

Nicht mehr lernen wie in der Schule? Übersichtsergebnisse der lidA-Studie zur betrieblichen Weiterbildung älterer Beschäftig- ter in Deutschland

1 Hintergrund

Weiterbildung gilt der Politik als „Schlüssel zur Fachkräftesicherung, zur Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und damit für die Innovationsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit unseres Landes“ (BMAS/BMBF 2019, S. 2). Gerade im Betrieb findet ein bedeutender Anteil dieser Weiterbildung statt (BMBF 2015). Ältere Beschäftigte werden in diesem Zusammenhang teils als schlecht erreichbare oder weniger lernwillige Zielgruppe gesehen, obwohl aktuelle Ergebnisse (Bilger et al., 2017) dies nicht belegen. Anhand repräsentativer Daten wird in einer Übersicht dargestellt, wie ausgeprägt tatsächliche Weiterbildungsteilnahme, unerfüllte Weiterbildungswünsche, Teilnahmegründe und Hemmnisse unter älteren Beschäftigten in Deutschland sind.

2 Stichprobe und Methode

Für die Analyse wurden Daten der dritten Welle der repräsentativen lidA (leben in der Arbeit)–Kohorten-Studie genutzt (www.lida-studie.de) verwendet. 2018 wurden bundesweit Personen befragt, die zum Studienbeginn 2009 sozialversicherungspflichtig beschäftigt waren. Alle waren 1959 oder 1965 geboren, waren also zum Zeitpunkt der Erhebung etwa 53 oder 59 Jahre alt. Betrachtet wurden nur Erwerbstätige ($n = 3.180$). Erhoben wurde,

- ob Personen in den letzten 12 Monaten überhaupt an betrieblicher Weiterbildung teilgenommen haben (daraus abgeleitet: Teilnahmequote),
- wie umfangreich sie in den letzten 12 Monaten teilgenommen haben,
- warum sie teilgenommen haben,
- ob in diesem Zeitraum ein Wunsch nach (weiterer) betrieblicher Weiterbildung unerfüllt geblieben war und
- warum ein vorhandener Wunsch sich ggf. nicht erfüllt hatte (Hemmnis/se).

3 Ergebnisse

3.1 Wie umfangreich war die Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung?

Fast 60 % der Stichprobe haben in den 12 Monaten vor der Befragung an betrieblicher Weiterbildung teilgenommen. Durchschnittlich nahmen die Befragten in den letzten 12 Monaten knapp 18 Stunden an betrieblicher Weiterbildung teil. Der Median liegt bei 8 Stunden Teilnahme. Dabei gaben 40 % der Befragten an, im genannten Zeitraum einen Wunsch nach (mehr) betrieblicher Weiterbildung gehabt zu haben.

3.2 Warum haben ältere Beschäftigte an betrieblicher Weiterbildung teilgenommen?

Wer an betrieblicher Weiterbildung teilgenommen hatte, konnte beliebig viele der angebotenen Gründe auswählen (s. Abb. 1).

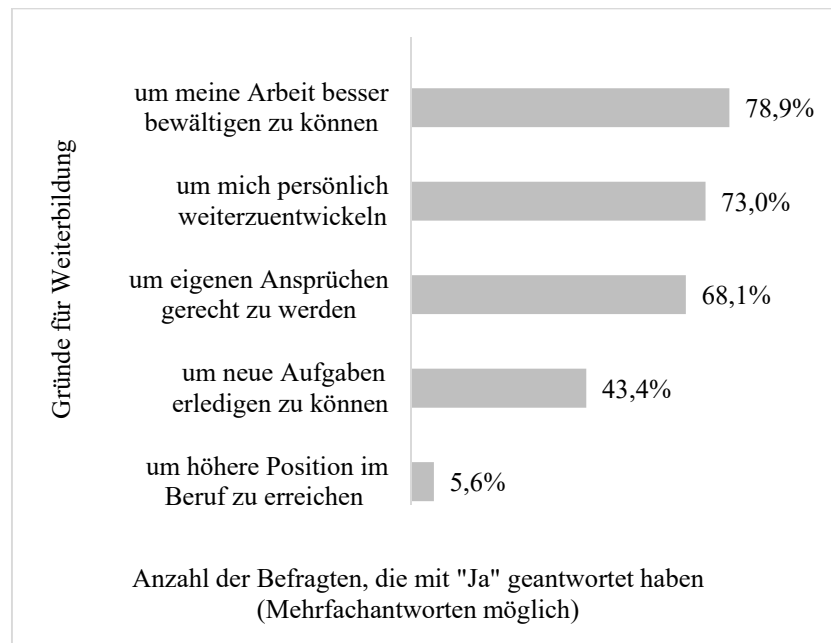


Abb. 1: Häufigkeit von Gründen für die Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung (n = 1893)

3.3 Was hält von betrieblicher Weiterbildung ab?

Es wurden mögliche Hemmnisse dafür abgefragt, warum eine (weitere) gewünschte betriebliche Weiterbildung nicht stattgefunden hatte (s. Abb. 2). Beim Grund „Maßnahme zu teuer“ ist zu beachten, dass hier nicht bekannt ist, wer die Weiterbildung hätte finanzieren sollen (Arbeitgeber oder Arbeitnehmer*in).



Abb. 2 Häufigkeit von Hemmnissen für die Teilnahme an (weiterer) betrieblicher Weiterbildung in den letzten 12 Monaten (n = 1.195). Mehrfachnennungen mögl.

4 Schlussfolgerungen

Ältere Beschäftigte nehmen mehrheitlich an betrieblicher Weiterbildung teil. Die Teilnahmequote in der lidA-Welle 3 liegt mit 60 % noch über der Quote,

die für Gleichaltrige in Deutschland im Adult Education Survey 2016 festgestellt wurde (dort: ca. 50 %).

In der Hälfte der Fälle umfasste die Teilnahme in den letzten 12 Monaten jedoch nur bis zu 8 h insgesamt, was keine intensiven Maßnahmen zulässt. Gründe für die Teilnahme liegen dabei eher in der eigenen Person (persönliche Weiterentwicklung) oder in der Passung Person/aktuelle Tätigkeit (Aufgaben besser bewältigen). Neue Aufgaben oder sogar höhere Positionen spielen eine sehr viel geringere Rolle, vermutlich entsprechend den realen betrieblichen Perspektiven. Evtl. könnte dieser Aspekt genutzt werden, um Beschäftigte in den letzten Jahren ihrer Tätigkeit in anderer Weise zur Weiterbildungsteilnahme zu motivieren.

Dass insgesamt vier von zehn Befragten gerne (ggf.: zusätzliche) betriebliche Weiterbildung erhalten hätten, weist allerdings auch darauf hin, dass Unternehmen nicht alle Möglichkeiten ausschöpfen – eine Verschwendung angesichts des eingangs erwähnten Ziels der Fachkräftesicherung?

Die Rolle des Betriebs wird zudem daran deutlich, dass die am häufigsten genannten Teilnahme-Hemmnisse in der Arbeit selber liegen. Hier wäre eine betriebliche Lernkultur vonnöten, die nicht nur Angebote bereitstellt, sondern dann auch aktiv die Teilnahme daran ermöglicht. Auffallend ist: Gründe, die stereotyp manchmal als „typisch für Ältere“ angesehen werden (schlechte Gesundheit, lohnt sich kaum noch, nicht wieder lernen wie in der Schule, Anforderungen nicht erfüllbar), spielen bei den Befragten subjektiv eine sehr untergeordnete Rolle.

Daten der lidA-Welle 4 (Herbst 2022) werden es ermöglichen, die Entwicklung der Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung und deren Folgen, z. B. für Arbeitsfähigkeit und Erwerbsmotivation, im Längsschnitt zu untersuchen.

Quellen

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (mit BMBF) (2019) Strategiepapier Nationale Weiterbildungsstrategie. Online unter: <https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Thema-Aus-Weiterbildung/strategiepapier-nationale-weiterbildungsstrategie.pdf> [letzter Zugriff am 24.09.2020]

Bundesministerium für Bildung und Forschung (2015) Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2014. AES Trendbericht. Online unter: https://www.bildungsserver.de/onlineresource.html?onlineresourcen_id=55514 [letzter Zugriff am 19.01.2020]

Bilger, F., Behringer, F., Kuper, H. & Schrader, J. (Hg.) (2017). Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2016 – Ergebnisse des Adult Education Survey (AES). DOI: 10.3278/85/0016w

Erschienen unter:

Ebener, M. & Pauliks, J. (2022). Nicht mehr lernen wie in der Schule? Übersichtsergebnisse der lidA-Studie zur betrieblichen Weiterbildung älterer Beschäftigter in Deutschland. In: Rehmer, S. & Eickholt, C. (Hrsg.). 22. Workshop Psychologie der Arbeitssicherheit und Gesundheit. Transfer von Sicherheit und Gesundheit (S. 237 – 240). Kröning: Asanger. ISBN 978-3-89334-654-7