

Frauen ab 50 – Bedürfnisse und betriebliche Barrieren im Bereich der beruflichen Weiterbildung

Martina Huber

Forschungsdatenzentrum der
Bundesagentur für Arbeit im Institut für
Arbeitsmarkt und Berufsforschung

Internationales Wissenschaftsforum in Heidelberg 10./11. Juli 2008



Übersicht

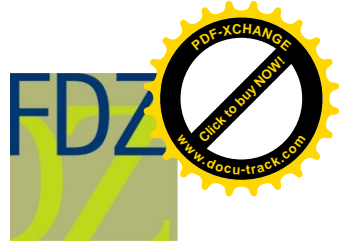
Ø **Gesellschaftliche Rahmenbedingungen**

Ø **Projektbeschreibung: „Berufliche Weiterbildung als Bestandteil Lebenslangen Lernens“ (WeLL)**

- § Abgrenzung des Weiterbildungsbegriffs
- § Datenerhebungen
- § Inhalte

Ø **Ergebnisse**

- § Weiterbildungsbeteiligung in Betrieben unterschiedlicher Branche und Größe nach Geschlecht und Alter
- § Erwartungen
- § Motive für eine Nicht-Teilnahme
- § Zufriedenheit



Gesellschaftliche Rahmenbedingungen

- Ø Demographischer Umbruchprozess
- Ø Wirtschaftlicher Wandel
- Ø Steigender Wettbewerbsdruck



Projektbeschreibung: „Berufliche Weiterbildung als Bestandteil Lebenslangen Lernens“ (WeLL)

Grundüberlegung: Das traditionelle Bild einer soliden beruflichen Erstausbildung ist aufgrund gesellschaftlichen Rahmenbedingungen nicht mehr zeitgerecht → Lebenslanges Lernen erforderlich

→ Berufliche Weiterbildung als wesentliches Kernelement im System lebenslangen Lernens

Besonderheit: Weiterbildungsverhalten soll sowohl auf Arbeitgeber- als auch auf Arbeitnehmerseite erfasst werden

→ Aufbau eines innovativen Linked-Employer-Employee-Datensatzes zu Determinanten und Konsequenzen beruflicher Weiterbildung in Deutschland



Abgrenzung des Weiterbildungsbegriffs

- § Externe Kurse, Lehrgänge, Seminare, Trainings
- § Interne Kurse, Lehrgänge, Seminare, Trainings
- § Teilnahme an Fachvorträgen, Tagungen, Kongressen, Messerveranstaltungen, Kolloquien, Symposien
- § Weiterbildung am Arbeitsplatz (organisierte Einarbeitungsmaßnahmen oder Unterweisung am betrieblichen Arbeitsplatz, Trainee-Programme)
- § Qualitäts- oder Werkstattzirkel, Lernstatt, themenbezogener Workshop oder Arbeitskreis, Beteiligungsgruppe
- § Maßnahmen der beruflichen Orientierung, z.B. Coaching, Supervision
- § Betriebliche Austauschprogramme mit anderen Unternehmen oder systematische Arbeitsplatzwechsel
- § Selbstgesteuertes Lernen am Arbeitsplatz durch Fernunterricht, audiovisuelle Hilfen wie Videos, computergestütztes Lernen / Internet



Stichprobe

Ø Arbeitgeberbefragung

167 Betriebe des Betriebspanels

§ Bundesland

§ Betriebsgröße

§ Branche

à 98 face-to-face Interviews

Ø Arbeitnehmerbefragung (Panel)

16.470 SVB aus 149 Betrieben der Arbeitgeberbefragung

à 6.404 CATI-Interviews



Befragungsinhalte

Ø Arbeitgeberbefragung

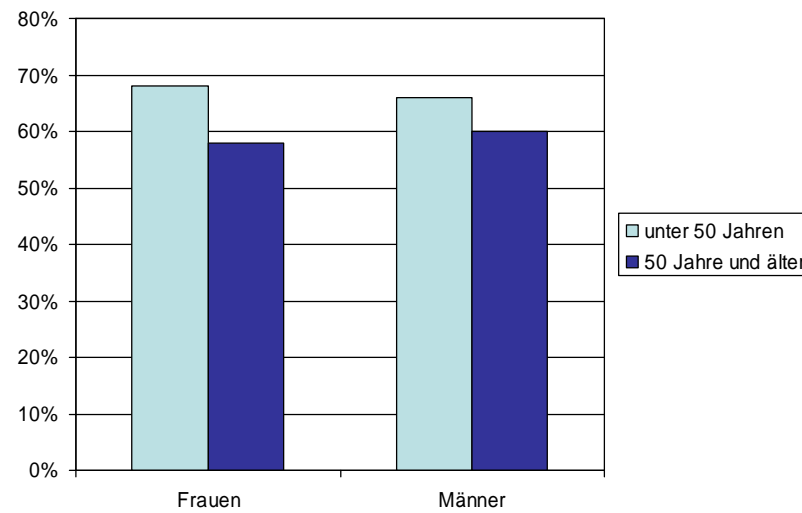
- § Definition und Erfassung der Weiterbildungsmaßnahmen
- § Beteiligung und Motivation der Weiterbildung
- § Finanzierung und Organisation der Weiterbildung
- § Auswahl der Weiterbildungsteilnehmer
- § Erwartung und Erfolg
- § (Fragen für Betriebe ohne Weiterbildung)
- § Allgemeine Fragen zum Betrieb

Ø Arbeitnehmerbefragung

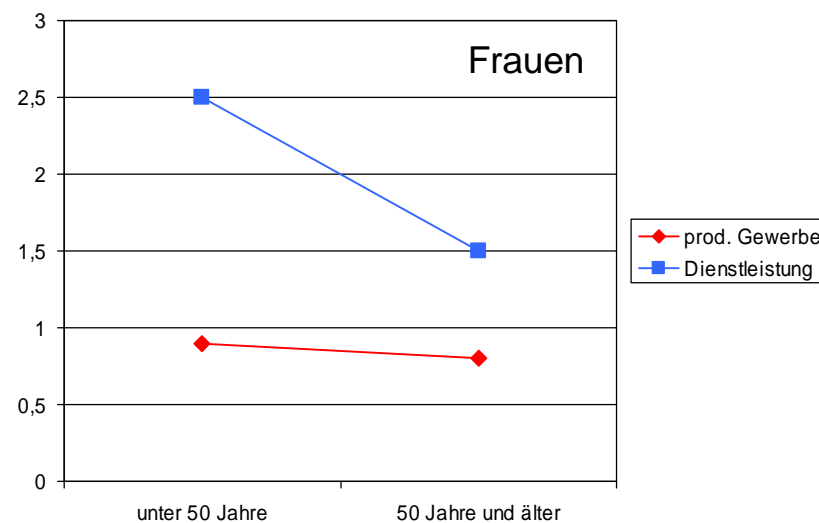
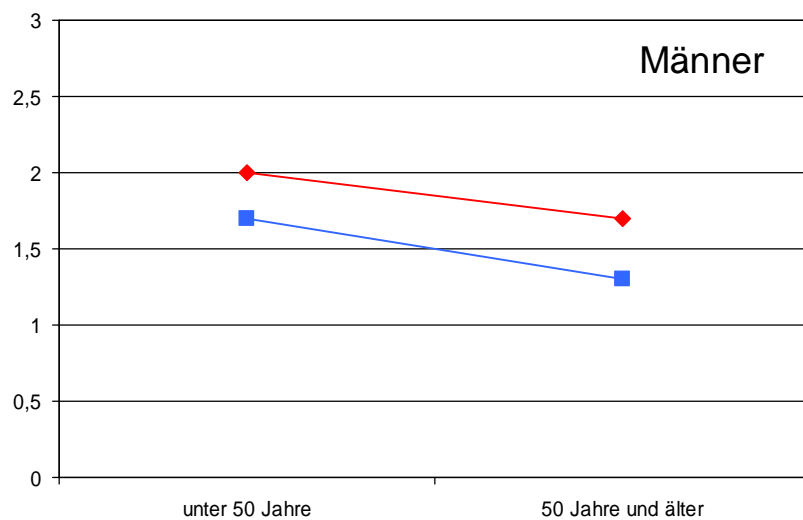
- § Angaben zur Sozialdemographie
- § Retrospektive (Januar 2006)
- § Berufsbiographie
- § Betriebliche Veränderungen
- § Berufliche Weiterbildung (seit Januar 2006)
- § Zufriedenheit
- § Motive für Nicht-Teilnahme
- § Erwartungen
- § Allgemeine Fragen zur Person
- § Panelbereitschaft

Ergebnisse

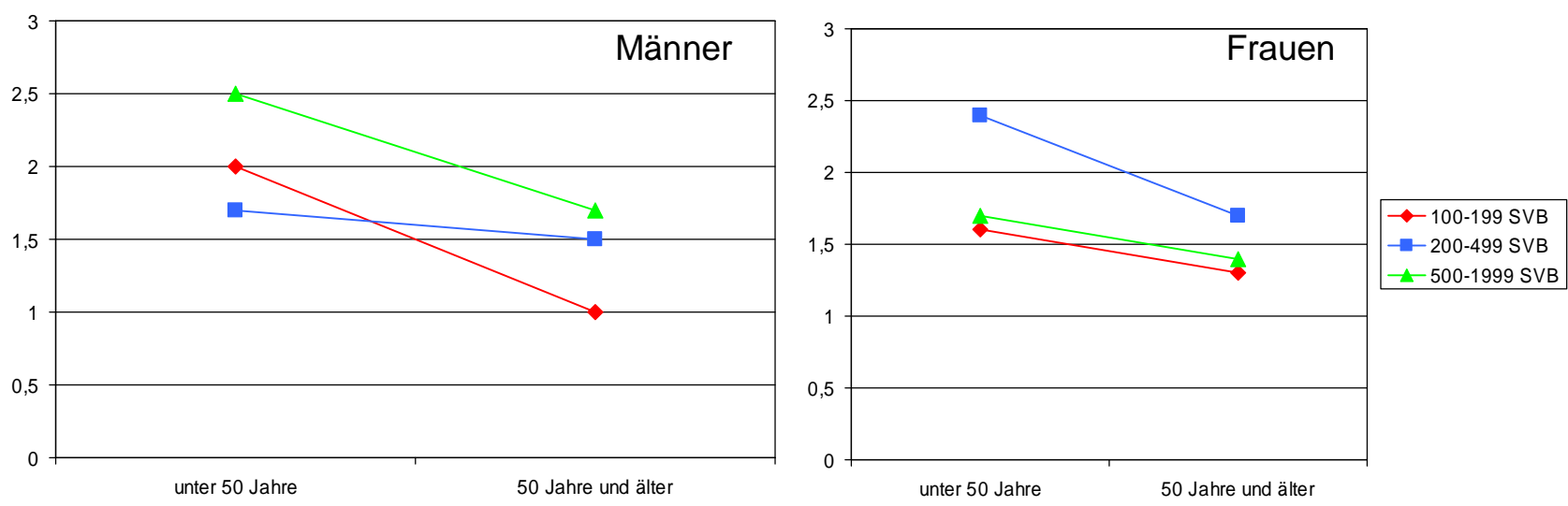
Ø Einfluss von Alter und Geschlecht auf die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung



Ø Teilnahme nach Alter und Geschlecht je Branche (Odds-Ratios)



Ø Teilnahme nach Alter und Geschlecht je Betriebsgröße (Odds Ratios)





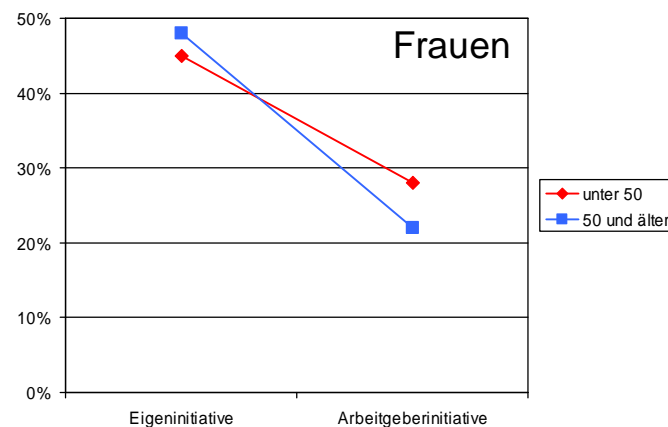
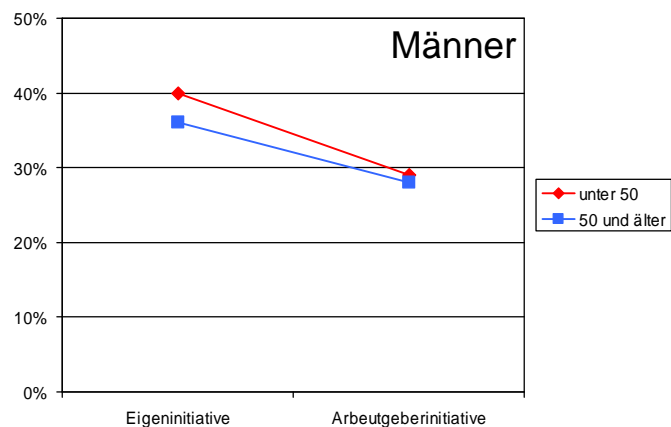
Betrachtung verschiedener Aspekte von Weiterbildung nach Alter und Geschlecht

Ø Initiative der Weiterbildung nach Geschlecht und Alter

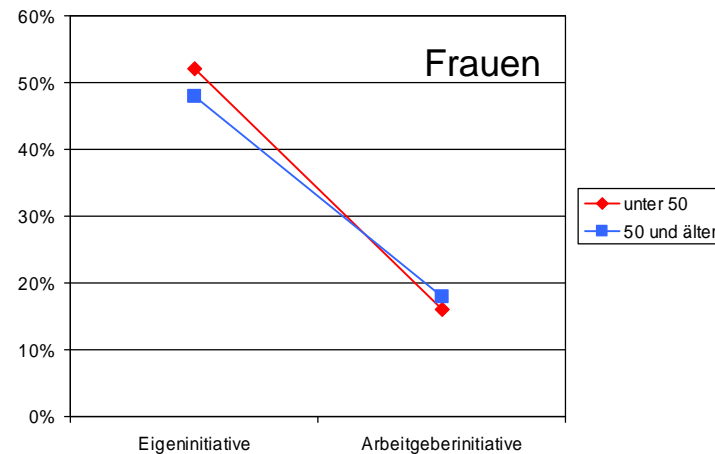
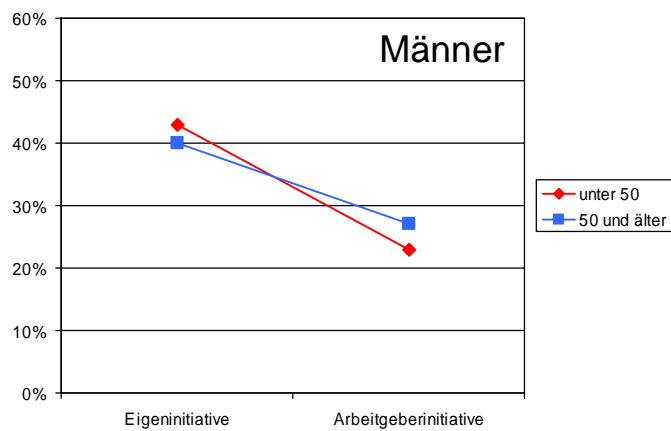
- § Initiative, an einer Weiterbildungsmaßnahme teilzunehmen, geht unabhängig von Alter und Geschlecht häufiger vom Arbeitnehmer als vom Arbeitgeber aus.
- § Bei Männern liegt die Eigeninitiative bei etwa 40%, die Arbeitgeberinitiative hingegen bei knapp 30%. Bzgl. des Alters gibt es keine großen Unterschiede.
- § Bei jungen Frauen liegt die Eigeninitiative bei über 50% und geht bei Frauen über 50 auf knapp über 40% zurück. Die Arbeitgeberinitiative liegt altersunabhängig bei 20%

Ø Initiative der Weiterbildung nach Geschlecht und Alter je Branche (in%)

Produzierendes Gewerbe

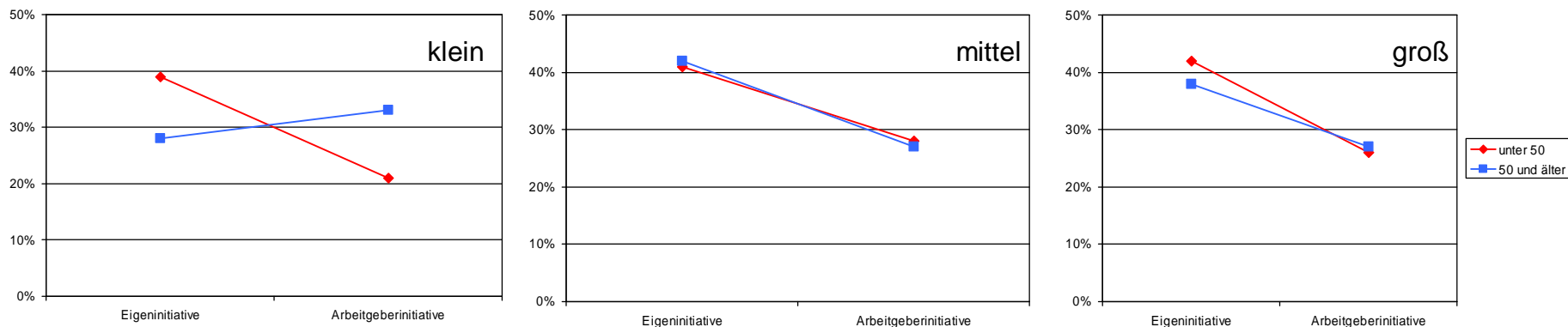


Dienstleistungsbranche

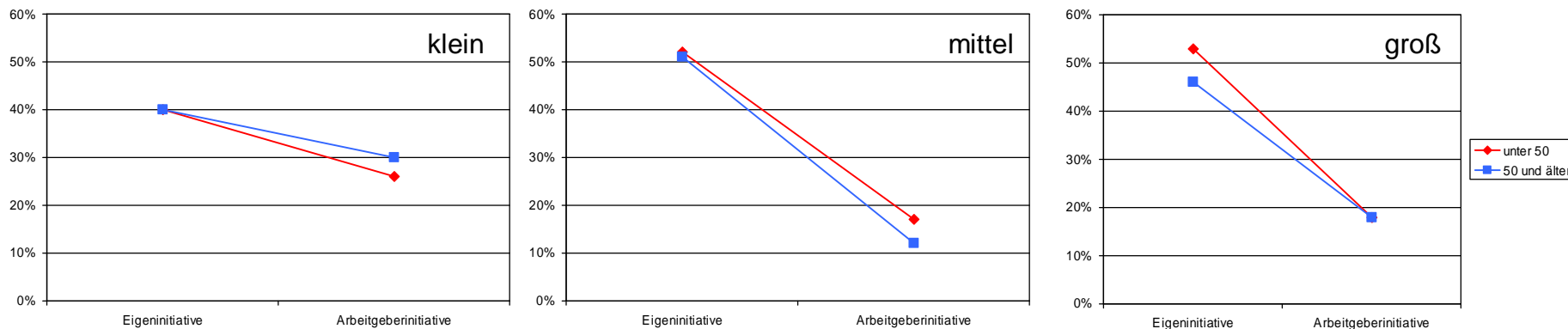


Ø Initiative der Weiterbildung nach Geschlecht und Alter je Betriebsgröße (in%)

Männer



Frauen





Ø Kosten einer Weiterbildungsmaßnahme nach Geschlecht und Alter

Männer

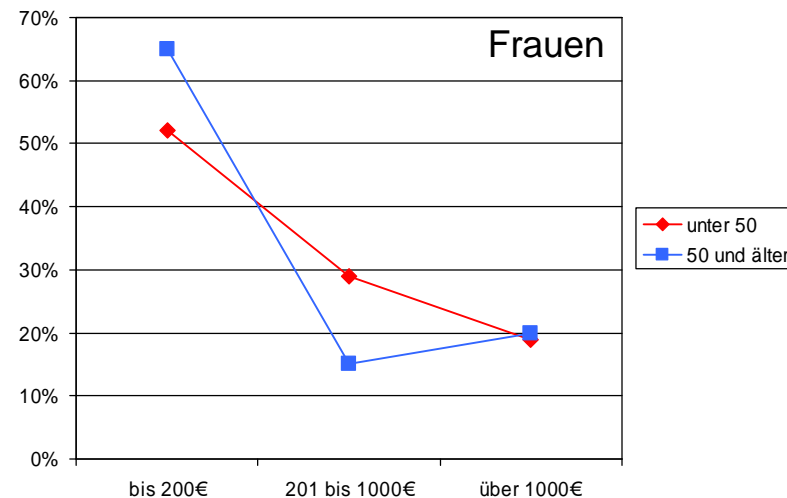
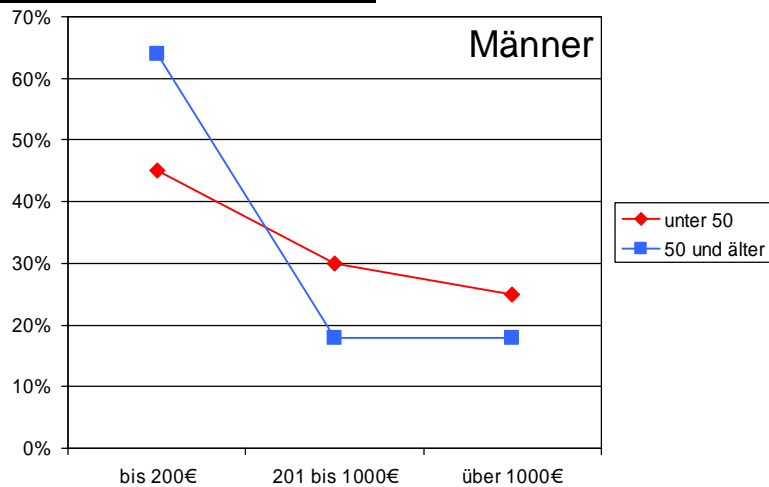
- Bei Männern unter 50 Jahren liegt der Anteil an Weiterbildungsmaßnahmen, die maximal 200€ kosten bei 45%, der Anteil von Weiterbildungsmaßnahmen mit Kosten in Höhe von über 1000€ bei 25%.
- Bei über 50-jährigen Männern steigt der Anteil an Weiterbildungsmaßnahmen, die Kosten von maximal 200€ verursachen auf über 60% an, während die Weiterbildungsmaßnahmen, die über 1000€ kosten, auf knapp über 10% abnehmen.

Frauen

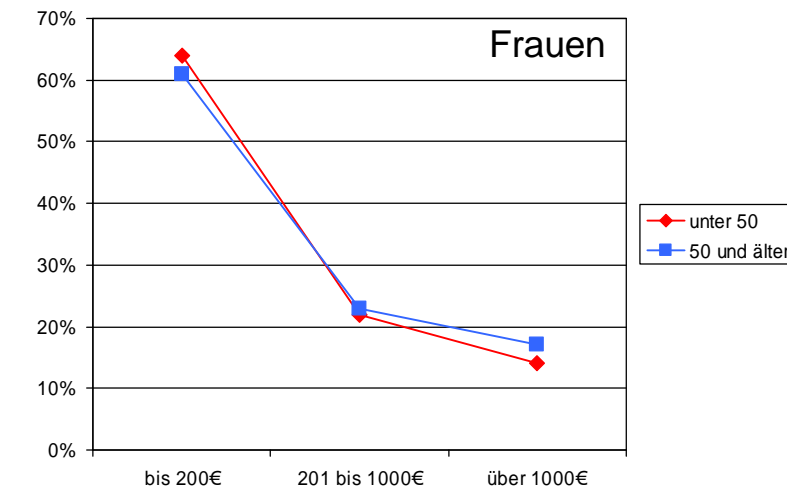
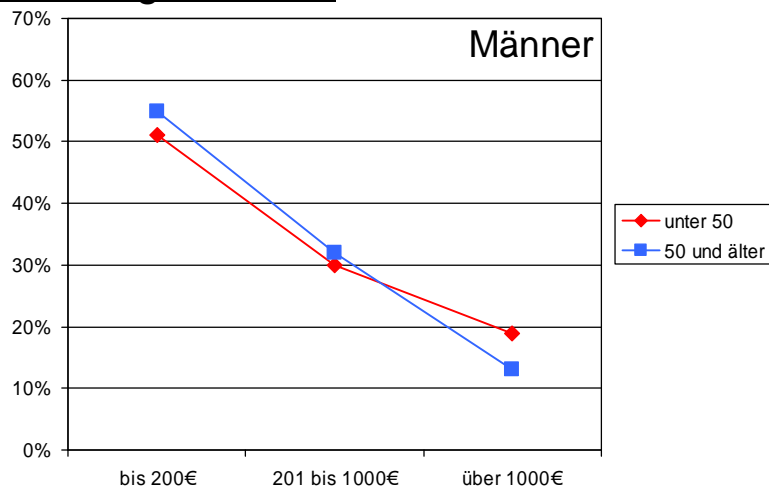
- Bei Frauen liegt der Anteil an Weiterbildungen mit Kosten in Höhe von bis zu 200€ bei 60% für junge und bei 65% für über 50-jährige.
- Der Anteil an Weiterbildungsmaßnahmen, die Kosten zwischen 200€ und 1000€ verursachen, ist bei älteren Frauen um 5% geringer.
- Bei Weiterbildungsmaßnahmen mit Kosten von über 1000€ gibt es keine Veränderung.

Ø Kosten einer Weiterbildungsmaßnahme nach Geschlecht und Alter je Branche (in %)

Produzierendes Gewerbe

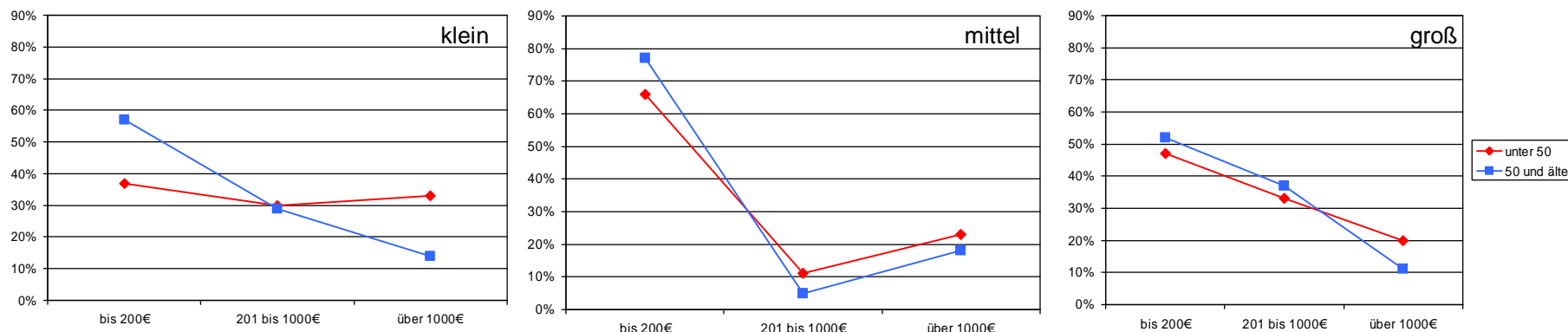


Dienstleistungsbranche

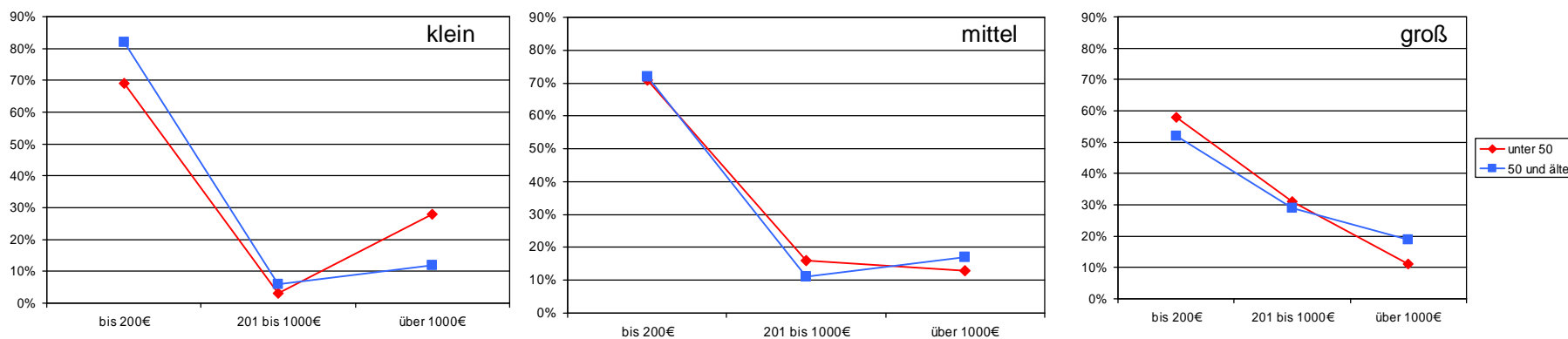


Ø Kosten einer Weiterbildungsmaßnahme nach Geschlecht und Alter je Betriebsgröße (in%)

Männer



Frauen





Erwartungen von Weiterbildung nach Alter und Geschlecht (in%)

- Unabhängig von Alter und Geschlecht erwartet man sich von der Teilnahme an einer Weiterbildung in erster Linie eine Verbesserung der Leistung und Anpassung an neue Anforderungen.
- Nur wenige über 50-jährige Frauen rechnen mit beruflichen Veränderungen in der Zukunft, weswegen eine Anpassung an neue Anforderungen oder eine Verbesserung der Leistung nötig wäre.
- Eine Verbesserung der Aufstiegschancen und höherer Verdienst wird oftmals von Männern unter 50 Jahren von einer Weiterbildung erwartet.



Gründe für eine Nicht-Teilnahme nach Alter und Geschlecht

- Bei Frauen und Männern **unter 50 Jahren** ist größtenteils der zeitliche Aspekt ausschlaggebend dafür keine Weiterbildung besucht zu haben.
- Zusätzlich gaben jüngere Männer schlechte Lernerfahrung und jüngere Frauen private und familiäre Aspekte als Grund an.
- Bei **über 50-jährigen** Frauen und Männern ist jeweils ein wichtiger Grund für eine Nicht-Teilnahme, dass diese nicht vorgeschrieben ist.
- Bei älteren Männern ist auch die Absage einer Weiterbildungsmaßnahme und der gesundheitliche Zustand noch häufiger Grund für eine Nicht-Teilnahme an Weiterbildung.
- Bei älteren Frauen hingegen spielen schlechte Lernerfahrungen und fehlende finanzielle Unterstützungen durch den Betrieb eine wichtige Rolle, keine Weiterbildung zu besuchen.



Zufriedenheit nach Alter, Geschlecht und (Nicht-) Teilnahme an Weiterbildung (in%)

Zufriedenheit mit der Arbeit

- Knapp über 70% der Frauen haben angegeben, dass sie mit der Arbeit an sich zufrieden sind. Es gibt hier keinen Unterschied bzgl. des Alters oder ob die Frauen an Weiterbildung teilgenommen haben oder nicht.

- Bei Männern liegt der Anteil derjenigen, die an einer Weiterbildung teilgenommen haben und mit ihrer Arbeit zufrieden sind bei über 80%. Bei Männern, die nicht an Weiterbildung teilgenommen haben, liegt der Anteil derer, die mit ihrer Arbeit zufrieden sind bei etwa 70%.

Zufriedenheit mit der Möglichkeit sich weiterzubilden

- Die Unzufriedenheit mit der Möglichkeit sich weiterzubilden ist bei Männern und Frauen unter 50 Jahren, die an keiner Weiterbildung teilgenommen haben am größten.



Fazit: Weiterbildung älterer Frauen nach Branche und Betriebsgröße

Ø **Branche**

- Wahrscheinlichkeit für Frauen an einer Weiterbildung teilzunehmen im Verhältnis zu einer Nicht-Teilnahme ist im produzierenden Gewerbe unabhängig vom Alter deutlich geringer.
- In der Dienstleistungsbranche ist sie 2,5 mal so hoch und geht für ältere Frauen deutlich zurück.

Ø **Betriebsgröße**

- Die Wahrscheinlichkeit einer Weiterbildungsteilnahme im Verhältnis zur Nicht-Teilnahme geht für Frauen über 50 Jahre tendenziell zurück, am stärksten jedoch in Betrieben der Größenklasse 200 bis 499 SVB.

Ø **Initiative**

- Im produzierenden Gewerbe steigt der Anteil eigens initiiertes Weiterbildung bei Frauen in höherem Alter an, während er in der Dienstleistungsbranche abnimmt.
- Die Anteil eigens initiiertes Weiterbildung älterer Frauen ist mit über 50% in Betrieben der Größenklasse 200 – 499 SVB am höchsten und liegt unabhängig von der Betriebsgröße über dem der Männer.

Ø **Kosten**

- Im produzierenden Gewerbe geht für Frauen über 50 Jahre der Anteil der Weiterbildungsmaßnahmen die Kosten in Höhe von 200€ bis 1000€ verursachen deutlich zurück, während Weiterbildungsmaßnahmen mit Kosten bis zu 200€ stark zunehmen.



Fazit: Erwartungen, Gründe für eine Nicht-Teilnahme und Zufriedenheit älterer Frauen

Ø **Erwartungen**

- Frauen über 50 Jahre erwarten in den nächsten 12 Monaten am wenigsten, dass sie ihre beruflichen Fähigkeiten durch Anpassung an neue Tätigkeitsanforderungen oder Verbesserung der beruflichen Leistungsfähigkeit erweitern müssen.

Ø **Gründe für eine Nicht-Teilnahme an Weiterbildung**

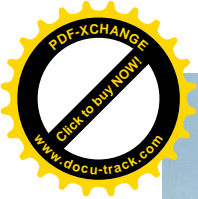
- Über 50-jährige Frauen nennen schlechte Lernerfahrungen, fehlende Unterstützung durch den Betrieb und das nicht vorgeschrieben sein von Weiterbildungsmaßnahmen in ihrem Beruf als wichtigste Gründe für eine Nicht-Teilnahme.

Ø **Zufriedenheit**

- Es sind tendenziell mehr ältere Frauen, die an Weiterbildung teilgenommen haben, zufriedener mit ihrer Arbeit im Vergleich zu älteren Frauen ohne Weiterbildungsteilnahme.

à **Ausblick:**

Detaillierte Analyse und Kombination der beiden Aspekte Initiative und Kosten der Weiterbildung nach Alter und Geschlecht in Hinblick auf die bei Frauen von Unterbrechungen geprägte Erwerbsphase.



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Kontakt: martina.huber@iab.de