozesse, Fremdsprachen, Rechte und Pflichten im Arbeitsverhältnis, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Umweltschutz und Chancengleichheit
- Frage 1.2: Wie wichtig sind für Sie Weiterbildung zum Umgang mit neuen Medien/EDV zu: Computergestützten Fachanwendungen, Grundlagenkenntnisse zum Umgang mit dem Computer, Standardsoftware, Internet/E-Mail, Elektronischer Geschäftsverkehr und computergestütztes Lernen.
- Frage 1.3: Wie wichtig sind für Sie Weiterbildung zu sozialen Kompetenzen mit den Themen: Arbeiten in Gruppen oder Teams, Umgang mit Konflikten, Verhandeln, Präsentieren
- Frage 3: Wie bewerten Sie die Weiterbildungskultur in Ihrem Unternehmen. Hierunter wurden die Weiterbildungsangebote, die Anerkennung der Weiterbildung, die Ermunterung durch Führungskräfte und Vorgesetzte, die Einbeziehung in Weiterbildungsmaßnahmen, die Erhebung des Qualifizierungsbedarfs sowie die Ansprache auf Weiterbildungsmaßnahmen zusammengefasst.
- Frage 5: Hindernisse in der Weiterbildung beschreiben sowohl materielle und emotionale Belastungen
- Frage 7: Bewertung der Weiterbildungsformen beinhalten sowohl interne als auch externe Formen der Weiterbildung

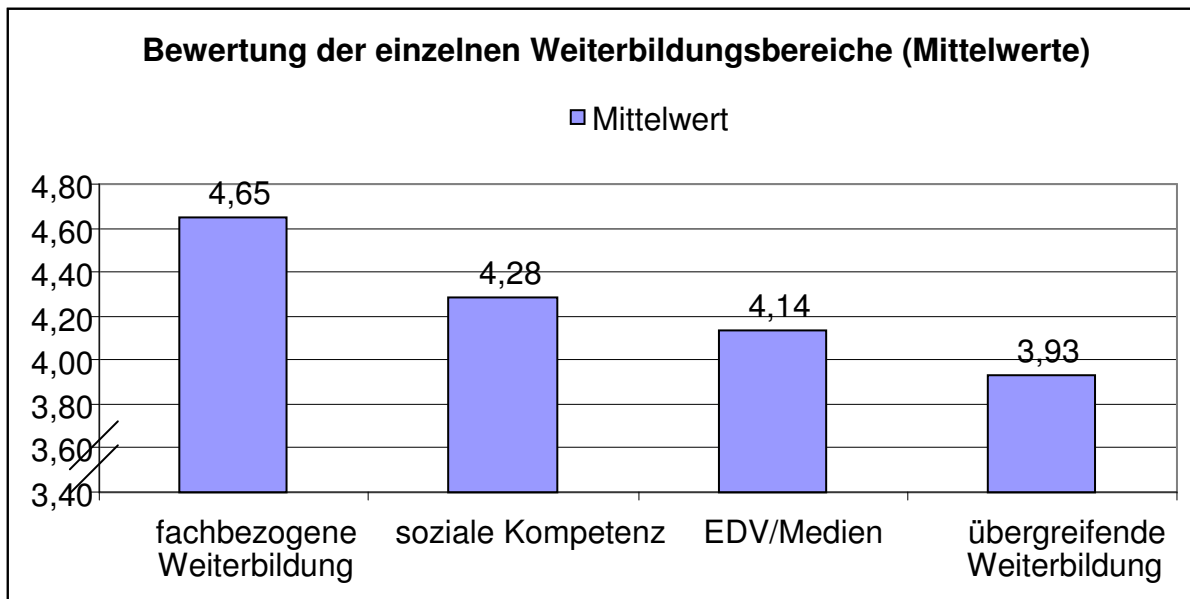
In der Bewertung der Fragen 1 (Wichtigkeit der Weiterbildungsbereiche), Frage 1.1: (Fachübergreifende Weiterbildung), Frage 1.2 (zum Umgang mit EDV/Medien), Frage 1.3 Soziale Kompetenzen und Frage 7 (Bewertung der Weiterbildungsformen) ergeben sich keine statistisch nachweisbaren Unterschiede in den Altersgruppen.

Die Weiterbildungsbereiche wurden insgesamt mit „wichtig“ bis „sehr wichtig“ bewertet (Abbildung 3-2). In dieser Einschätzung unterscheiden sich die Bewertungen der verschiedenen Altersgruppen nicht. Wie aus Abbildung 3-3 ersichtlich kommt der fachbezogenen Weiterbildung der höchste Stellenwert zu ( $M=4,65$ ), gefolgt von Weiterbildungen zur sozialen Kompetenz ( $M=4,28$ ), Weiterbildung zu EDV/Medien ( $M=4,14$ ) und der fachübergreifenden Weiterbildung ( $3,93$ ).



Hohe Werte bedeuten hohe Wichtigkeit (5= sehr wichtig; 4= wichtig; 3= teils/teils; 2 = wenig wichtig; 1= gar nicht wichtig)

Abbildung 3-2: Bewertung der Weiterbildungsbereiche nach Altersgruppen

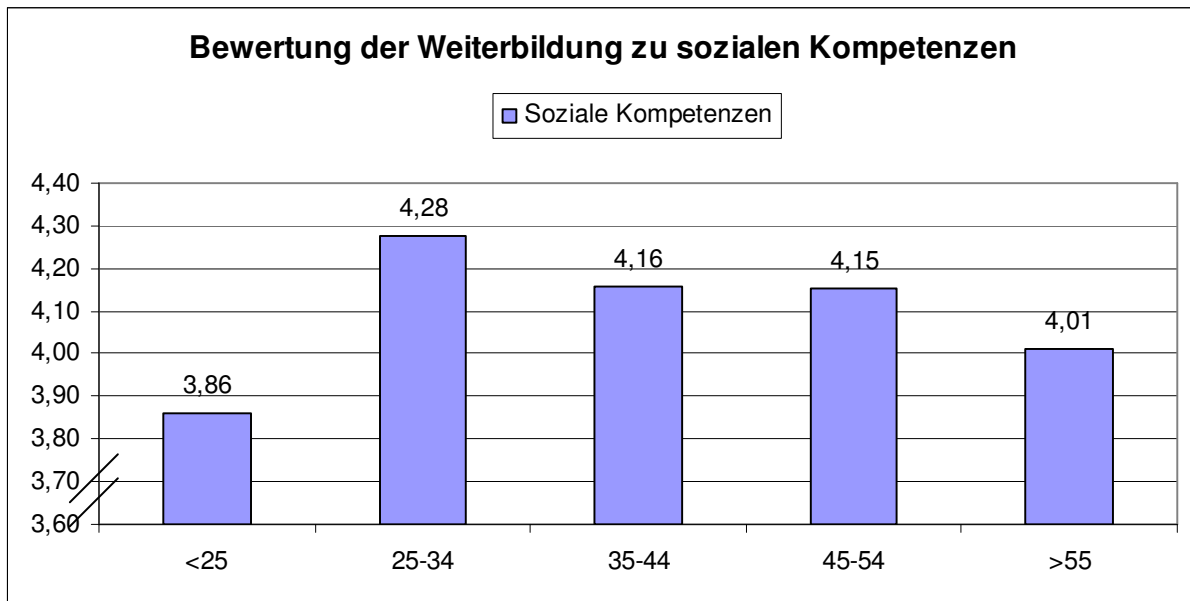


Hohe Werte bedeuten hohe Wichtigkeit (5= sehr wichtig; 4= wichtig; 3= teils/teils; 2 = wenig wichtig; 1= gar nicht wichtig)

Abbildung 3-3: Bewertung der einzelnen Weiterbildungsbereiche

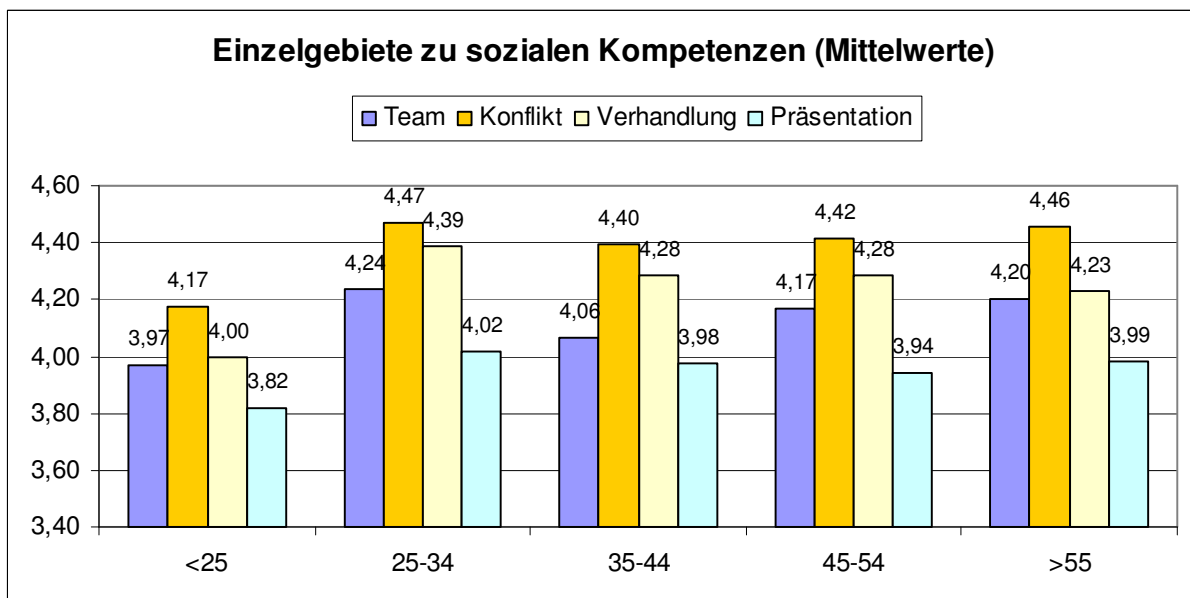
### 3.1.1 Bewertung der Weiterbildung zu sozialen Kompetenzen

Bei der Bewertung der Weiterbildung zu sozialen Kompetenzen unterscheiden sich die Bewertungen in den Altersgruppen nicht signifikant. Im Durchschnitt wird die Weiterbildung in sozialen Kompetenzen in allen Altersgruppen als „wichtig“ bewertet. Eine Aufgliederung in den Einzelgebieten nach Altersgruppen zeigt, dass in allen Altersgruppen Weiterbildungen in Konfliktmanagement und Verhandlungstechnik als am bedeutendsten eingeschätzt werden (Abbildung 3-4).



Hohe Werte bedeuten hohe Wichtigkeit (5= sehr wichtig; 4= wichtig; 3= teils/teils; 2 = wenig wichtig; 1= gar nicht wichtig)

Abbildung 3-4: Bewertung der Weiterbildung zu sozialen Kompetenzen

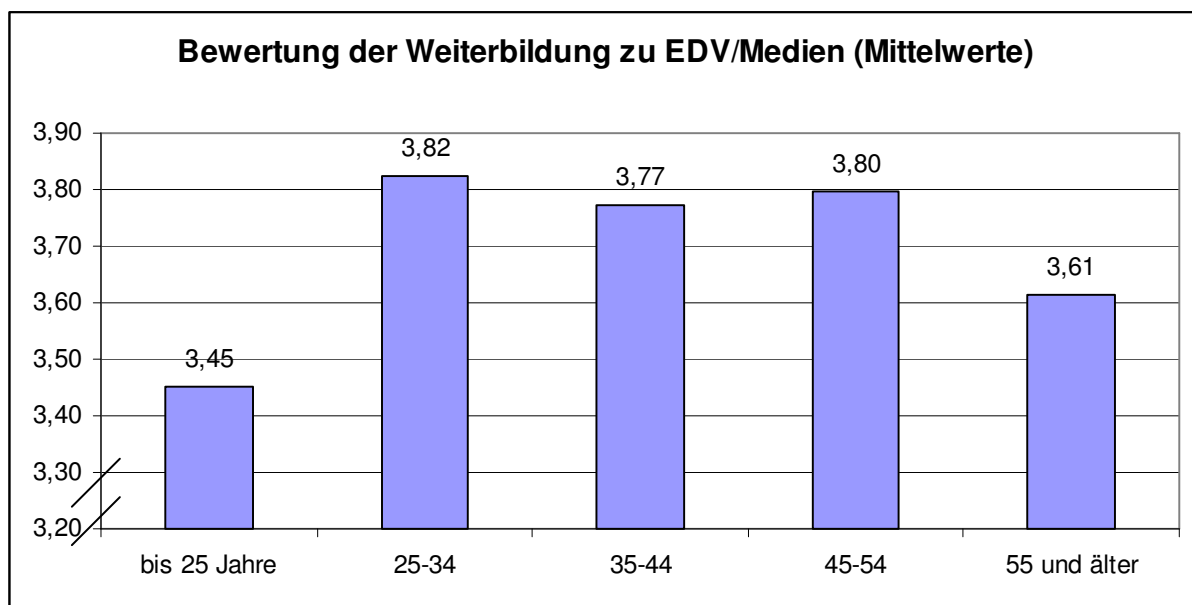


Hohe Werte bedeuten hohe Wichtigkeit (5= sehr wichtig; 4= wichtig; 3= teils/teils; 2 = wenig wichtig; 1= gar nicht wichtig)

Abbildung 3-5: Bewertung der Einzelgebiete zu sozialen Kompetenzen

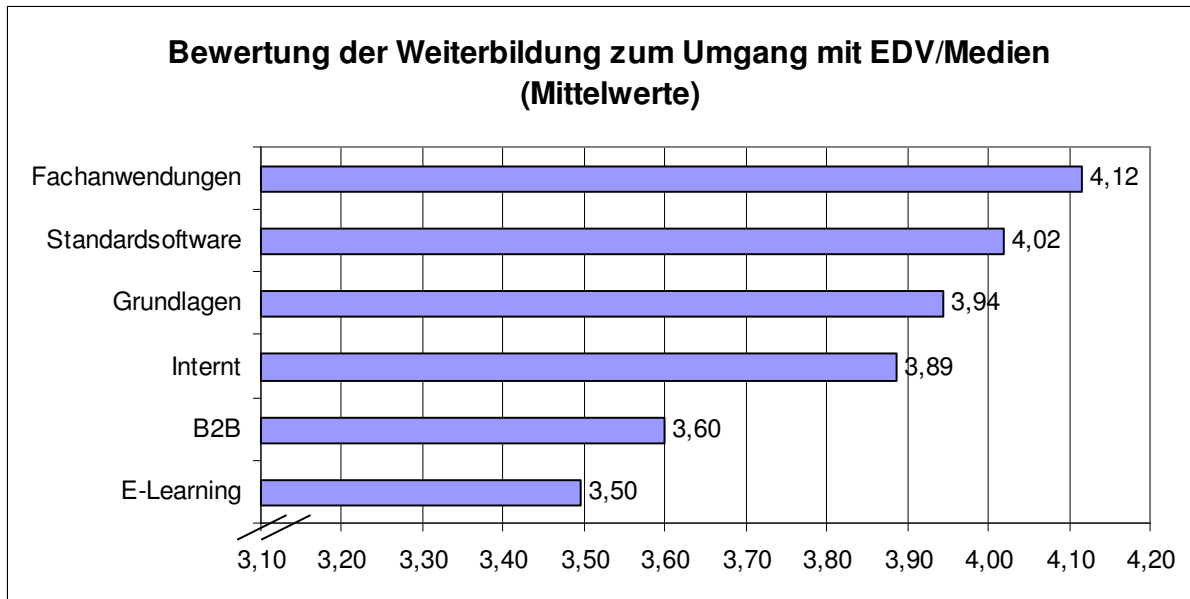
### 3.1.2 Bewertung der Weiterbildung EDV/Medien

Befragte bis 25 Jahre bewerten diese Weiterbildungen mit „teils/teils“ wichtig. Es zeigen sich Tendenzen, dass Weiterbildung in diesen Bereichen insbesondere für die Altersgruppen zwischen 25 und 54 Jahren wichtig ist. Ab 55 Jahre lässt die Wichtigkeit der Weiterbildungen in diesem Bereich nach (Abbildung 3-6). Die Weiterbildung in Fachanwendungen und Standardsoftware rangieren an erster Stelle mit. Sie werden als „Wichtig“ eingestuft. E-learning wird mit „Wichtig“ bis „teils/teils“ eingestuft und rangiert an letzter Stelle hinsichtlich der Wichtigkeit von Weiterbildungen (Abbildung 3-7).



Hohe Werte bedeuten hohe Wichtigkeit (5= sehr wichtig; 4= wichtig; 3= teils/teils; 2 = wenig wichtig; 1= gar nicht wichtig)

Abbildung 3-6: Bewertung Weiterbildung zum Umgang mit EDV/Medien nach Altersgruppen

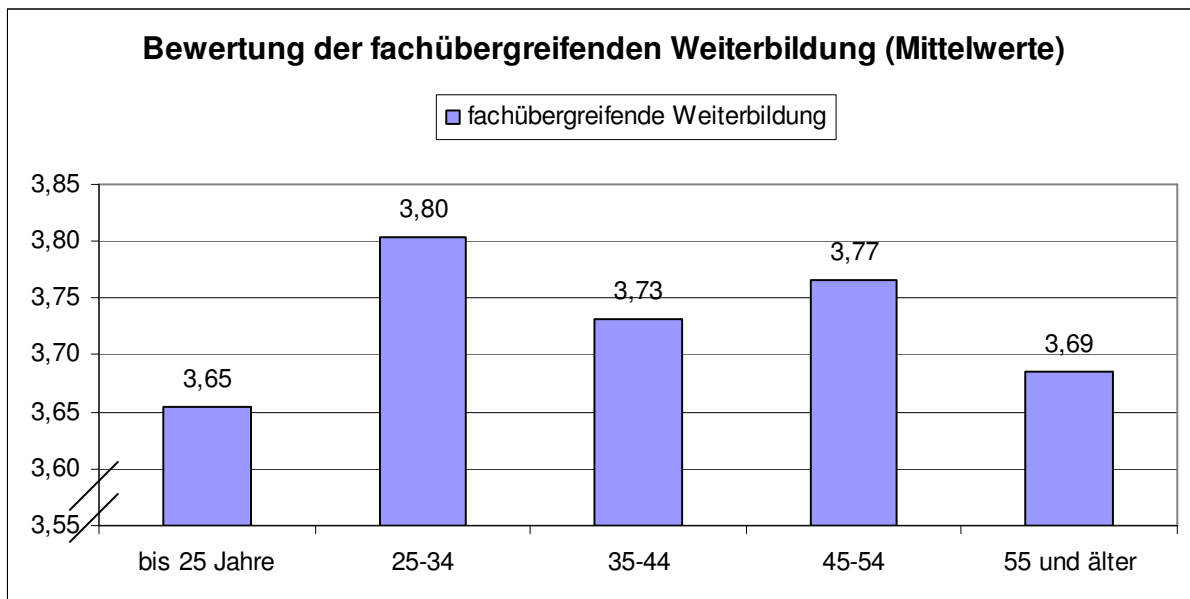


Hohe Werte bedeuten hohe Wichtigkeit (5= sehr wichtig; 4= wichtig; 3= teils/teils; 2 = wenig wichtig; 1= gar nicht wichtig)

Abbildung 3-7: Bewertung Weiterbildung zum Umgang mit EDV/Medien nach Lerngebieten

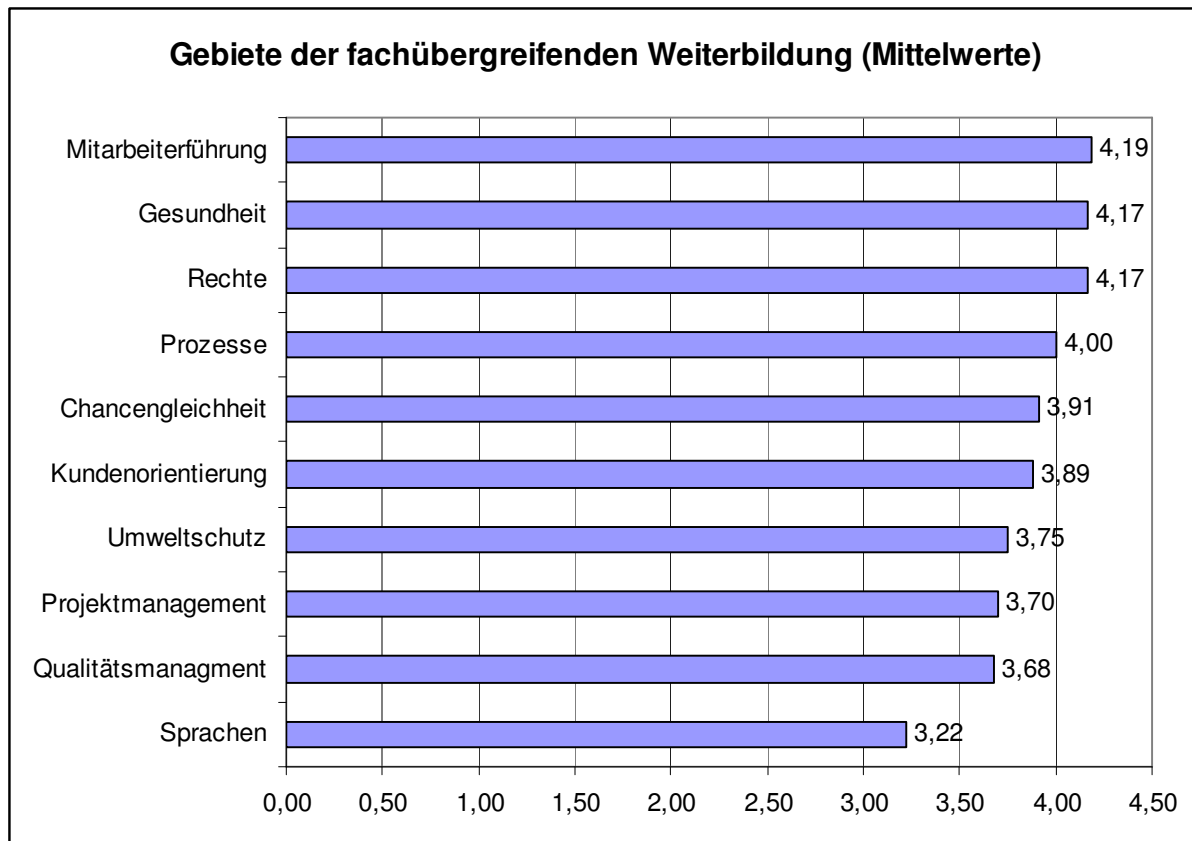
### 3.1.3 Bewertung der fachübergreifenden Weiterbildung

Die fachübergreifende Weiterbildung wird von den Befragten mit „wichtig“ bewertet (Abbildung 3-8). Auch hier zeigen sich keine signifikanten Unterschiede in den Altersgruppen. Wie aus Abbildung 3-9 ersichtlich, rangiert bei den Gebieten der fachübergreifenden Weiterbildung an erster Stelle die Mitarbeiterführung, gefolgt von Themen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, Rechten und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis, Arbeitsprozesse, Chancengleichheit, Kundenorientierung, Umweltschutz, Projekt- und Qualitätsmanagement. An letzter Stelle stehen Fremdsprachen. Sie werden in der „Wichtigkeit“ eher mit „teils/teils“ bewertet ( $M=3,22$ ).



Hohe Werte bedeuten hohe Wichtigkeit (5= sehr wichtig; 4= wichtig; 3= teils/teils; 2 = wenig wichtig; 1= gar nicht wichtig)

Abbildung 3-8: Bewertung der fachübergreifenden Weiterbildung nach Altersgruppen



Hohe Werte bedeuten hohe Wichtigkeit (5= sehr wichtig; 4= wichtig; 3= teils/teils; 2 = wenig wichtig; 1= gar nicht wichtig)

Abbildung 3-9: Bewertung der Gebiete der fachübergreifenden Weiterbildung

### 3.1.4 Signifikante Unterschiede in den Bewertungen zur Weiterbildung

Signifikante, d.h. statistisch nachweisbare Unterschiede in den Bewertungen der Weiterbildung nach Altersgruppen lassen sich in folgenden Fragestellungen feststellen:

- Frage 3: Weiterbildungskultur
- Frage 5: Hindernisse in der Weiterbildung

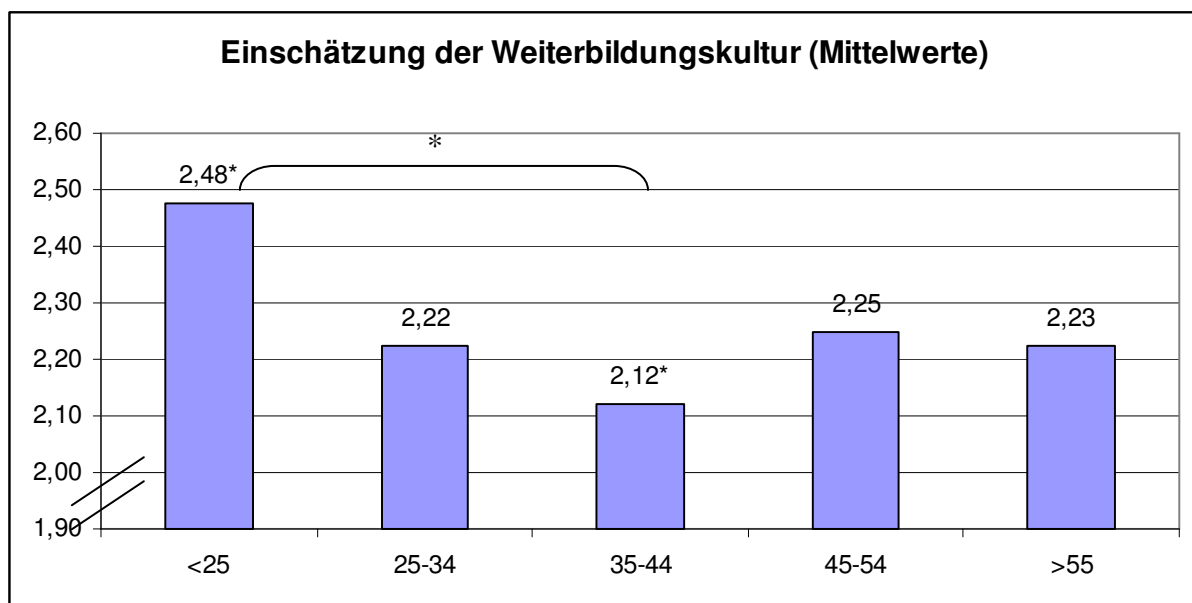
### 3.2. Weiterbildungskultur

Insgesamt werden die Aussagen zur Weiterbildungskultur eher mit „trifft wenig zu“ beantwortet. Die Altersgruppen der unter 25-jährigen und die Altersgruppe der 35-44-jährigen unterscheiden sich in der Bewertung der Weiterbildungskultur signifikant. Die unter 25-jährigen bewerten die Weiterbildungskultur positiver als diejenigen im Alter zwischen 35-44, wenn auch insgesamt den Aussagen Skala wenig zugestimmt wird (der Altersgruppe der 35-44-jährigen Abbildung 3-10 und 3-11). Signifikante Unterschiede zwischen den Gruppen ergaben sich in den Einzelfragen:

- „Vorgesetzte sprechen einzelne Beschäftigte gezielt auf Weiterbildungsmaßnahmen an
- Beschäftigte werden in die Entwicklung von Weiterbildungsmaßnahmen einbezogen
- Die Führungskräfte/Vorgesetzten ermuntern alle Beschäftigten zur Teilnahme an einer Weiterbildung
- Lernen wird als Teil der Arbeit anerkannt
- Es gibt genügend Weiterbildungsangebote

Keine Unterschiede ergaben sich in der Bewertung der Fragen

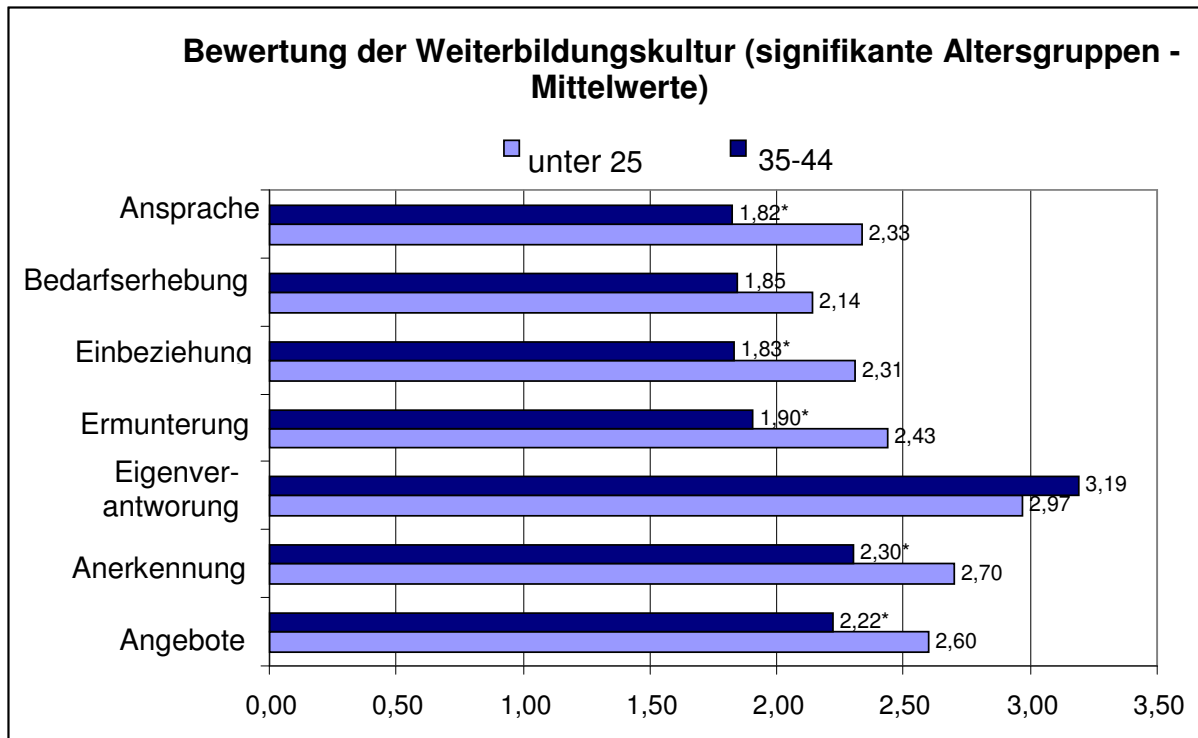
- Der Qualifizierungsbedarf der Beschäftigten wird regelmäßig erhoben
- Für meine Weiterbildung bin ich selbst verantwortlich



Hohe Werte bedeuten hohe Zustimmung (4= trifft voll zu; 3= trifft ziemlich zu; 2= trifft wenig zu; 1 = trifft nicht zu)

\* $p < 0,05$

Abbildung 3-10: Einschätzung der Weiterbildungskultur nach Altersgruppen



Hohe Werte bedeuten hohe Zustimmung (4= trifft voll zu; 3= trifft ziemlich zu; 2= trifft wenig zu; 1 = trifft nicht zu)

\* signifikanter Unterschied

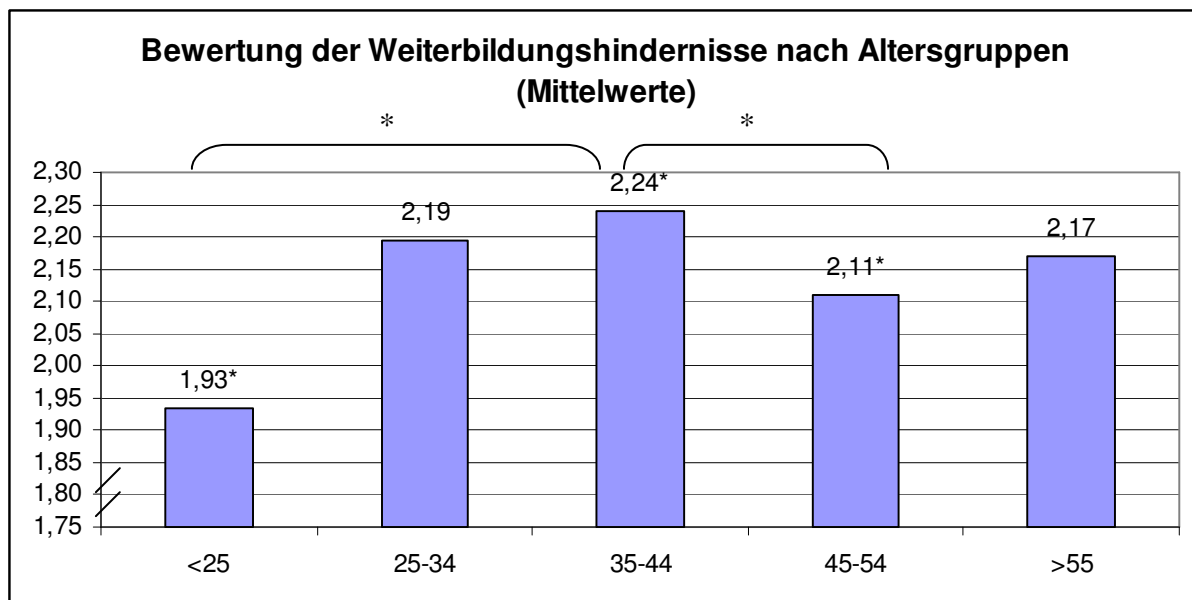
Abbildung 3-11: Einschätzung der Einzelaspekte der Weiterbildungskultur in den Altersgruppen der unter 25-jährigen und 35-44-jährigen.

### 3.3 Weiterbildungshindernisse

In der Bewertung der Weiterbildungshindernisse unterscheiden sich die Altersgruppe der unter 25-jährigen von der Altersgruppe der 35-44-jährigen, die die Aussagen zu den Weiterbildungshindernissen häufiger bestätigten. Weiterhin unterscheidet sich die Gruppe der 35-44-jährigen in der Bewertung von der Altersgruppe der 45-54-jährigen (Abbildung 3-12), die die Aussagen statistisch nachweisbar wenig häufig bestätigten.

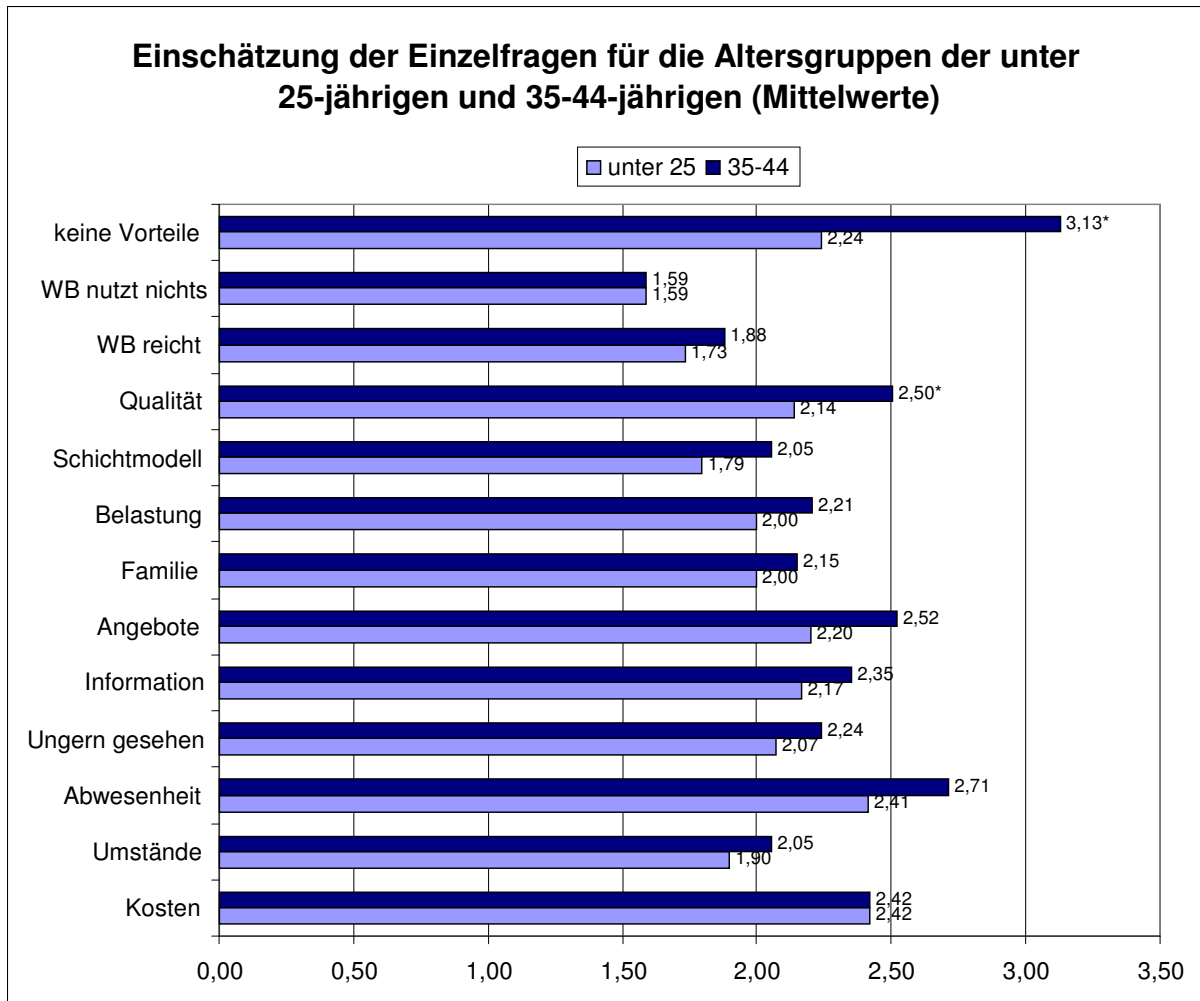
Die Einschätzung der Einzelfragen für die Altersgruppe der unter 25-jährigen verglichen mit der Altersgruppe der 35-44-jährigen ergibt signifikante Unterschiede in folgenden Weiterbildungshindernissen:

Der Aussage „durch Weiterbildung habe ich keinen finanziellen Vorteil“ stimmen 35-44-jährige signifikant häufiger zu, genauso wie der Aussage „Die Qualität der Weiterbildung ist vorab nicht abschätzbar“ (Abbildung 3-13).



Hohe Werte bedeuten hohe Zustimmung (4= trifft voll zu; 3= trifft ziemlich zu; 2= trifft wenig zu; 1 = trifft nicht zu)

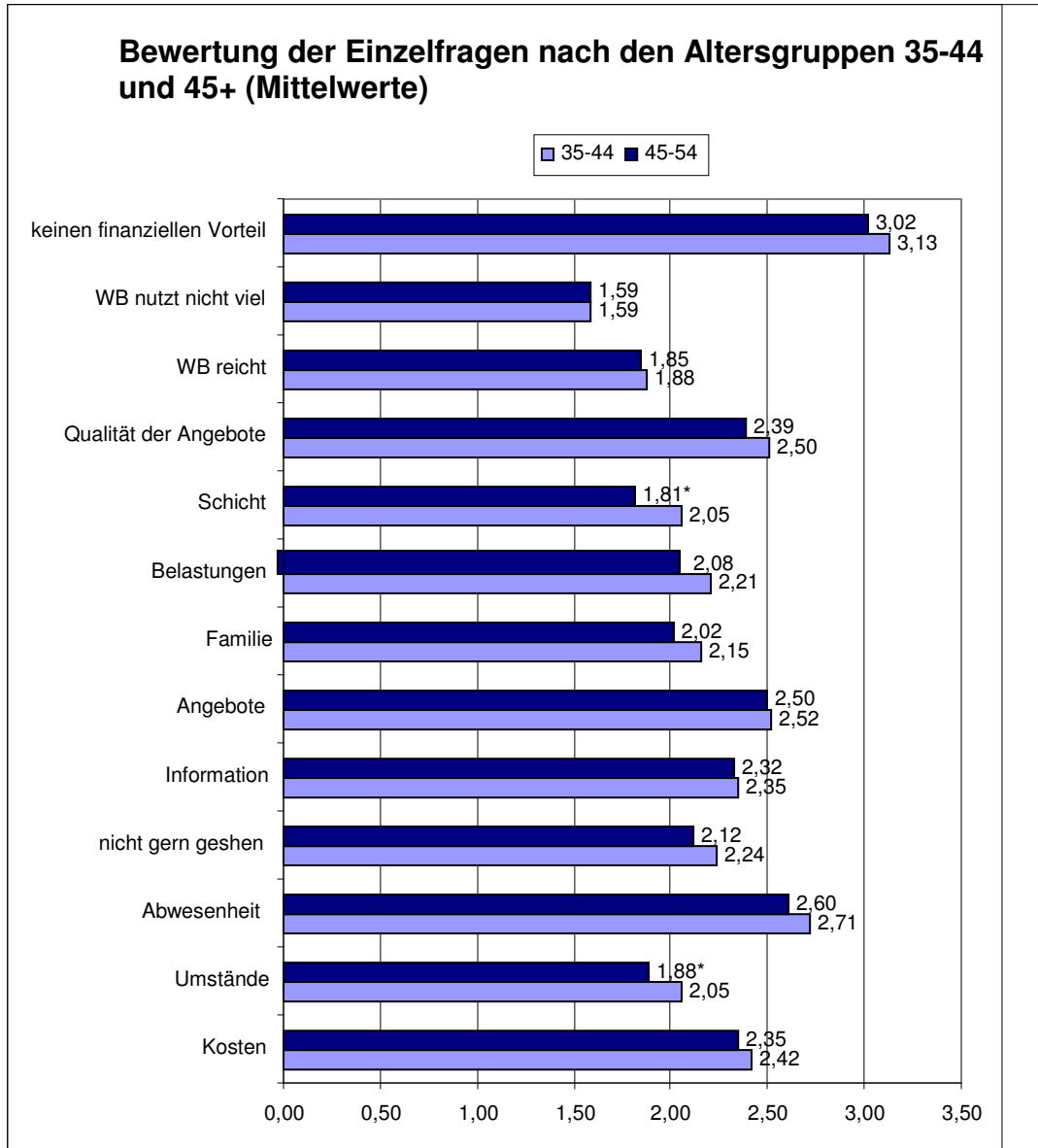
Abbildung 3-12: Bewertung der Weiterbildungshindernisse nach Altersgruppen



Hohe Werte bedeuten hohe Zustimmung (4= trifft voll zu; 3= trifft ziemlich zu; 2= trifft wenig zu; 1 = trifft nicht zu)

Abbildung 3-13: Bewertung der Einzelaspekte zu Weiterbildungshindernissen

Der Mittelwertsvergleich der Gruppe der 35-44-jährigen mit der Altersgruppe der 45-54-jährigen ergibt signifikante Unterschiede in der Bewertung der Fragen: „Weiterbildung macht zu viele Umstände“. Dieser Aussage stimmen die 35-44-jährigen statistisch nachweisbar häufiger zu, genauso wie der Frage „Schichtzeiten werden nicht berücksichtigt“ (Abbildung 3-14).



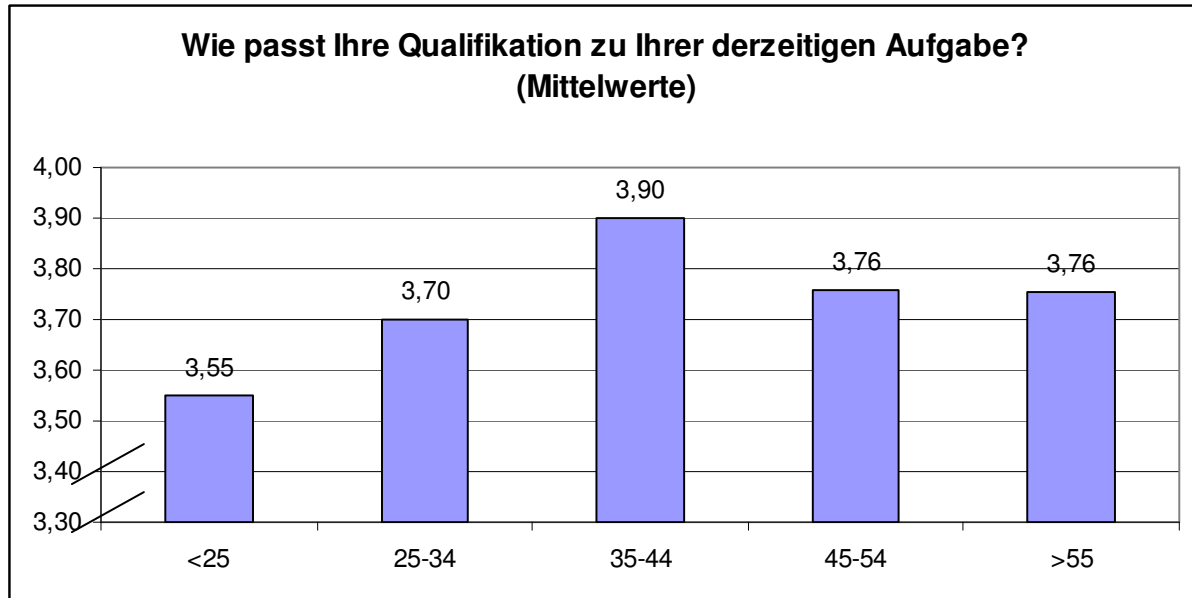
Hohe Werte bedeuten hohe Zustimmung (4= trifft voll zu; 3= trifft ziemlich zu; 2= trifft wenig zu; 1 = trifft nicht zu)

Abbildung 3-14: Bewertung der Einzelaspekte zu Weiterbildungshindernissen für die Altersgruppe der 35-44-jährigen und 45-54-jährigen

### 3.4 Wie passt die Qualifikation zur Arbeitsaufgabe

Es ergaben sich keine signifikanten Unterschiede bei der Bewertung der Frage „Wie passt Ihre Qualifikation zu Ihrer derzeitigen Aufgabe“. Insgesamt lag die Zustimmung zwischen teils/teils (3) und gut (4). Die höchste Zustimmung erfolgte hier durch die Gruppe der 35-44-jährigen.

Betrachtet man die Häufigkeit der Nennungen, lässt sich die Tendenz feststellen, dass mit fortschreitendem Alter, die Passung der Qualifikation zur Aufgabe positiver bewertet wird (Abbildung 3-15 und 3-16).



Hohe Werte bedeuten hohe Passigkeit (5= sehr gut; 4= gut; 3= teils/teils; 2 = weniger gut; 1= gar nicht)

Abbildung 3-15: Bewertung des Zusammenpassens von Qualifikation und Arbeitsaufgabe

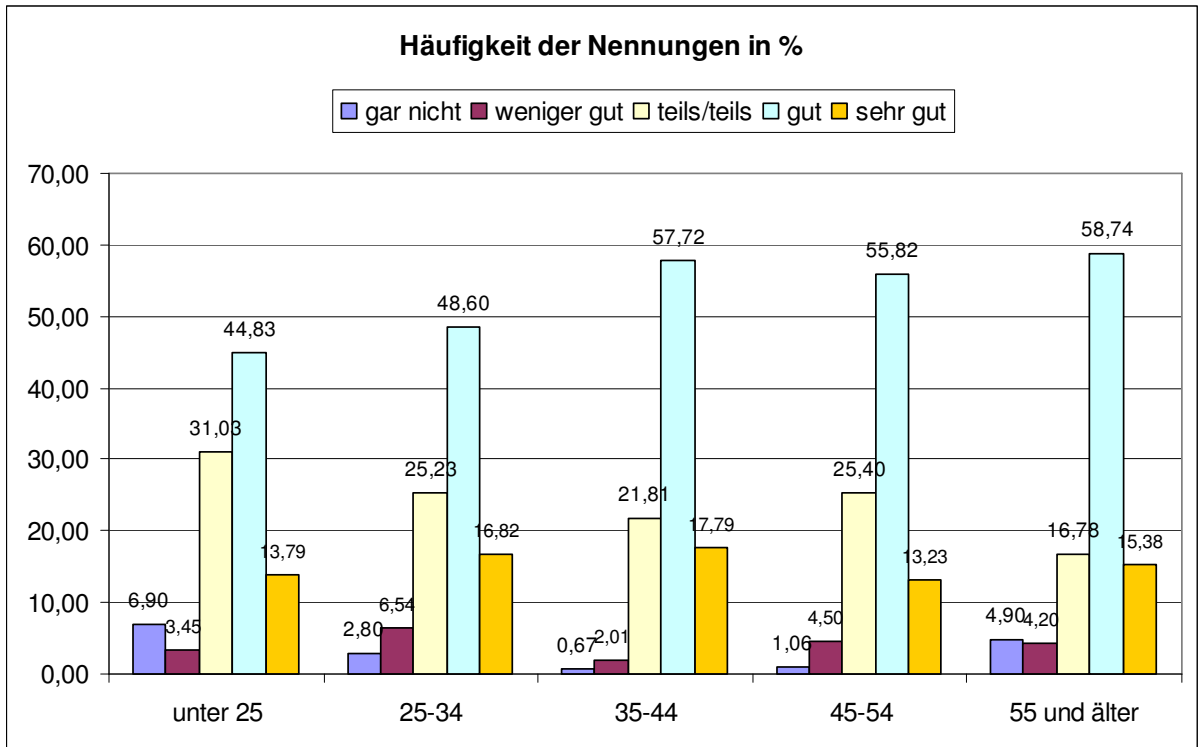


Abbildung 3-16: Häufigkeit der Nennungen zum Zusammenpassen von Qualifikation und Aufgabe

### 3.5 Teilnahme an Weiterbildung

Immerhin haben in den letzten 12 Monaten zwischen ca. 57% und 64% der Befragten an Weiterbildungen teilgenommen. In der Altersgruppe 55+ waren es immerhin 28% der Befragten, die angaben, dass ihre Weiterbildung länger als 24 Monate her ist 8% geben an, noch an keiner Weiterbildung teilgenommen zu haben.

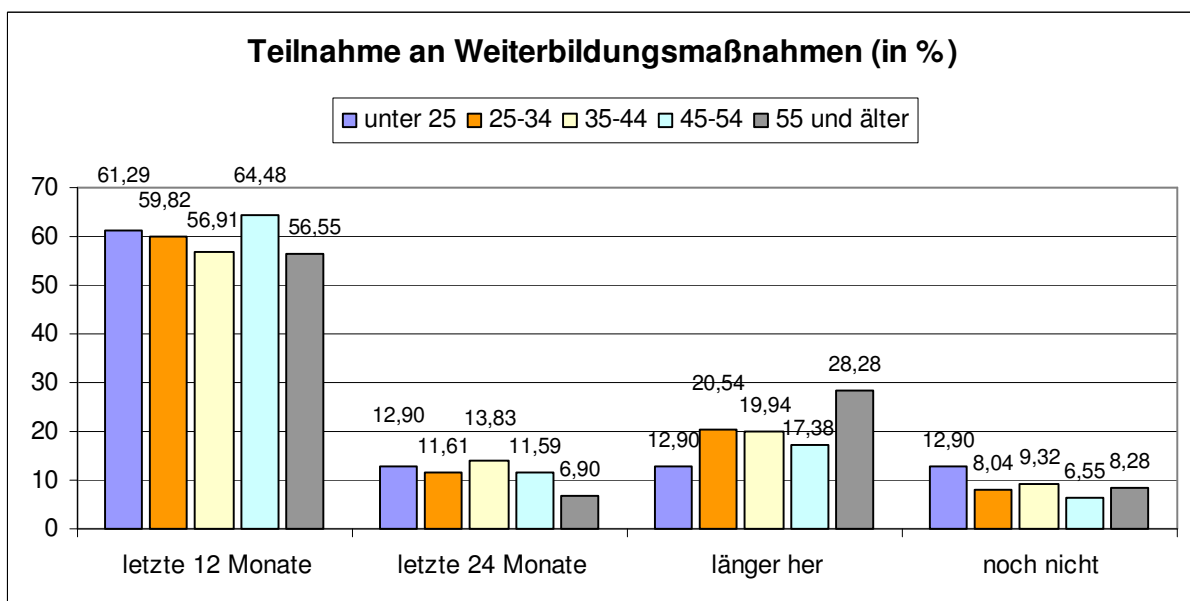


Abbildung 3-17: Teilnahme an Weiterbildung in %

### 3.6 Lage der Weiterbildung

Das Ergebnis dieser Befragung zeigt eine deutliche Präferenz der Befragten für Montag-Freitag.

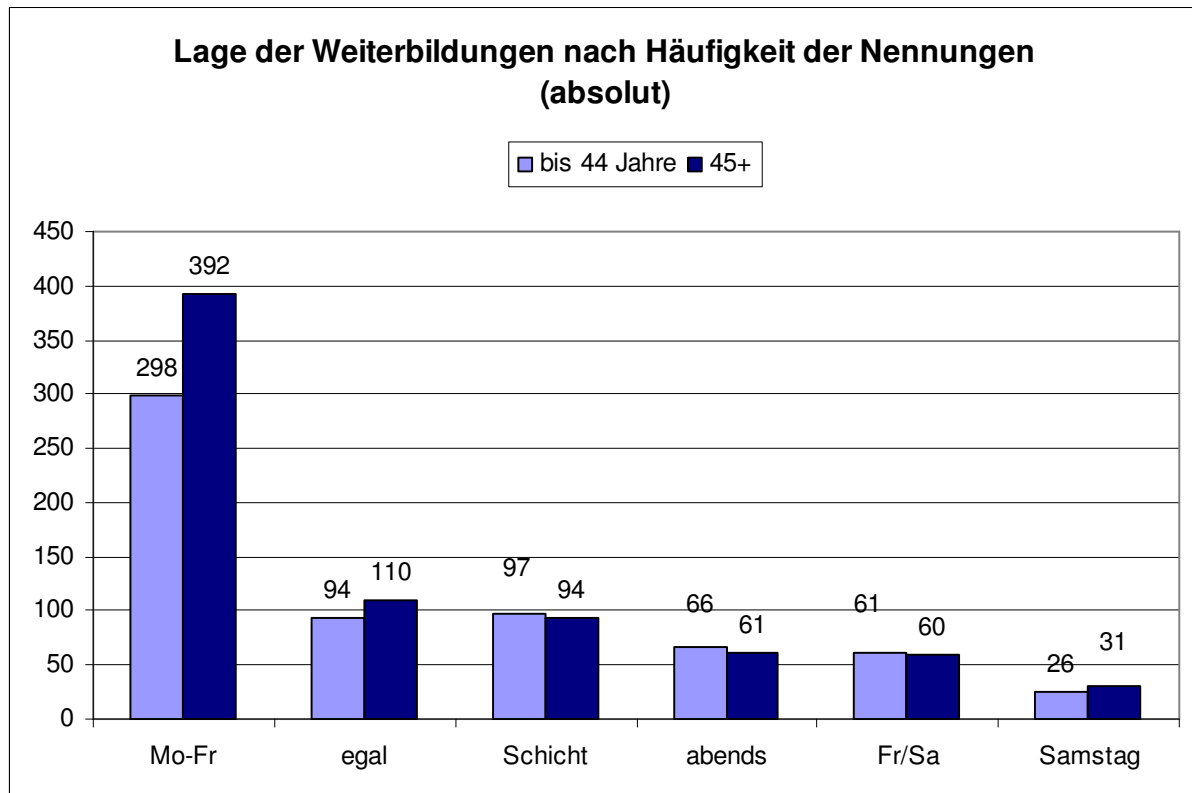
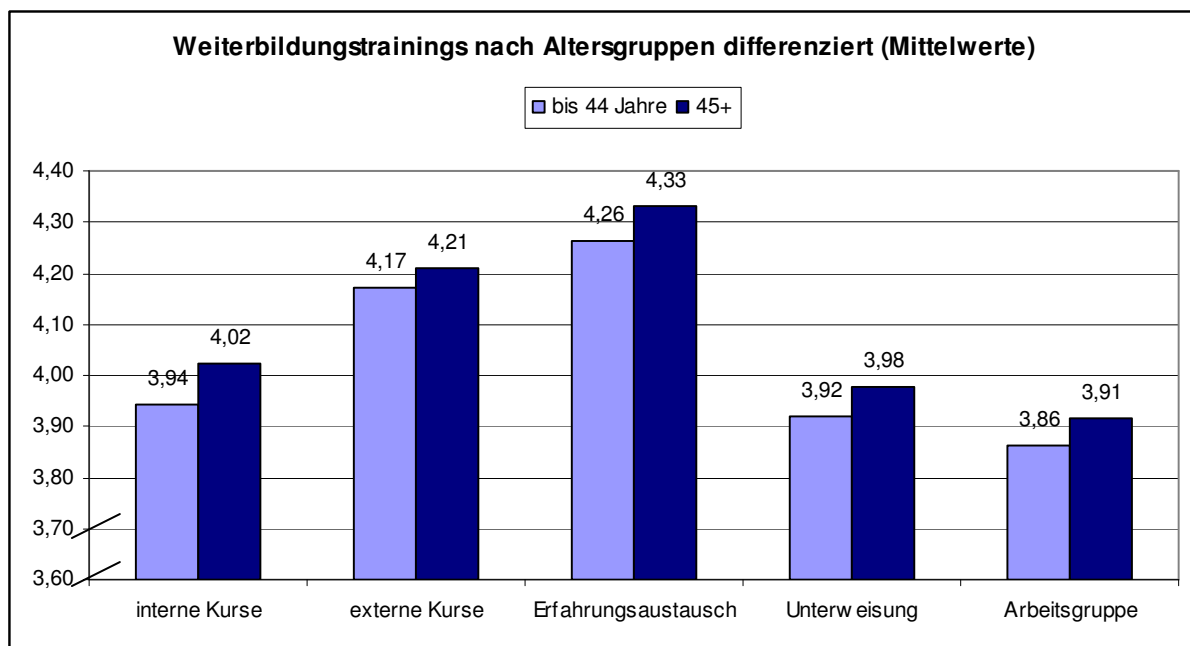


Abbildung 3-18: Lage der Weiterbildung nach Nennungen

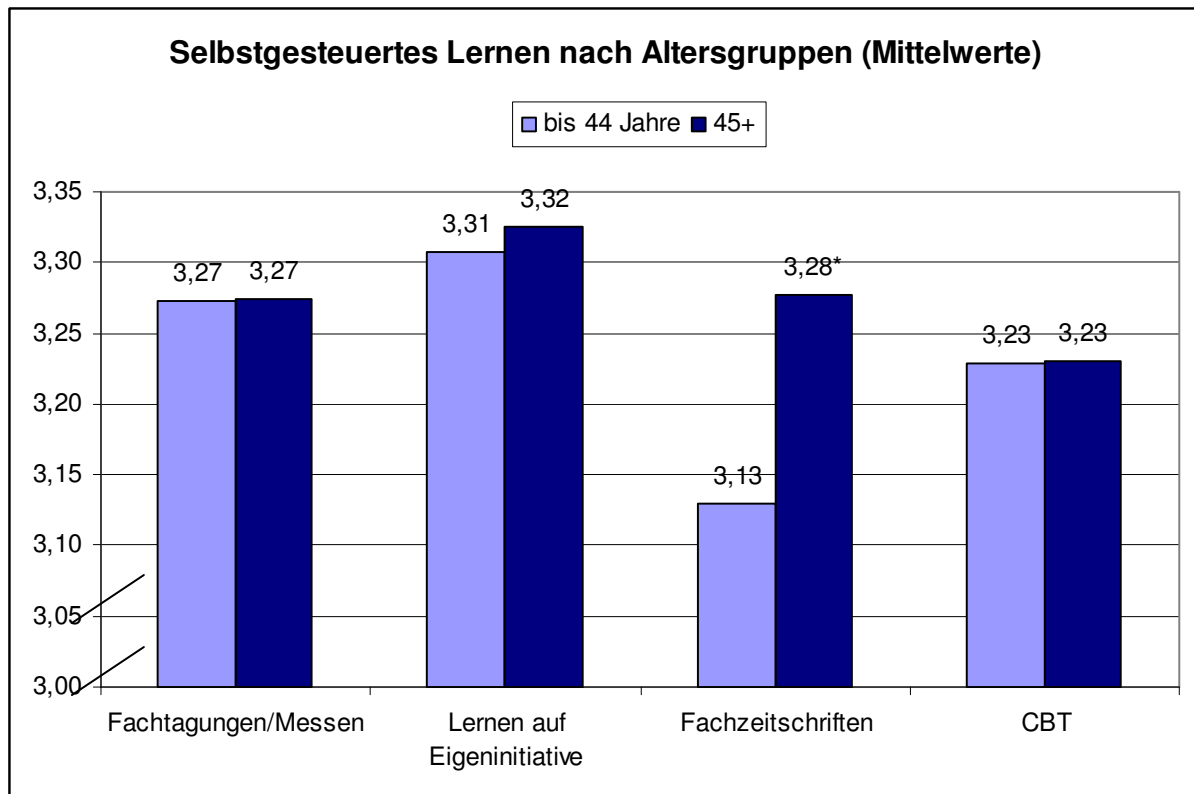
### 3.7 Weiterbildungsformen

Zur besseren Übersicht wurden die Weiterbildungsformen kategorisiert nach Weiterbildungstrainings, selbstgesteuertem Lernen und kooperativen Arbeitsformen. Hinsichtlich der Weiterbildungstrainings unterscheiden sich die Altersgruppen der bis 44-jährigen und 45+ statistisch nachweisbar nicht (Abbildung 3-19). Von beiden Gruppen wird der Erfahrungsaustausch am hilfreichsten bewertet, gefolgt von externen Kursen/Seminaren/Lehrgängen. Die Ergebnisse zu Fragen zum „selbstgesteuerten Lernen“ zeigen, dass diese Formen als „teilweise hilfreich“ bewertet werden, d.h. nicht so eine hohe Zustimmung erhielten wie die Trainingsformen. Beim selbstgesteuerten Lernen entfallen die meisten Zustimmungen auf das Lernen auf Eigeninitiative. Die Altersgruppen unterscheiden sich in der Bewertung des Lernens mit Fachpublikationen/Fachzeitschriften signifikant, d.h. die Altersgruppe 45+ stimmt dieser Lernform statistisch nachweisbar häufiger zu (Abbildung 3-20). Hinsichtlich der kooperativen (generationenübergreifenden) Lernformen unterscheiden sich die Altersgruppen in der Bewertung signifikant in der Aussage „Jung und Alt lernen gemeinsam“. Dieses Statement wird von der Altersgruppe 45+ hilfreicher eingeschätzt als von den jüngeren (Abbildung 3-21). Insgesamt wird auch diese Lernform nicht so positiv bewertet wie die Trainingsformen,.



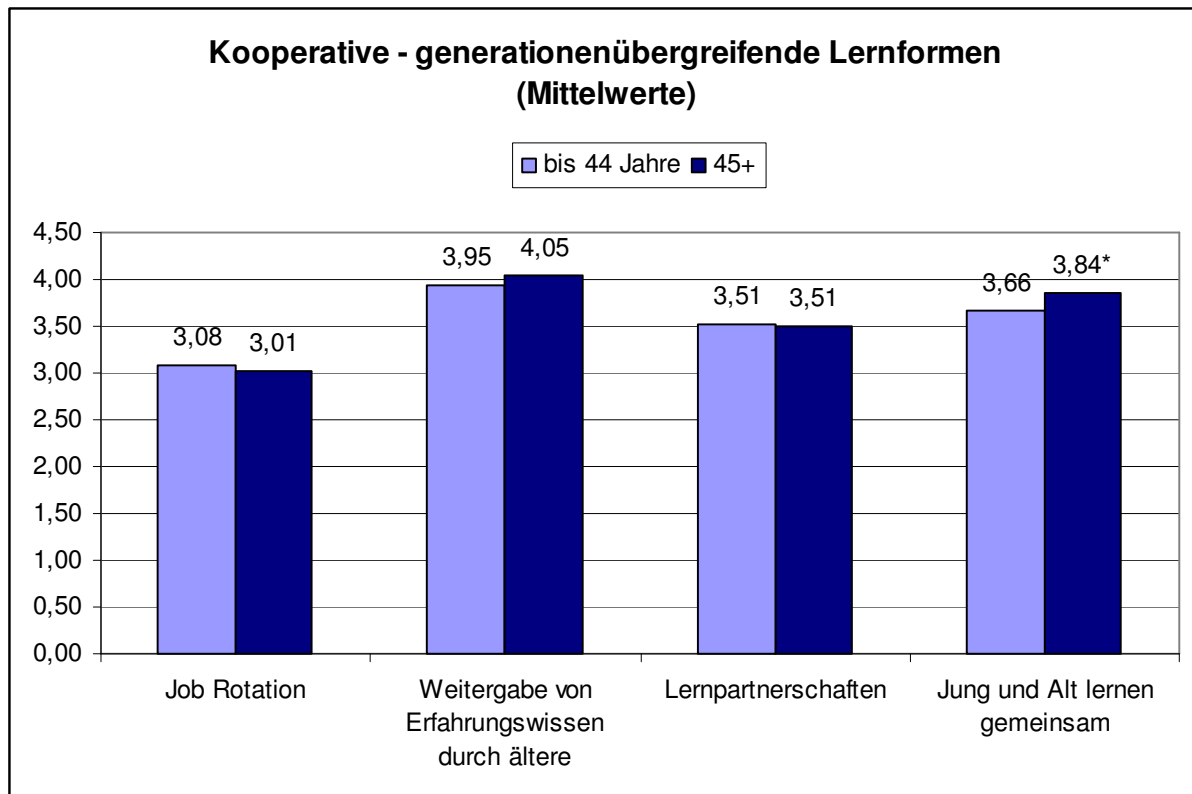
Hohe Werte bedeuten sehr hilfreich (5= sehr hilfreich; 4= überwiegend hilfreich; 3= teilweise hilfreich; 2 = wenig hilfreich; 1= gar nicht hilfreich)

Abbildung 3-19: Bewertung der Weiterbildungstrainings nach den Altersgruppen der bis 44-jährigen und 45+



Hohe Werte bedeuten sehr hilfreich (5= sehr hilfreich; 4= überwiegend hilfreich; 3= teilweise hilfreich; 2 = wenig hilfreich; 1= gar nicht hilfreich)

Abbildung 3-20: Bewertung des selbstgesteuerten Lernens nach den Altersgruppen der bis 44-jährigen und 45+



Hohe Werte bedeuten sehr hilfreich (5= sehr hilfreich; 4= überwiegend hilfreich; 3= teilweise hilfreich; 2 = wenig hilfreich; 1= gar nicht hilfreich)

Abbildung 3-21: Bewertung des kooperativen (generationenübergreifenden) Lernens nach den Altersgruppen der bis 44-jährigen und 45+

## Zusammenfassung

Über 500 Personen die an der vorliegenden Befragung teilgenommen haben sind in dem Alter 45+. Über 70% der Teilnehmer im Produktionsbereich waren zum Zeitpunkt der Befragung im Alter zwischen 35 und 54 Jahren. Im Dienstleistungsbereich waren bereits ca. 42% der Teilnehmenden in der Altersgruppe 45-54 Jahre. Bei gleichbleibenden Bedingungen ergibt sich bei diesen Ergebnisse in 5 Jahren eine drastische Verschiebung der Alterspyramide in den Betrieben.

Der Anteil der Befragten in der Altersgruppe 45+ in KMU beträgt ca. 49%. Demgegenüber beträgt der Anteil der Befragten in der Altersgruppe 45+ in den Großbetrieben ca. 59%. In den höheren Altersgruppen (ab 35 Jahre) verfügen zwischen 50% und 59% über eine abgeschlossene Lehre und zwischen 14% und 17% über einen Meisterabschluss. Der Anteil der Befragten ohne Abschluss beträgt in den Altersgruppen ab 35 Jahre zwischen 4% und 5%.

Im Fragebogen war ein Item aufgenommen das nach der Weiterbildung insgesamt fragte. Frage 1.4: „Bewertung der Weiterbildung insgesamt“. Die Altersgruppen unterscheiden sich in dieser Bewertung nicht signifikant. Für die Altersgruppe der 25-35-jährigen ist die berufliche Weiterbildung am wichtigsten. Unter 25-jährige und 35-44-jährige schätzen die Weiterbildung gleich wichtig ein. Über 55-jährige schätzen die Weiterbildung auch als wichtig bis sehr wichtig ein. Es zeigt sich jedoch der Trend, dass in dieser Altersgruppe die Bedeutung der Weiterbildung nicht so hoch eingeschätzt wird, wie in den anderen Altersgruppen

In der Bewertung der Fragen 1 (Wichtigkeit der Weiterbildungsbereiche), Frage 1.1: (Fachübergreifende Weiterbildung), Frage 1.2 (zum Umgang mit EDV/Medien), Frage 1.3 Soziale Kompetenzen und Frage 7 (Bewertung der Weiterbildungsformen) ergeben sich keine statistisch nachweisbaren Unterschiede in den Altersgruppen. Die Weiterbildungsbereiche wurden insgesamt mit „wichtig“ bis „sehr wichtig“ bewertet. Bei der Bewertung der Weiterbildungsbereiche kommt der fachbezogenen Weiterbildung der höchste Stellenwert zu (M=4,65), gefolgt von Weiterbildungen zur sozialen Kompetenz (M=4,28), Weiterbildung zu EDV/Medien (M=4,14) und der fachübergreifenden Weiterbildung (3,93).

Bei der Bewertung der Weiterbildung zu sozialen Kompetenzen unterscheiden sich die Bewertungen in den Altersgruppen nicht signifikant. Im Durchschnitt wird die Weiterbildung in sozialen Kompetenzen in allen Altersgruppen als „wichtig“ bewertet. Eine Aufgliederung in den Einzelgebieten nach Altersgruppen zeigt, dass in allen Altersgruppen Weiterbildungen in Konfliktmanagement und Verhandlungstechnik als am bedeutendsten eingeschätzt werden.

Es zeigen sich Tendenzen, dass Weiterbildung im Bereich EDV/Medien insbesondere für die Altersgruppen zwischen 25 und 54 Jahren wichtig ist. Ab 55 Jahren lässt die Wichtigkeit der Weiterbildungen in diesem Bereich nach. Die Weiterbildung in Fachanwendungen und Standardsoftware rangieren bei der Bewertung an erster Stelle mit. Sie werden als „Wichtig“ eingestuft. E-learning wird mit „Wichtig“ bis „teils/teils“ eingestuft und rangiert an letzter Stelle hinsichtlich der Wichtigkeit von Weiterbildungen.

Die fachübergreifende Weiterbildung wird von den Befragten mit „wichtig“ bewertet. Es zeigten sich keine signifikanten Unterschiede in den Altersgruppen. Bei den Gebieten der fachübergreifenden Weiterbildung rangiert an erster Stelle die Mitarbeiterführung, gefolgt von Themen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, Rechten und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis, Arbeitsprozesse, Chancengleichheit, Kundenorientierung, Umweltschutz, Projekt- und Qualitätsmanagement. An letzter Stelle stehen Fremdsprachen. Sie werden in der „Wichtigkeit“ eher mit „teils/teils“ bewertet (M=3,22).

Insgesamt werden die Aussagen zur Weiterbildungskultur eher mit „trifft wenig zu“ beantwortet. Die Altersgruppen der unter 25-jährigen und die Altersgruppe der 35-44-jährigen unterscheiden sich in der Bewertung der Weiterbildungskultur signifikant. Die unter 25-jährigen bewerten die Weiterbildungskultur positiver als diejenigen im Alter zwischen 35-44, wenn auch insgesamt den Aussagen Skala wenig zugestimmt wird. Signifikante Unterschiede zwischen den Gruppen ergaben sich in den Einzelfragen:

- Vorgesetzte sprechen einzelne Beschäftigte gezielt auf Weiterbildungsmaßnahmen an
- Beschäftigte werden in die Entwicklung von Weiterbildungsmaßnahmen einbezogen
- Die Führungskräfte/Vorgesetzten ermuntern alle Beschäftigten zur Teilnahme an einer Weiterbildung
- Lernen wird als Teil der Arbeit anerkannt
- Es gibt genügend Weiterbildungsangebote

In der Bewertung der Weiterbildungshindernisse unterscheiden sich die Altersgruppe der unter 25-jährigen von der Altersgruppe der 35-44-jährigen, sowie die 35-44-jährigen von der Altersgruppe der 45-54-jährigen.

Die Einschätzung der Einzelfragen für die Altersgruppe der unter 25-jährigen verglichen mit der Altersgruppe der 35-44-jährigen ergibt signifikante Unterschiede in folgenden Weiterbildungshindernissen:

Der Aussage „durch Weiterbildung habe ich keinen finanziellen Vorteil“ stimmen 35-44-jährige signifikant häufiger zu, genauso wie der Aussage „Die Qualität der Weiterbildung ist vorab nicht abschätzbar“.

Der Mittelwertsvergleich der Gruppe der 35-44-jährigen mit der Altersgruppe der 45-54-jährigen ergibt signifikante Unterschiede in der Bewertung der Fragen: „Weiterbildung macht zu viele Umstände“. Dieser Aussage stimmen die 35-44-jährigen statistisch nachweisbar häufiger zu, genauso wie der Frage „Schichtzeiten werden nicht berücksichtigt“.

Es ergaben sich keine signifikanten Unterschiede bei der Bewertung der Frage „Wie passt Ihre Qualifikation zu Ihrer derzeitigen Aufgabe“. Insgesamt lag die Zustimmung zwischen teils/teils (3) und gut (4). Die höchste Zustimmung erfolgte hier durch die Gruppe der 35-44-jährigen. Betrachtet man die Häufigkeit der Nennungen, lässt sich die Tendenz feststellen, dass mit fortschreitendem Alter, das Zusammenpassen der Qualifikation zur Aufgabe positiver bewertet wird.

In den letzten 12 Monaten haben zwischen ca. 57% und 64% an Weiterbildungen teilgenommen. In der Altersgruppe 55+ waren es immerhin 28% die angaben, dass ihre Weiterbildung länger als 24 Monate her ist und 8% die angaben, noch an keiner Weiterbildung teilgenommen zu haben.

Befragt nach der Lage der Weiterbildung zeigt das Ergebnis dieser Befragung eine deutliche Präferenz der Befragten für Montag-Freitag.

In der Bewertung der Hindernisse unterscheiden sich die Altersgruppen der unter 25-jährigen von der Gruppe der 35-44-jährigen, die die Aussagen zu den Weiterbildungshindernissen häufiger bestätigen. Weiterhin unterscheidet sich die Gruppe der 35-44-jährigen in der Bewertung von der Gruppe der 45-54-jährigen, die die Aussagen statistisch nachweisbar weniger häufig bestätigten, d.h. am häufigsten werden Hindernisse von der Altersgruppe der 35-44-jährigen angegeben, sei es im Hinblick auf die Abschätzung der Qualität von Weiterbildungen, die Aussage „Durch Weiterbildung habe ich keinen finanziellen Vorteil“, oder Fragen wie „Weiterbildung macht zu viele Umständen“ und „Schichtzeiten werden nicht berücksichtigt“.

Die Bewertung der Weiterbildungsformen wurden geclustert nach Weiterbildungstrainings, selbstgesteuertem Lernen und kooperativen Arbeitsformen. Hinsichtlich der Weiterbildungstrainings unterscheiden sich die Altersgruppen der bis 44-jährigen und 45+ statistisch nachweisbar nicht. Von beiden Gruppen wird der Erfahrungsaustausch am hilfreichsten bewertet, gefolgt von externen Kursen/Seminaren/ Lehrgängen. Die Ergebnisse zu Fragen zum „selbstgesteuerten Lernen“ zeigen, dass diese Formen als „teilsweise hilfreich“ bewertet werden, d.h. nicht so eine hohe Zustimmung erhielten wie die Trainingsformen. Beim selbstgesteuerten Lernen entfallen die meisten Zustimmungen auf das Lernen auf Eigeninitiative. Die Altersgruppen unterscheiden sich in der Bewertung des Lernens mit Fachpublikationen/Fachzeitschriften signifikant, d.h. die Altersgruppe 45+ stimmt dieser Lernform statistisch nachweisbar häufiger zu. Hinsichtlich der kooperativen (generationenübergreifenden) Lernformen unterscheiden sich die Altersgruppen in der Bewertung signifikant in der Aussage „Jung und Alt lernen gemeinsam“. Dieses Statement wird von der Altersgruppe 45+ hilfreicher eingeschätzt als von den jüngeren Befragten. Insgesamt wird auch diese Lernform nicht so positiv bewertet wie die traditionellen Trainingsformen.