



Zusammenfassung

Berufliche Weiterbildung in Wien

Graz, December 2006

Arno Kerschbaumer, Daniel Ithaler, Dietmar Paier

ZBW – Zentrum für Bildung und Wirtschaft
Forschungs- und Beratungsges. mbH
A-8010 Graz, Joanneumring 5/4
Tel +43 / 316 / 72 17 44-10, Fax 21

Web: www.zbw.at, Email: office@zbw.at

Zusammenfassung

Ziele und Methodik:

Die vorrangigen Ziele der Studie bestanden in der Analyse der Weiterbildungsbeteiligung von Wiener Erwerbspersonen sowie in der Detailanalyse von bildungsfernen Gruppen. Im Rahmen einer repräsentativen Befragung von 1500 Wiener Erwerbstätigen im Juni und Juli 2006 wurden die Weiterbildungsbeteiligung, die Erfahrungen mit beruflicher Weiterbildung sowie die Einstellungen zu beruflicher Weiterbildung erhoben. Für die Identifikation der Angebotslücken für bildungsferne Gruppen wurden im September 2006 weiters persönliche Interviews mit zehn ExpertInnen der Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik in Wien geführt.

Ein zusätzliches Ziel war es, die Ergebnisse des Beschäftigungs- und Qualifizierungsmonitors (BQM) mit jenen der Erwerbstätigenbefragung, welche im Rahmen der vorliegenden Analyse durchgeführt wurde, in Beziehung zu setzen und zu prüfen, in welchen Bereichen und in welchem Ausmaß die beiden Ergebnisse zu übereinstimmenden Ergebnissen führen.

Berufliche Weiterbildung in Wien

Soziodemografische und betriebliche Determinanten der Weiterbildungsbeteiligung:

Die Weiterbildungsteilnahme der WienerInnen kann insgesamt als sehr hoch eingestuft werden: Rund 45% der WienerInnen haben innerhalb der letzten zwei Jahre an beruflichen Weiterbildungsaktivitäten teilgenommen. Den stärksten Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit zur Teilnahme an beruflicher Weiterbildung haben drei Variablen: die Bildung, das Alter und die berufliche Stellung.

Je niedriger die Bildung, desto geringer sind grundsätzlich die Chancen auf Weiterbildungsteilnahme. Im Hinblick auf das Alter ist die Weiterbildungsteilnahme zwischen 25 und 45 Jahren am höchsten; bei jüngeren und höheren Gruppen sinkt sie deutlich ab. Auch die berufliche Stellung hat einen deutlichen Einfluss auf die Chance auf Weiterbildungsbeteiligung: So nehmen mehr als 50% der Angestellten und freie DienstnehmerInnen an beruflicher Weiterbildung teil. Von den arbeitslosen Personen und WerkvertragnehmerInnen ohne Gewerbeschein sind es immer noch über 40%, während die Wahrscheinlichkeit der ArbeiterInnen an beruflicher Weiterbildung teilzunehmen bei nur rund 20% liegt.

Die Weiterbildungsteilnahme der Frauen ist insgesamt etwas stärker ausgeprägt als die der Männer, wobei deutliche Bildungseffekte zu verzeichnen sind: Bis zum Lehrabschluss ist die Weiterbildungsbeteiligung der Männer stärker, ab der Berufsbildenden Mittleren Schule die Weiterbildungsbeteiligung der Frauen stärker ausgeprägt.

Stark unterdurchschnittlich ist die Weiterbildungsteilnahme von WienerInnen mit Migrationshintergrund. Besonders stark unterdurchschnittlich fällt mit rund einem Drittel die Weiterbildungsbeteiligung bei jenen Gruppen aus, die Deutsch nicht als Umgangssprache benutzen und die Volksschule nicht in Österreich absolviert haben. Die Chance auf Weiterbildungsbeteiligung ist also umso kleiner, je weniger integriert zugewanderte WienerInnen sind.

Beeinflusst wird die Weiterbildungsteilnahme auch von der Betriebsgröße und der Branchenzugehörigkeit. Grundsätzlich steigt die Chance auf Weiterbildungsbeteiligung mit zunehmender Betriebsgröße. Besonders weiterbildungsaktive Branchen sind die Branchen Unterrichtswesen, Gesundheits- und Sozialwesen und Kredit- und Versicherungswesen.

Weiterbildungsinhalte

Zu den Top-Weiterbildungsinhalten der WienerInnen zählen Kurse aus dem Bereich bereichsübergreifende Qualifikationen/Schlüsselqualifikationen sowie Fremdsprachen, Kommunikations-/Teamfähigkeit und EDV-Kenntnissen. An den vordersten Stellen rangieren somit überdurchschnittlich stark die Schlüsselkompetenzen.

Die Weiterbildungsschwerpunkte der Männer und Frauen folgen allerdings einem sehr traditionellen Muster. Die Weiterbildungsinhalte der niedriger gebildeten Männer (bis Berufsbildende Mittlerer Schule) sind stärker von produktionsnahen Themen wie neue Technologien, Maschinen, Werkstoffe sowie Verkauf/Vertrieb geprägt. Die höher gebildeten Männer heben sich von den niedriger gebildeten durch Weiterbildungen für Führungstätigkeiten deutlich ab.

Derartig starke bildungsspezifische Unterschiede können bei den Frauen nicht festgestellt werden. Relativ unabhängig von der Bildungsebene besuchen Frauen Kurse aus den Bereichen Gesundheit und Wellness, sowie Buchhaltung/Rechnungswesen, Schlüsselqualifikationen und Fremdsprachen. Die geschlechtsspezifischen Weiterbildungsinhalte spiegeln somit die vertikale und horizontale geschlechtsspezifische Segregation am Arbeitsmarkt wieder.

Die Wiener Erwerbstätigen können in zwei Gruppen – jene mit und jene ohne Weiterbildungsbeteiligung – unterteilt werden. Erfasst wurde für diese Klassifizierung die Weiterbildungsbeteiligung innerhalb der letzten zwei Jahre. WienerInnen, die bereits über Weiterbildungserfahrung verfügen tendieren nicht nur zu einer positiveren Einstellung zu Weiterbildung. Sie nehmen auch häufiger an beruflichen Weiterbildungsaktivitäten teil und fühlen sich ungleich besser über Weiterbildungsangebote und Fördermöglichkeiten informiert als Personen ohne Weiterbildungsbeteiligung. Auch nehmen sie in der Regel häufiger Beratungs- oder Informationsangebote in Anspruch. Zu den wichtigsten Beratungs-

einrichtungen für Fragen der beruflichen Weiterbildung zählen - nach Wichtigkeit gereiht - das Arbeitsmarktservice, der waff und an dritter Stelle Schulungseinrichtungen.

Einstellungen und Motivation zu Weiterbildung

Insgesamt sind die Einstellungen der WienerInnen zu beruflicher Weiterbildung positiv. Die überwiegende Mehrheit sieht darin eine Notwendigkeit des modernen Arbeitslebens und misst der beruflichen Weiterbildung einen hohen Stellenwert bei. Etwas weniger stark ausgeprägt, aber doch bei rund der Hälfte deutlich feststellbar ist die Überzeugung, dass Weiterbildung zum eigenen beruflichen Fortkommen beiträgt. Hingegen erscheint für ein Drittel berufliche Weiterbildung als unbezahlbarer Luxus und als Aktivität, die keinen Nutzen bringt. Ein harter Kern von rund 20% ist an Weiterbildung schlicht nicht interessiert.

Die WienerInnen unterteilen sich im Hinblick auf ihre Einstellungen und Motivationslagen in klar voneinander unterscheidbare Gruppen. Während sowohl jüngere Männer wie Frauen bis 34 Jahre auch dann eine tendenziell positive Einstellung gegenüber beruflicher Weiterbildung aufweisen, wenn sie gering qualifiziert sind, trifft dies bei geringer qualifizierten älteren Personen nicht zu.

Im Sinne einer Typologie von Motivationslagen wurden weitere Typen wie „Veränderungswillige“, „extern Motivierte“ und „betrieblich Motivierte“ gebildet, die voneinander gut abgegrenzt werden und mit soziodemografischen Variablen in Beziehung gesetzt werden können.

Die Einstellung zu Weiterbildungsbeteiligung ist – bei aller Hartnäckigkeit – allerdings veränderbar. Es ist vor allem die Erfahrung, die aus Weiterbildungsbeteiligung resultiert, ein wichtiger Faktor: Auch bei Personen mit geringem Bildungsabschluss steigt die Wahrscheinlichkeit einer positiven Einstellung, wenn sie einmal über Weiterbildungserfahrung verfügen.

Bildungsferne Gruppen

Für die Detailanalyse der bildungsfernen Gruppen wurde ein Definitionsmodell verwendet, das vier Faktoren - Bildung, Geschlecht, Alter und Einstellungen zu Weiterbildung – berücksichtigt.

Bei den älteren Gruppen (ab 35 Jahren) mit geringer Bildung erweisen sich negative Einstellungsmuster gegenüber beruflicher Weiterbildung als recht resistent. Besonders gering qualifizierte Männer ab 35 Jahre artikulieren ein deutliches Desinteresse in Verbindung mit einer fehlenden Nutzenperspektive. Auch ihr Wunsch nach Veränderung der beruflichen Situation ist unterdurchschnittlich entwickelt, die persönliche Motivation ist sehr gering. Sie können zu den „Desinteressierten“ gezählt werden. Jüngere Frauen und Männer zählen hingegen eher zu den „Verhinderten“: Sie weisen eine positive Einstellung auf, die

Weiterbildungsteilnahme ist allerdings durch die familiäre Situation und Zeitmangel erschwert. Auch bei den Frauen zeigt sich ein Muster, demzufolge das Interesse an beruflicher Weiterbildung mit steigendem Alter abnimmt.

Im Hinblick auf die absolute Verteilung der unterschiedlichen soziodemographischen Teilgruppen in der Wiener Erwerbsbevölkerung kann auf Grundlage einer Hochrechnung davon ausgegangen werden, dass das Merkmal „Bildungsferne“ auf rund 200.000 WienerInnen zutrifft, wobei sich folgende grobe Verteilungen ergeben¹:

- 6000 jüngere arbeitslose Frauen (bis 34 Jahre) und 19000 ältere arbeitslose Frauen (34-55 Jahre)
- 3500 jüngere arbeitslose Männer und 8100 ältere arbeitslose Männer
- 4000 jüngere und 22000 ältere ArbeiterInnen
- 23000 jüngere und 34000 ältere Arbeiter
- 13000 jüngere und 24000 ältere weibliche Angestellte
- 12000 jüngere und 14000 ältere männliche Angestellte

In einer Reihe von ExpertInneninterviews wurden die Bedarfe von bildungsfernen Personen und die Angebotslücken qualitativ erfasst. Große Übereinstimmung herrschte vor allem dahingehend, dass niedrigschwellige Zugangsmöglichkeiten zur persönlichen Auseinandersetzung mit Bildungsfragen fehlen, die an den spezifischen Lebenswelten der Betroffenen ansetzen.

Als Voraussetzung für entsprechende Angebote ist, vor allem im Hinblick auf desinteressierte und gering bzw. nicht motivierte Gruppen, ein alternativer Zugang erforderlich. Anstelle der Bewerbung von Weiterbildung mit konventionellen Marketingtechniken scheint es unabdingbar zu sein, spezifische Strategien des Zugangs zu unterschiedlichen Zielgruppen zu entwickeln. Es sind dies kulturell, sozial und individuell betrachtet Aufgabenstellungen, die eine große Sensibilität erfordern. Anstelle von klassischen Ansätzen müssen hier verstärkt Fragen der kommunikativen Erreichbarkeit, der Verknüpfung von Beratungssettings mit spezifischen Lebenswelten und ihren sozialen Problemlagen und längerfristige, individuell konzipierte Beratungsprozesse in den Vordergrund rücken. Im Zentrum der Überlegung stand dabei die Verknüpfung von Bildungsarbeit mit Sozialarbeit.

¹ Zuzüglich rund 19000 ältere Personen (über 55 Jahre) beiderlei Geschlechts.

Ergebnisse des BQM und der Erwerbstätigenbefragung im Vergleich

Auf Grundlage einer Hochrechnung der im BQM erhobenen Beschäftigtenzahlen und einer Gegenüberstellung mit den Eckdaten der Erwerbstätigenbefragung wurde im Anschluss untersucht, ob und in welchen Bereichen die beiden unabhängigen Erhebungen zu übereinstimmenden Ergebnissen kommen.

Die Vergleiche erweisen sich insgesamt als robust. Übereinstimmende Tendenzen ergeben sich im Hinblick auf die Weiterbildungsbeteiligung nach Branchen und Betriebsgröße: In beiden Erhebungen sind die Branchen Kredit- und Versicherungswesen, Verkehr- und Nachrichtenübermittlung sowie unternehmensbezogene Dienstleistungen die weiterbildungsaktivsten.

In Bezug auf die Bildungsstrukturen in den Branchen ist der Grad der Weiterbildungsaktivität in Branchen mit geringen Bildungsniveaus gering. Dies betrifft vor allem das Beherbergungs- und Gaststättenwesen in beiden Erhebungen. Ebenso stimmig ist das Bild bei den Branchen Kredit- und Versicherungswesen bzw. bei den unternehmensbezogenen Dienstleistungen: Beide Branchen weisen in beiden Erhebungen sowohl ein sehr hohes Ausbildungsniveau wie auch ein hohes Maß an Weiterbildungsaktivität auf.

Darüber hinaus liefern die beiden Datensätze sehr ähnliche Ergebnisse bezüglich der Weiterbildungsinhalte in den einzelnen Branchen, der wichtigsten Träger von Weiterbildungskursen und der Zukunftsperspektiven. Mit wenigen Ausnahmen können durch das gewählte Verfahren somit gleiche Tendenzen oder gar übereinstimmende Ergebnisse festgestellt werden.