



## **Berufliche Weiterbildung von ArbeitnehmerInnen über 45 in KMU**

### **Chancen und Problemfelder**

Lachmayr Norbert

Wien, März 2006

---

g-p-s ist ein Projekt der Gemeinschaftsinitiative EQUAL und gefördert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit.



**Berufliche Weiterbildung von ArbeitnehmerInnen über 45 in KMU -  
Chancen und Problemfelder**

(*öibf* – Projektnummer 05/18)

*öibf* (Hg.), Wien, März 2006

Projektleitung: Erika Kanelutti

Projektmitarbeit: Norbert Lachmayr, Renate Pucher

Impressum:

Eigentümer, Herausgeber, Verleger:

*öibf* – Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung

Wipplingerstraße 35/4. Stock, 1010 Wien

Tel: ++43/(0)1/310 33 34

Fax: ++43/(0)1/319 77 72

E-Mail: [oeibf@oeibf.at](mailto:oeibf@oeibf.at)

I.	EINLEITUNG .....	4
II.	RAHMENBEDINGUNGEN.....	5
II. 1	DEMOGRAPHISCHER WANDEL LEGT MEHR WEITERBILDUNG NAHE .....	5
II. 2	ERKENNTNISSE ZUR LEISTUNGSFÄHIGKEIT ÄLTERER MITARBEITERINNEN .....	6
III.	WEITERBILDUNG UNTER DEM ASPEKT DER BETRIEBSGRÖÖE .....	11
III. 1	STRUKTURELLE BESONDERHEITEN DER WEITERBILDUNG IN KMU .....	11
III. 2	MOTIVE UND HINDERNISSE BEI WEITERBILDUNG IN KMU .....	12
III. 3	NACHFRAGE VON WEITERBILDUNG IN KMU .....	15
III. 4	QUELLEN EXTERNER KOMPETENZEN IN KMU.....	18
IV.	WEITERBILDUNG UNTER DEM ASPEKT VON ALTER UND GESCHLECHT.....	21
IV. 1	NACHFRAGE AN WEITERBILDUNG.....	21
IV. 2	HINDERNISSE AN WEITERBILDUNGSTEILNAHME UNTER DEM FOCUS ALTER UND GESCHLECHT..	22
IV. 3	BEVORZUGTE WEITERBILDUNGSFORMEN NACH ALTER .....	24
V.	ERHEBUNG BEI KMU.....	28
V. 1	METHODISCHE RAHMENBEDINGUNGEN.....	28
V. 2	DAS OPTIMALE UMFELD FÜR WEITERBILDUNG AUS SICHT VON MITARBEITERINNEN .....	29
V. 3	ERFAHRUNGEN MIT WEITERBILDUNG AUS SICHT VON MITARBEITERINNEN .....	31
V. 4	WEITERBILDUNG FÜR 45+ AUS SICHT DER PERSONALVERANTWORTLICHEN.....	35
VI.	ERHEBUNG BEI WEITERBILDUNGSANBIETERN .....	43
VI. 1	METHODISCHE RAHMENBEDINGUNGEN .....	43
VI. 2	ZUGANGSHINDERNISSE ZUR WEITERBILDUNG FÜR DIE ZIELGRUPPE 45+ .....	43
VI. 3	STRATEGIEN ZUR BESSEREN ERREICHBARKEIT DER ZIELGRUPPE 45+ .....	45
VI. 4	INFORMATIONSBEDARF DER WEITERBILDUNGSANBIETER .....	46
VI. 5	AKTUELLER UND KÜNFTIGER STELLENWERT DER ZIELGRUPPE 45+ .....	47
VI. 6	ANMERKUNGEN UND STIMMUNGSBILDER.....	49
VII.	ANHANG .....	53
VII. 1	LITERATURVERZEICHNIS .....	53
VII. 2	FRAGEBOGEN MITARBEITERINNEN KMU.....	57
VII. 3	FRAGEBOGEN GESCHÄFTSFÜHRUNG KMU .....	63
VII. 4	FRAGEBOGEN WEITERBILDUNGSEINRICHTUNGEN .....	69

## I. Einleitung

In Österreich ist – wie in den meisten industrialisierten Ländern - in den nächsten Jahrzehnten ein tief greifender demographischer Wandel erkennbar: Sinkende Geburtenraten bei gleichzeitig steigender Lebenserwartung legen eine im Durchschnitt „alternde“ Bevölkerung nahe, und zwar trotz variabler Rahmenbedingungen wie z.B. das Ausmaß künftiger Frauenerwerbsbeteiligung oder die Entwicklung der Zuwanderung.

Dies bedeutet, dass tendenziell immer weniger Qualifizierte ins Erwerbsleben eintreten und die Betriebe (oder allgemeiner die Arbeit- und DienstgeberInnen) sowie die bereits Erwerbstätigen einem anhaltenden Qualifizierungsdruck ausgesetzt sind. Gleichzeitig ist durch eine stetige Beschleunigung von Innovationszyklen, insbesondere in technologischen Zusammenhängen und durch den zunehmend wachsenden Standortwettbewerb, die Weiterbildung als eine wesentliche Säule lebenslangen Lernens vor neue Herausforderungen gestellt. Hier kommt der beruflichen und betrieblichen Weiterbildung eine große Bedeutung zu, dennoch ist man bei dieser ständigen Aktualisierung des berufsbezogenen Wissens (und damit der beruflichen Weiterbildung) mit ungleichen Beteiligungsquoten konfrontiert und man findet ungleiche Qualifizierungschancen für einzelne Teilpopulationen vor.

Rezente Daten zur Weiterbildungsbeteiligung in Österreich zeigen direkte Zusammenhänge mit dem Grad formaler Qualifikation der Personen, der jeweiligen beruflichen Stellung, dem Geschlecht, dem Alter, der Branche sowie der Unternehmensgröße.

Das Modul 1 der Entwicklungspartnerschaft setzt hier an und unterstützt die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung für über 45-Jährige (45+). Dies soll zur Sicherung der Arbeitsplätze älterer ArbeitnehmerInnen beitragen wo die Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung eine wesentliche Voraussetzung für den Erhalt ihrer Beschäftigungsfähigkeit und damit ihrer Beschäftigung ist. Der Zugang zur Weiterbildung ist aber gerade in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) besonders erschwert. Zentrales Ziel des Modul 1 ist daher das Empowerment älterer ArbeitnehmerInnen in KMU in ihrem Zugang zur betrieblichen Weiterbildung. Als sekundäre Zielgruppe werden Bildungsträger und VertreterInnen der Unternehmen gesehen.

Der vorliegende Bericht und weiterführende Informationen stehen unter  
**[www.bildungundberuf.at](http://www.bildungundberuf.at)**  
gratis zur Verfügung.

## II. Rahmenbedingungen

### II. 1 Demographischer Wandel legt mehr Weiterbildung nahe

Sinkende Geburtenraten bei gleichzeitig steigender Lebenserwartung legen eine im Durchschnitt „alternde“ Bevölkerung nahe, und zwar trotz variabler Rahmenbedingungen wie z.B. Ausmaß künftiger Frauenerwerbsbeteiligung oder Entwicklung der Zuwanderung. Inwieweit die Erwerbsbevölkerung in gleichem Maße altert bzw. der längere Verbleib der Beschäftigten im Erwerbsleben zu einer Zunahme des Anteils älterer Beschäftigter in den Betrieben führt, ist hingegen offen.

Gegenwärtig wird der Alterungsprozess der Belegschaften noch durch einen Personalabbau Älterer aufgehalten (z.B. durch Frühpensionierung): So werden ArbeitnehmerInnen über 40 Jahren trotz ihres hohen Anteils an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter vom Arbeitsmarkt überproportional ausgegrenzt, das Risiko der (Langzeit-)Arbeitslosigkeit ist zudem besonders hoch (AMS report 39, 2004, 40). Entsprechend vorsichtig spricht z.B. die Statistik Austria (2004) von einer Mehrheit des „Arbeitskräftepotentials“, welche bereits ab dem Jahr 2010 im Alter zwischen 40- bis 64 Jahren sein wird. Die zahlenmäßig stark vertretenen Personen des Babybooms der frühen 60er Jahre befinden sich jetzt im Haupterwerbsalter und werden in den nächsten Jahren maßgeblich zu einer Alterung des Erwerbspersonenpotenzials bzw. der betrieblichen Alterspyramide führen.

In vielen Ländern Europas ist die Beschäftigung älterer Menschen zwischen derzeit 55 und 64 Jahren gering, die Erwerbsbeteiligung der 55-64-Jährigen liegt 2004 in Österreich unter 30%. Spitzenreiter dieses OECD-Vergleichs zur Erwerbsbeteiligung ist Schweden mit rund 70% (OECD 2003). Bei der von der EU angestrebten Erwerbsquote mit 50% bis zum Jahr 2010 erscheint in Österreich dringender Handlungsbedarf und es gibt „besonderen Anlass zur Besorgnis“ (Europäische Kommission 2004, 8).

Tabelle 1: Arbeitsmarktbeteiligung der 55- bis 64-Jährigen in ausgewählten OECD-Ländern

	insgesamt				Männer	Frauen
	2001	2002	2003	2004	2004	2004
Schweden	67,0	68,4	69,0	69,5	71,6	67,4
Schweiz	67,1	64,6	65,7	65,1	76,7	53,8
Japan	62,0	61,6	62,1	63,0	78,1	48,6
Vereinigte Staaten von Amerika	58,6	59,5	59,9	59,9	68,0	54,3
Vereinigtes Königreich	52,2	53,3	55,5	56,2	65,4	47,3
<b>OECD insgesamt</b>	<b>48,2</b>	<b>59,1</b>	<b>50,1</b>	<b>50,7</b>	<b>61,5</b>	<b>40,4</b>
Niederlande	39,3	42,0	44,9	44,6	58,4	32,5
Spanien	39,2	39,7	40,8	41,3	58,9	24,6
<b>OECD Europa</b>	<b>38,0</b>	<b>39,0</b>	<b>40,2</b>	<b>40,5</b>	<b>50,8</b>	<b>30,7</b>
Deutschland	37,9	38,6	39,0	39,2	48,8	29,8
Frankreich	30,7	33,8	36,1	37,1	41,9	32,5
Italien	28,0	28,9	30,3	30,5	42,2	19,6
Polen	29,0	27,9	28,6	28,0	36,0	21,0
<b>Österreich</b>	<b>27,4</b>	<b>28,0</b>	<b>28,9</b>	<b>27,4</b>	<b>36,8</b>	<b>18,5</b>

Quelle: OECD Employment Outlook 2005, Anteil der Beschäftigten bezogen auf Bevölkerung in entsprechender Altersgruppe

Der demographische Wandel bzw. der Fachkräftemangel kann nach Höpflinger (2005, 2) zur Folge haben, dass Unternehmen künftig immer weniger auf neues „Humankapital“ der gut ausgebildeten BerufsanfängerInnen zurückgreifen können und stattdessen mehr auf die Weiterbildung der schon bisher Beschäftigten angewiesen sind. Dennoch ortet Neubauer (2001, 10) auf betrieblicher Ebene ein noch weitgehendes Fehlen an Problembewusstsein für den schleichenden demographischen Strukturwandel und seine betrieblichen Auswirkungen. Adenauer (2002, 2) merkt zudem an, dass Unternehmen nicht nur vor Herausforderungen wirtschaftlicher und technologischer Veränderungen stehen (z.B. steigender internationaler Wettbewerb, technische Neuerungen, Rationalisierungen), sie müssen auch eine durchschnittlich längere Verweildauer im Erwerbsleben durch ein höheres Pensionseintrittsalter mit bedenken. Beispielsweise besteht gerade hier ein großes wirtschaftliches Potential, wenn das Erfahrungswissen älterer MitarbeiterInnen (wie z.B. Branchen- und Marktkenntnisse, Kundenkontakte oder auch das Wissen über innerbetriebliche Abläufe) innerbetrieblich bzw. zwischen den Generationen gesichert werden kann. So gewährleisten Know-How-Tandems die rechtzeitige Übertragung von Erfahrungen künftig ausscheidender MitarbeiterInnen auf die NachfolgerInnen. Letztendlich kann so der Erhalt bzw. sogar eine Steigerung der betrieblichen Leistungs- und Innovationsfähigkeit erreicht werden.

Für den Fall, wo eine Rekrutierung qualifizierter Arbeitskräfte auf dem externen Arbeitsmarkt nicht möglich ist, beschreiben Düll/Bellmann (1998, 208) unterschiedliche idealtypische Strategien, wer in einem Betrieb für Weiterbildungsmaßnahmen besonders in Frage komme: Bei der Segmentierungs- oder Polarisierungsstrategie werden betriebliche Maßnahmen auf die formal qualifizierten Arbeitskräfte (z.B. FacharbeiterInnen, MeisterInnen, technische Angestellte etc.) beschränkt. Eine durch Fachkräftemangel verstärkte Weiterbildungsbeteiligung würde demnach dazu dienen, die vorhandenen Qualifikationspotentiale besser auszunutzen bzw. an veränderte Bedingungen anzupassen. Diese selektive Teilnahme an Weiterbildung erzeugt innerhalb der Belegschaft eine Segmentation, d.h. eine Verfestigung der unterschiedlichen Qualifikationen und eine folglich erneute Selektivität bei späteren Weiterbildungsmöglichkeiten. Die idealtypische Gegenstrategie dazu wäre die Homogenisierungsstrategie, wo auch die unteren Qualifikationsgruppen einbezogen werden. Leber (2001, 88) ortet zudem eine altersbezogene Segmentierung in Betrieben, wenn alte Produkte in traditioneller Arbeitsorganisation verstärkt von Älteren gefertigt, hingegen moderne Produktionsverfahren primär von jüngeren MitarbeiterInnen durchgeführt werden.

## II. 2 Erkenntnisse zur Leistungsfähigkeit älterer MitarbeiterInnen

Ein immer wiederkehrender Erklärungsansatz im Zusammenhang mit unterschiedlicher betrieblicher Weiterbildung aufgrund des Alters stellt die Humankapitaltheorie (vgl. Becker, 1964) dar, welche von Leber (2001, 88) wie folgt skizziert wird:

*„Dieser Ansatz betrachtet berufliche Bildung als Investition in das „Arbeitsvermögen“ eines Individuums, durch die dessen Leistungsfähigkeit gesteigert und die in Erwartung einer Rendite getätigt wird. Die individuelle oder betriebliche Entscheidung für oder gegen die Durchführung einer Qualifizierungsmaßnahme folgt somit dem üblichen ökonomischen Optimierungskalkül, demzufolge eine Investition dann getätigt wird, wenn die damit verbundenen Kosten unter den Investitionserträgen liegen. Von besonderer Bedeutung ist in diesem Zusammenhang die (erwartete) Länge der Auszahlungsperiode der Investitionserträge.“*

Gerade ältere MitarbeiterInnen sind entsprechend dieser Sichtweise durch kürzere Amortisationszeiträume der Weiterbildungskosten benachteiligt - obwohl das immer schneller veraltende

Wissen den Zeitraum für die Investitionserträge eigentlich verkürzt. Die Humankapitaltheorie wird nach Leber (2001, 6) vor allem durch negative Assoziationen zur Rechtfertigung für Personalabbau kombiniert und unter dem Begriff „Defizit-Modell“ zusammengefasst (vgl. Adenauer (2002) oder AMS report 39 (2004, 42ff)).

#### Ältere MitarbeiterInnen ...

- haben ein veraltetes Wissen. Ihre Qualifikationen passen z.B. aufgrund mangelnder oder fehlender Weiterbildung nicht mehr zu den Anforderungen in ihrem Einsatzbereich
- fehlen häufiger, sind häufiger krank aufgrund eines erhöhten Krankheitsrisikos
- sind gesundheitlich eingeschränkt aufgrund von körperlichem Verschleiß und daher weniger leistungsfähig
- sind weniger anpassungsbereit und flexibel für Neuerungen
- haben Angst vor Veränderungen und Neuerungen
- sind weniger kreativ und innovativ
- denken konservativ
- haben weniger Bereitschaft, sich weiterzubilden
- lernen langsamer und haben Probleme, das Gelernte zu behalten
- haben ein mangelndes Selbstvertrauen, weil sie fürchten, unbrauchbar zu sein
- verursachen höhere Personalkosten als jüngere Mitarbeiter
- erfüllen mitunter nicht die Anforderungen neuer Unternehmensphilosophien

Die positiven altersspezifischen Zuschreibungsmuster stehen genau im Widerspruch zu den negativen und werden nach Adenauer (2002) meistens Mitarbeitern auf höheren Ebenen der Unternehmenshierarchie zugeordnet und als wichtige betriebliche Ressource gesehen.

#### Ältere MitarbeiterInnen ...

- haben Lebenserfahrung
- verfügen über Berufserfahrung und berufliche Routine
- kennen die betrieblichen Zusammenhänge
- haben ein praktisches Urteilsvermögen
- können eigene Fähigkeiten nüchterner einschätzen
- können Situationen realistischer einschätzen
- haben Organisationstalent
- haben eine positive Arbeitsmoral und eine positive Einstellung zur Arbeit
- sind loyal dem Unternehmen gegenüber, identifizieren sich mit dem Unternehmen
- sind zuverlässig
- haben Verantwortungsbewusstsein
- besitzen Qualitätsbewusstsein
- verfügen über Gelassenheit
- können sich gut auf andere Menschen einstellen

Diese noch erweiterbare Auflistung stellt eine Bandbreite der klassischen Stärken- und Schwächenzuschreibungen dar. Dabei ist es nachvollziehbar, dass weder die negativen noch die positiven Eigenschaften einem Individuum jeweils in ihrer Gesamtheit und als allgemeingültige Aussage zugeschrieben werden können. Ergebnisse gerontologischer Untersuchungen hinterfragen dieses Defizitmodell indem sie deutlich machen, dass eine Diskrepanz zwischen dem Bild von älteren ArbeitnehmerInnen und den tatsächlichen Leistungsvoraussetzungen älterer ArbeitnehmerInnen besteht, gleiches zeigt der AMS report 43 (2005, 28ff).

Entsprechend differenzierte Betrachtungsweisen finden seit 1990 ihren Niederschlag im Kompensations-Modell. Dieses Modell geht davon aus, dass es altersbedingt zu einem Abbau von körperlicher und geistiger Leistungsfähigkeit kommt. Aber nicht alle körperlichen und geisti-

gen Funktionen unterliegen zwangsläufig und in gleicher Weise einem Abbau und Verfall. Mit fortschreitendem Alter können Fähigkeiten – vornehmlich im Bereich der sozialen Kompetenz – stabil bleiben oder auch zunehmen. Mit präventiven und ausgleichenden Maßnahmen sowohl im Hinblick auf die Gestaltung von Arbeitsbedingungen und -aufgaben als auch im Hinblick auf Training und Übung, kann die Leistungsfähigkeit Älterer positiv beeinflusst werden. Folgende körperliche und geistige Funktionen nehmen (nach Adenauer 2002) mit dem Alter ab:

- Muskelstärke und Muskelkraft, Schnelligkeit der Bewegungen
- Sehvermögen (Altersweitsichtigkeit, abnehmende Sehschärfe, Blendempfindlichkeit, schlechtes Sehen bei Dunkelheit)
- Hörvermögen (z.B. Altersschwerhörigkeit oder der sog. Cocktail-Party-Effekt, d.h. der Verlust der Fähigkeit, bei Lärm eine Informationsquelle selektiv herauszuhören)
- Geschwindigkeit der Informationsaufnahme und Informationsverarbeitung
- Geschwindigkeit des Denkens
- Geschwindigkeit des Lernens
- die Daueraufmerksamkeit
- die Reaktionsgeschwindigkeit, vor allem bei komplexen Aufgabenanforderungen mit komplexen Bewegungsabläufen unter Zeitdruck
- die Merkfähigkeit im Kurzzeitgedächtnis
- die Widerstandsfähigkeit bei hohen physischen und psychischen Dauerbelastungen

Mit zunehmendem Alter bleiben z.B. folgende Fähigkeiten eher unverändert:

- die Fähigkeit zur Informationsaufnahme und Informationsverarbeitung überhaupt
- die Sprachkompetenz, d.h. die sprachliche Gewandtheit und Ausdrucksfähigkeit
- kurze Aufmerksamkeitsspannen
- einfache Reaktionsanforderungen
- die Merkfähigkeit im Langzeitgedächtnis
- die Reaktionsgeschwindigkeit hinsichtlich verbaler Äußerungen auf einen Reiz
- die Bearbeitung sprach- und wissensgebundener Aufgaben

Folgende Fähigkeiten und Persönlichkeitseigenschaften beispielsweise bilden sich oftmals erst mit zunehmendem Alter heraus:

- Erfahrung, d.h. Lebenserfahrung und Berufserfahrung
- betriebsspezifisches Wissen
- berufliche Routine und Geübtheit
- Verantwortungsbewusstsein, Zuverlässigkeit
- Pflichtbewusstsein
- Genauigkeit
- Qualitätsbewusstsein
- Gelassenheit
- die Fähigkeit zum Perspektivwechsel, sich auf andere einzustellen
- die Fähigkeit, eigene Grenzen realistisch einzuschätzen

Im sozialen Bereich überwiegen die Fähigkeiten der Älteren. Verschiedene Untersuchungen belegen, dass Ältere häufiger ein größeres berufliches Engagement erkennen lassen als Jüngere, dass sie über soziale Verknüpfungen besser Bescheid wissen, dass sie in vielen Bereichen einen größeren Überblick haben und dass sie sich in bestimmten Bereichen ein „ExpertInnenwissen“ erworben haben.

Weiterhin wurde vorwiegend bei Älteren festgestellt (vgl. Adenauer 2002):



- eine Leichtigkeit im Umgang mit komplexen Sachverhalten und größeren Gesamtkonzepten. Ältere Mitarbeiter können sowohl komplexe organisatorische Modelle recht gut handhaben als auch weiter reichende Zeitplanungen durchführen
- ein herabgesetztes Erleben von Eigenbetroffenheit in potenziell belastenden Situationen. Dies äußert sich vor allem, wenn Konkurrenz etwa bei Beförderungen oder bei Teilung von Betriebsmitteln auftaucht („man steht über der Sache“)
- eine erhöhte Toleranz in Bezug auf alternative Handlungsstile
- eine Nutzung von Strategien der Energieeinsparung im Sinne einer Entscheidungs- und Handlungsökonomie; man erreicht etwas „mit weniger Aufwand“
- eine bessere Einschätzung eigener Fähigkeiten und deren Grenzen
- Entscheidungen und Schlussfolgerungen werden von Älteren mit mehr Bedacht, mit größerer Vorsicht und nüchternem Realismus getroffen
- Ältere sind eher in der Lage, gleichzeitig Möglichkeiten und Grenzen zu sehen und beide zu berücksichtigen; sie haben mehr Sinn für das „Machbare“
- eine geringere Belastung durch Probleme im privaten Bereich; weniger familiäre Sorgen um die Kinder, weniger Partnerschaftskonflikte

Gleichzeitig bestehen Qualifizierungsrisiken älterer Beschäftigter auf fachlicher Seite, diese können nach Barkholdt et al (1995, 427f) in vier Bereiche eingeteilt werden. Dabei ist zu berücksichtigen, dass eine auf diesen Risiken aufbauende besondere Berücksichtigung älterer MitarbeiterInnen nicht zu einer Stigmatisierung als Gruppe der „potentiellen Problempersonen“ führt, die der Intention des Defizit-Modells nahe kommt.

1. Dequalifizierungsprozesse, d.h. der betriebliche Einsatz neuer Technologien entwertet die personengebundenen Qualifikationen und die Ausbildung der älteren Beschäftigten. Die geforderten Qualifikationen können (noch) nicht erbracht werden, entweder weil sie im Rahmen der länger zurückliegenden Ausbildung nicht vermittelt wurden oder neuartiges Berufswissen erfordern, das erst durch eine umfassende Weiterbildung erworben werden kann. Diese bleibt jedoch zumeist auf Jüngere beschränkt.
2. Intergenerative Qualifikationsunterschiede, d.h. die kohortenspezifischen Ausbildungs- und damit Qualifikationsunterschiede verschaffen den jüngeren ArbeitnehmerInnen durch die größere Aktualität ihrer Qualifikationen entscheidende Arbeitsmarktvorteile gegenüber den Älteren. Die jeweils nachrückenden Kohorten beruflich Ausgebildeter besitzen in aller Regel auch ein höheres formales Ausgangsqualifikationsniveau.
3. Betriebsspezifische Einengungen der Qualifikation, d.h. arbeitsplatzspezifische einseitige Tätigkeitsausrichtungen oder Arbeitsvorgänge können dazu führen, dass ursprünglich vorhandene Qualifikationen durch die Nicht-Verwendung erheblich beeinträchtigt werden („disuse-Effekt“)
4. Die These vom Leistungswandel verweist bezüglich der kognitiven Leistungsfähigkeit älterer ArbeitnehmerInnen auf eine alterstypische Verschiebung innerhalb der kognitiven Leistungsmerkmale. So gibt es nach Barkholdt eine sich mit dem Alter verringern- de Geschwindigkeit der Informationsaufnahme und -verarbeitung sowie der geistigen Beweglichkeit und Umstellungsfähigkeit. Andererseits jedoch nehmen Erfahrungen und Urteilsvermögen zu. In diesem Zusammenhang spielt auch der vorhergehende Aspekt der Qualifikationseinengung eine wesentliche Rolle.

Aus der Perspektive der körperlichen und kognitiven Leistungsfähigkeit älterer Beschäftigter werden zusammenfassend nach Wachtler (1997, 33) grundsätzlich keine Hemmnisse in der Aufrechterhaltung von Innovationsfähigkeit mit alternden Belegschaften gesehen.

Entsprechend den eben dargestellten Stärken und Schwächen der Zielgruppe 45+ ist es nachvollziehbar, dass ein Weiterbildungserfolg auch durch die Aufbereitung der entsprechenden

Weiterbildung beeinflusst werden kann. So unterstellt beispielsweise eine Studie im Auftrag des AMS älterer ArbeitnehmerInnen höheren Lernwillen, wenn altersbedingte Änderungen im Lernverhalten berücksichtigt werden (AMS studie 2, 1997, 119). Entsprechende Gestaltungsempfehlungen für die Weiterbildung älterer MitarbeiterInnen formuliert beispielsweise Eickhoff (2003, 16):

*„Generell sollten die Inhalte klar strukturiert sein und den Nutzen im beruflichen Wirkungsraum (Praxisrelevanz) erkennen lassen. Eine Aufstellung der Inhalte in kleinere Kurseinheiten, ergänzt um eine entsprechende Pausengestaltung, greift potenzielle Konzentrationsschwächen auf und trägt damit den zielgruppenspezifischen Lehr-/Lernvoraussetzungen im besonderen Maße Rechnung.“*

Lehr (2005, 22 f) beschreibt die in ähnliche Richtung gehenden Ergebnisse experimenteller Studien zur Lernfähigkeit im Alter. Ein interessanter Aspekt ist dabei eine oftmals verlernte Lerntechnik bzw. Codierungsschwäche („Eselsbrücken bauen“). Entsprechendes „Lernen zu lernen“ ist somit ein wesentliche Erleichterung in der Weiterbildung, insbesondere für jene Personen mit länger zurückliegenden Lernleistungen.

Weitere Hinweise zum altersgerechten Lernen in der beruflichen Weiterbildung siehe auch bei Weinmann (2003) oder bei Wachtler/Franzke/Balcke (1997, 27f). Letztere nennen folgende Kriterien, welche bei der Umsetzung von altersrelevanten Weiterbildungsmaßnahmen zu beachten sind: Qualifizierungen im Umfeld des bisherigen Tätigkeitsbereiches, Verwertung von bisherigen Berufserfahrungen, eingehende Beratung der TeilnehmerInnen, Einsatz geeigneter Lernmethoden mit Berücksichtigung möglicher „Lernentwöhnung“, kurze Verweildauer in den Maßnahmen, hoher Anteil beruflicher Praxis und eine anerkannte Zertifizierung.

Für weiterführende Informationen zur altersgerechten Didaktik wird zudem auf das g-p-s-Modul „Didaktika“ der Universität Klagenfurt hingewiesen. Ziel ist die Entwicklung eines Modell-Curriculums zur alters- und gendersensiblen Didaktik unter besonderer Berücksichtigung der Vermittlung und Anwendung von Informations- und Kommunikationstechnologien für die betriebliche Weiterbildung von Beschäftigten über 45.

### III. Weiterbildung unter dem Aspekt der Betriebsgröße

#### III. 1 Strukturelle Besonderheiten der Weiterbildung in KMU

Aufgrund der unzureichenden Datenlage für die Weiterbildung von „Personen über 45 Jahren in KMU“ besteht die Notwendigkeit je nach Fragestellung auf unterschiedliche Datenquellen zurückzugreifen. Um dem thematischen Schwerpunkt des Gesamtprojekts zu entsprechen, werden nur Studien zur berufsbezogenen Weiterbildung herangezogen, nicht jedoch Studien zur allgemeinen privaten Weiterbildung (z.B. Kolland 2004, 464-488). Um eine Vergleichbarkeit von Daten zur Weiterbildungssituation durchzuführen, muss vor allem Augenmerk auf die jeweilige Begrifflichkeit der betrieblichen Weiterbildung (z.B. engeres Verständnis von Teilnahme an Veranstaltungen vs. breiterer Ansatz inklusive informellen Lernens) und die Basis der Teilnahmequoten (Bevölkerung vs. nur Erwerbstätige bzw. weiterbildungsaktive Betriebe vs. alle Betriebe) gelegt werden (vgl. Dobischat/Seifert, 2001).

Das von der europäischen Kommission gegründete und in weiterer Folge näher vorgestellte „Beobachtungsnetzwerk der europäischen KMU“ soll dieses Datendefizit reduzieren. Erfasst sind die 15 Länder der EU sowie Island, Liechtenstein, Norwegen und die Schweiz. Insgesamt wurden 7.750 Firmen erreicht, für Österreich wurden 308 Betriebe befragt (je ein Drittel 0-9, 10-49, 50-249 MitarbeiterInnen).

Mitunter greift auch die ausschließliche Erfassung von formalen Weiterbildungsmaßnahmen zu kurz: Besonders KMU verwenden andere Methoden, um die Kompetenzen und Fähigkeiten ihrer MitarbeiterInnen zu verbessern. Nach ENSR (2003, 13) sind dies insbesondere informelle Methoden wie Learning by doing, Besuche anderer Unternehmen, Dialog mit KundInnen und LieferantInnen, Personalentwicklungsveranstaltungen, Job Rotation, Belegschaftstreffen etc. Solche Weiterbildungsaktivitäten resultieren auch aus undokumentierten Kompetenzen und Fähigkeiten, die die Basis für den Wettbewerbsvorsprung eines Unternehmens darstellen, die aber durch herkömmliche formale Ansätze (z.B. Ausbildungsniveau oder Zertifikate) schwierig nachzuweisen sind. Die Literatur (vgl. ENSR, 2003, 23) bietet eine Reihe von Erklärungen für die starke Präferenz für informelle Weiterbildungsaktivitäten: geringere Kosten, einfache Integration der Weiterbildung in das Tagesgeschäft des Unternehmens oder die bessere Ausrichtung auf die individuellen und arbeitsplatzbezogenen Bedürfnisse.

KMU, insbesondere Kleinbetriebe, weisen eine Reihe spezifischer Merkmale im Vergleich zu Großbetrieben aus, welche auch die Weiterbildung beeinflussen. Die endgültige Entscheidung in Kompetenzentwicklungsmaßnahmen zu investieren, hängt von einer Anzahl verschiedener, aber sich ergänzender Faktoren ab. Zu diesen Hindernissen, aber auch Potentialen zählen unter anderem (z.B. Skoka 2004, ENSR 2003, Fasler/Kailer 2001):

- Prägung des Betriebs durch die Persönlichkeit der jeweiligen UnternehmerInnen
- häufige und persönliche Kontakte der Firmenleitung zu den MitarbeiterInnen
- oft im Unternehmen integrierte Familienmitglieder der jeweiligen UnternehmerInnen
- flache Organisationsform mit geringen Aufstiegsmöglichkeiten
- begrenzter Formalisierungsgrad bei internen Abläufen
- durch die duale Lehrlingsausbildung besteht die Möglichkeit, den Qualifikationsbedarf durch betriebliche Erstausbildung zu decken
- Zeitmangel und Druck des Tages- und Saisongeschäftes
- geringe finanzielle Ressourcen für Weiterbildung, gleichzeitig geringe Kenntnis über Fördermöglichkeiten

- Ressourcenprobleme bei längeren Freistellungen wegen geringer MitarbeiterInnenzahl und Arbeitsteilung, Ausfallzeiten einzelner MitarbeiterInnen fällt daher mehr ins Gewicht, zudem ist die Möglichkeit für Stellvertretungen sehr gering
- geringer Professionalisierungsgrad im Bereich Personal- und Organisationsentwicklung kann dazu führen, eine reaktive Personalpolitik zu betreiben
- geringe Kontakte zu relevanten Bildungsanbietern und fehlende Förderungsinformationen bzw. die Intransparenz des Weiterbildungsmarktes steigert die skeptische Einstellung der UnternehmerInnen bzw. Managementteams gegenüber (externer) Weiterbildung: Unsicherheiten bei der Einschätzung der Qualität bzw. dem Verhältnis von finanziellem Aufwand und Erfolg
- mitunter Nachfrage nach sehr spezieller Weiterbildung mit Abstimmung auf den individuellen Bedarf des einzelnen Betriebes
- Gefahr, dass qualifiziertes Personal von Konkurrenten abgeworben wird bzw. sich selbstständig machen könnte
- die Breite und das Niveau der bestehenden internen Kompetenzen.
- Weiterbildung im Sinne einer internen Umschulung/Umstrukturierung der individuellen Arbeitsorganisation (z.B. alternative altersgerechte Tätigkeiten) nur begrenzt möglich
- betriebseigene Qualifizierungen sind erst bei einer ausreichenden Anzahl von Beschäftigten organisatorisch durchführbar und wirtschaftlich vertretbar

### **III. 2    Motive und Hindernisse bei Weiterbildung in KMU**

In der Folge werden vor allem zwei internationale Studien mit österreichischer Beteiligung vorgestellt, um die wichtigsten Hürden für KMU zu erfassen. Die umfangreiche europäische Studie CVTS II (Continuing Vocational Training Survey II) erfasst Daten zu quantitativen und qualitativen Strukturen der internen und externen beruflichen Weiterbildung in europäischen Unternehmen ab 10 MitarbeiterInnen (Erhebungsjahr 1999). CVTS-II erfasst mit der betrieblich finanzierten beruflichen Weiterbildung (die in der Arbeitszeit erfolgt) ein wesentliches Segment nationaler Qualifizierungsstrategien. Gleichzeitig blendet diese internationale Studie Ausbildungssysteme und berufliche Weiterbildung, die von Erwerbspersonen und der öffentlichen Hand finanziert werden, sowie berufliche Weiterbildung in der Freizeit aus.

Der Anteil der Unternehmen, welche weder Lehrveranstaltungen noch andere Formen der Weiterbildung durchgeführt haben, reicht von vier Prozent in Dänemark bis zu 89% in Rumänien, Österreich liegt bei 28%.

Ausreichende Kompetenzen im Betrieb waren für 64% der Betriebe der wichtigste Grund, keine Weiterbildung durchzuführen (Spitzenreiter sind hier Irland und Dänemark mit rund 90%) Zeitmangel für 28%. International gesehen verwiesen viele der nicht weiterbildenden Unternehmen auf die Möglichkeit Personen mit den notwendigen Kompetenzen über den Arbeitsmarkt zu rekrutieren: Der österreichische Wert mit neun Prozent ist der geringste Wert aller beteiligten Länder, Spitzenreiter ist Dänemark mit 86%.

Abbildung 1: Gründe für Entscheidung gegen Weiterbildung



Quelle: CVTS II, Basis sind die nicht weiterbildenden Betriebe (n=945)

Unternehmen aus der CVTS-Erhebung, die keine betriebliche Weiterbildung durchführten, wurden zudem in einer Sonderauswertung mittels Clusteranalyse in vier Typen eingeteilt (Pauli/Radinger 2005, 142): Rund ein Drittel der Betriebe stuft die vorhandenen Kompetenzen als ausreichend ein. Umsetzungsschwierigkeiten wie Auslastung der MitarbeiterInnen, Kosten oder Schwierigkeiten bei der Beurteilung des Weiterbildungsbedarfs nennen 28% der Unternehmen. Die benötigten Qualifikationen erreichen 20% der Betriebe durch Lehrlingsausbildung oder Neueinstellungen, der Cluster „sonstige Gründe“ trifft für 19% zu. Unterschiede zwischen den Unternehmensgrößenklassen und den vier Clustern zeigen sich nur in geringem Umfang bei Betrieben mit bis zu 19 Beschäftigten, hier treffen verstärkt „sonstige Gründe“ und Umsetzungsschwierigkeiten zu.

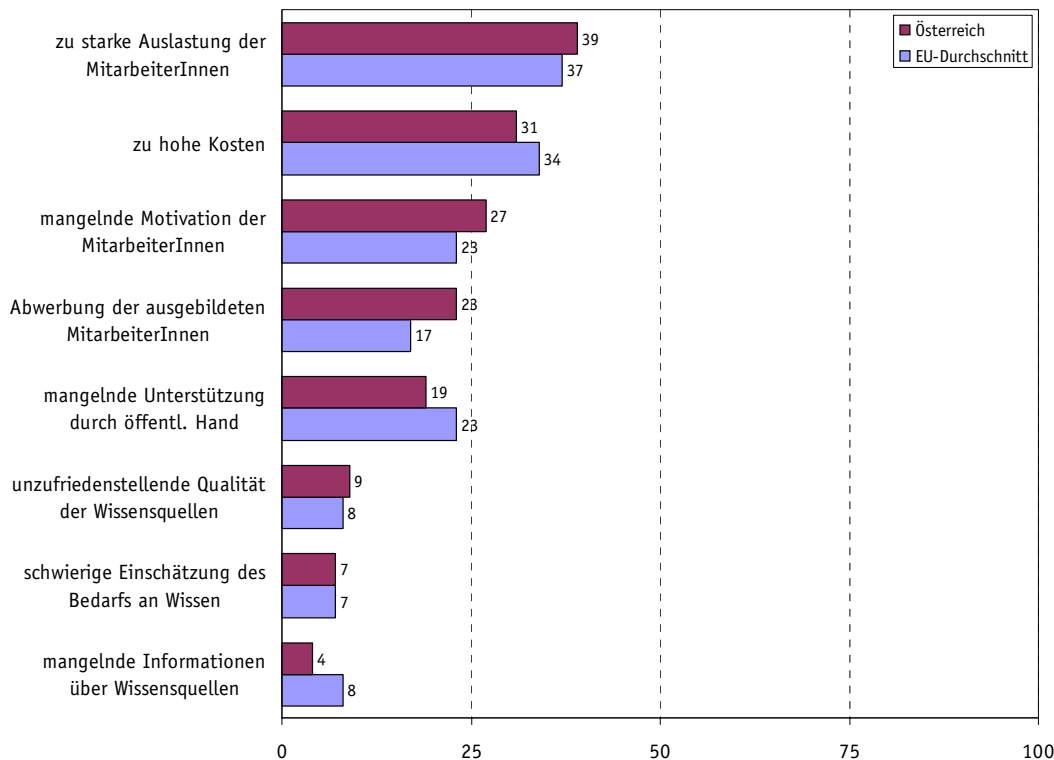
Tabelle 2: Typisierung der Gründe

	Fähigkeiten ausreichend	Umsetzungsschwierigkeiten	Qualifikationen anders erreicht	Sonstige Gründe
	%	%	%	%
10-19 Beschäftigte	63,5	70,2	61,4	74,2
20-49	31,1	25,4	32,3	19,8
50-249	4,8	4,2	5,9	5,4
250-499	0,5	0,3	0,4	0,5
500-999	0,1	0	-	0,1
1.000 und mehr	-	-	-	-
Zusammen	100	100	100	100
Basis	2.788	2.386	1.683	1.620

Quelle: Pauli/Radinger, 2005, 142; Clusteranalyse CVTSII

Das „Beobachtungsnetzwerk der europäischen KMU“ (vgl. ENSR 2003, 40f) identifiziert im Wesentlichen zwei Barrieren: Der wichtigste Grund keine formellen Weiterbildungsaktivitäten zu betreiben hängt mit dem Zeitmangel im Betrieb zusammen, gefolgt von unzureichenden finanziellen Ressourcen. Auch in Österreich stellen die Auslastung des Personals und die hohen Kosten der Weiterbildung die wichtigsten Gründe für KMU dar, auf Kompetenzentwicklung zu verzichten. Speziell in Österreich ist die mangelnde Teilnahmemotivation und die Abwerbung ausgebildeter MitarbeiterInnen stärker zutreffend als im EU-Schnitt (Mandl, 2005, 155).

Abbildung 2: Barrieren für die Kompetenzentwicklung in KMU



Quelle: Mandl, 2005, 155

Dafür liefert eine dänische Studie in nachfolgender Tabelle eine entsprechende Unterteilung nach Betriebsgrößen (für Dänemark).

Tabelle 3: Hauptgründe keine formellen Trainingsmaßnahmen durchzuführen (Dänemark)

	1-9	10-49	50-199	200+
Zeitmangel	54	46	63	52
unzureichendes Budget	25	25	24	43
Mangel der Planung	12	10	27	16
keine relevanten Kurse auf dem Markt	17	17	17	5
mangelnde Motivation Management	12	13	15	11
Andere	8	15	14	13
abgesagte Kurse	4	4	12	8
mangelnde Motivation Belegschaft	8	15	5	7
keine relevanten Kurse in der Nähe	4	10	10	3
mangelndes Wissen über das Kursangebot	12	4	8	5
Mangel der Beratung	4	6	5	0
weiß nicht	8	2	2	0

Quelle: IFKA, 2002

Eine Schweizer Studie liefert als Gründe, in den letzten Jahren keine Weiterbildungsaktivitäten durchgeführt zu haben (Gonon 2005, 59, n=432): vor allen die zu kleine Betriebsgröße (36%) und Zeitmangel (17%), aber auch keine Notwendigkeit an Weiterbildung (14%), zu hohe Weiterbildungskosten (12%), Neueinstellung von qualifiziertem Personal und mangelnde Motivation der MitarbeiterInnen (je 6%), die Verlagerung der Weiterbildung in die Freizeit und die Gefahr der Abwanderung von qualifiziertem Personal (je 2%) werden genannt.

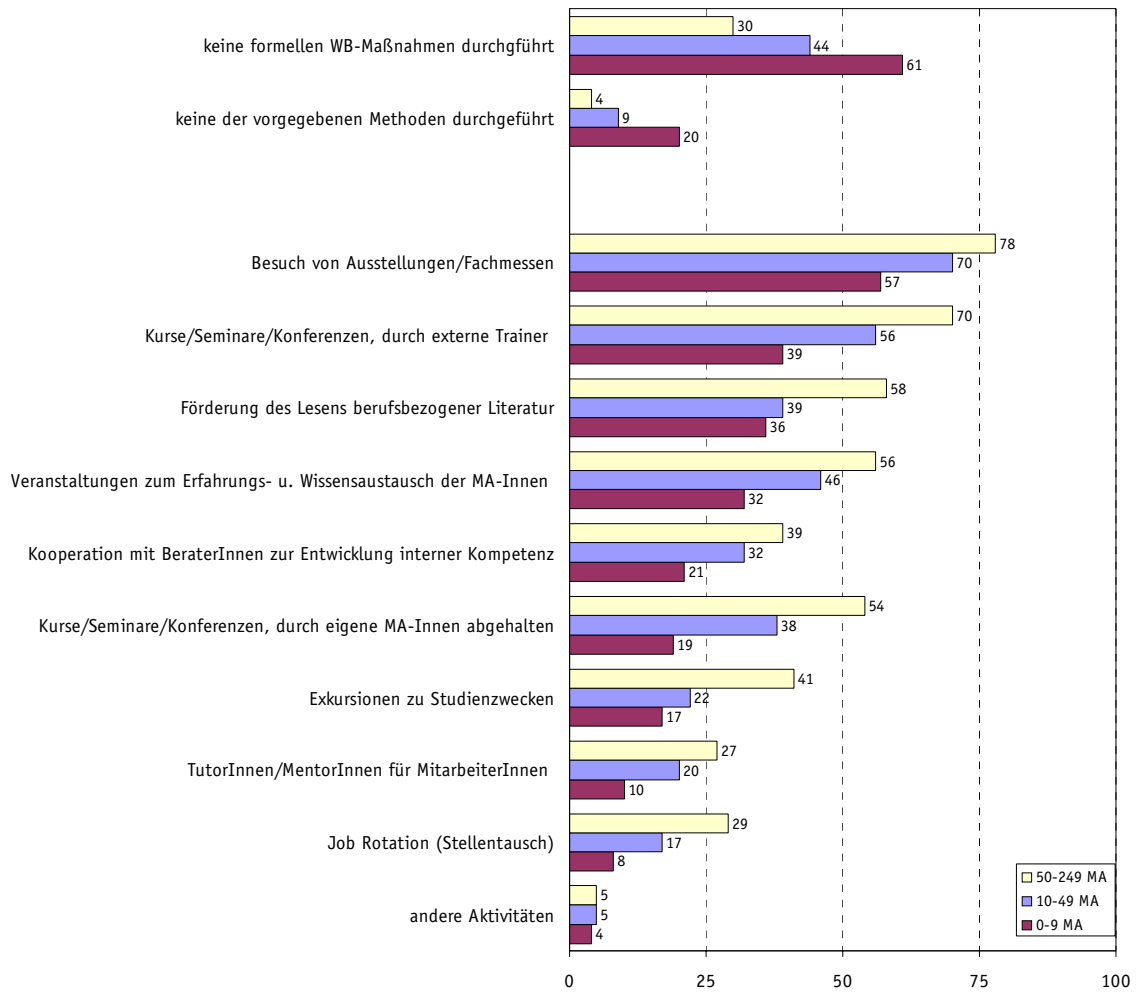
Um die Weiterbildungsquote zu erhöhen werden nach Gonon (2005, 64) vor allem fiskale Vorteile benötigt, aber auch neue Formen der Weiterbildung, bessere Unterstützung, mehr Transparenz und bessere Rahmenbedingungen. Bromberger (2003) bringt in diesem Sinne den Begriff „BildungsbrokerIn“ ins Spiel: Darunter werden innovative Dienstleistungen zur Steigerung der Weiterbildungsaktivität von KMU verstanden. Als Aufgabenbereiche konzipiert diese Person sowohl eine Bildungsbedarfs- als auch Marktanalyse, die Beschaffung bzw. Produktion eines maßgeschneiderten E-learning-Pakets, die Umsetzung und eine entsprechende Qualitätssicherung.

### **III. 3 Nachfrage von Weiterbildung in KMU**

Als ein mögliches Ungleichheitskriterium im Zugang zur betrieblichen Weiterbildung zeigt sich die Betriebsgröße: Die Betriebserhebung CVTS II belegt für österreichische Betriebe, dass mit sinkender Beschäftigtenzahl im Unternehmen die Weiterbildungsaktivitäten der Betriebe ebenfalls kontinuierlich abnehmen (vgl. Materialien zur Erwachsenenbildung 1/2003). Der Anteil weiterbildender Unternehmen an allen Unternehmen beträgt für Österreich 72% (Kleinbetriebe 68%, Mittelbetriebe 91% und Großbetriebe mit über 250 MitarbeiterInnen 96%). Bildungsmaßnahmen sind zudem, je kleiner das Unternehmen, desto stärker auf die Unternehmensleitung/Managementebene konzentriert. Formelle Weiterbildung wird vorwiegend bereits gut qualifizierten ArbeitnehmerInnen mit relativ hohem beruflichen Status zugestanden (Machacek 2001).

Diese Ergebnisse werden von der zweiten bedeutenden Studie auf dem Gebiet bestätigt: Laut ENSR (2003,22f) steigt mit der Unternehmensgröße auch der Prozentsatz der KMU, die formelle Weiterbildungsmaßnahmen durchführen bzw. keine der vorgegebenen Methoden durchführten (vgl. ENSR 2003, 22f). Wenn Weiterbildung durchgeführt wurde, ist der Besuch von Ausstellungen und Fachmessen die am häufigsten zur Kompetenzentwicklung eingesetzte Methode, gefolgt von Kursen/Seminaren/Konferenzen durch externe Personen. Neben den Besuchen von Ausstellungen/Fachmessen stellen das Lesen berufsbezogener Literatur sowie die Einrichtung von Veranstaltungen zum Erfahrungs- und Wissensaustausch unter den MitarbeiterInnen wichtige Instrumente dar. Methoden wie die Kooperation mit BeraterInnen zur internen Kompetenzentwicklung, Kurse, die von eigenen Mitarbeitern abgehalten werden oder Exkursionen zu Studienzwecken sind von mittlerer Bedeutung. Maßnahmen wie TutorInnen/MentorInnen oder Job Rotation werden seltener verwendet.

Abbildung 3: Nachfrage von Weiterbildung nach Betriebsgröße (EWR)



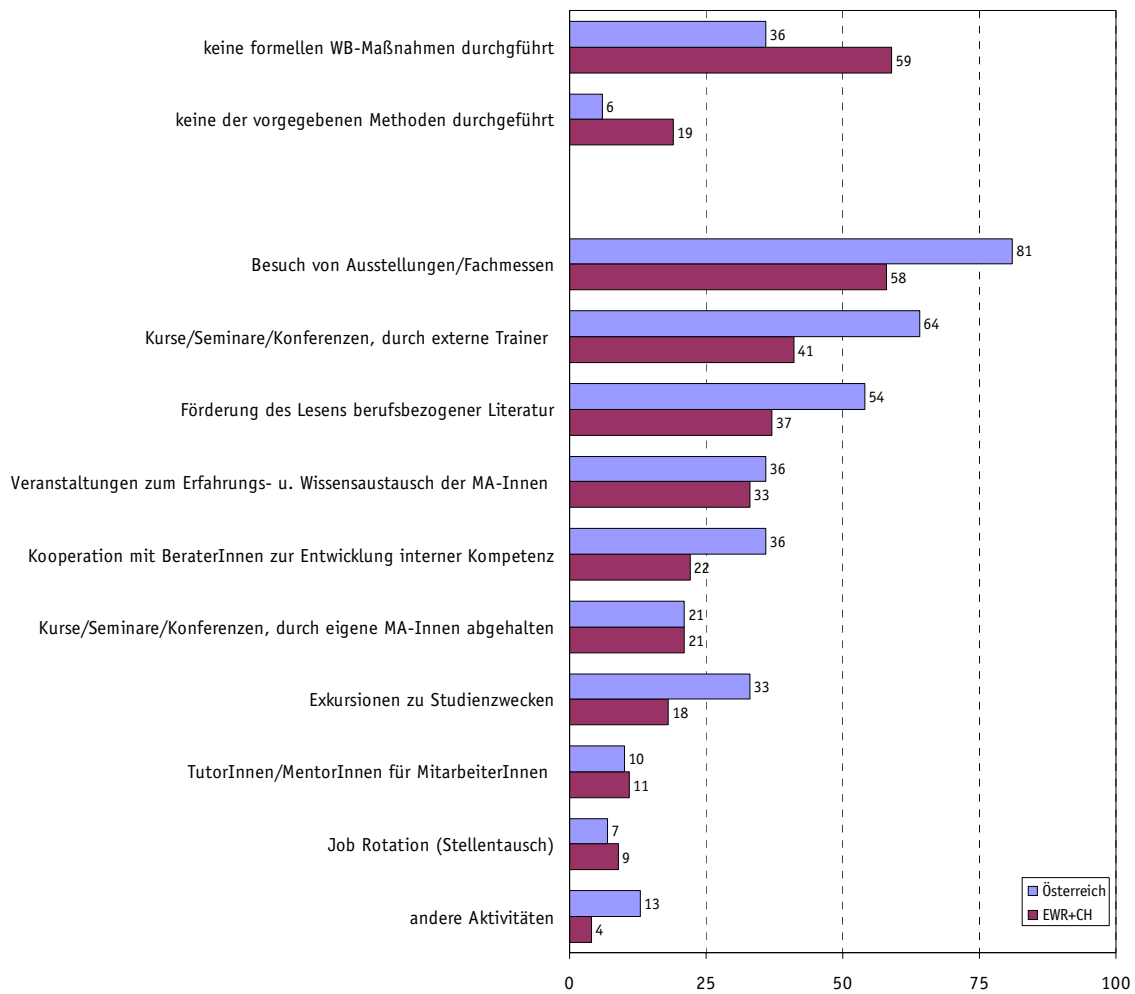
Quelle: ENSR (2003, 22)

Große Unternehmen unterstützen Weiterbildungsaktivitäten in einem weiteren Rahmen von Themen und Kompetenzen, während kleine Unternehmen sich verstärkt auf geschäftsnahe, fachliche Bereiche konzentrieren. Zudem besteht ein positiver Zusammenhang zwischen dem Qualifikationsniveau der Mitarbeiterkategorie der KMU und deren Einbindung in Kompetenzentwicklungsmaßnahmen. Bei den sehr kleinen Unternehmen konzentrieren sich diese Maßnahmen besonders stark auf die Geschäftsführung.

Die befragten KMU aus Österreich geben im Vergleich zu den anderen Ländern wesentlich mehr Weiterbildung an, insbesondere Messen, Seminare mit externen TrainerInnen, Leseförderungen und Exkursionen liegen deutlich über der Vergleichsgruppe. Leider liegt keine Aufteilung der Daten nach Betriebsgröße für Österreich vor.



Abbildung:4 Nachfrage von Weiterbildung EWR vs. Österreich



Quelle: ENSR (2003, 26)

Gründe für die Weiterbildung der MitarbeiterInnen sind nach Gonon (2005) vor allem Erhöhung der Fachkompetenz (26%), neue Verfahren im Betrieb (17%) und technischer Wandel (15%). Weitere Aspekte sind Flexibilität (8%), Erhaltung des Status Quo (8,0%), Imagepflege (7%), Steigerung der Kostenersparnis durch Weiterbildung anstelle einer Neueinstellung (6%), Sozialkompetenzen (6%) und höhere Treue der MitarbeiterInnen (4%).

Falls die durchgeführten Weiterbildungsmaßnahmen evaluiert werden, so erfolgt dies entsprechend den Ergebnissen von CVTS II verstärkt durch eine Zufriedenheitsbewertung der Maßnahmen durch die Beschäftigten, Tests, formelle Zertifizierung der vermittelten Qualifikationen, Überprüfung der neuen Qualifikationen am Arbeitsplatz und Indikatorenberechnung um Verbesserungen der Arbeitsergebnisse zu sehen. Argumente gegen die Evaluierung sind die Kosten, geringe Priorität, hoher Zeitaufwand, eine gewisse Komplexität und Widerstand der Beschäftigten.

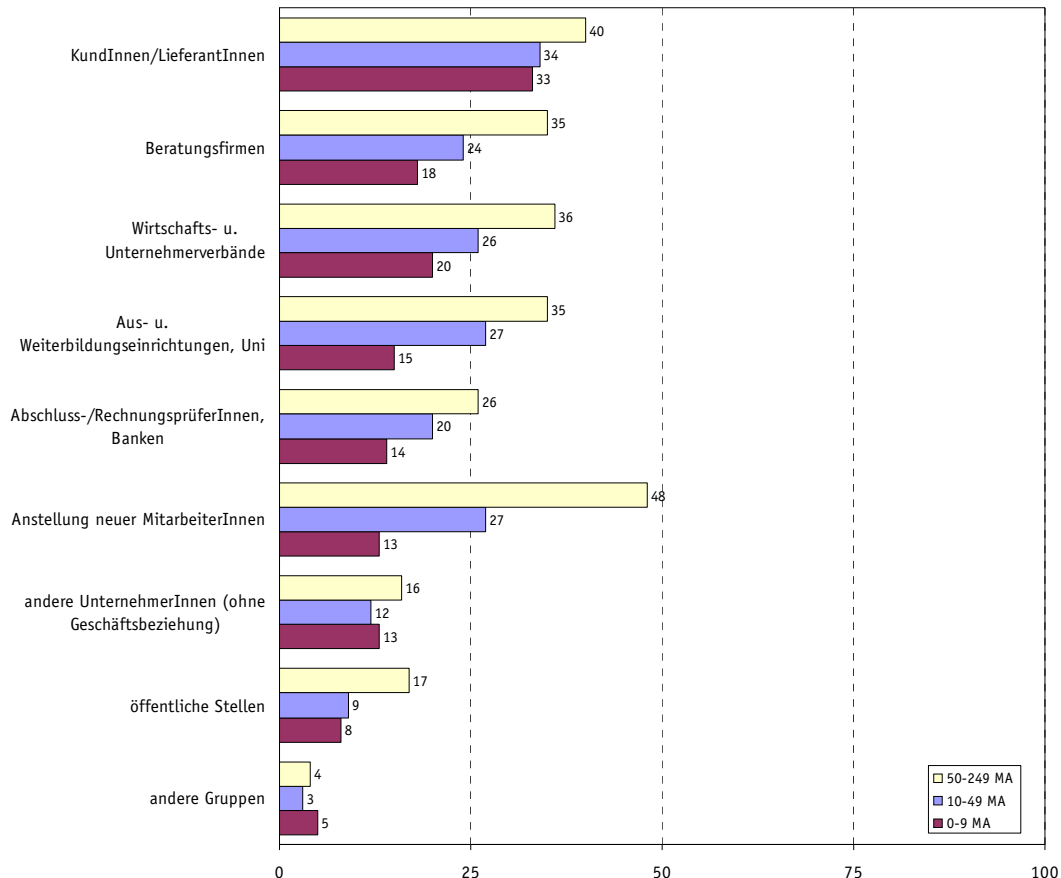
### III. 4 Quellen externer Kompetenzen in KMU

ENSR (2003, 33) zeigt, dass in 45% der europäischen KMU eine spezifische Person für die Ermittlung möglicher Qualifikationslücken/-mängel innerhalb des Unternehmens verantwortlich ist (primär EigentümerIn). Dieser Anteil steigt mit der Unternehmensgröße (von 44% im Fall der Kleinstunternehmen auf 58% (kleine) bzw. 61% bei mittleren Unternehmen). Auf Sektorebene bestehen keine bedeutenden Unterschiede. 18% der europäischen KMU verfügen über einen schriftlichen Plan zur Entwicklung ihrer unternehmensinternen Kompetenzbasis, dieser Anteil steigt mit der Unternehmensgröße.

Unternehmensintern nicht verfügbares Wissen wird bei KMU durch unterschiedliche externe Quellen erschlossen: Rekrutierung neuer MitarbeiterInnen oder die Zusammenarbeit mit Beratungsfirmen, KundInnen/LieferantInnen, sonstigen Unternehmen, Behörden, Banken oder Aus- und Weiterbildungseinrichtungen/Universitäten. Zudem werden Netzwerkbildung und externe Kooperationen von vielen kleinen Unternehmen als zweckmäßige Methode angesehen einen Mangel an unternehmensinternem Wissen und Kompetenz zu kompensieren.

KundInnen und LieferantInnen des Unternehmens sind im Total die bedeutendste Quelle für externes Wissen, gefolgt von Wirtschafts- und Unternehmerverbänden (inklusive Wirtschaftskammern), Beratungsfirmen und Aus- und Weiterbildungseinrichtungen/ Universitäten. Weniger verwendete Quellen externer Kompetenz sind Abschluss- und RechnungsprüferInnen und Banken, die Anstellung neuer MitarbeiterInnen oder andere Unternehmen. Öffentliche Stellen werden am seltensten genannt. Bei Betrieben über 50 MitarbeiterInnen ist vor allem die Neueinstellung auffällig, generell steigt mit der Unternehmensgröße der Anteil der KMU, die verschiedene Quellen verwenden.

Abbildung 5: Quellen externer Kompetenzen (EWR)

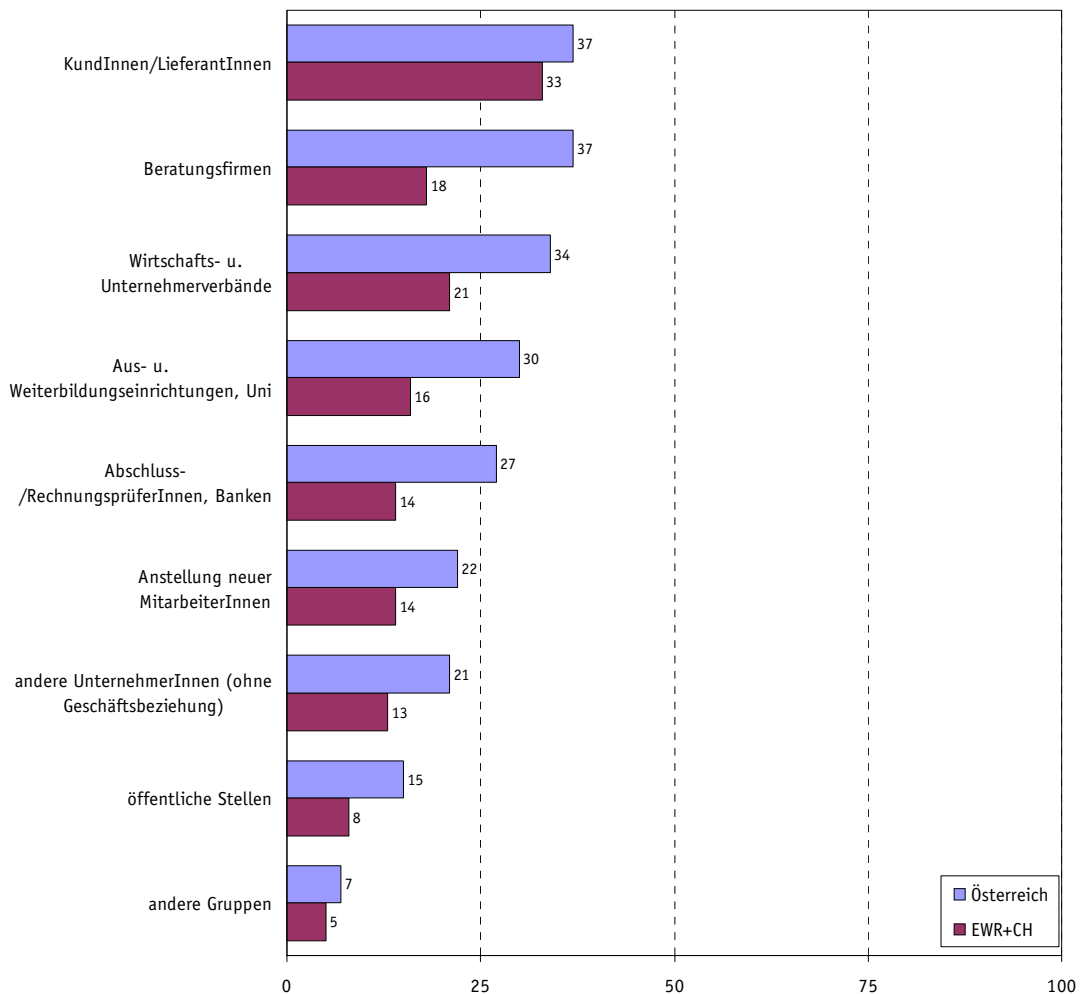


Quelle: ENSR, 2003, 28

Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen Unternehmensgröße und Regelmäßigkeit der Kompetenzentwicklungsmaßnahmen der Unternehmen. Etwa die Hälfte der europäischen KMU stimmt (völlig) mit der Aussage überein, dass ihre Maßnahmen in diesem Bereich auf einer regelmäßigen Basis erfolgen. Dieser Anteil steigt von 44% bei den sehr kleinen Unternehmen auf 47% bzw. 58% bei den kleinen und mittleren Unternehmen. Zwischen den Sektoren und Ländern sind dabei keine bedeutenden Unterschiede zu erkennen (ENSR, 2003, 32).

Die österreichischen Daten weisen in etwa dieselbe Reihenfolge der externen Kompetenzquellen auf, liegen aber meist deutlich über der Ausprägung der internationalen KMU-Werte. Einzig die KundenInnen/LieferantInnen werden gleich oft genannt.

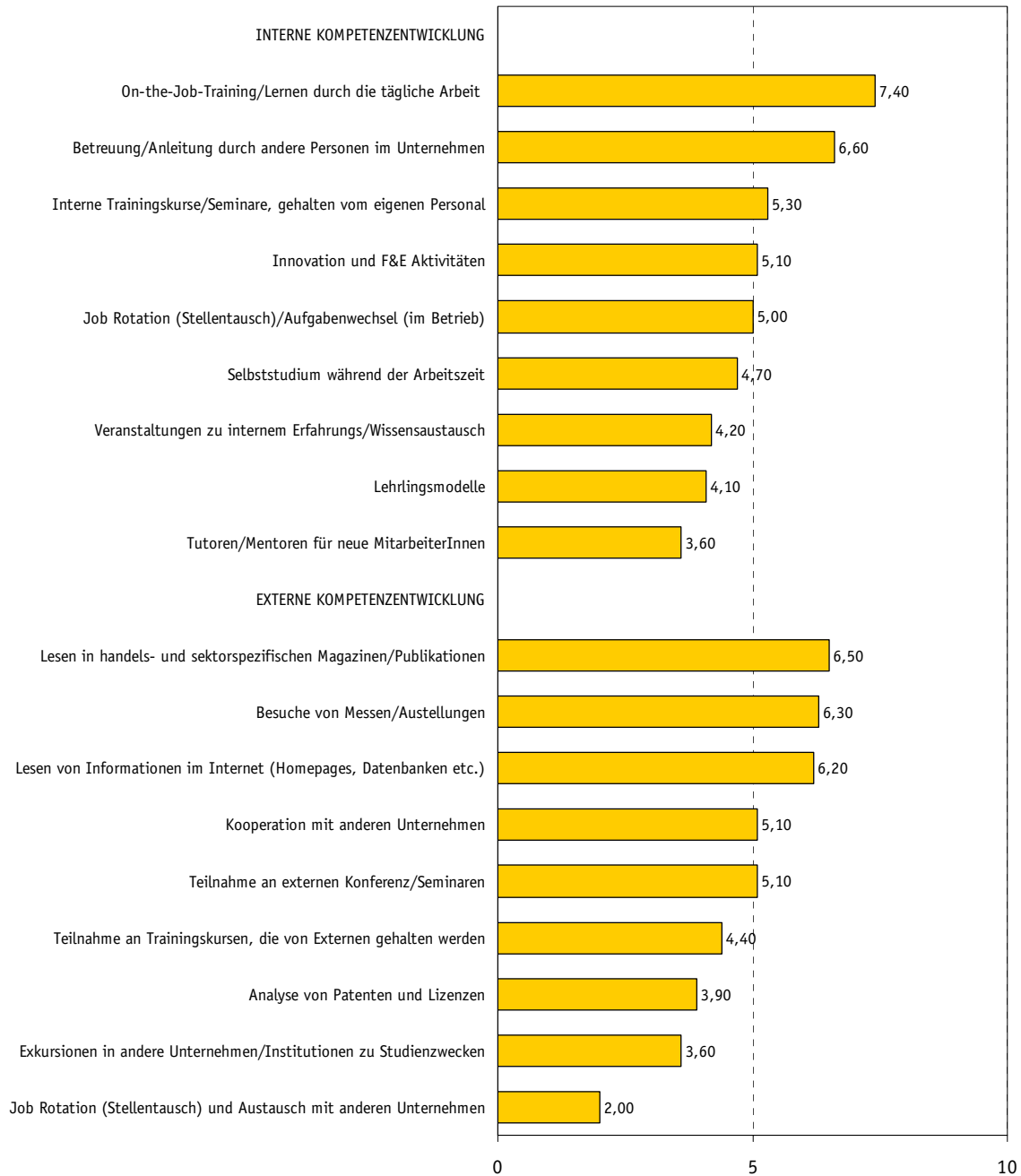
Abbildung 6: Quellen externer Kompetenzen Österreich vs. EWR



Quelle: ENSR, 2003, 28f

Neben den nachgefragten Quellen wurden in der ENSR-Erhebung auch konkrete Weiterbildungsaktivitäten und deren jeweilige Bedeutung für das Unternehmen erhoben. Insbesondere kleine Unternehmen präferieren dabei jene Formen, die in die tägliche Arbeit integriert werden können, zeitaufwändige Maßnahmen werden als vergleichsweise nachteilig empfunden. In nachstehender Abbildung wird die Bedeutung für das Unternehmen für mehrere Kompetenzakquisitionen erfasst und für Österreich dargestellt.

Abbildung 7: Bedeutung von Maßnahmen für die Kompetenzsteigerung im Unternehmen (KMU)



Quelle: Mandl (2005, 152), 0=nicht bedeutend, 10=sehr bedeutend, Mittelwerte Österreich

## IV. Weiterbildung unter dem Aspekt von Alter und Geschlecht

Für Österreich zeigen repräsentative Studien die mit dem Lebensalter kontinuierlich und eindeutig abnehmende Inklusion in berufsbezogene Weiterbildung ab 45 Jahren (z.B. Statistik Austria, 2004; lifestyle 2002; Schlögl/Schneeberger 2003).

### IV. 1 Nachfrage an Weiterbildung

Von allen rund 3,5 Millionen Erwerbstätigen in Österreich haben 23 Prozent in den letzten 12 Monaten an berufsbezogenen Kursen, Schulungen oder Lehrgängen teilgenommen. Betriebliche oder betriebsnahe Schulungen (wie z.B. in der Muttergesellschaft, der Konzernzentrale bzw. bei Liefer- und Herstellerfirmen) sind die mit Abstand häufigste Weiterbildungsform: Über 40% aller berufsbezogenen Kursteilnahmen entfallen auf die betriebsnahen Lernorte. Die Beteiligung an Kursen bleibt bei den Erwerbstätigen bis etwa 55 Jahre relativ hoch. Der Anteil betrieblicher Weiterbildung unter den beruflichen Kursteilnahmen bleibt bis zum 60. Lebensjahr hoch. Bei den 60- bis 64-Jährigen sinken die Erwerbsbeteiligung und die berufliche und betriebliche Weiterbildungsbeteiligung, obgleich der formale Bildungsstand bei den Erwerbstätigen dieser Altersgruppen höher als bei jüngeren Erwerbstätigen ist. Die Erwerbstätigkeit in diesem Alter ist bildungs- und berufsspezifisch signifikant von vorhergehenden Altersgruppen abweichend (vgl. Schneeberger/Mayr 2004, 70).

Tabelle 4: Weiterbildungsteilnahme nach Alter

<b>Berufliche und betriebliche Weiterbildungsteilnahme Erwerbstätiger in den letzten 12 Monaten nach Lebensalter, Juni 2003</b>			
Alter in Jahren (Auswahl)	Erwerbstätige ab 15 Jahren, in 1.000	Teilnahme an berufsbezogenen Kursen aus hauptsächlich beruflichen Gründen in den letzten 12 Monaten in %	darunter: betriebsbezogene Trägereinrichtungen in % (Aus- und Weiterbildung im eigenen Betrieb, der Muttergesellschaft, der Konzernzentrale bzw. Liefer- und Herstellerfirmen)
20-24	282	23	42
25-29	366	26	45
30-34	485	27	44
35-39	572	25	43
40-44	548	25	39
45-49	454	22	41
50-54	368	19	44
55-59	220	15	43
60-64	51	11	14
Erwerbstätige gesamt	3.543	23	42

Quelle: Statistik Austria, MZ Juni 2003, nach Schneeberger/Mayr (2004, 71)

Die Einschätzung der Teilhabe von Frauen an betrieblicher Weiterbildung bedarf einer differenzierteren Betrachtung: Im Mikrozensus 2003 lassen sich auf den ersten Blick, bezogen auf die Erwerbsbevölkerung aller Branchen und Altersgruppen, keine quantitativen geschlechtsspezifischen Unterschiede im Umfang der beruflichen Weiterbildung ausmachen (wobei der Mikrozensus nicht nach selbst finanzierter und betrieblicher Weiterbildung unterscheidet).

Zwischen den einzelnen Branchen bestehen jedoch zum Teil deutliche Unterschiede. So nehmen männliche Erwerbstätige in den Wirtschaftsklassen öffentliche Verwaltung, Landesvertei-

digung und Sozialversicherung (30% vs. 23%) und Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen (45% vs. 35%) häufiger an beruflichen Kursen teil als weibliche. Umgekehrt ist es etwa im Unterrichtswesen, wo weibliche Beschäftigte stärker an Weiterbildung teilnehmen (49% vs. 44%). Frauen in technischen Berufen (39% vs. 37%) und in Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufen (45% vs. 44%) besuchten anteilmäßig etwas häufiger Weiterbildungskurse als Männer. In den übrigen Berufsgruppen sind die Weiterbildungsquoten der Männer durchwegs höher als jene der Frauen. Am deutlichsten sind die Differenzen in land- und forstwirtschaftlichen Berufen (Männer 19%, Frauen 12%) und produzierenden Berufen in Bergbau, Industrie und Gewerbe (17% vs. 10%).

Bei näherer Betrachtung der Weiterbildungsinhalte ist zudem eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen in der aufstiegsorientierten Weiterbildung festzustellen (Moldaschl, 2003). Da die Höhe der Ausgangsqualifikation sehr wesentlich die Weiterbildungsbeteiligung bestimmt, kommt weiters zum Tragen, dass die geschlechtsspezifischen Unterschiede im Bildungsniveau erst seit den vergangenen 30 Jahren sukzessiv zurückgehen. Verfügen heute rund 77% der jungen Frauen im Alter von 25–29 EU-weit (Europäische Kommission 2003) über einen Abschluss jenseits der Pflichtschule, so trifft das für nur 46% der Frauen in der Altersgruppe von 50–64 Jahren zu (im Vergleich zu 58% der gleichaltrigen Männer).

#### **IV. 2 Hindernisse an Weiterbildungsteilnahme unter dem Focus Alter und Geschlecht**

Obwohl laut Mikrozensus 2003 der Nutzen von Weiterbildung generell zugestanden wird, geben insgesamt drei von vier der Befragten an, aus subjektiver Sicht derzeit keine Weiterbildung zu benötigen, bei Personen über 45 Jahren ist diese Einstellung noch stärker vertreten. Dabei nimmt das Interesse an berufsspezifischen Themen schneller und stärker ab als allgemeine Bildungsinteressen. Die Weiterbildung ab dem mittleren Lebensalter ist primär Anpassungsweiterbildung oder zu einem geringeren Anteil auch Umschulung. Generelle tätigkeitsübergreifende Qualifikationsmaßnahmen sind hingegen eher älteren Führungskräften vorbehalten. Die Motivation der Weiterbildung wird ab etwa dem 35. Lebensjahr am häufigsten mit „veralteten Kenntnissen“ begründet (während bei den jüngeren Aufstiegs motive dominieren). Weitere wesentliche Motive sind Sicherung der Beschäftigung und Weiterentwicklung der betrieblichen Position (vgl. Schneeberger/Mayr 2004, 95).

Gerade für Personen 45+ stehen vielfältige und individuelle Hindernisse zur Teilnahme im Vordergrund:

*„Gerade ältere Arbeitnehmer, die nur noch eine begrenzte und absehbare Zeit im Betrieb verbleiben, sind oftmals nicht bereit, an Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen, wenn die konkreten Bildungsziele und der Weiterbildungsnutzen für sie nicht erkennbar und als persönlicher Vorteil erlebbar sind“ (Fritsch 1996: S. 131). zit. nach Wachtler, 1997, 31*

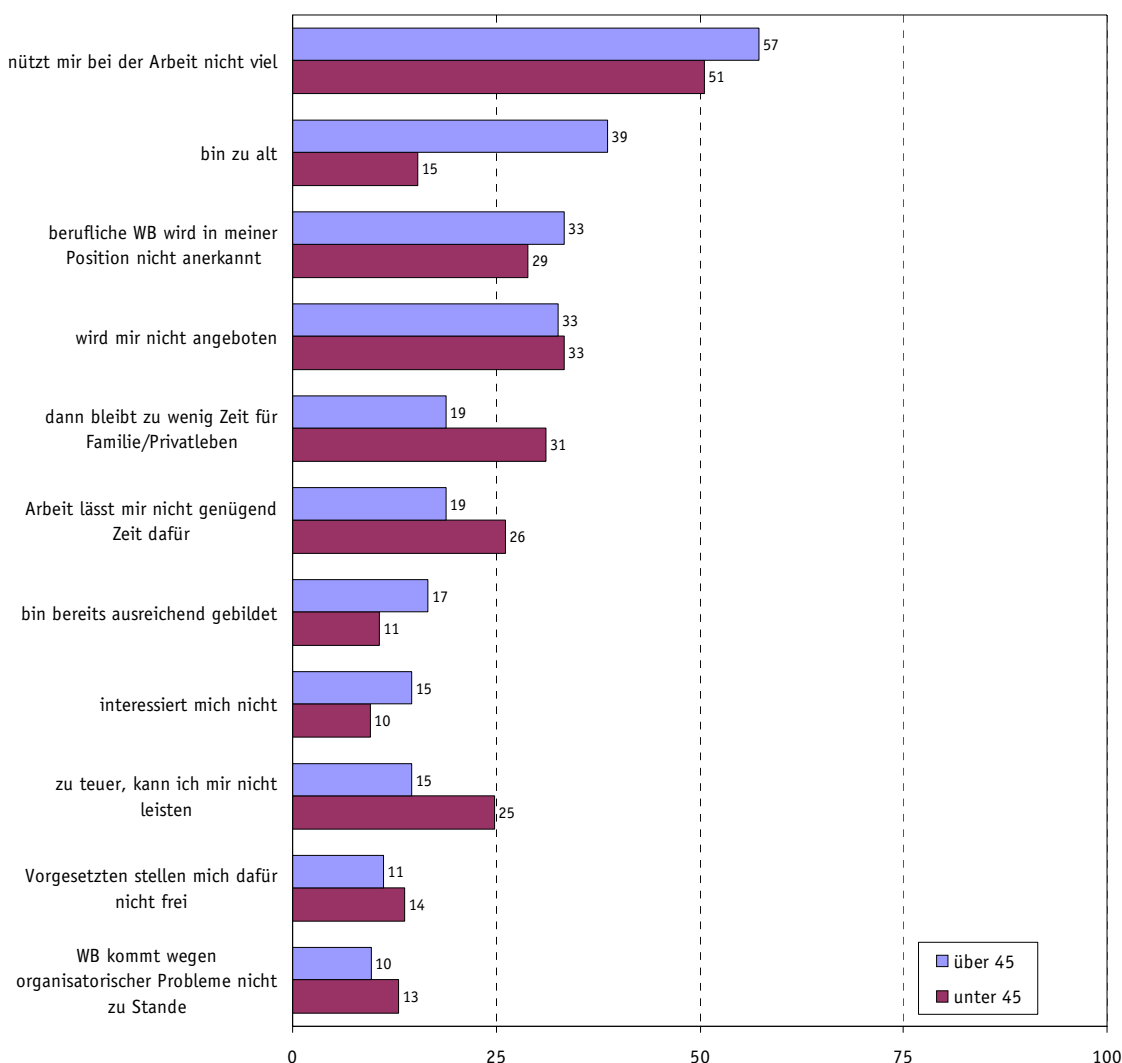
*„Die heute Älteren sind weder praktisch an kontinuierliche Weiterbildung gewöhnt, noch haben sie die Konzepte vom „lebenslangen Lernen“, die heute in aller Munde sind, so verinnerlicht. Lernen bedeutet für sie häufig noch die Vorbereitung für den Beruf, mit dessen Ausübung man einen kompetenten Status erreicht hat. Die Herrenjahre folgen auf die Lehrjahre, und man lässt sich nicht zum Lehrling zurückstufen“ (Geldermann, 2)*

Sommer/Künemund (1999, 31ff) zählen zudem noch folgende Aspekte auf: generell fehlende oder nicht zu individuellen Interessen passende Angebote, schlecht erreichbare Veranstaltungsorte, ungünstige Veranstaltungszeiten, zu hohe Teilnahmekosten, Teilnahmebeschrän-

kungen auf konkrete Vereins- oder Verbandsmitgliedschaften, bürokratische Aspekte wie Mindestteilnahmen oder Anmeldung, zu hoher Verschulungsgrad, zu heterogene Voraussetzungen und Interessen der TeilnehmerInnen, fehlende Teilnahmebestätigungen, für eine kontinuierliche Weiterbildung zu lange Pausen zwischen einzelnen Seminaren, gesellschaftliche Vorurteile gegenüber Lernen im Alter, der individuelle Gesundheitszustand, das soziale Umfeld, biographische Hemmnisse (z.B. frühere Bildungserfahrungen, Versagenserlebnisse, geringe Qualifikation), gesundheitsbedingte Hemmnisse, persönlichkeitspezifische Kriterien (z.B. Lernschwäche, geringes Selbstvertrauen), eine generell fehlende Bildungstradition für Ältere, eine Angst der bildungsungewohnten MitarbeiterInnen mit bildungserfahrenen TeilnehmerInnen oder nicht altersgerechte Didaktik.

Diese Auflistung ergänzend bzw. mit Daten unterlegend ist eine oberösterreichische Studie, wo nach Gründen gegen Weiterbildung gefragt wurde. Fehlender Nutzen bei der direkten Arbeit ist dabei der Hauptgrund bei Personen über 45.

Abbildung 8: Gründe für 45+, keine Weiterbildung zu besuchen

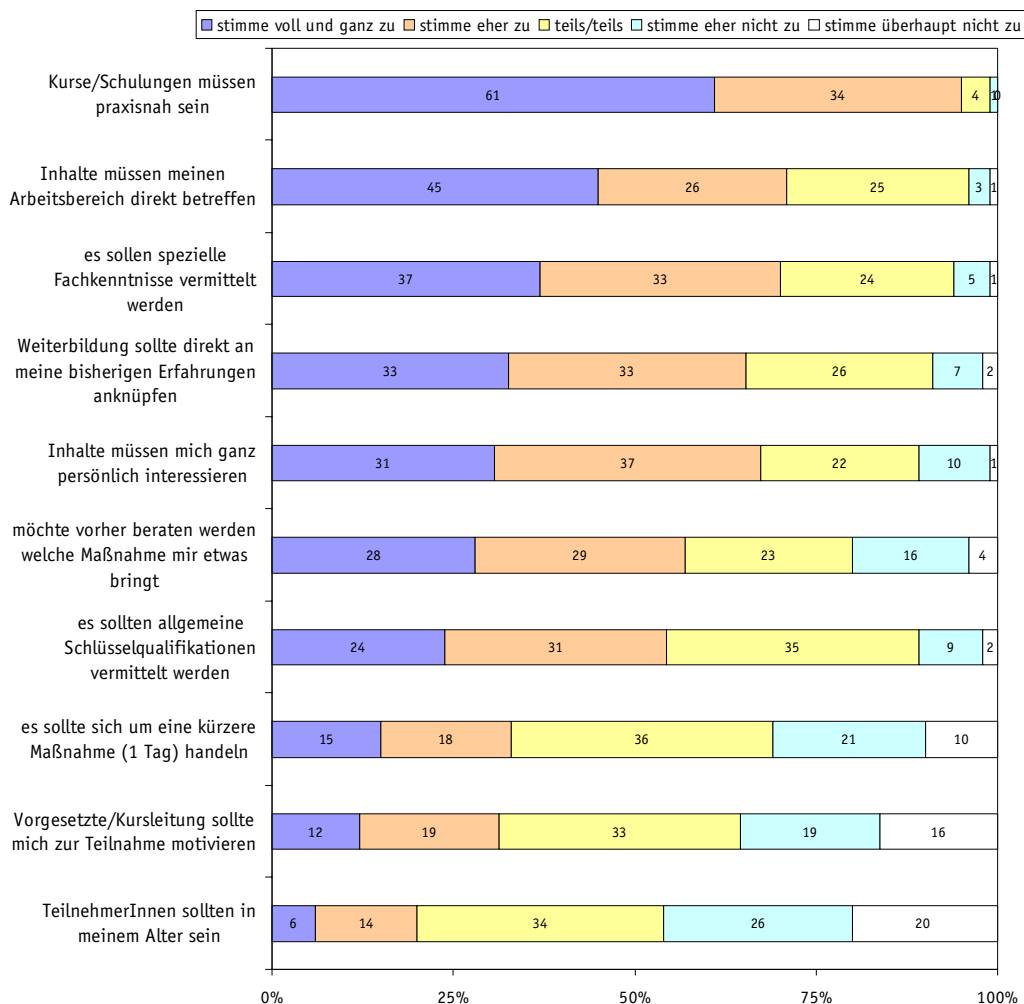


Quelle: AK-OÖ, MitgliederInnenbefragung 2002, n=843, Reihung nach Antwortverhalten 45+

### IV. 3 Bevorzugte Weiterbildungsformen nach Alter

Die Erwartungshaltung hinsichtlich Weiterbildungsmaßnahmen geht nach einer deutschen IAW-Studie (2004, 183f) in Richtung Praxisnähe und den direkten Arbeitsbereich betreffend. Altershomogenität der teilnehmenden Personen wird als nicht relevantes Kriterium gesehen.

Abbildung 9: Anforderungen an Weiterbildungsmaßnahmen aus Sicht der ArbeitnehmerInnen



Quelle: IAW (2005, 183)

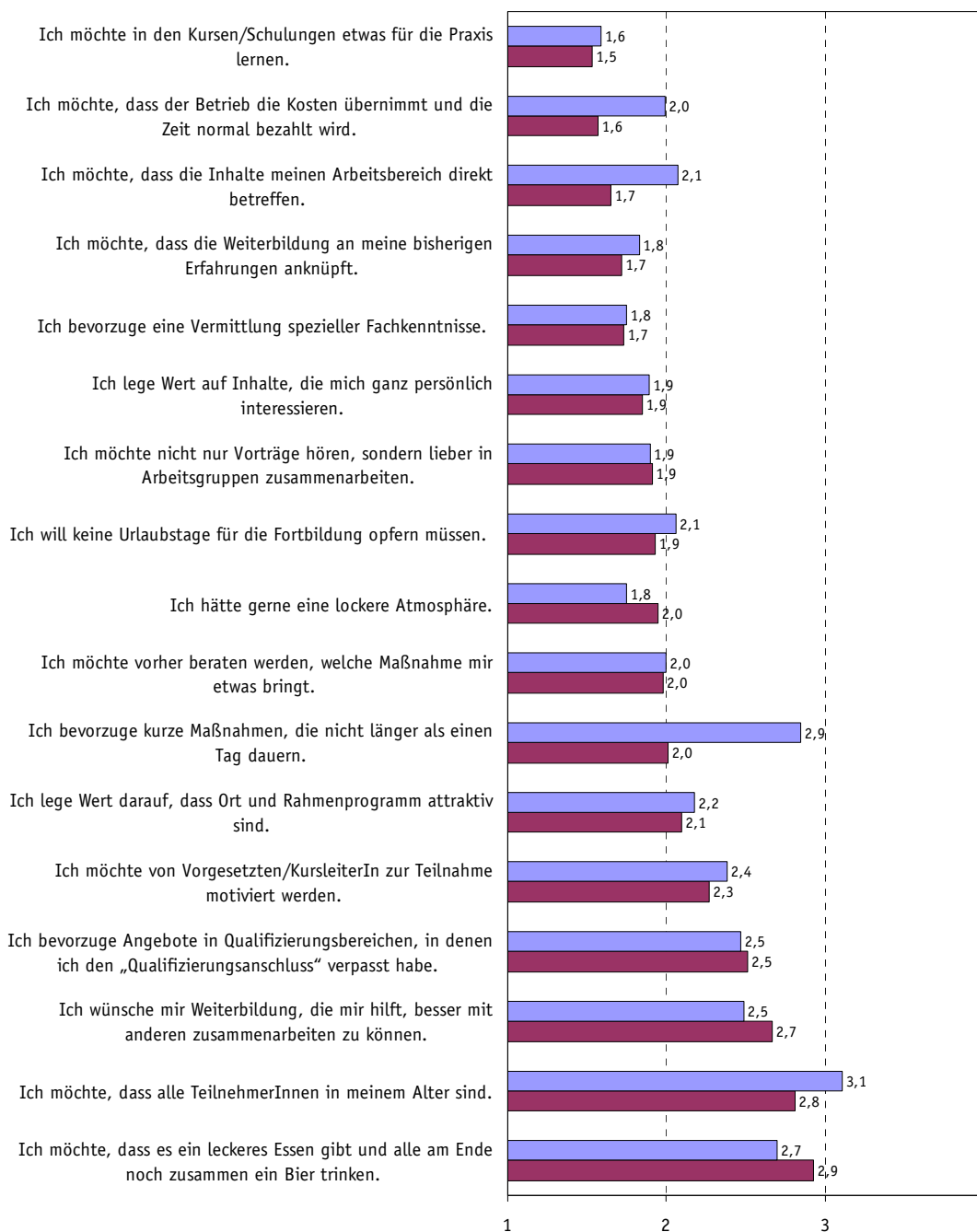
Insgesamt unterscheiden sich die Antworten nach Geschlecht kaum. Frauen stimmen tendenziell stärker als Männer (Mittelwertsunterschiede von rund 0,2 Notengraden) den Aussagen „Inhalte müssen mich persönlich interessieren“, „Weiterbildung sollte direkt an den bisherigen Erfahrungen anknüpfen“, „möchte vorher beraten werden“ und „TeilnehmerInnen in meinem Alter“ zu. Hinsichtlich Alter gibt es keine Auffälligkeiten im Antwortverhalten, lediglich die vorherige Beratung wird bei der Gruppe der über 55 Jährigen als wichtiger eingestuft (MW 2,3 vs. 2,6).

Ebenfalls unabhängig von möglichen Hindernissen wurden im Rahmen des awise-Projekts (www.awise-project.net) 200 KMU-MitarbeiterInnen über Weiterbildungsform und -Inhalte befragt, an der sie „gerne teilnehmen“ würden. MitarbeiterInnen über 45 heben folgende fünf von 17 Bereiche besonders hervor: Praxisbezug, Kostenübername durch den Betrieb, direkter Arbeitsbezug, an bisherige Erfahrungen anknüpfend und Fachwissen vermittelnd.



In der nachfolgenden Abbildung wird auch deutlich, dass besonders unterschiedliche Antwortverhalten aufgrund des Alters bei drei Antwortmöglichkeiten erfolgten: Über 45-Jährige präferieren stärker Maßnahmen, die nicht länger als einen Tag dauern, die in direktem Bezug zum eigenen Arbeitsbereich stehen, und deren Kostenübernahme durch den Betrieb erfolgt. Der Wunsch nach einer altershomogenen Zusammensetzung der TeilnehmerInnen wird insgesamt als eines der am wenigsten relevanten Kriterien gesehen, dennoch besteht auch hier die Tendenz, dass Personen über 45 Jahre dieses Argument stärker befürworten. Umgekehrt legen unter 45 Jährige ein tendenziell stärkeres Augenmerk auf eine lockere Atmosphäre und dem sozialen Aspekt.

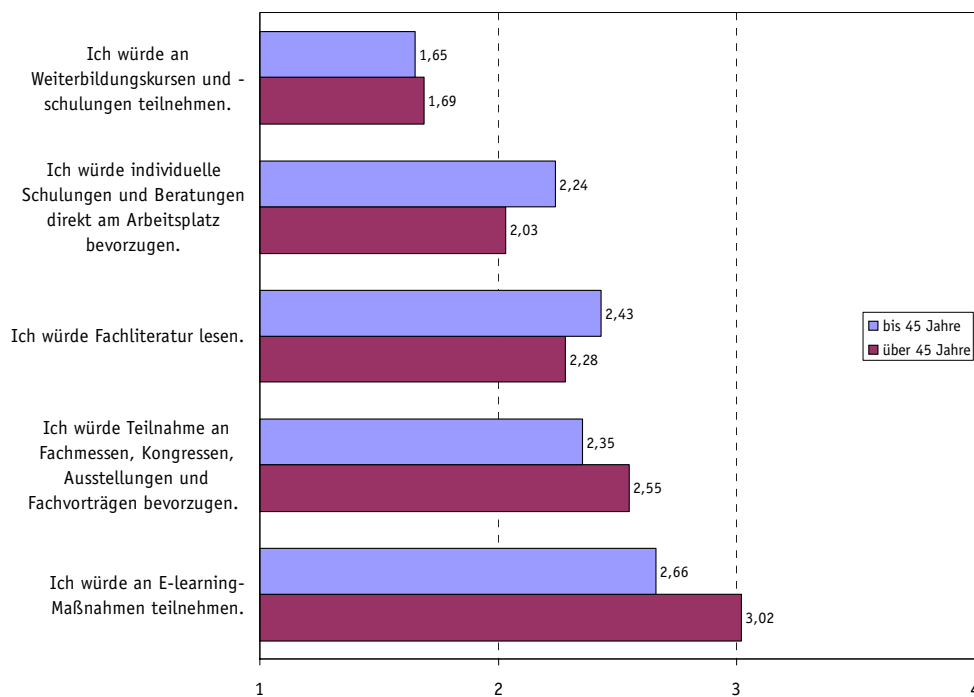
Abbildung 10: Kriterien einer Weiterbildung, die gerne besucht wird



Quelle: AWISE (2006), unveröffentlichte Sonderauswertung, n=132 bzw. 66 bei 45+, Mittelwerte, 1= stimme voll zu, 4= überhaupt nicht

Hinsichtlich bevorzugter Weiterbildungsformen ist der Besuch einer Schulung bzw. eines Kurses altersunabhängig die beliebteste Variante. Bei Personen über 45 sind direkte und individuelle Schulungen am Arbeitsplatz tendenziell beliebter als bei den Jüngeren. Teilnahmen an Fachveranstaltungen und E-Learning werden bei den über 45 Jährigen stärker abgelehnt als in der Vergleichsgruppe.

Abbildung 11: Persönliche Präferenzen von Weiterbildungsformen



Quelle: AWISE (2006), unveröffentlichte Sonderauswertung, n=130 bzw. 67 bei 45+, 1= stimme voll zu, 4= überhaupt nicht

Die eher geringer einzustufende Interessenslage an „Multimedia und E-learning“ bei der Qualifizierung älterer Erwerbspersonen ist nach Fuchs (2005, 66) auf mehrere Ursachen zurückzuführen:

*„Ausstattungsdefizite, ungeeignete Lehr-/Lernformen und die Auswahl unpassender Lernmodule sowie unqualifizierte Tutoren bzw. eine zu geringe Präsenz von Lernbegleitern können den Lernerfolg mindern. Ebenso können durch eine benutzerunfreundliche Bildschirmseitengestaltung und Menüführung Probleme entstehen. Eine unzureichende Medienkompetenz der Lernenden und Schwierigkeiten bei der Bedienung der Hard- und Software können die Chancen einer erfolgreichen eLearning-Maßnahme reduzieren. Wenn Lernende das Lernen sowieso nicht gewöhnt sind und ihnen auch die Selbststeuerung von Lernprozessen nicht vertraut ist, kommen zu den möglicherweise ausgelösten Lernwiderständen verschiedenster Art noch weitere Schwierigkeiten hinzu. Deren Bewältigung ist Voraussetzung für erfolgreiche Weiterbildungsmaßnahmen.“*

*Schließlich konnten auch eine Reihe von Problemen im Zusammenhang mit der Verwertung der Lerninhalte zusammengetragen werden. Hier ist beispielsweise zu beobachten, dass Teilnehmer nach Abschluss einer Lernmaßnahme die Lerninhalte nicht umsetzen können. Auch bei der Evaluation des Lernerfolgs, die beispielsweise auch in Form einer Selbstevaluation stattfinden kann, können Schwierigkeiten auftreten.“*

Zu ähnlichen Ergebnissen gelangt eine Erhebung bei 622 deutschen Betrieben (RBS 2004): Computergestützte und netzbasierte Lernanwendungen spielen nur bedingt eine künftig „zentrale“ Rolle. Es wird aus Sicht der Personalverantwortlichen bei der künftigen Qualifizierungstätigkeit betriebliches Lernen stärker in die Arbeitstätigkeit und in Geschäftsprozesse, also arbeitsbegleitend und arbeitsplatznah, eingebunden sein. Keinesfalls überflüssig wird das organisierte Lernen (Seminare, Kurse) werden. Das „formale Lernen“ hat weiterhin einen festen Platz in der betrieblichen Bildungspraxis. Ein Vergleich der unterschiedlichen Betriebsgrößenklassen zeigt, dass kleine Betriebe bis 49 MitarbeiterInnen stärker als mittlere und noch stärker als große eine selbstverantwortliche Qualifizierung der einzelnen MitarbeiterInnen oder im Rahmen der Teamarbeit erwarten.

Die bereits angesprochene IAW-Erhebung aus Deutschland (IAW 2004, 114) zeigt zudem zum Thema Weiterbildung am Arbeitsplatz teilweise erhebliche Vorbehalte gegenüber verschiedenen arbeitsorganisatorischen Maßnahmen. Besonders sinnvoll sehen die 145 befragten Personen altersgemischte Teams (79% Zustimmung), Tandems (85%) und MentorInnenmodelle (92%). Dazu werden individuelle Schulungen am Arbeitsplatz und Learning by doing als sehr geeignete Formen der Weiterbildung eingestuft. Hingegen deutlich weniger häufig werden ein regelmäßiger Arbeitsplatzwechsel (9%) oder Job-Rotation (20%) als sinnvolle innerbetriebliche Weiterbildungsmaßnahme empfunden.

Daten für die beliebtesten Weiterbildungsformen liefert auch die österreichische Studie „Lifestyle“ (2002) wo die Wohnbevölkerung ab 15 Jahren über deren präferierte Weiterbildungsformen befragt wurde (n=4.200). Wenngleich sich die Zielgruppe der Studie (Wohnbevölkerung) etwas von der von g-p-s (Erwerbstätige) unterscheidet, bieten sich doch klare Hinweise auf nachgefragte Weiterbildungsformen Älterer (vgl. Schneeberger/Mayr, 2004, 166).

- Für die Altersgruppe der 40- bis 49-Jährigen (n=722, Mehrfachnennungen) sind vor allem der Besuch von Kursen (76%), Seminare (62%), Lesen der Fachliteratur (61%), der Besuch von Vorträgen (55%) und betriebsinterne Schulungen (48%) gewünscht. Weitere Formen sind Bildungssendungen im Fernsehen bzw. Radio (32%), Auslandsaufenthalte zu Bildungszwecken (17%), Tonbänder/Videos (14%), E-learning per Software (12%). E-learning per Internet (11%) und Fernkurse (4%).
- Die Altersgruppe der 50- bis 59-Jährigen weist in etwa dieselbe Reihung auf, jedoch fällt eine grundsätzlich geringere Nennungshäufigkeit auf. Besonders deutlich ist dies bei internen Schulungen, Kursen und Seminaren wo jeweils rund 11 Prozentpunkte Differenz zur anderen Altersgruppe bestehen. Auch bezüglich E-learning und Fernkursen ist eine deutlich schwächere Präferenz zu erkennen.

## V. Erhebung bei KMU

### V. 1 Methodische Rahmenbedingungen

Die Literaturanalyse und eigene Erhebungen tragen gemeinsam dazu bei, eine fundierte Ausgangslage für nachfolgende Produkte (Website, Workshops, Newsletter etc.) zu schaffen. Entsprechend wurden in Wien und der Steiermark per Zufallsauswahl insgesamt 200 KMU mit MitarbeiterInnen über 45 Jahren im Betrieb mit einem Fragebogen (siehe Anhang) kontaktiert. Von diesen 200 Betrieben antworteten 66 Betriebe (33% Rücklaufquote) mit insgesamt 91 Fragebögen (31 seitens der Geschäftsführung, 60 seitens der MitarbeiterInnen). Eine zusätzliche telefonische Erinnerung erfolgte gegen Ende der Feldarbeitszeit. Mehrfach konnte pro (Klein)Betrieb mangels MitarbeiterInnen über 45 nur ein Fragebogen ausgefüllt werden und nicht mehrere wie vorgesehen.

Seitens der strukturellen Kriterien sind die ausgewerteten Fragebögen unauffällig: Die Branchen (Gewerbe und Handel) sind in der Stichprobe gleich stark vertreten, bei den Bundesländern ist ein leichter Überhang aus Wien im Vergleich zur Steiermark ersichtlich. Die Betriebsgrößen (10-49, 50-100, 101-249) sind in etwa auch gleich stark vertreten, Betriebe mit mehr als 100 MitarbeiterInnen stellen 42% der Fragebögen (entsprechend der höheren Zahl an MitarbeiterInnen 45+ im Betrieb).

Die 31 Unternehmen sind mehrheitlich eher schwächer bis fast gar nicht von technischen Neuerungen und neuen Maschinen betroffen, 17 der 31 Betriebe sehen grundsätzlichen Qualifizierungsbedarf alle drei Jahre oder seltener. Bei den teilnehmenden Betrieben arbeiten im Schnitt 36 Personen (Median), davon 11 Frauen (Median). Rund ein Drittel der Personen (Männer und Frauen gleich) ist dabei älter 45 Jahre.

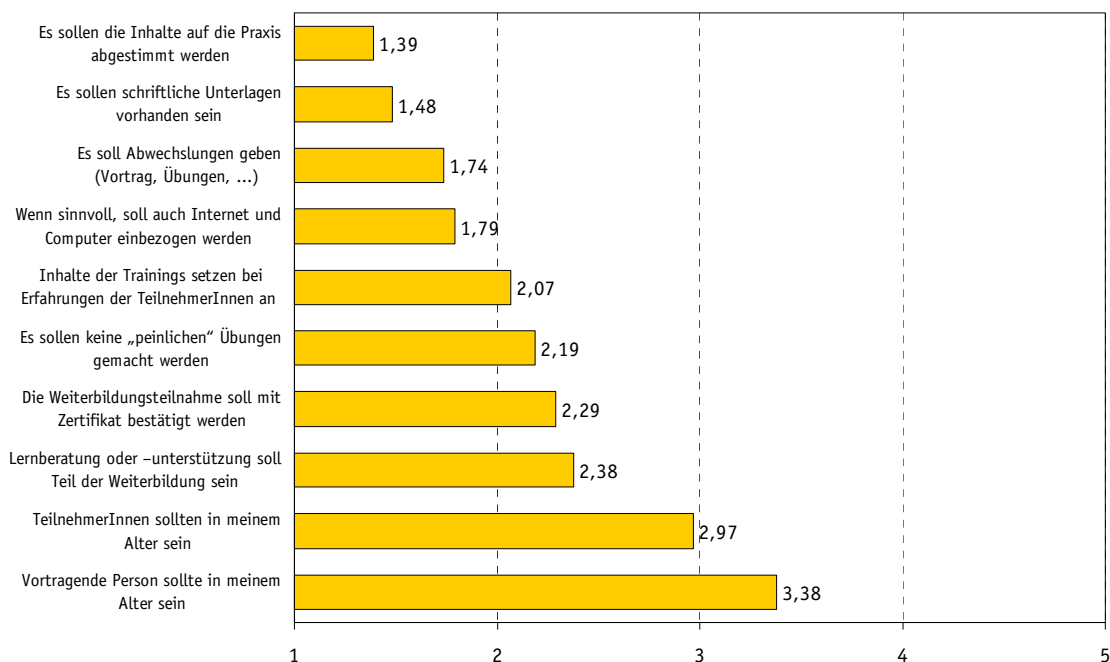
Nach soziodemographischen Aspekten ist eine Besonderheit festzustellen: Analog zum Weiterbildungsverhalten beantworteten Angestellte mit höherer Ausbildung bzw. in leitender Funktion den Fragebogen besonders häufig. Jede zweite antwortende Person hat Matura (primär BHS) oder eine Hochschulausbildung. Zudem sind 33 der 60 ArbeitnehmerInnen in leitender Funktion tätig (überproportional oft Männer). 24 Männer und 35 Frauen nahmen an der Befragung teil. Eine einzige un/angelernte Arbeiterin hat an der Umfrage teilgenommen, ansonsten nur Angestellte. Und bei nur zwei der Befragten beinhaltet der Arbeitsplatz keine Tätigkeiten mit Internet und PC.

Diese ungleiche Verteilung in wesentlichen inhaltlichen Variablen lässt vermuten, dass verstärkt weiterbildungsaktive Personen an der Umfrage teilnahmen und weiterbildungsferne MitarbeiterInnen (gering Qualifizierte, ArbeiterInnen, ...) nicht erreicht werden konnten. Daher sind auch keine vertiefenden Auswertungen möglich (z.B. wie die geplanten Vergleiche nach ArbeiterInnen und Angestellten), dennoch ergeben sich in den Gesamtwerten ausreichend Ansatzpunkte und Informationen, welche die Literaturanalyse wie geplant ergänzen. Ohne Zweifel ist in den folgenden Auswertungen jedoch zu beachten, dass eher „weiterbildungsaffine“ Personen antworteten und die Weiterbildungsrealität bzw. die Sensibilisierung in KMU noch problematischer ist: dieses festgestellte geringe Interesse wird als eine Bestätigung für die Wichtigkeit gesehen, sich mit der Thematik der Weiterbildung (hier in Form eines Fragebogens) auseinanderzusetzen, insbesondere unter ArbeiterInnen. Eine steirische Bäckerei beschreibt dies so: „Warum und was sollen Mitarbeiterinnen in einem Kleinbetrieb mit eingefahrenen Geleisen noch dazulernen?“

## V. 2 Das optimale Umfeld für Weiterbildung aus Sicht von MitarbeiterInnen

Eine Weiterbildung wird als angenehm und interessant eingestuft, wenn vor allem Praxisnähe (MW 1,4) und schriftliche Unterlagen (MW 1,5) vorhanden sind. Diese beiden Kategorien erhalten die besten Einstufungen und liegen im „sehr zutreffenden“ Bereich. Weiters ist Abwechslung (1,7) und sinnvoller Einsatz von PC und Internet (MW 1,8) ein als wichtig gesehener Beitrag zu einer angenehmen Weiterbildung. Deutlich weniger subjektive Wichtigkeit hat die Altershomogenität während der Weiterbildung: Die Antwortmöglichkeiten „TeilnehmerInnen sollten in meinem Alter sein“ (MW 3,0) und die gleichaltrigen Vortragenden (MW 3,4) erhalten die am wenigsten stark zutreffende Beurteilung. Vier weitere Kategorien liegen im Mittelwert zwischen 2,0 und 2,4 und sind als „eher“ wichtig einzustufen: Dazu zählen Zertifikate, Lernberatung, Vermeidung von peinlichen Übungen und auf TeilnehmerInnen abgestimmte Inhalte.

Abbildung 12: Beschreibung einer angenehmen und interessanten Weiterbildungsumgebung



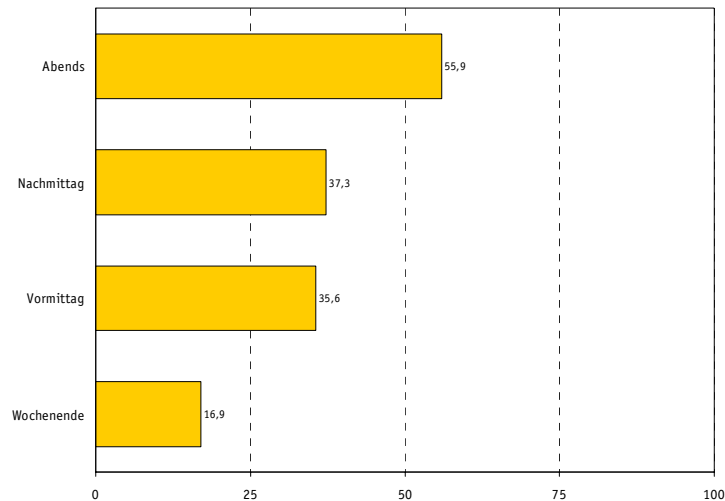
Quelle: *öibf* Eigenerhebung, n=60, 1=sehr interessant, 5=überhaupt nicht interessant, Mittelwerte

Nachdem in Weiterbildungsmaßnahmen die teilnehmenden Personen unterschiedlich stark eingebunden sein können, wurde die bevorzugte Involviertheit in Weiterbildung erfasst. Dabei ist der Großteil (37 von 60 Personen) sowohl für eine aktive (z.B. Gruppenarbeit) als auch für eine passive Rolle (z.B. Vortrag) zu gewinnen. 15 Personen bevorzugen die aktive Teilnahme, acht hingegen die passive Rolle.

Um einen aus Sicht der Befragten optimalen Kurs anzubieten, sollten folgende Eckpunkte in der Kursgestaltung berücksichtigt werden: Als optimale Anzahl der TeilnehmerInnen werden 10 Personen genannt (Median, Mittelwert). Der optimale Ort der Weiterbildung wird von fast jeder befragten Person (53 von 60) außerhalb der Firma gesehen. 21 Personen geben weiters an, Firmenräume direkt im Betrieb als optimalen Standort zu sehen, nur acht der 60 MitarbeiterInnen sehen den direkten Arbeitsplatz als optimalen Ort für Weiterbildung. Daheim zu lernen sehen nur zwei Personen als optimal.

Bei umfangreicheren Weiterbildungen mit regelmäßigen Kurszeiten sind zwei Einheiten pro Woche mit jeweils 3 Stunden, und zwar über die Dauer von 6 Wochen, am häufigsten genannt worden (Median). Als optimaler Kurszeitraum wird von den 60 Befragten primär Abends genannt, gefolgt von Nachmittags und Vormittags, das Wochenende wird nur selten genannt. Nach Geschlecht geben sich folgende tendenziellen Unterschiede: Während die befragten 24 Männer meist nur einen der vier Termine nannten (Nachmittag), sehen die 35 Frauen mehrere mögliche Termine und bevorzugen überproportional stärker einen Vormittagstermin.

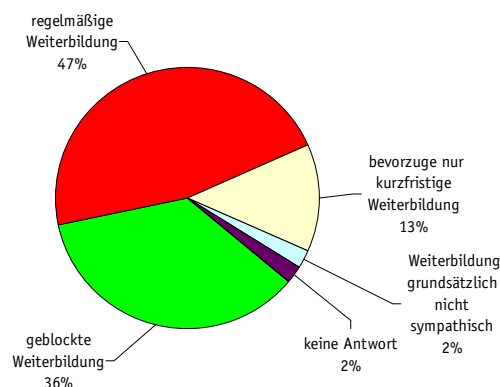
Abbildung 13: Bevorzugte Kurszeiten der Weiterbildung



Quelle: *öibf* Eigenerhebung, n=60, Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen möglich

Sollte es sich um eine geblockte Weiterbildung handeln, werden drei Tage (Median) als optimal angesehen. Die Frage, wann ein geblockter Kurs stattfinden soll, ist sehr heterogen beantwortet: 29 der 60 MitarbeiterInnen präferieren einen Termin während der Woche (Frauen anteilmäßig stärker als Männer), 21 Personen bezeichnen eine Kombination von Wochenende und Wochentags als guten Zeitpunkt. Acht Personen ziehen eine derartige Weiterbildung am Wochenende vor. Im direkten Vergleich von verschiedenen Weiterbildungsformen wird die regelmäßige Weiterbildung einer geblockten und einer kurzfristigen Weiterbildung vorgezogen.

Abbildung 14: Bevorzugte Form der Weiterbildung



Quelle: *öibf* Eigenerhebung, n=60

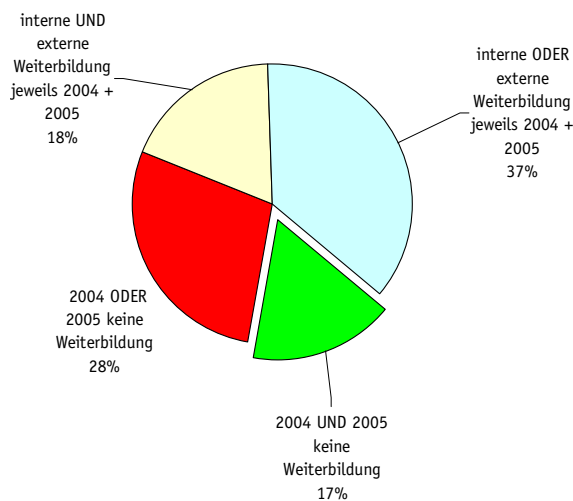
Potential für Weiterbildung durch ältere für jüngere MitarbeiterInnen kann mehrfach geortet werden: Die Frage „Wäre es für Sie reizvoll, über einen bestimmten Zeitraum mit einem jüngeren Kollegen bzw. einer jüngeren Kollegin eng zusammenzuarbeiten, um gegenseitig Tipps und Erfahrungen aus der Praxis bzw. Ausbildung auszutauschen?“ bejahen 52 der 60 Befragten, dies sind 87%. Schulungen direkt am Arbeitsplatz (für bereits in der Firma vorhandene Geräte oder Programme) sollen demnach auch durch erfahrene KollegInnen (33 Nennungen) erfolgen. Mehr Nennungen erhielt nur die Antwortmöglichkeit „firmenexterne Personen“ (42 Nennungen). Eigenstudium (12 Nennungen) und jüngere KollegInnen (1 Nennung) werden nur selten genannt (Mehrfachantworten).

### V. 3 Erfahrungen mit Weiterbildung aus Sicht von MitarbeiterInnen

Die Mehrheit der teilnehmenden Beschäftigten (34 von 60) hat gute Erfahrungen mit Weiterbildung, 20 Personen geben sowohl positive als auch negative Erfahrungen an. Es sind keine geschlechtsspezifischen Unterschiede im Datensatz erkennbar. Niemand mit weniger guten Erfahrungen nahm an der Befragung teil, fünf Personen besitzen gar keine Weiterbildungserfahrung.

Es ist aus den Daten klar erkennbar, dass vor allem weiterbildungsaktive MitarbeiterInnen an der Erhebung teilnahmen: 50 der 60 Personen haben 2004 oder 2005 im Betrieb (Einschulung, Unterweisung durch Vorgesetzte,...) oder außerhalb des Betriebs (Seminar, Kurs, Tagung,...) eine Weiterbildung mit beruflichem Hintergrund besucht. Besonders aktiv waren dabei 11 Personen, welche in beiden untersuchten Jahren jeweils auch beide vorgegebenen Arten der Weiterbildung besuchten. 22 Personen haben 2004 und 2005 zumindest jeweils eine Weiterbildung absolviert, 17 Personen waren nur in einem Jahr aktiv.

Abbildung 15: absolvierte Weiterbildungen im Zeitraum 2004 und 2005



Quelle: *öibf* Eigenerhebung, n=60

Im Median wurden pro aktiver Person und Jahr insgesamt 20 Stunden Zeit in die Weiterbildung investiert, im Schnitt bei den Männern vier Stunden weniger als bei den Frauen.

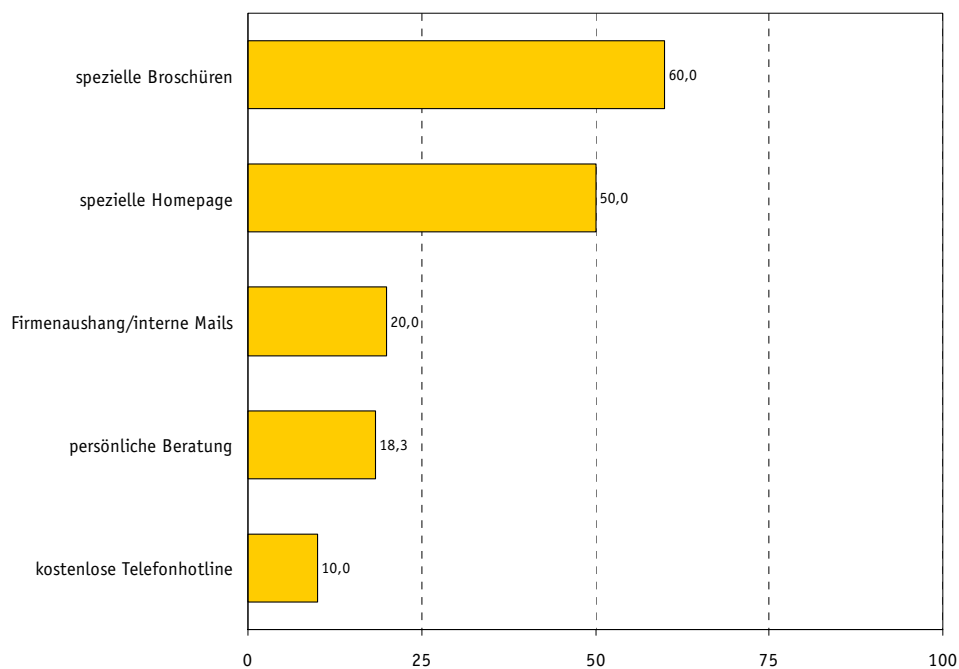
Für 2006 haben 36 der 60 MitarbeiterInnen bereits eine (überwiegend externe) Weiterbildung geplant, 15 Personen haben sich dazu noch nichts überlegt. Sieben Personen geben keine Weiterbildungspläne im Jahr 2006 an.

54 von 60 MitarbeiterInnen sehen für ihren Beruf in den nächsten Jahren eine gleich bleibende bzw. steigende Wichtigkeit für eine Weiterbildungsteilnahme. Dabei gibt es einen starken Zusammenhang nach Geschlecht: 58% der Männer, aber nur 32% der befragten Frauen sehen eine steigende Wichtigkeit für ihren Beruf. Frauen sehen stärker eine gleich bleibende (53% vs. 38% der Männer) oder sogar sinkende Wichtigkeit (15% vs. 4% der Männer).

Bis drei Jahre vor dem Pensionsantritt (Median) ist es nach Ansicht der 60 MitarbeiterInnen wichtig, an beruflicher Weiterbildung teilzunehmen. Es wird generell sowohl fachspezifische als auch allgemeine Weiterbildung als wichtig gesehen, um „auf dem Laufenden“ zu bleiben (42 von 60 MitarbeiterInnen). Falls nur eines der beiden Themen angegeben wird, so betrifft dies stärker die fachspezifische Weiterbildung (13 Nennungen), fünf Antworten betreffen die allgemeinen Bereiche wie z.B. Arbeitsorganisation.

Die gewünschten Verbreitungswege von Informationen über Weiterbildung sind ebenfalls erfasst worden. Spezielle Broschüren und Homepages werden als besonders hilfreiche Informationsquelle gesehen: jede zweite befragte Person diese Möglichkeiten. Firmeninterne Information und persönliche Beratung wird von in abgeschwächter Form als hilfreich gesehen, eine kostenlose Telefonhotline nennt nur jede 10. Person.

Abbildung 16: Besonders hilfreiche Informationsquellen

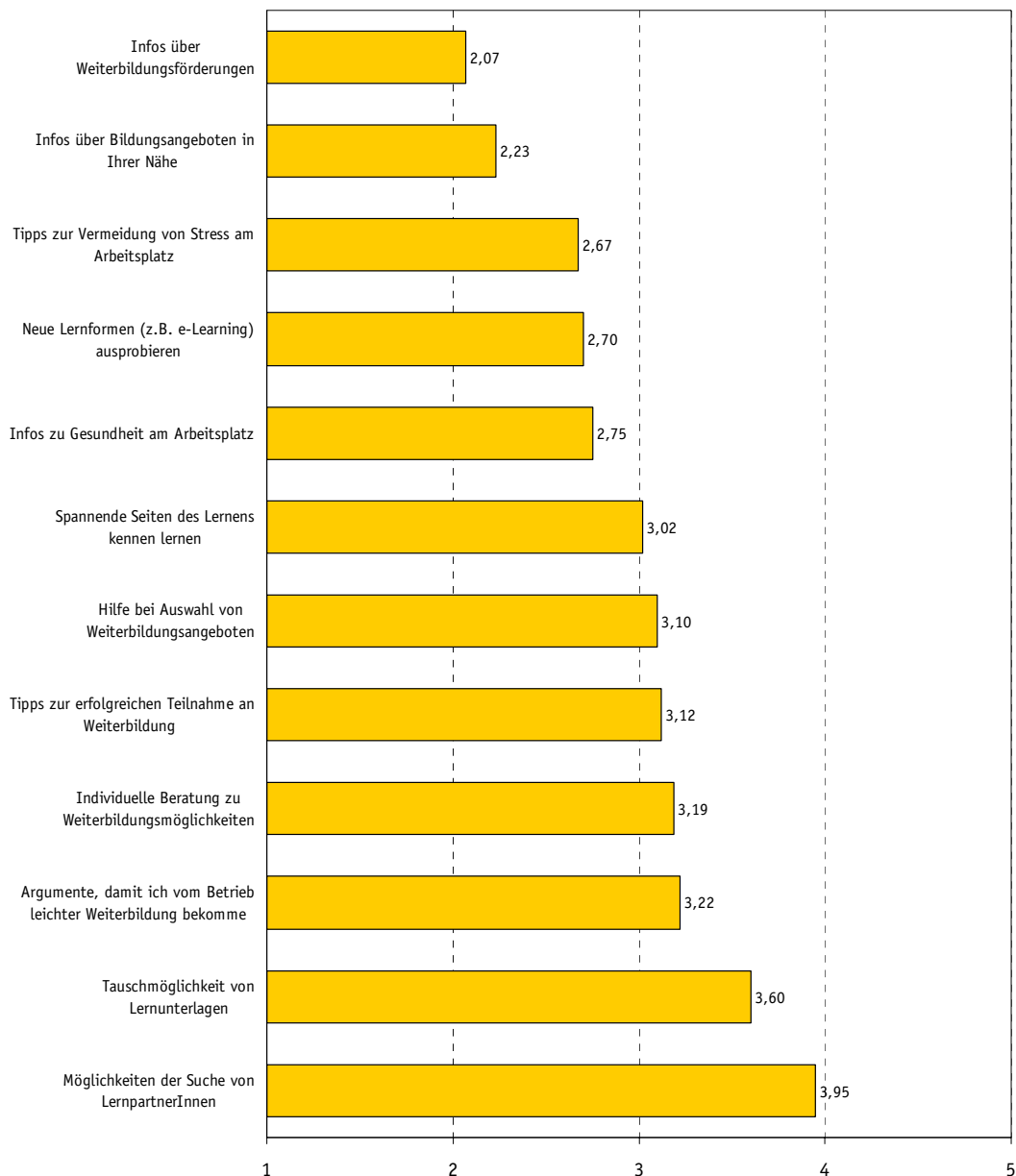


Quelle: *öibf* Eigenerhebung, n=60, Mehrfachnennungen möglich, Angaben in Prozent

Infos über Förderungsmöglichkeiten (MW 2,07) und lokale Bildungsangebote (MW 2,23) sind für die MitarbeiterInnen am interessantesten. Mit etwas Abstand (diese Antworten liegen im Bereich von 2,7 auf der fünfstufigen Schulnotenskala) folgen die Aspekte der Gesundheit und Stressvermeidung am Arbeitsplatz, aber auch das Interesse, neue Lernformen wie z.B. e-learning auszuprobieren. Fünf weitere Antwortkategorien werden mit einem Wert von 3 bis 3,2 beschrieben. Dieser Wert tendiert bereits in Richtung wenig interessant und betrifft die Bereiche „Lernen lernen“, Hilfe und Beratung bei der Auswahl von Weiterbildungsangeboten, Tipps zur erfolgreichen Teilnahme und Argumentationshilfen, um im Betrieb leichter Weiterbildung zu erhalten. Die beiden letzten Antworten „Tauschmöglichkeit von Lernunterlagen“ (MW 3,6) und „LernpartnerInnen-Suche“ (MW 4,0) sind zum Zeitpunkt der Erhebung offensichtlich nicht relevant und werden als nicht interessant gesehen.



Abbildung 17: Interessante Themenbereiche aus Sicht der MitarbeiterInnen

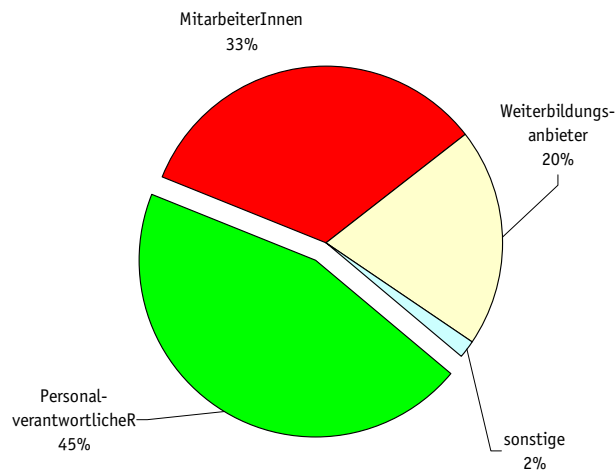


Quelle: *öibf* Eigenerhebung, n=60, 1=sehr interessant, 5=gar nicht interessant, Mittelwerte

Unterschiede nach Geschlecht sind nur minimal (bis maximal 0,3 Punkte Abstand zwischen den beiden Mittelwerten) und liegen innerhalb der Schwankungsbreite. Der größte Mittelwertunterschied (0,28) betrifft die Informationen über Förderungsmöglichkeiten: Frauen beurteilen diese Kategorie interessanter als die Männer (2,0 vs. 2,3).

Für den „ersten Schritt“ bei der Weiterbildung ist aus Sicht der 60 MitarbeiterInnen vor allem die Unternehmensseite (Personalverantwortliche, Geschäftsführung) zuständig (27 Nennungen). Die MitarbeiterInnen selber sieht jede dritte befragte Person als verantwortlich an. Eine weitere relevante Größe stellen die Weiterbildungsanbieter dar. Männer sehen tendenziell die Unternehmensseite stärker zuständig, Frauen eher die MitarbeiterInnen und die Weiterbildungsanbieter.

Abbildung 18: Zuständigkeit für Initiative zur Weiterbildung aus Sicht der MitarbeiterInnen

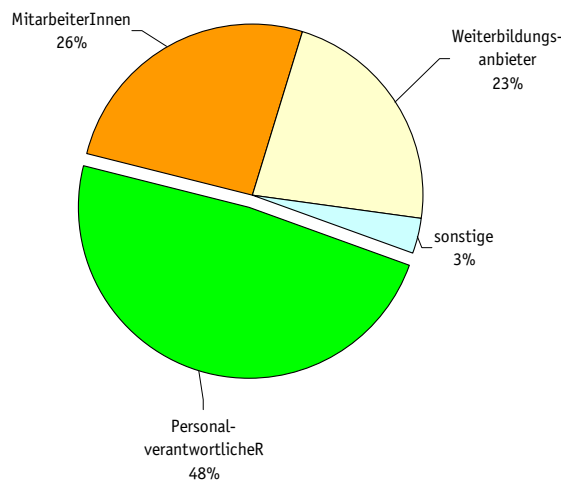


Quelle: *öibf* Eigenerhebung, n=60

Zur Teilnahme an der Weiterbildung werden vom jeweiligen Betrieb rund zwei Drittel motiviert (41 von 60 MitarbeiterInnen), hier besteht kein geschlechtsspezifischer Unterschied. Konkrete Vorschläge für die Weiterbildung (z.B. durch Vorgesetzte oder Personalverantwortliche) erhalten 31 der 60 Befragten, wobei bei den Frauen hier ein tendenziell höherer Anteil besteht als bei den Männern (54% vs. 46% der Männer). Jede zweite befragte Person, welche keine Vorschläge der Vorgesetzten erhält, fände dies jedoch hilfreich.

Aus Sichtweise der Personalverantwortlichen (n=31, siehe nächstes Kapitel) zeigt sich ein ähnliches Bild, einzig der Anteil der Zuständigkeit seitens des Unternehmens wird tendenziell stärker gesehen.

Abbildung 19: Zuständigkeit für Initiative zur Weiterbildung aus Sicht der Unternehmen

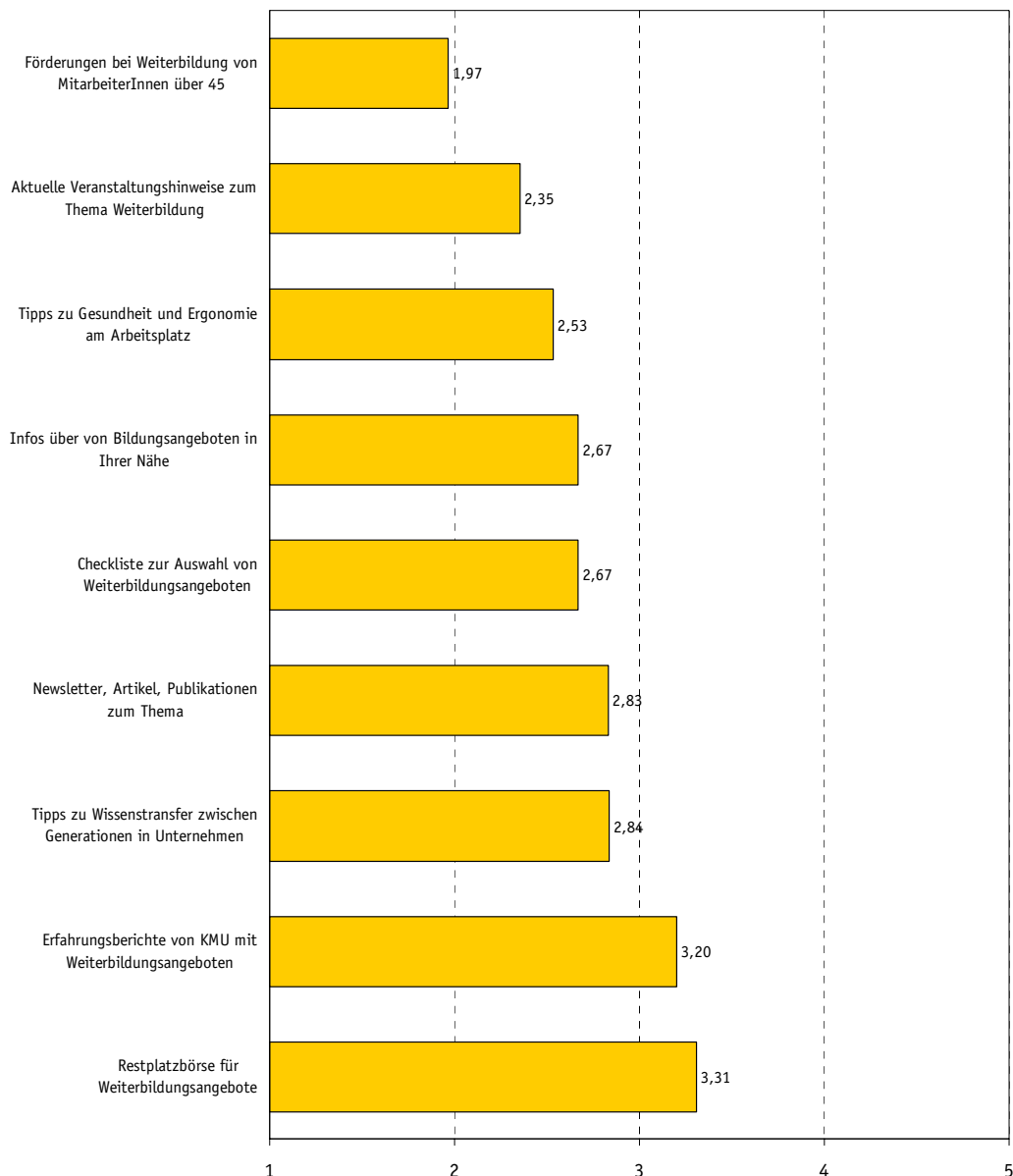


Quelle: *öibf* Eigenerhebung, n=31

## V. 4 Weiterbildung für 45+ aus Sicht der Personalverantwortlichen

Von 31 antwortenden Personalverantwortlichen werden primär Informationen über Förderungen weiterbildungsaktiver MitarbeiterInnen als interessant eingestuft (MW 2,0), aber auch aktuelle Veranstaltungshinweise zum Thema Weiterbildung. Fünf weitere Aspekte (Tipps zur Gesundheit am Arbeitsplatz, regionale Bildungsangebote, Checklisten, Newsletter und Wissenstransfer) liegen in einem Skalenbereich von 2,5 bis 2,8 und werden als eher interessant bis neutral eingestuft<sup>1</sup>. Als aktuell deutlich weniger interessant werden Erfahrungsberichte von anderen KMU über bestimmte Weiterbildungsangebote (MW 3,2) oder Restplatzbörsen für Weiterbildungsplätze (MW 3,3) gesehen.

Abbildung 20: Informationsbedarf bei Personalverantwortlichen

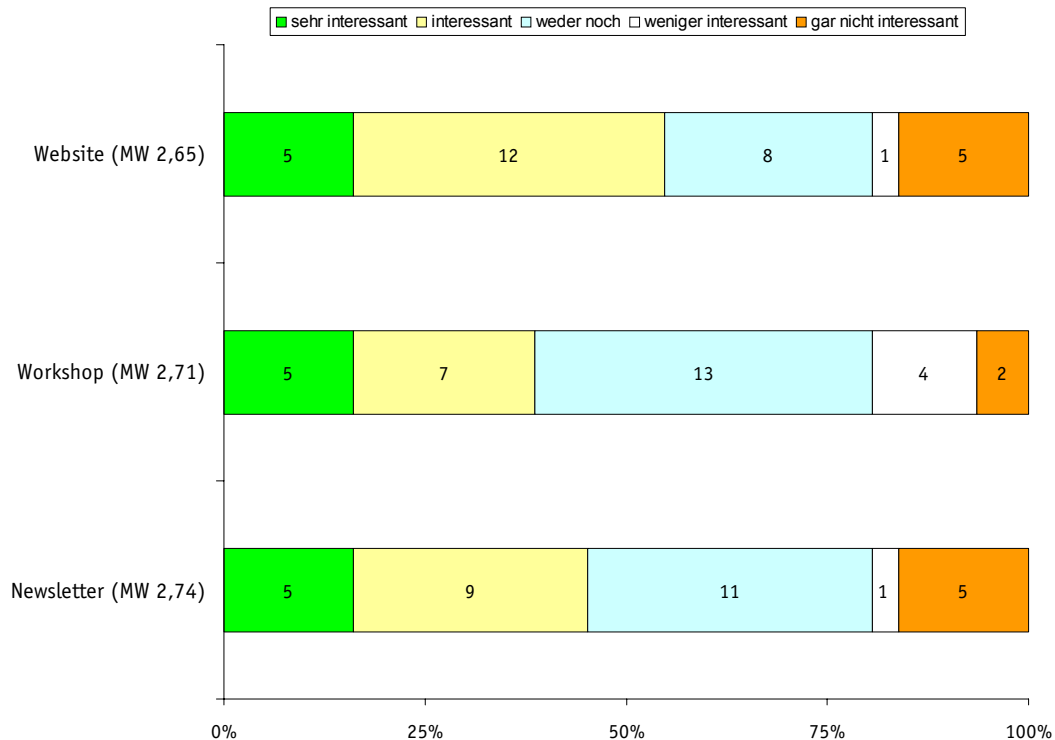


Quelle: *öibf* Eigenerhebung, n=31

<sup>1</sup> Aufgrund der Fallzahlen ist die Reihung der Wichtigkeiten als Tendenz zu bewerten.

Im Zuge des Moduls „Access to lifelong learning“ werden unter anderem ein Newsletter, Workshops und eine Website angeboten. Um hilfreiche Informationen über eine zielgruppenspezifische Aufbereitung zu erhalten werden entsprechende Fragen im Fragebogen berücksichtigt. Das Interesse für die drei (nur textlich beschriebenen) Produkte ist als mittelstark einzustufen. Alle drei Bereiche erhalten eine Beurteilung von 2,7 auf der fünfstufigen Skala, und bei allen Bereichen haben die weiblichen Befragten (d.h. verstärkt die Personalverantwortlichen) eine tendenziell bessere Beurteilung (im Schnitt einen MW von 2,3) als die Männer (d.h. verstärkt Eigentümer und Geschäftsführer mit einem MW von 3,0). Dabei sind jedoch die geringen Fallzahlen zu berücksichtigen.

Abbildung 21: Bedarfserhebung Personalverantwortliche



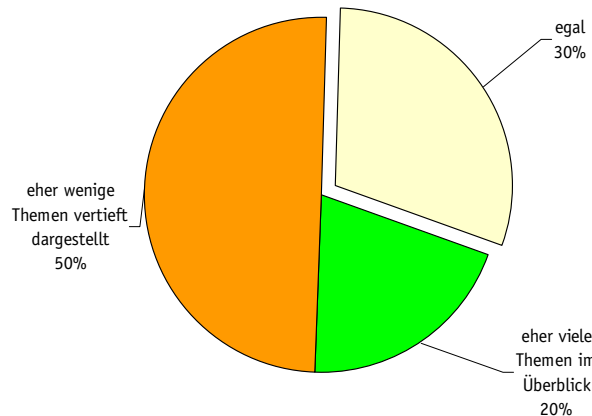
Quelle: *öibf* Eigenerhebung, n=31, Werte absolut

Die Planung einer umfangreichen Website zu obigen Schwerpunkten liegt für die Mehrzahl der Personalverantwortlichen im mittleren Bereich: Der Schulnoten-Mittelwert von 2,7 setzt sich aus teils heterogenen Ansichten zusammen. Jeweils fünf Personen finden die angekündigte Seite als sehr interessant bzw. als gar nicht interessant. Insgesamt bekundeten 17 Personalverantwortliche generelles Interesse (Note eins oder zwei).

Ähnlich ist die Antwortverteilung hinsichtlich des Interesses über einen Newsletter<sup>2</sup>, welchen 14 Personen als generell interessant einschätzen. Der bevorzugte Aufbau eines Newsletters wird von 15 GeschäftsführerInnen bzw. Personalverantwortlichen mit eher wenigen, aber vertiefend dargestellten Themen bevorzugt. Sechs Befragte bevorzugen einen breit angelegten Newsletter, welcher eine Übersicht relevanter Themen anbieten soll. Jede dritte befragte Person steht dem Aufbau eines derartigen Newsletters neutral gegenüber.

<sup>2</sup> „Es ist geplant, 4x im Jahr einen kostenlosen Newsletter mit den aktuellen Informationen zum Thema Weiterbildung für 45+ herauszugeben“

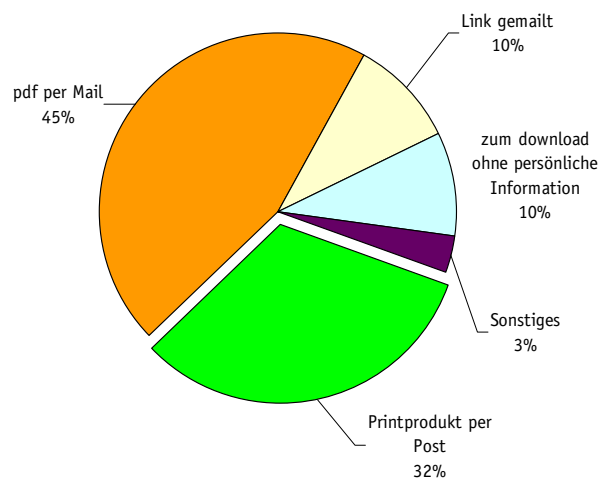
Abbildung 22: Bevorzugter Aufbau eines Newsletters aus Sicht der Personalverantwortlichen



Quelle: *öibf* Eigenerhebung, n=31

Unabhängig vom Inhalt zeichnen sich zwei bevorzugte Formen eines Newsletters ab: Als klassischer Print mit der Post geschickt und als pdf in einem E-Mail-Anhang. Unter Berücksichtigung der Fallzahlen zeichnet sich die Tendenz ab, dass Newsletter mit vielen Themen eher als Printprodukt und vertiefende Newsletter eher als Mailanhang präferiert werden. Während beim Aufbau keine geschlechtsspezifischen Unterschiede im Antwortverhalten erkennbar sind, bevorzugen Frauen überproportional oft eine Zusendung als pdf. Die Printversion per Post beurteilen hingegen Männer als auch Frauen gleich.

Abbildung 23: Bevorzugte Form eines Newsletters aus Sicht der Personalverantwortlichen



Quelle: *öibf* Eigenerhebung, n=31

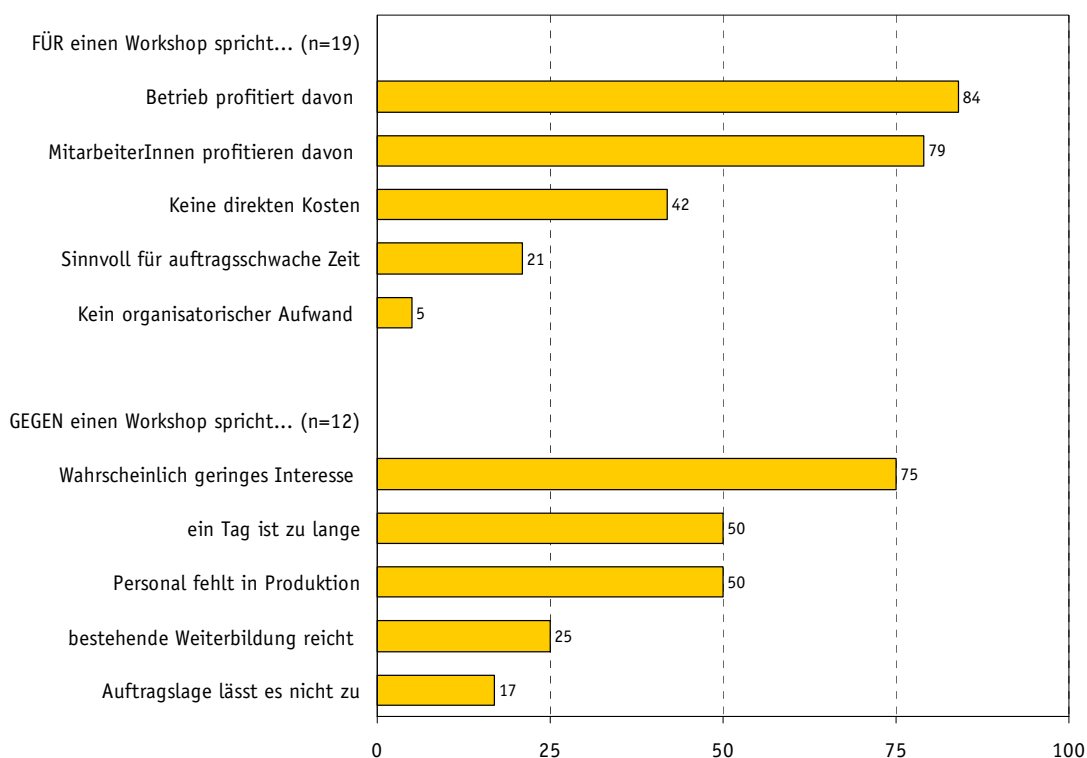
Die anderen angebotenen Varianten (Mail mit entsprechendem Link oder eine Homepage mit der Möglichkeit des eigenständigen Downloads) werden nur gelegentlich als besonders sympathisch eingestuft.

Im Rahmen des Gesamtprojekts sind auch kostenlose Workshops für MitarbeiterInnen geplant, die bei der Auswahl bzw. bei der Teilnahme an Weiterbildung, bei Fragen des Lernens und der Gesundheit am Arbeitsplatz unterstützen sollen.

Das Interesse seitens der Personalverantwortlichen für die Workshops (nach einer kurzen textlichen Beschreibung, siehe Fragebogen im Anhang) liegt im eher neutralen Bereich (Mittelwert 2,7). Im Gegensatz zu den Beurteilungen der Website und des Newsletters gibt es jedoch kaum eine Polarisierung der Antworten sondern eine verstärkte neutrale Einschätzung des Interesses: 13 der 31 Personen zeigen neutrales Interesse.

Es können sich 19 Personalverantwortliche „prinzipiell vorstellen“, eine Person aus dem Betrieb für einen Workshop für einen Tag freizustellen. Bei der Begründung für eine Unterstützung der Weiterbildung werden „Profit für MitarbeiterInnen und Betrieb“ und „keine direkten Kosten“ als Argumente angeführt. Die 12 KritikerInnen nennen vor allem kein Interesse bei den MitarbeiterInnen, aber auch fehlendes Personal in der Produktion bzw. eine zu lange Dauer der Weiterbildung.

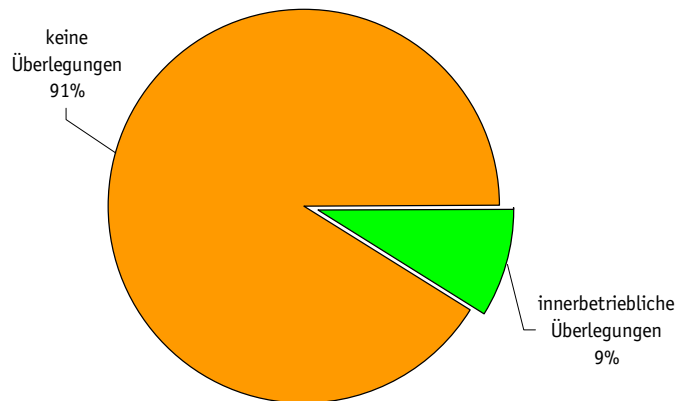
Abbildung 24: Pro und Kontra für einen Workshop aus Sicht der Personalverantwortlichen



Quelle: *öibf* Eigenerhebung, n=19 bzw. 12, Mehrfachnennungen möglich

Durch die Notwendigkeit länger zu arbeiten und das gleichzeitige Nachrücken geburtenschwächerer Jahrgänge wird sich die Alterszusammensetzung der Belegschaft zunehmend ändern (müssen). Überlegungen zum Umgang mit einer älter werdenden Belegschaft („demographischer Wandel“) gibt es in den befragten Unternehmen so gut wie gar nicht: nur drei Betriebe geben an entsprechende Überlegungen bereits getätigt zu haben und zwar aufgrund des hohen Anteils der über 45-Jährigen im Betrieb.

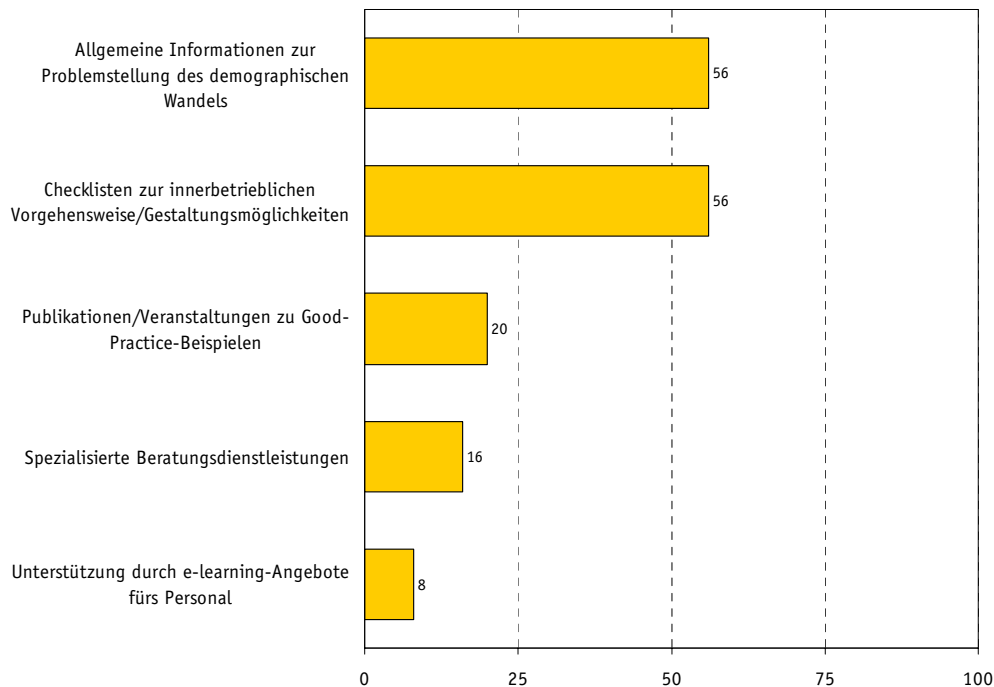
Abbildung 25: Bestehende Überlegungen zum demographischen Wandel



Quelle: *öibf* Eigenerhebung, n=31

Entsprechend hilfreich eingeschätzte Unterstützungsangebote zum Thema demographischer Wandel betreffen vor allem grundlegende Informationen und Checklisten. Andere Vorschläge werden selten nachgefragt. 11 Betriebe geben hierbei nur eine Nennung ab, 14 Betriebe werten zwei Unterstützungsangebote als nützlich für deren Betrieb. Sechs Betriebe geben hier keine Antwort.

Abbildung 26: Für den Betrieb hilfreiche Unterstützung zum Thema demographischer Wandel



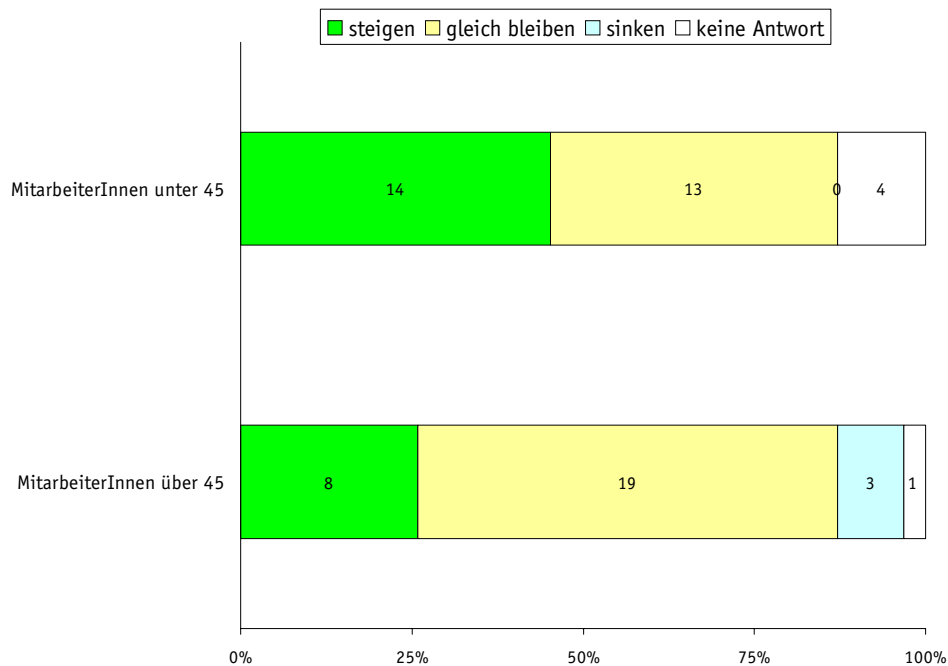
Quelle: *öibf* Eigenerhebung, n=25

Instrumente zum Wissenstransfer zwischen den Generationen sind bei fünf der befragten 31 Betriebe vorhanden. Dabei werden sowohl der informelle Informationsaustausch durch mündliche „Überlieferung“ und Coaching als auch der Einsatz von Arbeitsgruppen und (nicht näher definierte) Schritte im Vertrieb und Projektmanagement gewählt.

Entsprechende (bestehende oder geplante) Programme um MitarbeiterInnen über 45 im Betrieb zu halten sind in den 31 Betrieben nicht sehr ausgeprägt bzw. beziehen sich auf allgemeine Bereiche wie regelmäßige Weiterbildung (14 Betriebe) oder altersgemischte Arbeitsteams (18 Betriebe). Altersgerechte Arbeitsplätze gibt es bei vier der 31 Betriebe, nur ein weiterer Betrieb plant derartiges innerhalb der nächsten drei Jahre. Tandems werden nur in einem Betrieb angegeben, Jobrotation bei zwei Betrieben durchgeführt. Beide Aktivitäten werden innerhalb der nächsten drei Jahre von keinem Betrieb geplant. Berufliche Neuorientierung wird bzw. ist in jeweils einem Betrieb geplant. Insgesamt geben 24 Betriebe an innerhalb der nächsten drei Jahre keinerlei weitere Änderungen zu planen um MitarbeiterInnen über 45 Jahre im Betrieb zu halten, Weiterbildung und altersgemischte Teams erscheinen als ausreichend („Unsere Mitarbeiter sind über 25 bzw. 30 Jahre bei uns!“).

Der Bedarf an Weiterbildung in den nächsten Jahren wird von den 31 Geschäftsführungen bzw. Personalverantwortlichen altersabhängig gesehen: MitarbeiterInnen über 45 Jahre müssen demnach mit eher gleich bleibender Weiterbildungswichtigkeit rechnen (drei Betriebsverantwortliche nennen hier sogar sinkende Bedeutung für Weiterbildung), der Anteil der steigenden Wichtigkeit der Weiterbildung liegt bei den unter 45-Jährigen wesentlich höher.

Abbildung 27: Erwarteter Bedarf an Weiterbildung nach Alter der MitarbeiterInnen



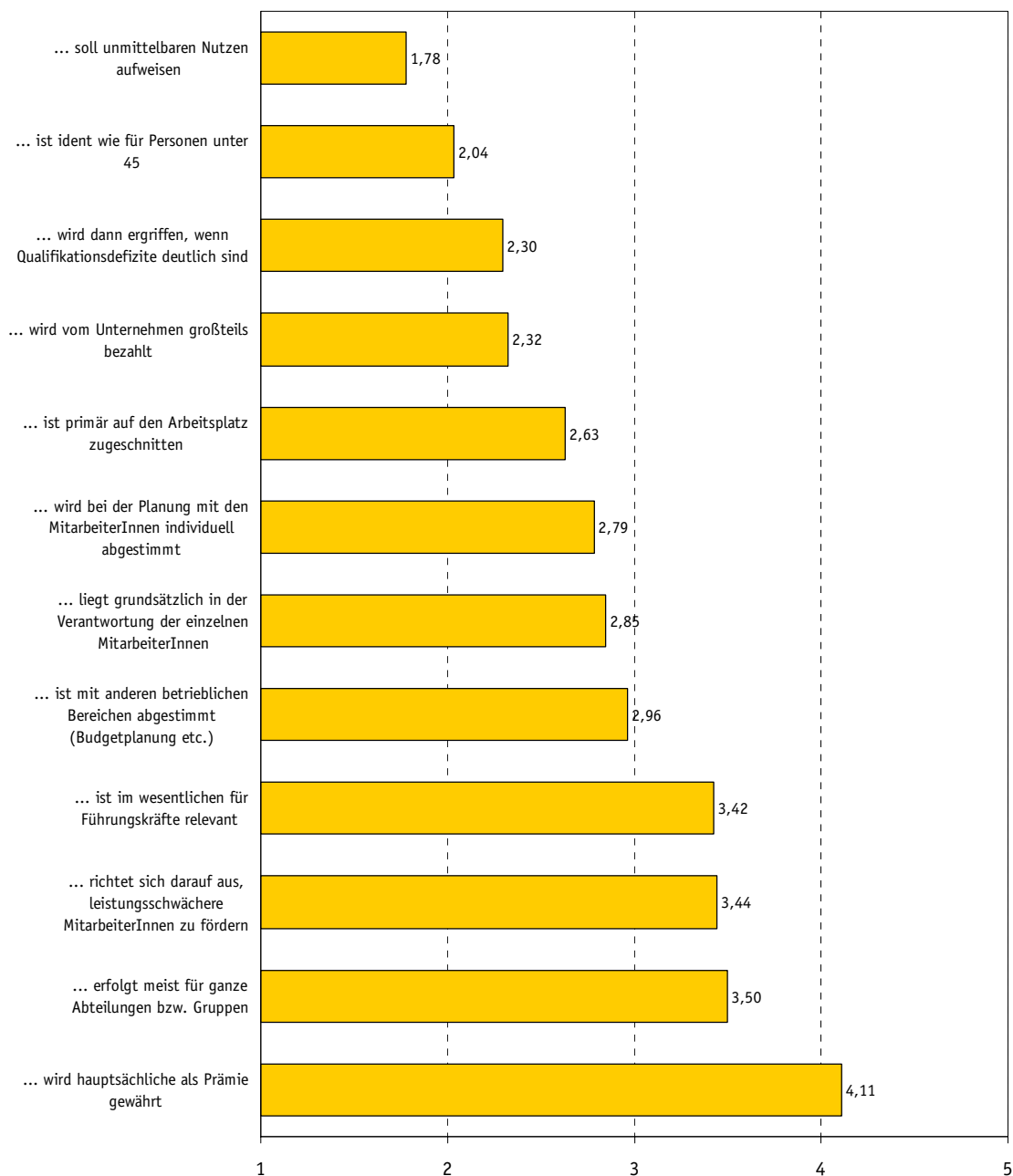
Quelle: öibf Eigenerhebung, n=31

Gleichzeitig wird die Wichtigkeit hervorgehoben, Weiterbildung auch im Alter zu betreiben: Bis zwei Jahre vor Pensionsantritt macht es aus Sicht der Betriebsverantwortlichen Sinn, an beruflicher Weiterbildung teilzunehmen. Um das betriebliche Wissen optimal zu nutzen sollte der Anteil an erfahrenen MitarbeiterInnen über 45+ im Betrieb zudem 36% betragen (Median), dieser Wert findet sich in etwa auch in der Stichprobe wieder (33%).



Weiterbildung für MitarbeiterInnen über 45 wird bei den 31 Unternehmen differenziert erlebt. Deutlich wird der unmittelbare Nutzen als Hauptargument für eine Weiterbildung hervorgehoben (MW 1,8). Gleichzeitig wird kein Unterschied nach Alter der weiterbildungsaktiven Personen genannt: Identische Weiterbildung für alle Altersgruppen ist die Regel. Dies und die reaktive Haltung (Weiterbildung wird erst ergriffen wenn Defizite offensichtlich sind) zeigen, dass Weiterbildung in den untersuchten KMU nicht zu den wichtigsten Themen gehört, wenngleich Weiterbildung meist vom Unternehmen bezahlt wird. Gesamte Abteilungen oder leistungsschwache Personen sind keine Zielgruppen für Weiterbildungsangebote, auch wird Weiterbildung nicht ausschließlich als Prämie oder für Führungskräfte reserviert gesehen. Individuelle Abstimmung der Weiterbildung mit den betroffenen (und eigenverantwortlichen) MitarbeiterInnen und genau auf den Arbeitsplatz zugeschnitten, sind weitere wichtige Kriterien der Personalverantwortlichen.

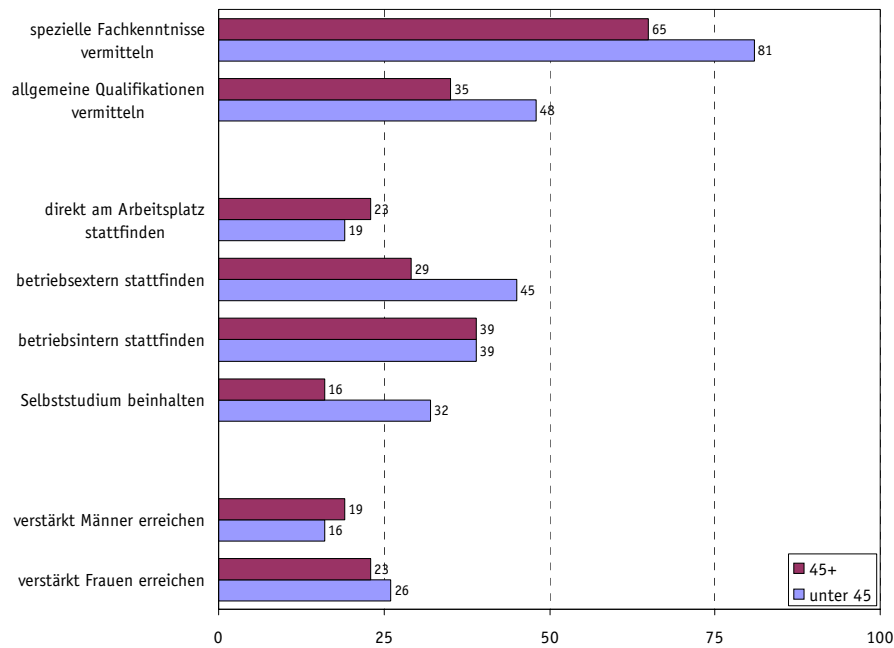
Abbildung 28: Ansichten zur Weiterbildung aus Sicht der Personalverantwortlichen



Quelle: öibf Eigenerhebung, n=31, Mittelwerte, 1=trifft sehr zu, 5=trifft überhaupt nicht zu

Inhalte und Art der Weiterbildung wurden zudem nach den Altersgruppen über und unter 45 Jahre bzw. dem Geschlecht erhoben. Sowohl die (wichtiger eingestuft) speziellen Fachkenntnisse als auch die allgemeinen Qualifikationen (z.B. Kommunikation, Zeitmanagement) sind vor allem für MitarbeiterInnen unter 45 als wichtiger eingestuft worden. Die gleiche Tendenz ergibt sich bei betriebsexternen Weiterbildungen oder im Selbststudium (z.B. e-Learning). Betriebsinterne Weiterbildung wird für alle Altersgruppen als wichtig gesehen, die direkt am Arbeitsplatz stattfindende Weiterbildung tendenziell eher für die Personen 45+. Nach Geschlecht der Zielgruppe zeigen sich nur geringe Unterschiede: Frauen sollten demnach tendenziell mehr Weiterbildung als Männer erhalten, die Kombination von Alter und Geschlecht liefert heterogene Ergebnisse.

Abbildung 29: Inhalt, Form und Zielgruppe von Weiterbildung aus Sicht der Betriebsleitung



Quelle: *öibf* Eigenerhebung, n=31

## VI. Erhebung bei Weiterbildungsanbietern

### VI. 1 Methodische Rahmenbedingungen

Neben MitarbeiterInnen und Personalverantwortlichen spielen die Weiterbildungsanbieter eine wichtige Rolle für die Weiterbildungssituation der KMU-Beschäftigten über 45. Eine Primärerhebung mittels elektronischem Fragebogen bei 154 Weiterbildungsanbietern berücksichtigt deren Sichtweisen und Einstellungen. AnsprechpartnerInnen waren die Direktion bzw. die pädagogischen ReferentInnen, d.h. jene Personen mit direktem Einfluss auf das Weiterbildungsangebot.

Aus methodischer Sicht wurde ein Datensatz von 1.284 großen und kleinen Weiterbildungsanbietern in Österreich verwendet. Diese Anbieter wurden per E-Mail von der Studie bzw. dem Projekt g-p-s in Kenntnis gesetzt und um Mithilfe gebeten. Nach Abzug der fehlerhaften Adressen konnte letztendlich ein Rücklauf von über 14% erreicht werden, nur 25 Anbieter erklärten sich aus unterschiedlichsten Gründen (z.B. andere Zielkunden) nicht zur Erhebung bereit. Nach einer Erinnerung gegen Ende der Feldarbeit erfolgte zusätzlich eine telefonische Nacherhebung bei rund 60 großen Anbietern (z.B. Volkshochschulen). Dadurch werden auch jene Anbieter mit den meisten KundInnen erfasst.

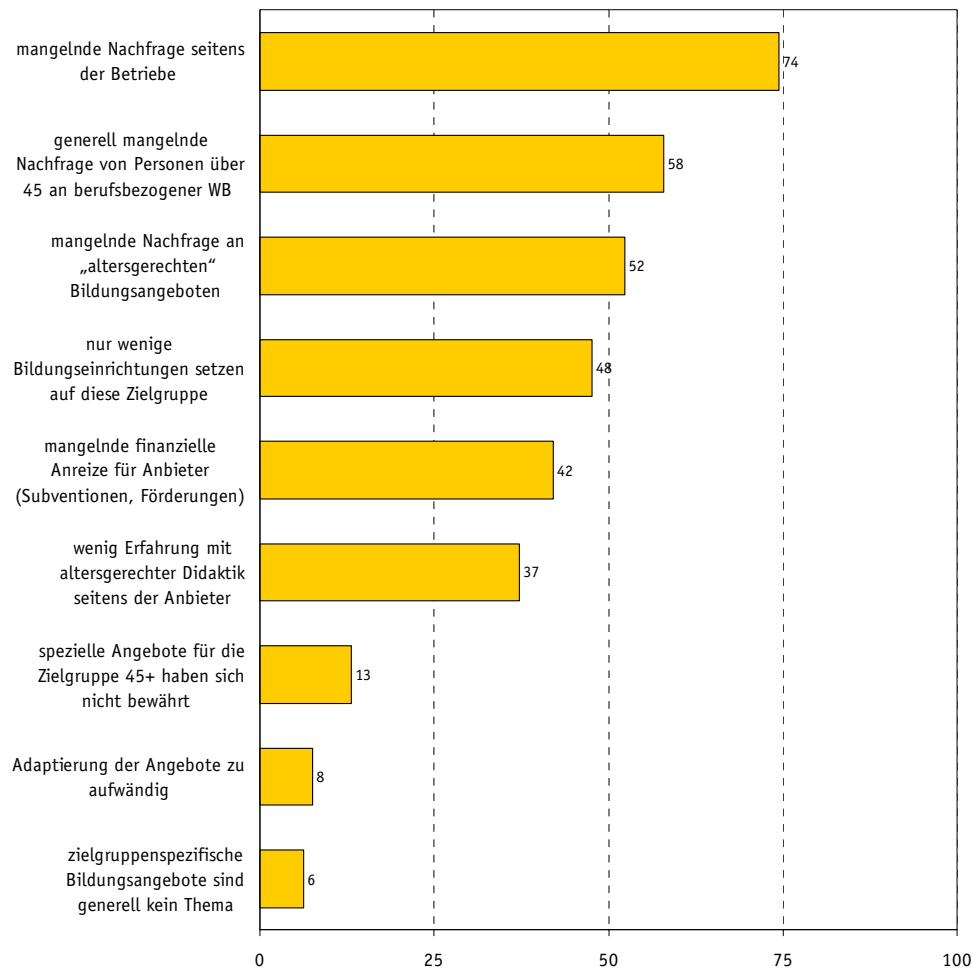
Die Hälfte der Anbieter sieht sich primär als berufliche Bildungseinrichtung, ein Fünftel ist überwiegend als allgemein bildende Bildungseinrichtung tätig. Rund ein Drittel ist in beiden Bereichen aktiv.

Hinsichtlich der Bundesländer bestätigt sich der österreichische Weiterbildungsschwerpunkt Wiens auch in der Stichprobe: Ein Drittel sind Wiener Einrichtungen, ein weiteres Drittel der Stichprobe setzt sich aus nieder- und oberösterreichischen Anbietern zusammen. Die restlichen Anbieter kommen mit einem Anteil von vier (Vorarlberg) bis acht Prozent (Steiermark) aus den anderen Bundesländern.

### VI. 2 Zugangshindernisse zur Weiterbildung für die Zielgruppe 45+

Die an der Befragung teilnehmenden Weiterbildungsanbieter sehen in der mangelnden Nachfrage den Hauptgrund, dass es bislang nur wenige berufsbezogene Weiterbildungsangebote spezielle für ältere Berufstätige gibt. Vor allem Betriebe, aber auch die Beschäftigten fragen demnach zu wenig nach „altersgerechten“ Bildungsangeboten nach. Neben dieser geringen Nachfrage werden seitens der Angebotsstruktur vor allem drei Hürden identifiziert: zu wenige anbietende Bildungseinrichtungen, mangelnde finanzielle Anreize für entsprechende Weiterbildungsangebote und fehlende altersdidaktische Erfahrungen seitens der Anbieter. Kaum als Hindernis werden zu aufwändige Adaptierungen bestehender Kursangebote und negative Erfahrungen genannt. Im Schnitt gibt jeder Anbieter drei Gründe an.

Abbildung 30: Gründe für wenig bestehende Weiterbildungsangebote speziell für 45+



Quelle: öibf Eigenerhebung, n=145, Mehrfachnennungen möglich, in Prozent

Nachstehende Einzelkommentare wurden von den Anbietern als weitere Gründe angeführt:

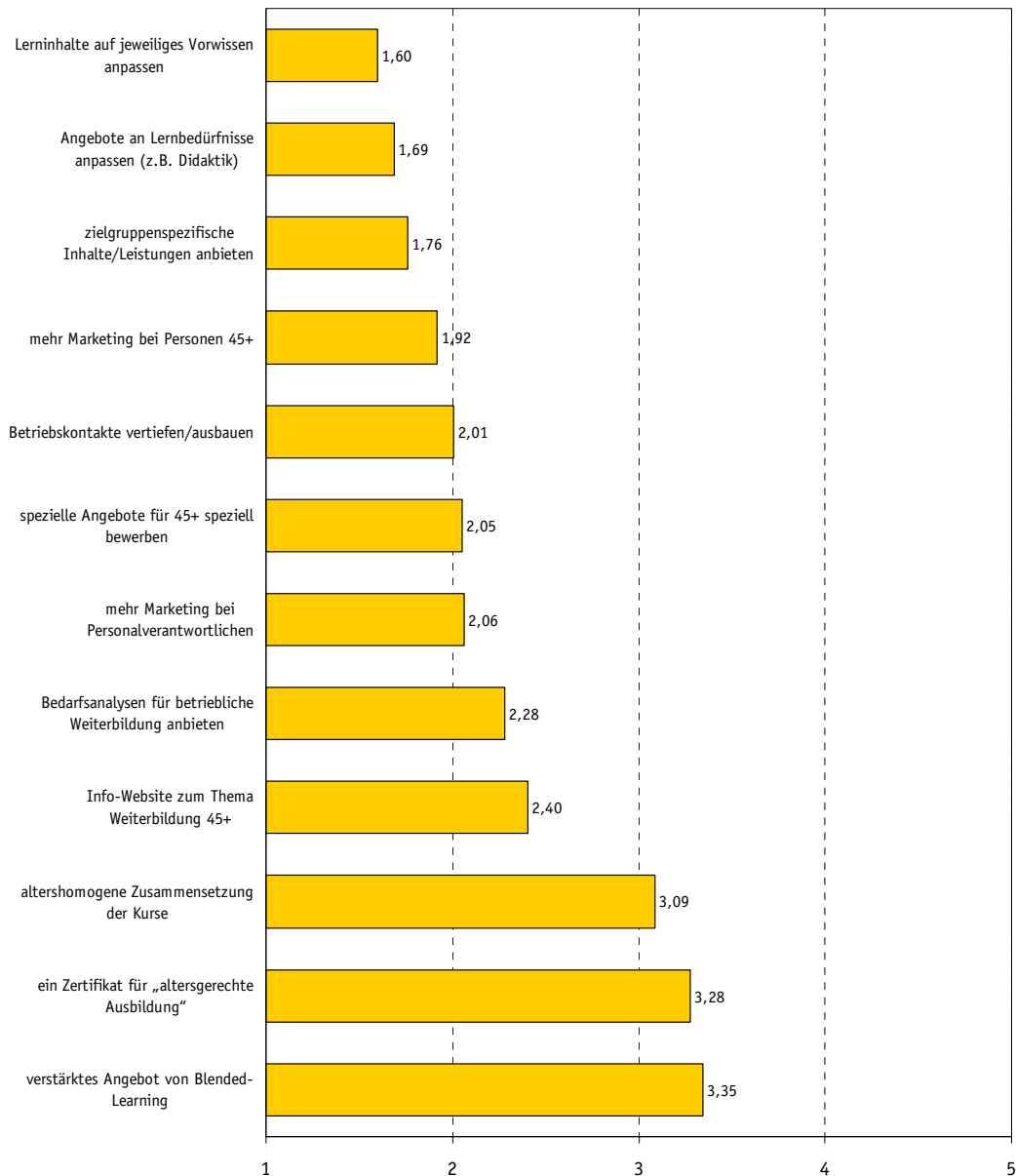
- Ganzheitliche Konzepte fehlen weitgehend z.B. Lernende Regionen in Finnland. Keine Professionalität in der Entwicklung regionaler Personalmärkte mit vernetzten Bildungsangeboten in Österreich. Der Aufwand für EU oder öffentliche Förderungen kann nur von etablierten Institutionen, welche selbst veraltet sind, bürokratisch geleistet werden (Unis, WIFI, BFI) Privatinitiativen werden abgewürgt. Klein- und Mittelbetriebe sind darauf angewiesen. Die Großen können es sich richten: Siehe VÖST, Salzburg AG, ADEG usw.
- Es gibt relativ wenig +45 Arbeitskräfte im Vergleich zu den jungen, außerdem sind sie dem Unternehmer schon sehr teuer, daher werden zusätzliche Kosten für Weiterbildung eingespart
- Die Personalchefs wollen ältere Mitarbeiter nicht einbeziehen
- Durch Abwertung der +45 in den Unternehmen - keine Investitionen mehr für sie für Fortbildung
- kein Marktdruck
- Kosten
- Weiterbildung für Zielgruppe 45+ sollte zwar gefördert werden, aber im Grunde sollte die Weiterbildung ja auf die gleichen Aufgaben im beruflichen Alltag vorbereiten wie für andere Zielgruppen
- 45+ glauben, sie wissen eh schon alles
- schwer aktivierbar
- kaum Nachfrage

### VI. 3 Strategien zur besseren Erreichbarkeit der Zielgruppe 45+

Im Zuge der Erhebung wurden 12 vorgegebene Strategien beurteilt, wie die Zielgruppe „MitarbeiterInnen 45+ in KMU“ besser erreicht werden könnte. Nachstehende Abbildung zeigt eine breite Zustimmung bei den meisten Kriterien und grenzt drei Vorschläge (altershomogene Zusammensetzung, altersgerechte Ausbildungszertifikate und Blended-Learning) deutlich ab.

Aus Sicht der Weiterbildungsanbieter werden sowohl an Vorwissen bzw. Lernbedürfnisse angepasste Lerninhalte als auch sonstige zielgruppenspezifische Leistungen als besonders hilfreich identifiziert. Die jeweiligen Mittelwerte zwischen 1,6 und 1,8 sind als sehr hilfreich einzustufen. Nachstehende Abbildung zeigt weitere vier Antworten, welche um den Mittelwert 2,0 platziert sind und stark in den Bereich Öffentlichkeitsarbeit und Werbung münden. Bedarfsanalysen für die jeweiligen Betriebe (MW 2,3) bzw. eine Infowebsite zum Thema Weiterbildung 45+ (MW 2,4) werden etwas schwächer, aber ebenfalls als hilfreich gesehen.

Abbildung 31: Hilfreiche Strategien, um 45+ besser für berufsbezogene Weiterbildung zu erreichen



Quelle: *öibf* Eigenerhebung, n=154, Mittelwerte, 1=sehr hilfreich, 5=überhaupt nicht hilfreich

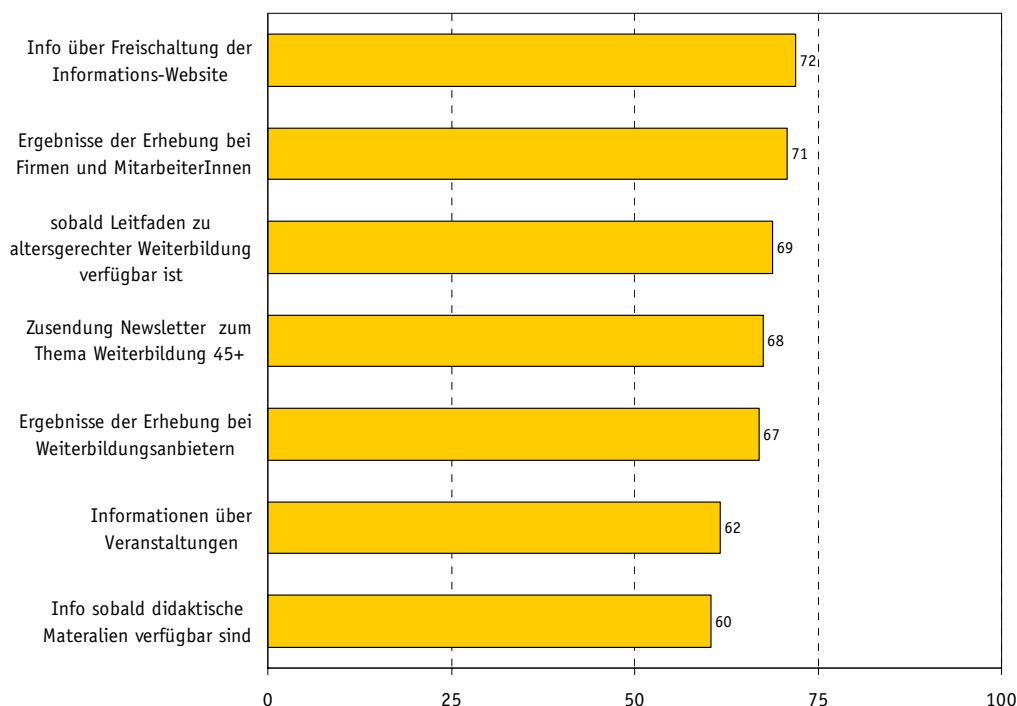
Einige der Anbieter nennen weitere Anregungen, hier die Originalzitate:

- *Die 45+ sind lernbereit, man ist nicht interessiert sie wirklich wieder am Arbeitsplatz erfahrungsorientiert sinnvoll einzusetzen. Alte raus - Junge rein! Das sind maßgebliche Vorurteile welche die Weiterbildung verhindern entgegen wissenschaftlichen Erkenntnissen*
- *Bewusstseinsänderung bei Arbeitgebern*
- *Bedeutung von Bildung in Gesellschaft allgemein, für die Zielgruppe im besonderen als DAS ZUKUNFTSTHEMA bewerben*
- *Trainer und Referenten MÜSSEN didaktisch/pädagogisch kompetent sein. Die Generation plus bringt hohe Lebenserfahrungen mit. Die Mehrheit der am Markt agierenden Berufskollegen und Innen sind wohl für diese Teilnehmergruppe nicht kompetent*
- *Zusammenarbeit der Anbieter fördern*
- *Betreute Übungszeit zum Vertiefen des Gelernten, aktive teilhabende Methoden*

#### VI. 4 Informationsbedarf der Weiterbildungsanbieter

Es kann ein sehr starkes Interesse an Informationen und kostenlosen Produkten von g-p-s festgestellt werden: 94% der Befragten orderten zumindest eine der nachstehenden Informationen. Vor allem die Bekanntgabe der Informations-Website [www.bildungundberuf.at](http://www.bildungundberuf.at), aber auch die Ergebnisse der Firmenerhebung stoßen auf starke Resonanz. Auch die anderen Informationsbereiche werden im Schnitt von zwei Drittel aller Bildungsanbieter bestellt.

Abbildung 32: Interesse an Produkten von g-p-s

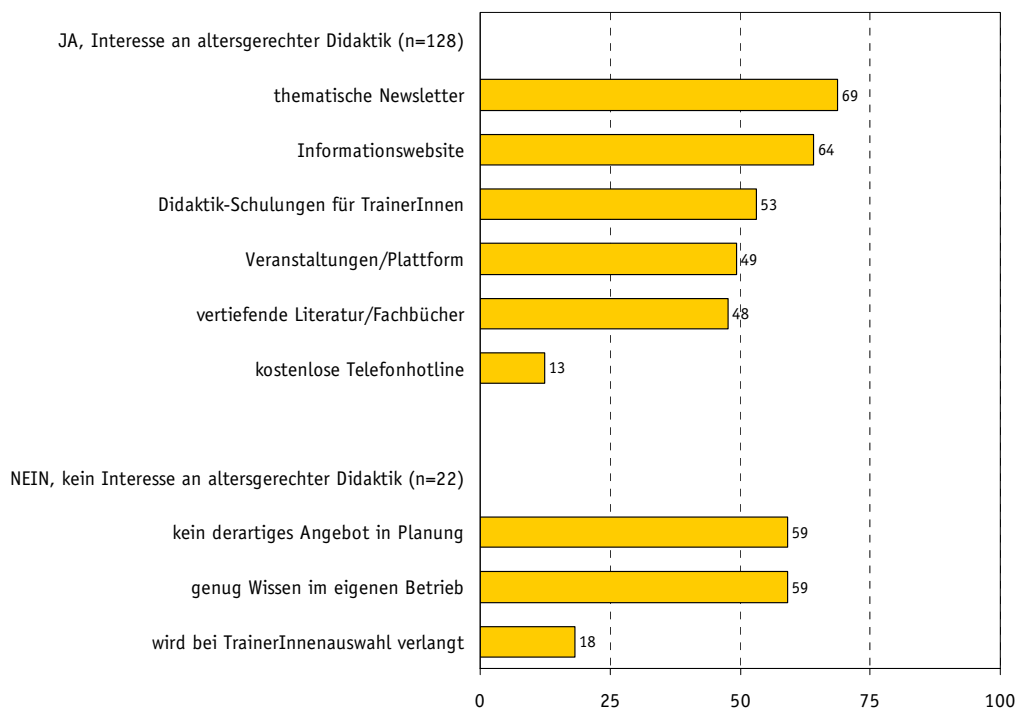


Quelle: *öibf* Eigenerhebung, n=144, Mehrfachnennungen, in Prozent

Ebenfalls reges Interesse an Informationen wird ganz konkret zum Thema „altersgerechte Didaktik“ bekundet: Über 83% der Befragten sind daran interessiert, zumeist in Form von thematischen Newslettern und einer Informationswebsite. Sogar Didaktik-Schulungen für TraineeInnen werden von jedem zweiten interessierten Institut begrüßt. Einzig eine (allerdings nicht näher konkretisierte) kostenlose Hotline wird weniger stark gewünscht.

Besteht kein Interesse an altersgerechter Didaktikinformation liegt es einerseits an genügend Wissen innerhalb der Anbietereinrichtung oder an der fehlenden Notwendigkeit aufgrund des aktuellen Kursprogramms .

Abbildung 33: Argumente für und gegen das Interesse an altersgerechter Didaktik



Quelle: *öibf* Eigenerhebung, n=128 bzw. 22, Mehrfachnennungen möglich, in Prozent

## VI. 5 Aktueller und künftiger Stellenwert der Zielgruppe 45+

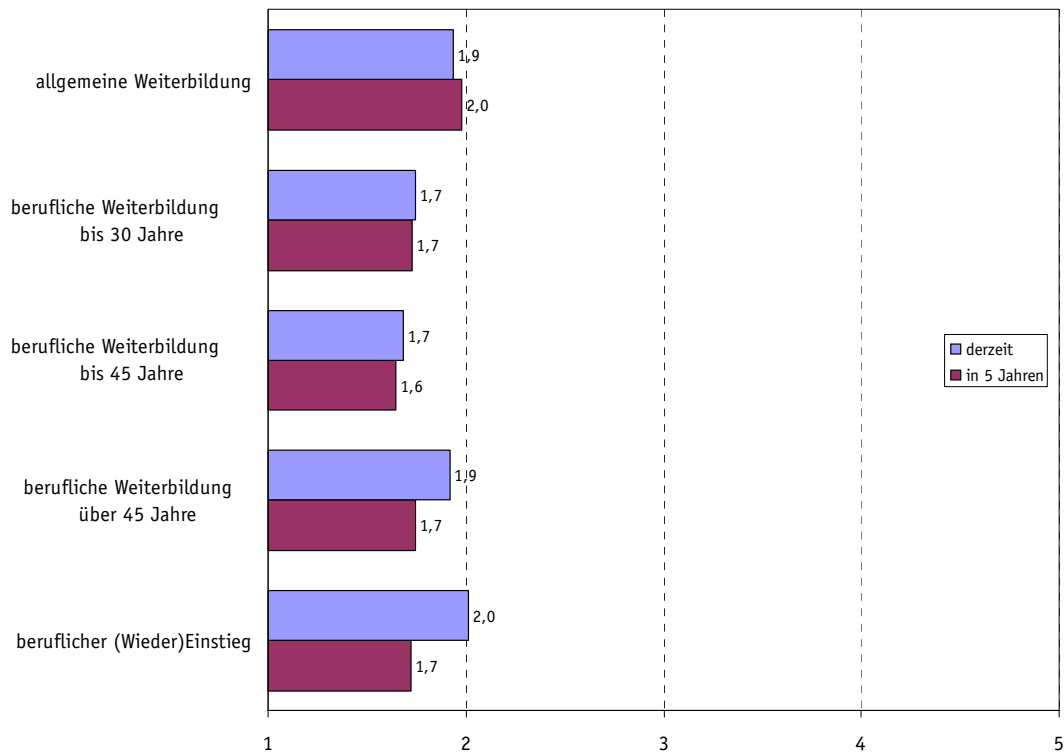
Es bieten 47% der befragten Einrichtungen speziell an ältere TeilnehmerInnen gerichtete berufsbezogene Bildungsangebote an, die aber nur rund fünf Prozent (Median der gültigen Antworten) des gesamten Kursangebotes betreffen. Von diesen 72 Einrichtungen machen 35% eher fachspezifische Inhalte (z.B. Spezialkenntnisse, EDV), 26%, persönlichkeitsbezogene Inhalte (z.B. Arbeitsorganisation, Kommunikation). Beide Inhalte speziell für ältere Personen werden von 39% angeboten.

Innerhalb der nächsten drei Jahren wird laut der 154 Bildungsanbieter eine leichte Bewegung ins Kursangebot kommen: 23 Institute ohne derzeit bestehende Angebote für ältere Beschäftigte (16% der 145 gültigen Angaben) geben an, innerhalb von drei Jahren entsprechende Angebote ins Programm aufzunehmen, gleichzeitig werden fünf aktuelle Anbieter (3%) dieses Angebot einstellen. Die Mehrzahl bleibt jedoch dem derzeitigen Angebotsmuster treu und wird in drei Jahren das Leistungsangebot für die Zielgruppe 45+ anbieten wie derzeit (37% anbietend, 44% nicht anbietend).

Jede zweite Einrichtung (53%) bietet berufsbezogene Weiterbildungsangebote für altersheterogene Gruppen an in denen die Kompetenzen und Lernbedürfnisse älterer MitarbeiterInnen bewusst berücksichtigt werden.

Die Zielgruppen der befragten Weiterbildungsanbieter sind in nachstehender Abbildung beschrieben. Während die allgemeine und die berufliche Weiterbildung für Personen bis 45 stabil und gleich wichtig eingeschätzt werden, zeigt sich für die berufliche Weiterbildung für Personen über 45 und für den beruflichen Wiedereinstieg eine deutliche Steigerung: Derzeit ist die Altersgruppe 45+ tendenziell am schwächsten bei der beruflichen Weiterbildung eingestuft, in fünf Jahren jedoch wird sie gleich wichtig wie für die bis 30-Jährigen gesehen.

Abbildung 34: Aktuelle und künftige Zielgruppen der Weiterbildungsanbieter



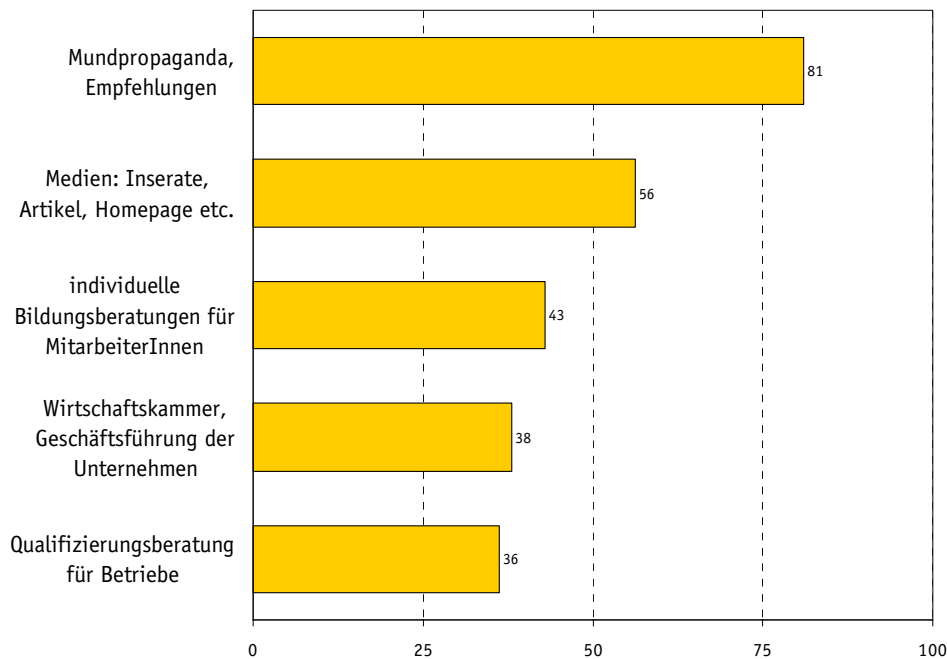
Quelle: *öibf* Eigenerhebung, n=154, 1=sehr wichtig, 5=überhaupt nicht wichtig

Weiterbildungskonzepte für Unternehmen werden von zwei Drittel der Anbietereinrichtungen angeboten. Der Kontakt zu den weiterbildungsinteressierten Unternehmen wird mehrheitlich durch Mundpropaganda und Empfehlungen geknüpft, aber auch Inserate sind für die Mehrheit der Befragten ein häufig gewählter Weg.

Weitere genannte Kontaktmöglichkeiten sind Telefonakquisition und Direktmarketing bzw. Werbe-Aussendungen, „multidisziplinäre“ Projekte, Ziel3, spezifische Kundenveranstaltungen sowie Messen und Info-Veranstaltungen mit Netzwerkcharakter.



Abbildung 35: Formen der Kontaktabbauung mit weiterbildungsinteressierten Betrieben



Quelle: öibf Eigenerhebung, n=97, Mehrfachnennungen möglich, in Prozent

## VI. 6 Anmerkungen und Stimmungsbilder aus Sicht der Weiterbildungsanbieter

Die UmfrageteilnehmerInnen wurden gebeten, den Satz „Weiterbildung für MitarbeiterInnen über 45 ist ....“ zu vervollständigen. Abzüglich 20 fehlenden Antworten sind 134 Nennungen erfolgt, es zeigt sich eine fast nur positive Vervollständigung.

Schlagworte wie „notwendig, unerlässlich, wichtig, sehr wichtig, genauso wichtig wie für andere Altersgruppen“ nennen 54 Personen, weitere Satzergänzungen mit hoher Aussagekraft sind: „...wichtiger denn je, obwohl Chef und MA das oft nicht wahrhaben wollen, aber mit 45 hat man möglicherweise noch 20 Arbeitsjahre vor sich“, „...wichtig, wenn Unternehmen die Mitarbeiter in der Folge auch noch länger beschäftigen wollen“ oder „...wünschenswert und jederzeit machbar“.

Die zweite Richtung der Antworten (31x) führt in Richtung einer betrieblich sinnvollen Entscheidung da Erfahrungswissen im Betrieb gesichert werden kann und der Betrieb davon profitiert.

*... Ausdruck von Wertschätzung und Wertschätzung und rechnet sich immer; außerordentlich wichtig denn wenn das vorhandene Potenzial bei diesen sehr wertvollen MitarbeiterInnen nicht genutzt wird, wäre das sehr schade für das gesamte Unternehmen sowie für die Menschen die dort arbeiten; bei uns kein besonderes Thema. Gemischte Gruppen haben sich gut bewährt. Einzig bei EDV Kursen ist eine "Trennung" von Vorteil; Chance für MA und KMU; die Grundlage des Erfolges!; die Wertsicherung unserer größten Kapitals, unserer Mitarbeiter; ein Garant für eine erfolgreiche Zukunft; eine Frage der Unternehmenskultur; eine Investition in d. Zukunft; eine Notwendigkeit für Betrieb und MitarbeiterInnen; eine supergute Idee: welches KMU will (kein KMU sollte!) durch das ev. langsame Abfallen eines/r (nicht oder unzureichend fortgebildeten, deshalb ua ev. schlecht motivierten) "älteren" Mitarbeiters/in im Endeffekt auf dessen/deren langjährige Berufserfahrung verzichten...?; eine wertvolle Investition in die Zukunft; entscheidend für die persönliche wie betriebliche Rückgratstärkung; allerdings wirken neuerdings gängige "Plus-Bezeichnungen" wie 45+*

*/ 50+ etc. eher irritierend, um nicht zu sagen stigmatisierend bzw. abgrenzend, da für "die Plus-Was-Immer" tendenziell eher Abgebote generiert werden unter dem Motto: "Senioren/innen-Programm für NOCH rüstige..."; Erhaltung vorhandener Wissenspotentiale + Anpassung an laufende Veränderungen unter Berücksichtigung volkswirtschaftlicher + betriebswirtschaftlicher Gegebenheiten; für alle Beteiligten vorteilhaft; für die Zukunft des Unternehmens sehr wichtig; für Unternehmen die Chance, Wissen und Knowhow zu binden; ist die Zukunft für die Wirtschaft; Kapital von Morgen; lebenswichtig; notwendig für Betrieb und MitarbeiterInnen; sind absolut notwendig um Arbeitsplätze zu erhalten; sinnvoll, weil es die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen stärkt und die Mitarbeiterkompetenz fördert; soziale Notwendigkeit und Sicherung von Erfahrungswissen; Überlebensnotwendig (3x); unabdingbare Voraussetzung um aktiv den Herausforderungen der Arbeitswelt begegnen zu können; unbedingt erforderlich, entsprechende Angebote müssen geschaffen werden mit Berücksichtigung der Betriebsstrukturen (Arbeitszeiten, Weiterbildung an Wochenenden, Förderungen (z.B. wird für Arbeitgeber die Förderung d. Europäischen Sozialfonds mit Ende Sept. 06 gestrichen!)); unbedingt notwendig, um die Ressourcen weiter zu fördern und die Kompetenzsicherstellung zu gewährleisten. Von 45 bis 65 vergehen 20 Jahre, so lange wurde die Weiterbildung im Alter von 25 bis 45 auch genutzt. Lernen und Weiterbildung ist jedoch eine Lebensaufgabe!!*

Insgesamt 21 Nennungen beziehen die Satzergänzung auf die demographischen Änderungen in der Zukunft bzw. steigendes Pensionseintrittsalter.

*... absolut zielführend und unerlässlich, speziell dann, wenn sich das Pensionierungsalter nach oben bewegt; angesichts der demographischen Entwicklung unbedingt notwendig!!; die Zukunft; ein Zukunftsmarkt; eine der großen Herausforderungen für die Zukunft; für die Zukunft wichtig notwendig - demographische Entwicklung Pensionalter; gewinnt mehr an Bedeutung; heute aufgrund der längeren Arbeitszeit (Pension 65+) eine Notwendigkeit. Halbwertszeit des Wissens!; in Zukunft wichtiger wegen "ältere werdender" Personen (5x); ist eine für die Wirtschaft unverzichtbare Notwendigkeit aufgrund des demographischen Wandels! 2010 sind mehr als 50% der Arbeitnehmer über 50!; ist heute wichtiger denn je; noch sehr spärlich, wird sich aber aufgrund der Pensionsreform exponentiell steigern; schon aus demographischen Gründen ein Erfolgsfaktor in der Zukunft; verstärkt notwendig um den zukünftigen Fachkraftmangel auffangen zu können; wird in den nächsten Jahren an Bedeutung gewinnen; zukunftsorientiert und unverzichtbar; zunehmend immer wichtiger*

Insgesamt 16 Nennungen beziehen die Satzergänzung auf geringe Nachfrage.

*... derzeit noch kein spezielles Thema; ein brach liegendes Feld; ein seltenes Pflänzchen :-); ein Schritt in die Zukunft; ein zu schwach ausgeprägtes Thema; etwas, das ArbeitgeberInnen nicht interessiert; kein bes. Thema; kein Thema, das extra behandelt wird. Jeder Mitarbeiter hat die Möglichkeit an den angebotenen Seminaren teilzunehmen; noch entwicklungsfähig; selten; selten nachgefragt; unterrepräsentiert; weder für die MitarbeiterInnen, noch für die UnternehmerInnen selbst ein Thema; wertvoll aber zu wenig genutzt; wichtig, aber nicht gefragt!!; wird von der Zielgruppe als notwendiges Übel empfunden, es gibt wenig Eigenmotivation für über 45jährige da keine Aufwertung der Person damit verbunden ist und schon gar nicht irgendwelchen finanziellen Anreize. Die KMU's selbst wechseln lieber zu billigerem und in der Hektik der Zeit besser sich zurechtfindenden Personal. Die Aufwertung der über 45jährigen müsste von der Regierung erfolgen. Wir leben in einer Zeit, welche eine Art Diktatur des Kapitals ausübt. Darin ist wenig Platz für über 45jährige.*

Sonstige Antworten betreffen sieben Nennungen, kritische Antworten gab es vier MitarbeiterInnen hinsichtlich hoher Kosten: unbezahlbar; oft nicht leistbar; ein Kostenfaktor; eine Ressourcenfrage für Betrieb und Mitarbeiter.

Die Erhebung abschließend wurde die Möglichkeit gegeben, Anregungen, Kritik und sonstiges feedback zum Thema abzugeben. Vereinzelt klingt Kritik am Begriff 45+ als „Abstempeln“ durch, gleichzeitig wird auch eine Bestärkung für Thematik von g-p-s und die Wichtigkeit der Motivation zur Teilnahme an Weiterbildung rückgemeldet. Auch klingt mit, dass gerade vorbeugende Weiterbildung (vor Verlust des Arbeitsplatzes) den Personen und Unternehmen schmackhaft gemacht werden müsste. Zudem ist Weiterbildung auch gegen Ende des Erwerbslebens als immer wichtiger eingestuft. Anbei die Wortmeldungen im Einzelnen.

- *Ich finde das Projekt hervorragend!! Wir beschäftigen uns im Institut schon seit langem mit diesem Thema und haben die Marke: "Generation-Plus-Training" auch deshalb geschützt. Wir sehen es als unseren Weiterbildungsauftrag für die Zukunft, noch intensiver in diese Richtung aktiv zu werden. Dies ist jedoch in Österreich, durch den Lobbyismus (WIFI-AMS etc.) für ein privates Unternehmen eher schwierig!! Dafür arbeiten wir zum Beispiel in Italien/Südtirol hervorragend mit öffentlichen Institutionen wie z.B. dem "Ladinisch-deutschen Berufsbildungsinstitut" etc. inkl. ESF zusammen.*
- *Untersuchung und Überprüfung von Qualität und Wirksamkeit beruflicher Weiterbildung ist gerade eine aktuelle Diskussion bei CTR Training & Services. Wir haben schon überlegt, ob wir nicht selbst derartig gelagerte Analysen entwickeln sollen - deshalb freuen wir uns besonders über diese Initiative des ÖIBF. Ich lade Sie beide jedenfalls vorab zu einem Kennenlern-Gespräch bei CTR ein!*
- *Ich freue mich auf die Auswertung der Studie*
- *Würde gerne als Coach und Trainer meine Fähigkeiten und Talente zur Verfügung stellen. Ich ersuche um ein persönliches Gespräch.*
- *Ich finde das Thema total wichtig & empfehle Ihnen die Website [www.seniors4success.at](http://www.seniors4success.at)!*
- *Nach unseren Erfahrungen schätzen die 45+ TeilnehmerInnen an unseren Veranstaltungen den Meinungs- und Gedankenaustausch in alters- und geschlechtsgemischten Gruppen. Es hat sich bewährt, bei der Planung von Veranstaltungen Methoden einzuplanen, die für altersgemischte Gruppen adäquat sind, d.h.: es muss vor allem ausreichend Zeit zur Verfügung stehen für Arbeit in Kleingruppen und Pausen für unorganisiertem Gedankenaustausch und Plauderrunden.*
- *Zur Bildungsberatung kommen jetzt häufiger Personen im Alter von 40+, die an qualifizierten Ausbildungen, z.B. berufsbegleitenden Fachhochschulen, Fernstudien usw. interessiert sind. Motivation ist, ich möchte noch einmal was anderes machen. Sie sind dann aber schockiert, dass sie diese Studien gleich absolvieren müssen wie Maturanten von der Schule, d.h. die Perspektive ist: bis ich fertig bin, bin ich über 50, da werde ich kaum mehr in einen neuen Beruf einsteigen können. Sie sehen auch nicht ein, dass die berufliche Erfahrung nicht angerechnet wird. Diese Personen sind in ihren Berufen ziemlich eingespannt, auch da ist es schwierig sich für Weiterbildung frei zu machen. Bildungsfreistellungen sind leider fast anrücklich in kleineren Firmen.*
- *ich finde die Titulierung: über 45 jährige schwierig. ich werde heuer selbst 44 und komme mir nicht alt vor. wenn ich: "über 45 jährige" lese hat das einen anstrich von "alt" und ist unattraktiv. vielleicht kanns nicht über das alter aufgemacht werden: sondern eher im sinn von: "lebenslanges lernen auch lange nach ausbildungsende" oder in so eine - am inhalt und nicht am alter festgemachte titulierung!*
- *45+ mag ja zur Zeit "in" sein, ich bin 41 und empfinde es als diskriminierend, in 4 Jahren der Gruppe "älterer Personen" zuzugehören. Welchen Jugendlichkeitswahn unterstützten sie damit? Wir haben gute Erfahrungen mit altersheterogenen Weiterbildungen gemacht, das meint 21-74! Wir haben auch ECDL-Schulungen: TeilnehmerInnen ohne EDV-Kenntnisse haben da sicherlich einen erschwerten Einstieg und müssen eine Angstschwelle überwinden, und darauf ist Rücksicht zu nehmen. Das ist allerdings jedoch nicht unbedingt eine Altersfrage. Was in Bezug auf ECDL eher häufig ist, ist nach wie vor, dass es sich Frauen altersunabhängig weniger zutrauen und damit langsamer sind, bzw. welches technische Interesse jemand mitbringt.*
- *Man muss auch das Thema Karriere berücksichtigen. 45+ ist schockierend. In unserem Bereich ist es ab 55+ zielführend*
- *Ich finde es kontraproduktiv, dass hier AUSSCHLIESSLICH die eindeutig berufliche Weiterbildung (wie immer bei diesen Debatten) abgefragt wird. Um den gestiegenen Anforderungen im Alltag/Arbeitsalltag gewachsen zu sein, sind auch berufsbegleitende Bildungsmaßnahmen wichtig: 1. um generellen Einstieg in (Weiter)-Bildung zu erleichtern (generelle Bildungsferne/negative Erlebnisse mit schulischer Bildung stehen häufig der Weiterbildung im Weg; dieser Einstieg wäre leichter/erfolgreicher). 2. Stress/Burnout etc. erfasst auch bildungsferne Schichten. Um bis 65 "jobready" zu sein, wären allgemein bildende Veranstaltungen/Maßnahmen von großem Vorteil. Wenn ältere Arbeitnehmer "glücklicher" sind, wird auch die Aufnahmefähigkeit etc. höher sein.*

- *Einfache Abwicklung ohne Ressourcen- und büroverzehrende Formalitäten. EQUAL ist für kleine Unternehmen absolut tödlich!!*
- *Klären, wie kann man ältere Menschen besser motivieren kann*
- *Wichtig wird sein, klar zu machen, dass sie noch 20 Jahre arbeiten müssen und Weiterbildung eine Überlebensfrage wird, genauso wie Arbeitseinteilung und Gesundheit*
- *Erkennen rechtzeitig im Betrieb wann Mitarbeiter gefördert, Ordentliche Programme (AMS-Mittel) vorbeugend für ältere Mitarbeiter einsetzen*
- *Die Berufsförderungsinstitute Österreichs haben vor 3 Jahren einen Arbeitskreis "50plus" mit dem Ziel gegründet, Bildung für über ca. 50jährige zu forcieren*
- *Wir sind die Bildungseinrichtung der Landwirtschaftskammer und daher in erster Linie für die Weiterbildung der Landwirte zuständig. Fachthemen gelten für alle Altersstufen. Die Lernmethoden bei diesen Veranstaltungen werden nicht speziell auf ältere oder jüngere Kursteilnehmer abgestimmt. Bestimmte Kursangebote richten sich vom Inhalt her automatisch an jüngere Bäuerinnen und Bauern. (z.B. Betriebsentwicklung, Reitpädagogik...) EDV Kurse werden speziell für Senioren und Wiedereinsteiger angeboten.*
- *Aus- und Weiterbildungen vor allem von Frauen über 45 sollten finanzielle Zuschüsse oder AMS-Förderungen motiviert werden (ohne eine solche ist Weiterbildung oft auch überhaupt nicht möglich).*
- *Dieses Thema weiter vertiefen*
- *Die Unternehmen sollen an und für sich Auszubildende mehr Gelder flüssig machen, nicht erst für Leute ab 45*
- *Weiterbildungsangebote über 45 genug von VHS/BFI angeboten, Bewerbung TN 45+ verschiedene soziale Schichten - daher wichtig den Nutzen in den Vordergrund der Weiterbildung herauszuarbeiten und anzubieten*
- *Geduld! Irgendwann müssen die Betriebe draufkommen, dass dieses Potenzial zu wenig "gefördert" wird*

## VII. Anhang

### VII. 1 Literaturverzeichnis

- Adenauer, Sibyle (2002): Die Potenziale älterer Mitarbeiter im Betrieb erkennen und nutzen, [http://www.ergonassist.de/ea.2003\\_02/Publikationen/Potenziale%20älterer%20Mitarbeiter.pdf](http://www.ergonassist.de/ea.2003_02/Publikationen/Potenziale%20älterer%20Mitarbeiter.pdf), 3.10.2005
- AMS Info 67 (2004): Erwerbsrealität von älteren ArbeitnehmerInnen: Chancen und Barrieren, Wien
- AMS report 39 (2004): Erwerbsrealität von älteren ArbeitnehmerInnen: Chancen und Barrieren, Wien
- AMS report 4 (1997): Barrieren der beruflichen Weiterbildung älterer ArbeitnehmerInnen, Wien
- AMS report 43 (2005): Alte Hasen zum Alten Eisen? Beiträge zur Fachtagung „Alte Hasen zum Alten Eisen? Zur Situation älterer Menschen am Arbeitsmarkt“, Wien
- AMS studie 2 (1997): Die Diskriminierung Älterer am Arbeitsmarkt, Wien
- AWISE (2006): unveröffentlichte Sonderauswertung von: „Empirische Studie“ im Rahmen des Projektes awise – aging workforce in mall enterprisies, [www.awise-project.net](http://www.awise-project.net)
- Barkholdt, Corinna et al. (1995): Altersübergreifende Qualifizierung - Eine Strategie zur betrieblichen Integration älterer Arbeitnehmer, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 3/1995
- Becker, G. (1964): Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education, Chicago, London
- Bellmann, Lutz/Leber, Ute (2003): Denn wer da hat, dem wird gegeben, in: IAB Materialien, Nr. 1/2003, 15f, <http://doku.iab.de/matab/2003/mat0103.pdf> (6.10.2005)
- Bellmann, Lutz; Leber, Ute (2005): Berufliche Weiterbildung in Deutschland. Motive, Anlässe und Hemmnisse. In: Arbeit und Beruf, Jg. 56, H. 7. S. 202f.
- Blumberger, Walter/Sepp, Renate (2005): Arbeit-Alter-Anerkennung: Eine empirische Studie über die Möglichkeit länger arbeiten zu können und zu wollen, in: WISO, 1/05, 28. Jahrgang
- Bromberger, Norbert (2003): Der Bildungsbroker - wirtschaftspädagogische Präzisierung des Kompetenzprofils. Ein Beitrag zur Steigerung der Weiterbildungsbeteiligung in KMU unter besonderer Berücksichtigung von E-Learning, Studien zur Erwachsenenbildung, Bd. 15, Hamburg
- Christina Fuchs (2005): Qualifizierung älterer Erwerbspersonen mit Multimedia. Impulse und Methoden für ein konstruktives Lernen, Nürnberg, Diplomarbeit
- Diekmann, Knut (2005): Weiterbildung für die Wissensgesellschaft, Auswertung des IHK-Unternehmensbarometers, in: Weiterbildung. Zeitschrift für Grundlagen, Praxis und Trends, Ausgabe 6, S 33-35
- Düll, Herbert/Bellmann, Lutz (1998): Betriebliche Weiterbildungsaktivitäten in West- und Ostdeutschland, [http://doku.iab.de/mittab/1998/1998\\_2\\_MittAB\\_Duell\\_Bellmann.pdf](http://doku.iab.de/mittab/1998/1998_2_MittAB_Duell_Bellmann.pdf)
- Düll, Herbert/Bellmann, Lutz (1999): Der unterschiedliche Zugang zur betrieblichen Weiterbildung nach Qualifikation und Berufsstatus. Eine Analyse auf der Basis des IAB-Betriebspanels 1997 für West- und Ostdeutschland. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Jg. 32, H. 1., 70-83, [http://doku.iab.de/mittab/1999/1999\\_1\\_MittAB\\_Duell\\_Bellmann.pdf](http://doku.iab.de/mittab/1999/1999_1_MittAB_Duell_Bellmann.pdf)
- Eickhoff, Markus Theodor (2003): Untersuchungsbericht im Projekt „Qualifizierung von älteren Mitarbeitern im Handwerk unter besonderer Berücksichtigung des lebensbegleitenden Lernens“ FBH, Köln, <http://www.fbh.uni-koeln.de/Untersuchungsbericht.pdf>

- ENSR European Network for SME Research (2003): Entwicklung von Kompetenzen und Qualifikationen in KMU, [http://europa.eu.int/comm/enterprise/enterprise\\_policy/analysis/doc/smes\\_observatory\\_2003\\_report1\\_de.pdf](http://europa.eu.int/comm/enterprise/enterprise_policy/analysis/doc/smes_observatory_2003_report1_de.pdf)
- [europa.eu.int/comm/enterprise/enterprise\\_policy/analysis/doc/smes\\_observatory\\_2003\\_report1\\_de.pdf](http://europa.eu.int/comm/enterprise/enterprise_policy/analysis/doc/smes_observatory_2003_report1_de.pdf)
- Europäische Kommission: Anhebung der Beschäftigungsquote älterer Arbeitskräfte und des Erwerbsaustrittsalters. KOM 2004 146 endg., Brüssel: 2004.
- Europäischer Kommission: Die soziale Lage in der Europäischen Union, 2003.
- Fasler, Gregor/Kailer, Norbert (2001): Ältere Arbeitnehmer/innen – Last oder Ressource. Leitfaden zur Entwicklung und Nutzung der Kompetenzen älterer ArbeitnehmerInnen, Wifö Österreich
- Fessel-GfK (2002): lifestyle 2002
- Fritsch, Stephan (1996): Aktivierung des Potentials älterer Mitarbeiter, in: Personal-Zeitschrift für Human Resource Management, Heft 3
- G.I.B. (2005): Trend Report 2005. Auswertung der Unternehmensbefragung NRW 2005, [www.gib.nrw.de](http://www.gib.nrw.de)
- Geldermann, Brigitte (o.J.): Weiterbildung für die Älteren im Betrieb, [www.f-bb.de/f-bbv9/downloads/GeldermannWeiterbildungfürdieAelteren.pdf](http://www.f-bb.de/f-bbv9/downloads/GeldermannWeiterbildungfürdieAelteren.pdf)
- Georg, Rainer/Struck, Olaf (Hrsg.) (2000) Generationenaustausch im Unternehmen, München: Rainer Hampp Verlag
- Gonon, Philip; Hotz, Hans-Peter; Weil, Markus; Schläfli, Andre (2005): KMU und die Rolle der Weiterbildung. Eine empirische Studie zu Kooperationen und Strategien in der Schweiz, Bern
- Haak, Varroll (2003): Weiterbildung in kleinen und mittleren Betrieben: Ein deutsch-dänischer Vergleich, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung
- Höpfinger, François (2005): Generationenmix. Stichworte zu Generationenbeziehungen auf dem Arbeitsmarkt und in Unternehmen, <http://www.mypage.bluewin.ch/hoepf/fhtop/fhgenerat1G.html>, 3.10.2005
- Huber, Andreas/Kistler, Ernst (2001): Ältere Arbeitnehmer – die demographische Herausforderung. In: Probleme älterer Arbeitssuchender in der Region. Der demografische Wandel als Herausforderung für neue Beschäftigungsstrategien. hrsg. von Markus Hilpert, Bernd Nickolay. Augsburg, 2001, S. 11-24
- Hübner, Werner/Wahse, Jürgen (2001): Ältere Arbeitnehmer – ein personalpolitisches Problem? In: Ernst Kistler / Hans Gerhard Mendius (Hrsg.): Demographischer Strukturbruch und Arbeitsmarktentwicklung – Probleme, Fragen, erste Antworten – SAMF-Jahrestagung 2001, Stuttgart
- IAW (2004): Zur Situation älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Baden-Württemberg. Eine empirische Analyse bestehender Beschäftigungshemmnisse aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmersicht, [www.wm.baden-wuerttemberg.de/sixcms/media.php/1106/Aeltere\\_Arbeitnehmer.pdf](http://www.wm.baden-wuerttemberg.de/sixcms/media.php/1106/Aeltere_Arbeitnehmer.pdf)
- IFKA, Institut für Markttrends (2002): Das dänische Kursangebot – Die Verbesserung von Kompetenzen im privaten Sektor, zit. nach ENSR European Network for SME Research (2003): Entwicklung von Kompetenzen und Qualifikationen in KMU,
- Kolland, Franz/Kahri, Sivia (2004): Bildung im Alter. Zwischen Exklusion und sozialer Differenzierung, in: SWS-Rundschau 4/2004, 44. Jahrgang, 464-488
- Koller Barbara/Plath Hans-Eberhard (2000): Qualifikation und Qualifizierung älterer Arbeitnehmer, [http://doku.iab.de/mittab/2000/2000\\_1\\_mittab\\_koller\\_plath.pdf](http://doku.iab.de/mittab/2000/2000_1_mittab_koller_plath.pdf)
- Leber, Ute (2001): Ältere – ein Schatz muss gehoben werden, in: IAB Materialien, Nr. 2/2001, 6f, <http://doku.iab.de/matab/2001/mat0201.pdf> (6.10.2005)

- Leber, Ute (2001): Betriebliche Weiterbildung älterer Arbeitnehmer – Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel, in: Ernst Kistler / Hans Gerhard Mendius (Hrsg.): Demographischer Strukturbruch und Arbeitsmarktentwicklung – Probleme, Fragen, erste Antworten – SAMF-Jahrestagung 2001, Stuttgart
- Leber, Ute (2002): Die Großen tun viel, die Kleinen nur wenig, in: IAB Materialien, Nr. 2/2002, 14f, <http://doku.iab.de/matab/2002/mat0202.pdf> (6.10.2005)
- Lehr, Ursula (2005): Heute gejagt – Morgen gefragt? Ältere Arbeitnehmer im sich wandelnden Arbeitsmarkt, in: Weiterbildung, Zeitschrift für Grundlagen, Praxis und Trends, Ausgabe 3, S 20-23
- Machacek, Tanja (2001): Der Weiterbildungsmarkt in Österreich – Marktstudie und Trendanalyse, Diplomarbeit an der Wirtschaftsuniversität Wien
- Mandl, Irene (2005): Kompetenzentwicklung in KMU, in: Markowitsch, Jörg; Strobl, Peter (2005): Betriebliche Weiterbildung in Österreich. Konzepte, Anbieter, Trends, 3s
- Materialien zur Erwachsenenbildung 1/2003: Weiterbildung in Österreich im europäischen Vergleich – Ergebnisse und Analysen der 2. Europäischen Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung Beobachtungsnetz der europäischen KMU (European Network for SME Research ENSR): Entwicklung von Kompetenzen und Qualifikationen in KMU
- Moldaschl, Karoline (2003): Die betriebliche Weiterbildung – ein Weg zur Herstellung von Chancengleichheit von Frauen und Männern in Organisationen? Dissertation Uni Linz
- Neubauer, Günter (2001): Förderschwerpunkt: Auswirkungen des Demographischen Wandels auf Unternehmen und Wirtschaft, in: Ernst Kistler / Hans Gerhard Mendius (Hrsg.): Demographischer Strukturbruch und Arbeitsmarktentwicklung – Probleme, Fragen, erste Antworten – SAMF-Jahrestagung 2001, Stuttgart
- NN, Die Zukunft älterer Mitarbeiter, in: Weiterbildung, Zeitschrift für Grundlagen Praxis und Trends, 3/2005
- OECD, Jenseits jeder Rhetorik: Erwachsenenbildungspolitik und -praktiken, Paris, 2003
- Pauli, Wolfgang; Radinger, Regina (2005): Institutionalisierung und Professionalisierung in der Organisation betrieblicher Weiterbildung, in: Markowitsch, Jörg; Strobl, Peter (2005): Betriebliche Weiterbildung in Österreich. Konzepte, Anbieter, Trends, 3s
- Prey, Hedwig/ Widmer, Rolf/Acarli, Murat/Bade, Alexander/Mühleisen, Sibylle/Page, Roman (2004): Formen der betrieblichen Weiterbildung und ihre qualifizierenden Wirkungen, <http://www.nfp43.unibe.ch/PDF/synthesis23.pdf> (11.10.2005)
- Referenz-Betriebs-System (2004): Betriebliche Bildungsarbeit und Wissen, 10. Jahrgang, RBS Information Nr. 27, [www.bibb.de/dokumente/pdf/a1\\_rbs\\_info27.pdf](http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a1_rbs_info27.pdf) (6.10.2005)
- Referenz-Betriebs-System (2005): Betriebliche Weiterbildung älterer Beschäftigter, 11. Jahrgang, RBS Information Nr. 28, [www.bibb.de/dokumente/pdf/a1\\_rbs\\_info28.pdf](http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a1_rbs_info28.pdf)
- Schlögl, Peter/Schneeberger, Arthur (2003): Erwachsenenbildung in Österreich. Länderhintergrundbericht zur Länderprüfung der OECD über Erwachsenenbildung.
- Schneeberger, Arthur/Mayr, Thomas (2004): Berufliche Weiterbildung in Österreich und im europäischen Vergleich, ibw-Schriftenreihe Nr. 126
- Skoka, Wendelin (2004): Weiterbildungseinrichtungen in Europa als Dienstleister für kleine und mittlere Unternehmen, Zentrum zur Erforschung und Entwicklung pädagogischer Berufspraxis
- Sommer, Carola; Künemund, Harald (1999): Forschungsgruppe Altern und Lebenslauf (FALL), Bildung im Alter. Eine Literaturanalyse. Forschungsbericht 66, Berlin
- Statistik Austria (2004): Lebenslanges Lernen. Ergebnisse des Mikrozensus Juni 2003
- Statistik Austria (2004): Statistisches Jahrbuch 2004
- Wachtler Günther/ Franzke Heike/Balcke Jörg (1997): Die Innovationsfähigkeit von Betrieben angesichts alternder Belegschaften, Bonn
- Weinmann, Natia (2003): Altersgerechtes Lernen in der beruflichen Weiterbildung – konzepti-

onelle Überlegungen, Umsetzungsstrategien und –probleme, Diplomarbeit

Wenke, I. (1996): Berufliche Weiterbildung älterer Arbeitnehmer. Ein Leitfaden für Bildungsträger. Dokumentation „Entwicklung und Erprobung von Qualifizierungskonzepten für ältere Arbeitnehmer aus der Industrie“; Bd. 10 Wirtschaft und Weiterbildungsschriftenreihe der Beruflichen Fortbildungszentren der Bayrischen Arbeitgeberverbände e.V. (bfz), Bielefeld

Wilkins, Ingrid; Leber, Ute (2003): Partizipation an beruflicher Weiterbildung - empirische Ergebnisse auf Basis des Sozio-Ökonomischen Panels. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Jg. 36, H. 3. S. 329-337



## **VII. 2 Fragebogen MitarbeiterInnen KMU**

# Fragebogen für ARBEITNEHMER und ARBEITNEHMERINNEN

InterviewerIn	<input type="checkbox"/> Gewerbe	<input type="checkbox"/> 10-49	<input type="checkbox"/> Wien	FB-Code
	<input type="checkbox"/> Handel	<input type="checkbox"/> 50-100	<input type="checkbox"/> Stmk	
		<input type="checkbox"/> 101-249		



Sehr geehrte Damen und Herren!

Auch in Ihrer Branche hat sich in den letzten Jahren sicher viel verändert. Wir – das Institut für Berufsbildungsforschung – gehen davon aus, dass Weiterbildung hilfreich sein kann, mit diesen Veränderungen umzugehen. Dies gilt sicher besonders für Menschen, deren Schul- und Berufsausbildung schon länger zurückliegt.

Gleichzeitig stellen wir uns vor, dass es aus unterschiedlichen Gründen nicht immer leicht ist, an Weiterbildung teilzunehmen.

Im Rahmen eines geförderten Projektes können wir nun Informationen, Beratungen oder lernunterstützende Kurse zusammenstellen und interessierten MitarbeiterInnen kostenlos zur Verfügung stellen.

Dafür ist es für uns wichtig, Ihre Einschätzungen kennen zu lernen. Deswegen bitten wir Sie, diesen Fragebogen möglichst bald, spätestens **bis 3. Februar** auszufüllen und zu retournieren (FAX 01 3197772 oder mail: g-p-s@oebf.at oder Post: öibf, Biberstraße 5/6, 1010 Wien).

**Herzlichen Dank!**

## 1) Welche Erfahrungen haben Sie insgesamt mit Weiterbildung gemacht?

- eher gute       eher weniger gute       sowohl als auch       gar keine

## 2) Weiterbildung wird in den nächsten Jahren in Ihrem Beruf vermutlich ...

- wichtiger       weniger wichtig       gleich wichtig bleiben

## 3) Welche Weiterbildung ist aus Ihrer Sicht besonders wichtig, um am Laufenden zu bleiben?

- fachspezifische Weiterbildung wie z.B. Spezialkenntnisse  
 allgemeine Weiterbildung wie z.B. Arbeitsorganisation, Kommunikation, ...  
 beides

## 4) Was würde Sie im Zusammenhang mit Weiterbildung und Arbeitsbewältigung interessieren? Stufen Sie bitte ab von 1=sehr interessant bis 5=gar nicht interessant

	1	2	3	4	5
Infos über Weiterbildungsförderungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Infos über Bildungsangeboten in Ihrer Nähe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hilfe bei Auswahl von Weiterbildungsangeboten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Infos zu Gesundheit am Arbeitsplatz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tipps zur Vermeidung von Stress am Arbeitsplatz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Argumente, damit ich vom Betrieb leichter Weiterbildung bekomme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tauschmöglichkeit von Lernunterlagen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tipps zur erfolgreichen Teilnahme an Weiterbildung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Möglichkeiten der Suche von LernpartnerInnen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Individuelle Beratung zu Weiterbildungsmöglichkeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Neue Lernformen (z.B. e-Learning) ausprobieren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Spannende Seiten des Lernens kennen lernen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Welcher Themenbereich wäre noch für Sie interessant?

.....

**5) Welche Wege wären für Sie besonders hilfreich, um zu diesen Informationen zu gelangen?**  
(Mehrfachnennungen möglich)

- spezielle Broschüren
- spezielle Homepage
- kostenlose Telefonhotline
- persönliche Beratung
- Firmenaushang/interne Mails

**5a) Zu diesen Themenbereichen wird es auch eine Website geben. Dazu gibt es verschiedene Namensvorschläge. Welcher gefällt Ihnen am besten, am zweitbesten und welcher am drittbesten?**

forumweiterbildung.at	Platz
bildungsmuffel.com	Platz
Bildung45+.at	Platz
Bildung-und-beruf.at	Platz

**6) Werden Sie in Ihrem Betrieb zur Teilnahme an Weiterbildung motiviert?**

- ja       nein

**7) Erhalten Sie Vorschläge für Ihre Weiterbildung von Vorgesetzten oder Personalverantwortlichen?**

- ja       nein

**7.1) Wenn nein, wäre es hilfreich für Sie?**

- ja       nein

**8) Wer soll bei Weiterbildung für MitarbeiterInnen über 45 aktiv „den ersten Schritt machen“?**

- Unternehmensseite (PersonalchefIn, Geschäftsführung,...)
- MitarbeiterInnenseite (MitarbeiterInnen, Betriebsrat,...)
- Weiterbildungs-Anbieter (spezielle Angebote,...)
- Gewerkschaften/Kammern
- andere, und zwar: .....

**Jetzt geht es um Ihre Meinung, wie Weiterbildungsangebote aussehen sollen.**

**9) Bei Weiterbildung können die teilnehmenden Personen unterschiedlich stark eingebunden sein. Welche Art bevorzugen Sie eher?**

- aktive Teilnahme (z.B. Gruppenarbeit im Seminar)
- passive Teilnahme (z.B. Vortrag zuhören)
- beides

**10) Wenn Sie allgemein an eine Weiterbildung denken, die angenehm und interessant sein soll.**

Stufen Sie bitte ab: 1=trifft sehr zu, 5=trifft überhaupt nicht zu

	1	2	3	4	5
TeilnehmerInnen sollten in meinem Alter sein	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vortragende Person sollte in meinem Alter sein	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Inhalte der Trainings setzen bei Erfahrungen der TeilnehmerInnen an	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es soll Abwechslungen geben (Vortrag, Übungen, ...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es sollen schriftliche Unterlagen vorhanden sein	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Weiterbildungsteilnahme soll mit Zertifikat bestätigt werden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es sollen keine „peinlichen“ Übungen gemacht werden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wenn sinnvoll, soll auch Internet und Computer einbezogen werden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es sollen die Inhalte auf die Praxis abgestimmt werden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lernberatung oder –unterstützung soll Teil der Weiterbildung sein	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Denken Sie bitte an ein für Sie optimales Umfeld für Weiterbildung

**11) Wie viele TeilnehmerInnen sollten idealerweise an einem Weiterbildungskurs teilnehmen?**

..... Personen

**12) Welche Kurszeit ist für Sie am angenehmsten? (Mehrfachnennungen möglich)**

- Vormittag       Nachmittag       Abends       Wochenende

**13) Wo soll Weiterbildung stattfinden? (Mehrfachnennungen möglich)**

- direkt am Arbeitsplatz       in sonstigen Firmenräume       außerhalb der Firma       daheim

Bei umfangreicheren Weiterbildungen sind regelmäßigen Kurszeiten oder geblockte Kurszeiten möglich. Wenn Sie jetzt nur an die optimalen Rahmenbedingungen denken:

**14) Weiterbildungen mit regelmäßigen Kurszeiten soll ..... (pro Zeile eine Antwort)**

pro Woche .....x stattfinden

pro Kurstermin ..... Stunden dauern

insgesamt ..... Wochen dauern

**14b) Weiterbildungen mit geblockten Kurszeiten soll ..... (pro Zeile eine Antwort)**

insgesamt ..... Tage dauern

**14c) Wann soll ein geblockter Kurs stattfinden?**

- unter der Woche  
 am Wochenende  
 teils teils

**15) Welche Form der Weiterbildung ist Ihnen sympathischer? (nur eine Nennung)**

- geblockte Weiterbildung       bevorzuge nur kurzfristige Weiterbildung  
 regelmäßige Weiterbildung       Weiterbildung grundsätzlich nicht sympathisch

**16) Wer soll Schulungen direkt am Arbeitsplatz durchführen (für bereits in der Firma vorhandene Geräte, Programme, etc.)? (Mehrfachnennungen möglich)**

- Erfahrene KollegInnen  
 Jüngere KollegInnen  
 Externe Personen (TrainerInnen, Hersteller,...)  
 JedeR selber durch Eigenstudium

**17) Bis wie lange vor dem Pensionsantritt ist es Ihrer Meinung nach wichtig, an beruflicher Weiterbildung teilzunehmen?**

..... Jahre

**18) Wäre es für Sie reizvoll, über einen bestimmten Zeitraum mit einem jüngeren Kollegen bzw. einer jüngeren Kollegin eng zusammenarbeiten, um gegenseitig Tipps und Erfahrungen aus Praxis bzw. Ausbildung auszutauschen?**

- ja       nein

19) Haben Sie sich 2004/2005 beruflich weitergebildet (Einschulungen, Seminare, Kurse,...)?	2004	2005
im Betrieb (Einschulung, Unterweisung durch Vorgesetzte,...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
außerhalb des Betriebs (Seminar, Kurs, Tagung,...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nein	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**19.1) Wenn ja, wie viele Stunden waren das insgesamt (ungefähr)?**

2004: ..... Stunden

2005: ..... Stunden

**20) Planen Sie 2006 eine Weiterbildung zu machen? (Mehrfachnennungen möglich)**

- Ja, vermutlich im Betrieb (Einschulung, Unterweisung durch Vorgesetzte,...)
- Ja, vermutlich außerhalb des Betriebs (Seminar, Kurs, Tagung,...)
- Nein, keine Weiterbildung
- Noch nichts überlegt

**a) Alter**

..... Jahre

**b) Geschlecht**

männlich       weiblich

**c) Welche Schulbildung haben Sie abgeschlossen**

- Hauptschule
- AHS Unterstufe
- Berufsschule, Lehre
- Meisterprüfung
- Berufsbildende Mittlere Schule (BMS)
- AHS Matura
- BHS Matura (HTL, HAK, HBLA)
- Hochschulausbildung (UNI, FH)
- Sonstiges:

**d) Welche Stellung haben Sie in Ihrer Firma?**

- ArbeiterIn (un/angelernt)
- FacharbeiterIn
- AngestellteR

**e) Haben Sie dabei eine leitende Funktion?**

ja       nein

**f) Verfügt Ihr Unternehmen über weitere Standorte?**

ja       nein

**g) Beinhaltet Ihr Arbeitsplatz auch Tätigkeiten mit...**

Internet  ja       nein  
 Computer  ja       nein

**h) Internetkenntnisse werden in den nächsten Jahren in Ihrem Beruf wichtiger**

ja       nein

**i) Sind Sie persönlich an Ihrem Arbeitsplatz von ständigen technischen Neuerungen betroffen?**

ja       nein

**j) Wie viele Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gibt es an diesem Standort (ungefähr, ohne Lehrlinge)**

Gesamt .... ,

DAVON Frauen: .....

**k) Von der Belegschaft dieses Standortes, wie viele Personen sind über 45 Jahre (ungefähr)?**

Gesamt ..... über 45,

DAVON Frauen ..... über 45

**Im Fragebogen haben wir erwähnt, dass wir Informationsmöglichkeiten, Beratung und/oder Kurse anbieten möchten. Sind Sie an näheren Informationen interessiert?**

ja



nein

**Welche Informationen hätten Sie gerne?**

- sobald die Informations-Homepage zur Verfügung steht
- sobald die gratis Telefonhotline zur Verfügung steht
- sobald gratis Beratung und Lernbegleitung angeboten wird

**Geben Sie uns bitte bekannt wie wir Sie erreichen können.  
Die Adressen werden selbstverständlich nach Zusendung der von Ihnen gewünschten Informationen gelöscht und unterliegen natürlich dem Datenschutz!**

Email

Name:

Postanschrift:

PLZ:

**Vielen Dank, dass Sie den Fragebogen ausgefüllt haben!**

**Bitte schicken Sie den Fragebogen bis 3.2. retour, am besten per Fax.  
Fax: 01 3197772**

Weitere Möglichkeiten:  
Postanschrift: öibf, Biberstraße 5/6, 1010 Wien  
E-Mail: [g-p-s@oeibf.at](mailto:g-p-s@oeibf.at)



Gefördert aus Mitteln des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit und des Europäischen Sozialfonds.

### **VII. 3 Fragebogen Geschäftsführung KMU**

# Fragebogen Geschäftsführung / Personalabteilung

InterviewerIn	<input type="checkbox"/> Gewerbe	<input type="checkbox"/> 10-49	<input type="checkbox"/> Wien	FB-Code
	<input type="checkbox"/> Handel	<input type="checkbox"/> 50-100	<input type="checkbox"/> Stmk	
		<input type="checkbox"/> 101-249		



Sehr geehrte Damen und Herren!

Wie telefonisch angekündigt, führt das österreichische Institut für Berufsbildungsforschung ein Projekt zum Thema „**Weiterbildung von MitarbeiterInnen über 45 Jahren**“ durch.

Wir möchten uns nochmals für Ihre Bereitschaft zur Mithilfe bedanken. Bitte füllen Sie diesen Fragebogen **bis 3. Februar** aus und faxen ihn retour: 01 3197772 (bzw. Rücksendeadresse siehe letzte Seite).

Für eventuelle Rückfragen stehe ich Ihnen gerne zur Verfügung unter [g-p-s@oeibf.at](mailto:g-p-s@oeibf.at)

Herzlichen Dank!

## 1) Welche Erfahrung haben Sie insgesamt bei der Weiterbildung der MitarbeiterInnen über 45 Jahre gemacht?

- eher gute     
  eher weniger gute     
  sowohl als auch     
  gar keine

## 2) Was ist für Sie als personalverantwortliche Person im Betrieb im Zusammenhang mit Weiterbildung interessant?

Stufen Sie bitte ab, 1=sehr interessant, 5=gar nicht interessant (Schulnoten)

	1	2	3	4	5
Aktuelle Veranstaltungshinweise zum Thema Weiterbildung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Checkliste zur Auswahl von Weiterbildungsangeboten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Newsletter, Artikel, Publikationen zum Thema	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Erfahrungsberichte von KMU mit Weiterbildungsangeboten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Förderungen bei Weiterbildung von MitarbeiterInnen über 45	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tipps zu Wissenstransfer zwischen Generationen in Unternehmen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Infos über von Bildungsangeboten in Ihrer Nähe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Restplatzbörse für Weiterbildungsangebote	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tipps zu Gesundheit und Ergonomie am Arbeitsplatz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Welcher Themenbereich wäre noch für Sie interessant?

.....

## 3) Es ist geplant, eine umfangreiche Website zu obigen Schwerpunkten anzubieten. Wie klingt das für Ihren Betrieb?

(1= sehr interessant, 5=gar nicht interessant.)

	1	2	3	4	5
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## 3a) Für diese Website gibt es verschiedene Namensvorschläge. Welcher gefällt Ihnen am besten? Welcher am zweitbesten und welcher am drittbesten?

forumweiterbildung.at	<input type="checkbox"/>	Platz
bildungsmuffel.com	<input type="checkbox"/>	Platz
Bildung45+.at	<input type="checkbox"/>	Platz
Bildung-und-beruf.at	<input type="checkbox"/>	Platz



<b>4) Im Rahmen des Projekts sind kostenlose Workshops geplant, die MitarbeiterInnen bei der Auswahl/Teilnahme an Weiterbildung, bei Fragen des Lernens und der Gesundheit am Arbeitsplatz unterstützen sollen.</b>	1	2	3	4	5
	<b>Wie klingt das für Ihren Betrieb?</b> (1= sehr interessant, 5=gar nicht interessant)				
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**5) Können Sie sich prinzipiell vorstellen, eine Person aus Ihrem Betrieb für einen Workshop für einen Tag freizustellen?**

ja  
↓

nein  
↓

<b>5a) ja, und zwar weil...</b> (Mehrfachantworten möglich)	
MitarbeiterInnen profitieren davon	<input type="checkbox"/>
Betrieb profitiert davon	<input type="checkbox"/>
Kein organisatorischer Aufwand	<input type="checkbox"/>
Keine direkten Kosten	<input type="checkbox"/>
Sinnvoll für auftragsschwache Zeit	<input type="checkbox"/>
Sonstiges:	<input type="checkbox"/>

<b>5b) Und zwar weil ...</b> (Mehrfachantworten möglich)	
Personal fehlt in Produktion	<input type="checkbox"/>
Auftragslage lässt es nicht zu	<input type="checkbox"/>
ein Tag ist zu lange	<input type="checkbox"/>
Wahrscheinlich geringes Interesse	<input type="checkbox"/>
bestehende Weiterbildung reicht	<input type="checkbox"/>
Sonstiges:	<input type="checkbox"/>

<b>6) Es ist geplant, 4x im Jahr einen kostenlosen Newsletter mit den aktuellen Informationen zum Thema Weiterbildung für 45+ herauszugeben.</b>	1	2	3	4	5
	<b>Wie klingt das für Ihren Betrieb?</b> (1= sehr interessant, 5=gar nicht interessant)				
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**7) Welchen Aufbau bevorzugen Sie in einem Newsletter?**

- eher viele Themen im Überblick
- eher wenige Themen vertieft dargestellt
- egal

**8) Welche Form eines Newsletter ist Ihnen besonders sympathisch? (nur eine Nennung)**

- Als Printprodukt per Post
- Als pdf per Mail
- Als Link gemailt
- Auf Homepage zum download ohne persönliche Information
- Sonstiges, und zwar:

**9) Durch die Notwendigkeit, länger zu arbeiten, und dem gleichzeitigen Nachrücken geburtenschwächerer Jahrgänge werden sich die Alterszusammensetzungen der Belegschaften zunehmend ändern (müssen). Gibt es in Ihrem Unternehmen bereits Überlegungen zum Umgang mit einer älter werdenden Belegschaft („demographischer Wandel“)?**

Ja       nein

Falls ja, welche?

.....

**10) Welche der nachstehenden Unterstützungsangebote zum Thema „Demographischer Wandel“ in der Belegschaft kann für Sie hilfreich sein? (Mehrfachnennungen möglich)**

- Publikationen/Veranstaltungen zu Good-Practice-Beispielen
- Unterstützung durch e-learning-Angebote fürs Personal
- Checklisten zur innerbetrieblichen Vorgehensweise/Gestaltungsmöglichkeiten
- Allgemeine Informationen zur Problemstellung des demographischen Wandels
- Spezialisierte Beratungsdienstleistungen

**11) Gibt es in Ihrem Unternehmen Instrumente zum Wissenstransfer zwischen den Generationen?**

- Ja       nein

Falls ja, welche? .....

**12) Gibt es in Ihrem Unternehmen Programme um MitarbeiterInnen über 45 in Ihrem Betrieb zu halten bzw. planen Sie derartiges in den nächsten 3 Jahren? (Mehrfachnennungen möglich)**

	Gib es bereits	geplant
Systematische, regelmäßige Weiterbildung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Altersgemischte Teams	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Horizontale Karrieren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Job Rotation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Maßnahmen beruflicher Neuorientierung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Altersgerechte Arbeitsplätze	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tandems	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstiges, und zwar:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**13) Wie hoch soll Ihrer Meinung nach der Anteil an erfahrenen MitarbeiterInnen über 45+ im Betrieb sein um das betriebliche Wissen optimal zu nutzen?**

..... % Anteil von Personal über 45 in der Belegschaft

**14) In Ihrer Branche wird der Bedarf an Weiterbildung in den nächsten Jahren vermutlich eher...**

	Für Personal über 45	Für Personal unter 45
steigen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
gleich bleiben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
sinken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**15) Weiterbildung für MitarbeiterInnen über 45 bei Ihrem Unternehmen... (1=trifft sehr zu, 5=trifft gar nicht zu, Schulnoten)**

	1	2	3	4	5
... ist mit anderen betrieblichen Bereichen abgestimmt (Budgetplanung etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... richtet sich darauf aus, leistungsschwächere MitarbeiterInnen zu fördern	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... liegt grundsätzlich in der Verantwortung der einzelnen MitarbeiterInnen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... wird dann ergriffen, wenn Qualifikationsdefizite deutlich sind	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... wird hauptsächlich als Prämie gewährt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... wird bei der Planung mit den MitarbeiterInnen individuell abgestimmt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... erfolgt meist für ganze Abteilungen bzw. Gruppen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... ist primär auf den Arbeitsplatz zugeschnitten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... wird vom Unternehmen größtenteils bezahlt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... ist ident wie für Personen unter 45	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... ist im wesentlichen für Führungskräfte relevant	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... soll unmittelbaren Nutzen aufweisen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**16) Bis wie lange vor dem Pensionsantritt ist es Ihrer Meinung nach wichtig, an beruflicher Weiterbildung teilzunehmen?**

..... Jahre

17) Weiterbildung soll vor allem ... (Mehrfachnennungen)	Besonders für Personal unter 45	Besonders für Personal über 45
<u>allgemeine</u> Qualifikationen (Kommunikation,...) vermitteln	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<u>spezielle</u> Fachkenntnisse vermitteln	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Selbststudium beinhalten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
betriebsintern stattfinden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
betriebsextern stattfinden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
direkt am Arbeitsplatz stattfinden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
verstärkt Frauen erreichen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
verstärkt Männer erreichen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**18) Wer soll bei Weiterbildung für MitarbeiterInnen über 45 aktiv „den ersten Schritt machen“?**

- Unternehmensseite (PersonalchefIn, Geschäftsführung,...)
- MitarbeiterInnenseite (MitarbeiterInnen, Betriebsrat,...)
- Weiterbildungs-Anbieter (spezielle Angebote,...)
- Gewerkschaften/Kammern
- andere, und zwar:

**19) Wie ist Ihr Unternehmen von technischen Neuerungen / neuen Maschinen betroffen?**

- Sehr stark
- stark
- weniger stark
- fast gar nicht

**20) In welchem Intervall entsteht in Ihrem Betrieb grundsätzlicher Qualifizierungsbedarf?**

- mehrmals im Jahr
- alle 1-2 Jahre
- alle 3-5 Jahre
- seltener

**21) Wie viele MitarbeiterInnen sind an diesem Standort fix beschäftigt (ohne Lehrlinge)?**

GESAMT ..... (absolute Zahlen), davon Frauen: ..... (absolute Zahlen)

**22) Von diesen MitarbeiterInnen sind wie viele Personen älter als 45 Jahre?**

..... Frauen über 45 (absolute Zahlen)

..... Männer über 45 (absolute Zahlen)

**23) Wie setzt sich die Belegschaft über 45 Jahre ungefähr zusammen?**

- ..... % un/angelerntes Personal
- ..... % qualifiziertes Personal (Lehre, BMS,...)
- ..... % höher qualifiziertes Personal (HTL, Matura, Uni, FH)

**24) Zu Ihrer Person**

a) Ihr Alter: .... Jahre

b) Ihr Geschlecht: männlich  weiblich

c) Ihre Tätigkeit:  PersonalverantwortlicheR  
 GeschäftsführerIn/EigentümerIn  
 ProkuristIn  
 Sonstiges, und zwar :

**Im Fragebogen haben wir erwähnt, dass wir Informationsmöglichkeiten wie z.B. eine website oder newsletter anbieten. Sind Sie an näheren Informationen interessiert?**

ja ↓

nein

**Welche Informationen hätten Sie gerne?**

- sobald die Informations-Website online geht
- Wenn Workshop-TeilnehmerInnen gesucht werden
- Informationen über Ergebnisse der Erhebung
- Informationen über Abschlussveranstaltung
- Zusendung Newsletter

**Geben Sie uns bitte bekannt wie wir Sie erreichen können.  
Die Adressen werden selbstverständlich nach Zusendung der von Ihnen  
gewünschten Informationen gelöscht und unterliegen dem Datenschutz!**

Email:

**Nur falls eine Zusendung gewünscht wird:**

Name:

Firma:

Postanschrift:

PLZ:

**Vielen Dank für Ihre Mithilfe!**

**Senden Sie bitte den Fragebogen möglichst bald, jedoch spätestens  
bis zum 3.2.2006 an das öibf.**

**FAX 01-3197772**

**[g-p-s@oeibf.at](mailto:g-p-s@oeibf.at)**

**öibf Kennwort „g-p-s“  
Biberstraße 5/6  
1010 Wien**



Gefördert aus Mitteln des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit  
und des Europäischen Sozialfonds.

## **VII. 4 Fragebogen Weiterbildungseinrichtungen**

Diese Erhebung fokussiert auf Weiterbildung, die in einem gewissen Bezug zur beruflichen Weiterentwicklung steht (fachspezifische Angebote bzw. Angebote zur persönlichen Weiterentwicklung im Sinne von Kommunikation, Rhetorik, Arbeitsorganisation etc.).

**Nehmen Sie an Ihrem Institut wahr, dass die Teilnahme an berufsbezogener Weiterbildung mit zunehmendem Alter zurückgeht?**

ja  nein

**Wie hilfreich finden Sie für die Weiterbildungs-Branche nachstehende Strategien, um Menschen über 45 für berufsbezogene Weiterbildung besser zu erreichen? (1= sehr hilfreich, 5=überhaupt nicht)**

	1	2	3	4	5
mehr Marketing bei Personalverantwortlichen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
mehr Marketing bei Personen 45+	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Angebote an Lernbedürfnisse anpassen (z.B. Didaktik)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Altershomogene Zusammensetzung der Kurse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zielgruppenspezifischer Inhalte/Leistungen anbieten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
verstärktes Angebot von Blended-Learning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bedarfsanalysen für betriebliche Weiterbildung anbieten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Betriebskontakte vertiefen/ausbauen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ein Zertifikat für „altersgerechte Ausbildung“	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Info-Website zum Thema Weiterbildung 45+	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lerninhalte auf jeweiliges Vorwissen anpassen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
spezielle Angebote für 45+ speziell bewerben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstige, und zwar:.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**In Österreich gibt es bisher nur wenige berufsbezogene Weiterbildungsangebote speziell für ältere Berufstätige. Welche Gründe sehen Sie dafür aus Sicht Ihrer Branche?**

*(Zutreffendes bitte ankreuzen,  
Mehrfachantworten möglich)*

nur wenige Bildungseinrichtungen setzen auf diese Zielgruppe	<input type="checkbox"/>
mangelnde Nachfrage an „altersgerechten“ Bildungsangeboten	<input type="checkbox"/>
generell mangelnde Nachfrage von Personen über 45 an berufsbezogener WB	<input type="checkbox"/>
mangelnde Nachfrage seitens der Betriebe	<input type="checkbox"/>
wenig Erfahrung mit altersgerechter Didaktik seitens der Anbieter	<input type="checkbox"/>
Adaptierung der Angebote zu aufwändig	<input type="checkbox"/>
mangelnde finanzielle Anreize für Anbieter (Subventionen, Förderungen)	<input type="checkbox"/>
spezielle Angebote für die Zielgruppe 45+ haben sich nicht bewährt	<input type="checkbox"/>
zielgruppenspezifische Bildungsangebote sind generell kein Thema	<input type="checkbox"/>
anderes, und zwar: .....	<input type="checkbox"/>

**Gibt es an Ihrem Institut berufsbezogene Bildungsangebote, die speziell an ältere TeilnehmerInnen gerichtet sind?**

nein  Ja

**Wenn ja: welche Inhalte haben diese Kurse?**

- eher fachspezifische Inhalte (z.B. Spezialkenntnisse, EDV)  
 eher persönlichkeitsbezogene Inhalte (z.B. Arbeitsorganisation, Kommunikation)  
 beides

**Wenn ja: Wie hoch ist der Anteil jener Kurse gemessen am gesamten Kursangebot?**

fachspezifische Weiterbildung ..... %

persönlichkeitsbezogene Weiterbildung..... %

**Wird es an Ihrem Institut berufsbezogene Bildungsangebote speziell für ältere TeilnehmerInnen innerhalb der nächsten drei Jahren voraussichtlich (weiterhin) geben?**

Ja  Nein

**Gibt es an Ihrem Institut berufsbezogene Weiterbildungsangebote für altersheterogene Gruppen, in denen die Kompetenzen und Lernbedürfnisse älterer MitarbeiterInnen bewusst berücksichtigt werden?**

Ja  Nein

**Ist Ihr Institut an weiteren Informationen zum Thema altersgerechte Didaktik interessiert?**

**Ja**, und zwar in folgender Form:

- Didaktik-Schulungen für TrainerInnen  
 thematische Newsletter  
 vertiefende Literatur/Fachbücher  
 Informationswebsite  
 Kostenlose Telefonhotline  
 Veranstaltungen/Plattform  
 sonstiges, und zwar: ....

**Nein**, und zwar

- genug Wissen im eigenen Betrieb  
 kein derartiges Angebot in Planung  
 wird bei TrainerInnenauswahl verlangt  
 sonstiges, und zwar: ....

**Bietet Ihr Institut Weiterbildungskonzepte für Betriebe an?**

Nein  Ja

**Falls ja: wie werden die Kontakte zu den Unternehmen hauptsächlich geknüpft?**

- Qualifizierungsberatung für Betriebe  
 individuelle Bildungsberatungen für MitarbeiterInnen  
 Mundpropaganda, Empfehlungen  
 Betriebsräte, Gewerkschaften  
 Wirtschaftskammer, Geschäftsführung der Unternehmen  
 Medien: Inserate, Artikel, etc.  
 sonstiges, und zwar: ....

**Wie würden Sie folgenden Satz vervollständigen:**

Weiterbildung für MitarbeiterInnen über 45 in KMU ist ....

.....

.....

**Wie wichtig als Zielgruppe für Ihr Institut sind Personen mit Interesse an...:**

(1= sehr wichtig, 5=überhaupt nicht)

	1	2	3	4	5
allgemeiner Weiterbildung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
beruflicher Weiterbildung bis 30 Jahre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
beruflicher Weiterbildung bis 45 Jahre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
beruflicher Weiterbildung über 45 Jahre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
beruflichem (Wieder)Einstieg	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Wie schätzen Sie den Stellenwert für die nächsten 5 Jahre ein für Personen mit Interesse an ....**

(1= sehr wichtig, 5=überhaupt nicht)

	1	2	3	4	5
allgemeiner Weiterbildung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
beruflicher Weiterbildung bis 30 Jahre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
beruflicher Weiterbildung bis 45 Jahre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
beruflicher Weiterbildung über 45 Jahre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
beruflichem (Wieder)Einstieg	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Wie hoch ist derzeit der Anteil von TeilnehmerInnen über 45+ insgesamt? (Schätzwert)**

Fachspezifische Weiterbildung ..... %  
allgemeinbildende Weiterbildung **mit** Berufsbezug ..... %  
allgemeinbildende Weiterbildung **ohne** Berufsbezug ..... %

**Zählen auch Unternehmen zu Ihren Weiterbildungs-Kunden?**

Nein  Ja

Falls ja: welche Betriebsgröße haben diese Unternehmen überwiegend? (Schätzwert)

↓  
..... Beschäftigte

**Im Zuge des Projekts werden mehrere Informationen und Produkte kostenlos zur Verfügung gestellt. Welche Informationen würden Sie interessieren?**

- Ergebnisse der Erhebung bei Firmen und MitarbeiterInnen
- Ergebnisse der Erhebung bei Weiterbildungsanbieter
- Freischaltung der Informations-Website [www.bildungundberuf.at](http://www.bildungundberuf.at)
- Informationen über Veranstaltungen
- Zusendung Newsletter zum Thema Weiterbildung 45+
- sobald didaktische Materialien verfügbar sind
- sobald Leitfaden zu altersgerechter Weiterbildung verfügbar ist.

Geben Sie bitte Ihre E-mail Adresse an zwecks Zusendung der gewünschten Informationen.

Email: .....

**Abschließend bitten wir Sie noch um einige Angaben zu Ihrer Einrichtung**

**Wenden Sie aktuell in Ihrer Einrichtung ein standardisiertes Verfahren der Qualitätssicherung, oder Teile davon an? (Mehrfachantworten möglich)**

- EFQM
- ISO 9001f (EN ISO 9001:2000)
- Qualitätssiegelgemeinschaft(en)
- eduQua -Zertifikat (Schweizer Modell)
- LQW (Lernerorientierte Qualitätstestierung)
- Selbstevaluierung ohne externe Begutachtung
- Selbstevaluierung mit externer Begutachtung



**Bundesland**

Wien  Bgld  NÖ  OÖ  Stmk  Szbg  Ktn  Tirol  Vbg

**Name Ihrer Einrichtung:**

.....

**Gründungsjahr Ihrer Einrichtung:**

.....

**Hinsichtlich dem Schwerpunkt der Bildungsaktivitäten, sehen Sie Ihre Einrichtung als ... ?**

- berufliche Bildungseinrichtung  
 allgemein bildende od. politische Bildungseinrichtung  
 Bildungsanbieter mit dem gesamten Spektrum von Bildungsaktivitäten

**Sehen Sie Ihre Einrichtung als ... ?**

	nein	teilweise	ausschließlich
Anbieter von betrieblicher WB inkl. Schulungen für Unternehmen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Schulungspartner des AMS	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Zahl der MitarbeiterInnen (einschließlich eventueller Zweig- oder Regionalstellen)**

**fix** Angestellte: ..... (absolute Werte, geschätzt)

davon weiblich: ..... (absolute Werte, geschätzt)

Von **allen fix** Angestellten sind über 45: ..... (absolute Werte, geschätzt)

**freiberuflich** Lehrende:..... (absolute Werte, geschätzt)

davon weiblich:..... (absolute Werte, geschätzt)

Von **allen Freiberuflichen** sind über 45: ..... (absolute Werte, geschätzt)

**Welche weiteren Anregungen oder Überlegungen zu den angesprochenen Themen möchten Sie uns mitteilen?**

.....

.....

**Besten Dank für Ihre Mithilfe!**



Gefördert aus Mitteln des Bundesministeriums für  
Wirtschaft und Arbeit und des Europäischen Sozialfonds.