

Forschungsbericht

Weiterbildung von älteren Arbeitnehmenden bedürfnisgerecht gestalten

Autoren

Eliane Stricker
Obere Chergerten 12
8712 Stäfa
Tel. 079 629 61 67
eliane.stricker@vtxmail.ch
Matrikel-Nr: 09-289-927

Patrick Strässle
Rellikonstrasse 2
8124 Maur
Tel. 079 502 54 59
paddy@ggaweb.ch
09-289-919

Klasse PABBA_01/09_2 ZH

Modul PS 1.1. Forschungsmethodik
Fach Wissenschaftliches Arbeiten
Referentin Iva Sedlak

Datum 03.09.2010

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	III
Management Summary	IV
Eigenständigkeitserklärung	V
1 Einleitung	1
1.1 Eingrenzung des Themas.....	1
1.2 Zielsetzung und Fragestellung.....	2
1.3 Begriffsdefinition	2
1.3.1 Ältere Arbeitnehmende	2
1.3.2 Demografischer Wandel.....	3
2 Theorie (Literaturreview)	4
2.1 Lernfähigkeit im Alter.....	4
2.2 Lernbereitschaft im Alter.....	5
2.3 Schlussfolgerungen.....	7
2.4 Hypothesen.....	8
3 Vorgehensweise / Rücklaufstatistik	8
3.1 Methodik	8
3.2 Rücklaufstatistik.....	9
4 Ergebnisse	9
4.1 Überprüfung Hypothese 1.....	9
4.2 Überprüfung Hypothese 2.....	11
4.3 Überprüfung Hypothese 3.....	12
4.4 Überprüfung Hypothese 4.....	13
Fazit / Ausblick	14
Literaturverzeichnis	VI
Anhang	VII

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Wandel der Schweizer Wohnbevölkerung 2008 vs. 2050	3
Abbildung 2: Übersicht der operationalisierten Variablen	9
Abbildung 3: Kreuztabelle Hypothese 1	10
Abbildung 4: Chi-Quadrat-Test Hypothese 1	10
Abbildung 5: Phi-Koeffizient Hypothese 1	11
Abbildung 6: Kreuztabelle Hypothese 3	12
Abbildung 7: Chi-Quadrat Test Hypothese 3.....	13
Abbildung 8: Phi-Koeffizient Hypothese 3	13
Abbildung 9: Fragebogen mit Variablen, Skala und Codierung	XI

Management Summary

Die Entwicklung des demografischen Wandels führt zu einem erheblichen Mangel an jüngeren qualifizierten Fachkräften. Eine zukunftsorientierte Personalpolitik besteht für Unternehmen deshalb darin, eine ausgewogene Altersstruktur zu gestalten, die gewährleistet, dass keine „Alterslücken“ oder personelle Engpässe entstehen. Generell wird der Bedarf an altersdifferenzierter Personalentwicklung zunehmen. Bislang wurden Ältere in der Personalarbeit eher vernachlässigt¹. Es fällt auf, dass in den meisten Unternehmen ein grosses Angebot an internen und externen Weiterbildungen vorhanden ist, diese aber hauptsächlich von jüngeren Arbeitnehmenden besucht werden. Die Betriebe sind nun gefordert, künftig spezifische Weiterbildungsstrategien neu zu entwickeln, die den Bedürfnissen von älteren Mitarbeitenden entgegenkommen.

In der vorliegenden Arbeit wird erforscht, mit welchen Faktoren Unternehmen die Weiterbildungsbeteiligung von älteren Mitarbeitenden steigern können.

Das Ergebnis dieser Untersuchung zeigt deutlich auf, dass sich durch das Führen von Mitarbeitergesprächen, die Bereitschaft weiterzubilden, deutlich steigern lässt. Massgebend dabei ist, dass die vorgesetzte Person die Weiterbildung explizit anspricht und ebenso gemeinsam nächste Weiterbildungsschritte diskutiert werden. Weiter zeigen die Ergebnisse auf, dass ältere Arbeitnehmende eher kürzere Weiterbildungsveranstaltungen schätzen als längere und dabei die klassische Unterrichtsform bevorzugen.

¹ vgl. Laschalt & Möller, Der ältere Arbeitnehmer – ein vernachlässigtes Subjekt in der Personalentwicklung, Der demographische Wandel und seine Herausforderungen für eine zeitgemäße Mitarbeiterführung, 2005 / vgl. auch http://www.accenture.com/Countries/Germany/About_Accenture/Newsroom/News_Releases/Altere-Arbeitnehmer-Studie.htm, Zugriffsdatum: 06.07.2010

Eigenständigkeitserklärung

Hiermit erklären wir,

Name Eliane Stricker

Patrick Strässle

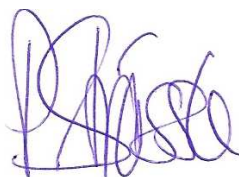
Matrikel-Nr. 09-289-927

09-289-919

gegenüber der Kalaidos Fachhochschule, dass die vorliegende Arbeit mit dem Thema:

Faktoren zur Steigerung der Weiterbildungsbereitschaft von älteren Arbeitnehmenden

selbständig und ausschliesslich unter Zuhilfenahme der in den Fusszeilen und im Literaturverzeichnis genannten Werke und Dokumente erarbeitet wurde. Das heisst, wir haben alle Stellen, die dem Wortlaut oder dem Sinn nach anderen Werken, auch elektronischen Medien, entnommen sind, durch Angabe der Quellen als Entlehnung kenntlich gemacht. Dieselbe Arbeit wurde nicht in weiteren Lehrveranstaltungen bzw. Instituten oder Bildungsinstitutionen eingereicht. Wir liefern die Arbeit dreifach in gebundener und in digitaler Form (CD-ROM) einfach ab.



.....
Eliane Stricker

.....
Patrick Strässle

Stäfa / Maur, 03.09.2010

1 Einleitung

Die Entwicklung des demografischen Wandels führt zu einem erheblichen Mangel an jüngeren qualifizierten Fachkräften. Wirtschaft und Politik sind gefordert, sich mit den Auswirkungen des demografischen Wandels zu beschäftigen und Lösungen zu finden, damit der Erfolg auch in Zukunft sichergestellt werden kann.

In der Vergangenheit wurde die Gruppe der Älteren personalpolitisch öfters als „Randgruppe“ betrachtet. Ältere Mitarbeitende bekamen Rest- oder Schonarbeitsplätze, wurden frühverrentet – und insgesamt wurden Ältere eher als Problem denn als Lösung verstanden. Diese Sichtweise der betrieblichen Personalpolitik muss sich in Zukunft diametral ändern. Die Betriebe müssen sich insbesondere dieser Gruppe von Mitarbeitenden widmen, wenn der Unternehmenserfolg gesichert werden soll. Eine zukunftsorientierte Personalpolitik, die dieser Problematik Rechnung trägt, besteht für Unternehmen darin, eine ausgewogene Altersstruktur zu gestalten, die gewährleistet, dass keine „Alterslücken“ oder personelle Engpässe entstehen. Die Unternehmen werden zunehmend darauf angewiesen sein, die Potenziale älterer Mitarbeitenden zu erschliessen. Einerseits werden die Unternehmen angesichts der Fachkräfteknappheit auf das Fachwissen älterer Arbeitnehmenden angewiesen sein. Folglich wollen sie die Mitarbeitenden möglichst lange im Unternehmen halten. Andererseits werden sich die älteren Arbeitnehmenden weiterbilden müssen, in ihrem eigenen Interesse (zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit) und im Interesse des Betriebes, weil immer weniger Mitarbeitende mit langjähriger Erfahrung da sein werden. Dies bedingt aber, die Bereitschaft für die Weiterbildung bei älteren Mitarbeitenden zu erhöhen.

Um die Arbeitsfähigkeit der älter werdenden Personen zu erhalten, braucht es Personalentwicklungs- und -weiterbildungsmassnahmen, die es erlauben, das Know-how permanent auf dem aktuellen Wissensstand zu halten.

1.1 Eingrenzung des Themas

Um die Arbeitsfähigkeit von älteren Mitarbeitenden zu erhalten, braucht es nebst Weiterbildungsmassnahmen weitere personalpolitische Strategien. Ein Unternehmen muss attraktive Modelle schaffen, um ältere Mitarbeitende länger zu beschäftigen, die Mitarbeitenden möglichst lange an das Unternehmen zu binden und neue zu gewinnen. Damit ein Unternehmen möglichst lange auf eine gesunde und leistungsfähige Belegschaft zählen kann, muss es zu einem attraktiven Weiterbildungsangebot frühzeitig entsprechende Präventionsmassnahmen (z.B. betriebliche Gesundheitsförderung) umsetzen.

Diese Arbeit befasst sich ausschliesslich mit dem Thema Lebenslanges Lernen – insbesondere mit dem Ansatz, wie die Weiterbildungsbeteiligung älterer Mitarbeitenden erhöht werden kann.

1.2 Zielsetzung und Fragestellung

Erhebungen des Bundesamtes für Statistik² (BFS) sowie zahlreiche andere empirische Untersuchungen weisen auf eine deutlich reduzierte Weiterbildungsbeteiligung bei den über 50-Jährigen hin. Die offensichtlich mit steigendem Alter geringer werdende Partizipation an Bildungsangeboten wird im Bereich allgemeiner Weiterbildung - und noch deutlicher im Bereich der beruflichen Weiterbildung - sichtbar. Die Betriebe sind gefordert, künftig spezifische Weiterbildungsstrategien neu zu entwickeln, um so die Teilnahmequote der älteren Mitarbeitenden zu erhöhen und dadurch deren Leistungsfähigkeit zu sichern.

Um dies zu erlangen braucht es in Schweizer Unternehmen einen Paradigmenwechsel. Auch wenn das Thema demografischer Wandel derzeit einen breiten Raum in der öffentlichen Diskussion einnimmt, so sind die daraus resultierenden Konsequenzen für die Unternehmenspraxis bislang kaum absehbar. Einzelne Initiativen und Projekte sind zwar gestartet, systematische Beurteilungen jedoch überschaubar. Darüber hinaus handelt es sich häufig um Projekte der Personalabteilung, die nur unzureichend mit der Unternehmensstrategie und sonstigen Funktionalstrategien verzahnt sind und somit nicht die erforderliche Aufmerksamkeit des Top-Managements geniessen.

Mit dieser Arbeit möchten wir einen Beitrag an die Schweizer Wirtschaft leisten, indem wir Faktoren erheben, die aufzeigen, wie die Beteiligungsbereitschaft von älteren Mitarbeitenden an Weiterbildungen gesteigert werden könnte. Die Forschungsergebnisse sollen den Akteuren der Schweizer Wirtschaft lösungsorientierte Ansätze aufzeigen, um den Konsequenzen des demografischen Wandels erfolgreich und nachhaltig entgegen zu treten.

Mit folgender zentralen Frage setzt sich diese Arbeit auseinander:

Mit welchen Faktoren können Unternehmen die Weiterbildungsbeteiligung von älteren Mitarbeitenden steigern?

1.3 Begriffsdefinition

1.3.1 Ältere Arbeitnehmende

Die OECD³ versteht unter dem Begriff „ältere Arbeitnehmer“ Mitarbeiter, die in der zweiten Hälfte ihres Berufslebens stehen und das Rentenalter noch nicht erreicht haben, aber gesund und arbeitsfähig sind.

² Publikation: Lebenslanges Lernen und Weiterbildung, Bestandesaufnahme der internationalen Indikatoren und ausgewählte Resultate, Neuchâtel 2006, Bundesamt für Statistik (BfS), S. 23-25

³ Organization for Economic Cooperation and Development / Holz, Da-Cruz: Demografischer Wandel im Unternehmen, 1. Auflage 2007, Gabler Verlag, S. 39

1.3.2 Demografischer Wandel⁴

Die Geburtenrate in der Schweiz sinkt. Dadurch nimmt der Anteil jüngerer Menschen in unserer Gesellschaft ab, was zu einer Verknappung qualifizierter junger Arbeitskräfte führt. Parallel dazu steigt unsere Lebenserwartung kontinuierlich. Die Folge beider Entwicklungen ist der demografische Wandel. So ist der Anteil der älteren Erwerbstätigen in der Schweiz in den letzten zehn Jahren sukzessive gestiegen.

Erhebungen des Bundesamtes für Statistik zeigen, dass der Prozentsatz der Erwerbspersonen im Alter von 50+ zwischen 1996 und 2007 von 25 auf 28% gestiegen ist. Dieser Anteil wird gemäss BFS kontinuierlich zunehmen - und im Jahr 2020 bei deutlich mehr als einem Drittel liegen. Auch das Medianalter (sprich das Alter, das unsere Bevölkerung in zwei gleich grosse Hälften teilt) wird von heute knapp 40 Jahren bis ins Jahr 2050 auf über 47 Jahre ansteigen.

Noch ist die Erwerbsquote leicht ansteigend, was primär auf die immer noch zunehmende Erwerbstätigkeit von Frauen im Alter 50+ zurückzuführen ist. Ohne deren Erwerbsbeteiligung würde die Erwerbsquote bereits heute sinken. Denn Männer derselben Altersgruppe verabschieden sich häufiger durch Frühpensionierungen aus dem Arbeitsleben. Das Verhältnis der Anzahl Personen im erwerbsfähigen Alter und der Zahl der Menschen im Rentenalter wird sich also zunehmend verschlechtern und mittelfristig zu einer Senkung der Erwerbsquote führen.

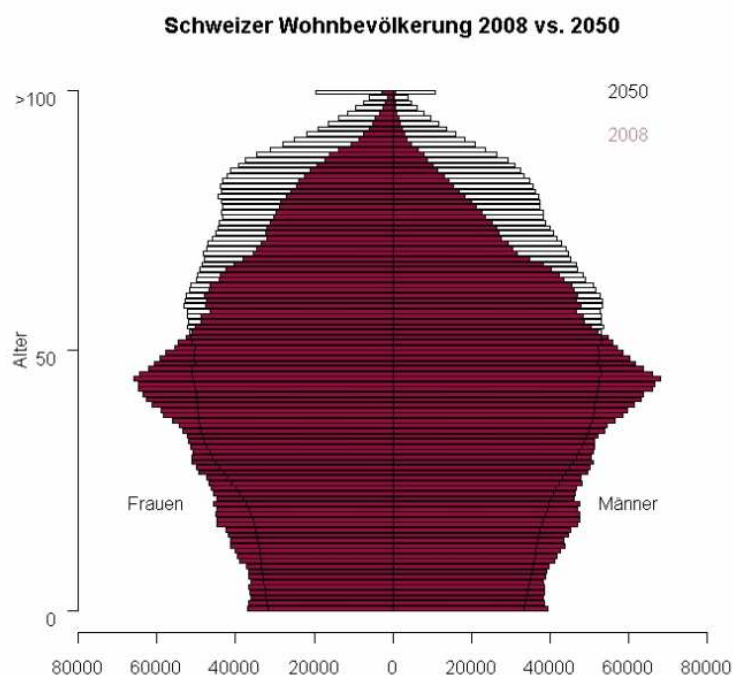


Abbildung 1: Wandel der Schweizer Wohnbevölkerung 2008 vs. 2050⁵

⁴ Holz, Da-Cruz : Demografischer Wandel in Unternehmen, Herausforderung für die strategische Personalplanung, 1. Auflage April 2007, GWV Fachverlage GmbH, Wiesbaden, S. 25

⁵ Eigene Darstellung, Quelle: www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/news/publikationen.Document.127584.pdf, Zugriffsdatum: 26.06.10

2 Theorie (Literaturreview)

Mit dem Thema Demografischer Wandel und dessen Auswirkungen befasst sich ein breites Spektrum an Literatur. Alle erkennen die Chancen und Gefahren des demografischen Wandels und zeigen Ansätze auf, mit welchen Interventionen die Handlungsfelder aktiv bearbeitet werden könnten. Insbesondere aus Deutschland liegt mittlerweile zahlreiche Literatur vor. Im Vergleich dazu weist die Schweiz ein Defizit auf. Erkenntnisse, die sich auf die Schweiz beziehen, sind im Verhältnis schwach. Allgemein fällt auf, dass sich die Autoren in Bezug auf die richtige Praxisumsetzung einen grossen Spielraum offen lassen.

2.1 Lernfähigkeit im Alter

„Was Hänschen nicht lernt, lernt Hans nimmermehr!“ Nur junge Menschen sind in der Lage zu lernen, weil Ältere es aufgrund des geistigen Verfalls und aufgrund von „Altersstarrsinn“, der Weigerung zu lernen und Neues aufzunehmen, einfach nicht mehr können. Dies sind die gängigsten Klischees über Lernen im Alter.

Aktuelle Studien zeigen jedoch auf, dass für die heutige Erwerbsbevölkerung die berufliche Leistungsfähigkeit bis zum 50. Lebensjahr zunimmt, die kognitiven Fähigkeiten und logisches Denkvermögen mindestens bis zum 60. Lebensjahr unverändert bleiben und die Lernbereitschaft bei entsprechender Motivation genauso gross ist wie bei jüngeren Menschen⁶. Dennoch gibt es zwei wesentliche Unterschiede zwischen Älteren und Jüngeren, die Lernprozesse anders verlaufen lassen.

Untersuchungen des Psychologen **Raymond B. Cattell** zeigen deutlich, dass Ältere über mehr Erfahrungswissen, Sprachgewandtheit, abwägende Wahrnehmung und ein stabiles Selbstkonzept verfügen. Jüngere hingegen weisen eine schnellere Auffassungsgabe, mehr Anpassungsvermögen, hohe Wahrnehmungsgeschwindigkeit und erhöhte Kurzzeit-Gedächtnisleistung auf⁷. Das Lernen bei Älteren ist nach diesen Befunden also nicht eingeschränkt, findet aber unter anderen Intelligenz-Voraussetzungen statt. Älteren, insbesondere lernungewohnten Mitarbeitenden, fällt das Lernen abstrakter Inhalte schwerer als Jüngeren. **Michel Prezewowsky**⁸ weist darauf hin, dass Lerninhalte an Berufserfahrungen anknüpfen und mit konkreten Anwendungsmöglichkeiten verbunden sein sollten. Ein Wechsel zwischen Lern- und Praxisphasen kann sowohl die Lernmotivation als auch den Lernerfolg positiv beeinflussen. Zudem müssen Ältere stärker aktiv am Lernprozess beteiligt werden, um ihre Aufmerksamkeit über längere Zeit

⁶ Popp, Schüll (Hrsg.): Zukunftsforschung und Zukunftsgestaltung, Beiträge aus Wissenschaft und Praxis, Kapitel: Strategien des lebenslangen Lernens, 2009, Springer Verlag, S. 483 ff.

⁷ Ciesinger: Erfolgreiche Weiterbildung für ältere Mitarbeitende, Transferbroschüre Nr. 4, Lernen im Alter, 2007, S. 6

⁸ Prezewowsky M. hat die Folgen des demografischen Wandels in Deutschland aus personalwirtschaftlicher Perspektive untersucht. Der Autor analysiert unterschiedliche betriebliche Ausgangssituationen; dabei steht die Leistungsfähigkeit der Belegschaften, insbesondere die Gesundheit und Qualifikation der Mitarbeiter, im Fokus.

aufrecht zu erhalten. Das Lerntempo ist langsamer zu gestalten, Zeitdruck sollte vermieden und die Teilnehmer für das Erreichen von Lernzielen gelobt werden⁹.

Das **Swiss Centre for Innovations in Learning (SCIL)** ergänzt, dass sich ältere Menschen nicht mehr gleich konzentrieren wie jüngere und die Aufnahmefähigkeit abnimmt. Deshalb benötigen sie mehr Ruhe beim Lernen, die Fähigkeit zum Multi-Tasking nimmt ab, weil sie störende Informationen nicht einfach ausblenden können¹⁰.

Prof. Dr. phil. Dipl. Psych. **Andreas Kruse**, Direktor Institut für Gerontologie an der Uni Heidelberg (D) erwähnt, dass die Bildung von altershomogener Gruppen eine altersgerechte Gestaltung der Weiterbildungsmassnahmen ermöglicht¹¹. Durch diese lassen sich Leistungsunterschiede zwischen älteren und jüngeren Mitarbeitenden verringern. Kritisch zu bewerten ist allerdings die Gefahr der Stigmatisierung der älteren Mitarbeitenden im Sinne des Defizitmodells, wenn diese als eine besonders zu behandelnde und weniger lernfähige Problemgruppe wahrgenommen wird. Altersspezifische Qualifizierungsformen gelten daher nur als eingeschränkt sinnvoll. Solange keine deutlichen Leistungsunterschiede erkannt werden, sind altersintegrative Konzepte vorzuziehen. Ältere sollten allerdings auf die gemeinsame Qualifizierung mit Jüngeren vorbereitet werden. Ihnen muss die Angst genommen werden, sich gegenüber jüngeren Kollegen zu blamieren. Gleichzeitig können bei den Jüngeren z.B. durch die Berufsausbildung bereits bekannte Inhalte im Vorfeld auch den Älteren vermittelt werden, um ein vergleichbares Wissensausgangsniveau herzustellen.

Es gibt einige international tätige Unternehmen, die die Auswirkungen des demografischen Wandels in der Praxis bereits aktiv angehen. Bei **Siemens** zum Beispiel gibt es für die Mitarbeitenden zwischen dem 45. und 55. Lebensjahr spezielle Kursangebote¹². Dabei werden die beruflichen und privaten Ziele in Bezug auf das letzte Drittel des Erwerbslebens erarbeitet und überprüft. Diese Ergebnisse fliessen dann wiederum in die persönlichen Ziel- und Fördergespräche ein, so dass eine individuelle Entwicklung auch über 50 gewährleistet ist. Kaum ein Mitarbeiter verzichtet auf diese Kurse. Siemens hat mit diesem Konzept Erfolg. Die Fluktuations- und die Absenzquote liegt unter dem europäischen Schnitt.

2.2 Lernbereitschaft im Alter

Die Integration auf dem Arbeitsmarkt oder ein hohes Bildungsniveau begünstigen die Teilnahme an der Weiterbildung deutlich. Die grössten Unterschiede sind bei der nicht-formalen Bildung festzustellen: Während die Teilnahmequote im Jahr 2009 bei den Erwerbstätigen 55 Pro-

⁹ Prezewowsky: Demografischer Wandel und Personalmanagement, 1. Auflage Juli 2007, GWV Fachverlage GmbH, S. 222-223

¹⁰ Magazin weiterBILDUNG 3-2010: Artikel über betriebliche Weiterbildung, Interview mit Frau S. Seufert, Geschäftsführerin des SCIL

¹¹ Kruse (Hrsg.): Weiterbildung in der zweiten Lebenshälfte, multidisziplinäre Antworten auf Herausforderungen des demografischen Wandels, 2008, Bertelsmann Verlag GmbH, S. 96 - 97

¹² Zölch et al.: Fit für den demografischen Wandel?, 1. Auflage 2009, Haupt Verlag Bern, S. 130 - 131

Forschungsbericht

Weiterbildungsbereitschaft von älteren Arbeitnehmenden steigern

zent beträgt, beläuft sie sich bei den Erwerbslosen auf 39 Prozent und bei den Nichterwerbspersonen auf 24%. Des Weiteren zeigt sich, dass mit dem Bildungsniveau einer Person auch die Wahrscheinlichkeit steigt, dass sie an Weiterbildungsaktivitäten teilnimmt. Während 69% der Personen mit einem Abschluss auf Tertiärstufe einen Kurs, ein Seminar oder eine andere nicht-formale Weiterbildungsaktivität besucht haben, taten dies lediglich 19% der Personen ohne nachobligatorische Ausbildung¹³.

Die Teilnahme an externen Weiterbildungskursen nimmt mit steigendem Alter ab. Nur 19% der 55- bis 74-Jährigen gegenüber 38% der Gesamtbevölkerung haben 2005 Kurse besucht. Die höchste Teilnahmequote weisen Personen im Alter zwischen 30 und 49 Jahren auf. Diese Resultate schwanken zwischen 1996 und 2005 gemäss Bundesamt für Statistik nur unbedeutend.

Der antizipierte Nutzen an einer Weiterbildung nimmt offenbar mit dem Alter ab. So sind 46% der 50- bis 64-Jährigen der Meinung, Weiterbildung (beruflicher und allgemeiner Art) lohne sich im Alter nicht mehr. Anders bei den Personen zwischen 19 und 34 Jahren: Hier teilen lediglich 3% dieselbe Ansicht. Was aber positiv hervorsteicht: Laut einer Umfrage von Schröder/Gilberg (2005) erachten die Teilnehmenden an ausserberuflicher Weiterbildung im Alter von 50 bis 74 Jahren den Erhalt der eigenen geistigen Fähigkeiten als einen massgeblichen Motivationsfaktor¹⁴.

Die Weiterbildungsbereitschaft Älterer hängt ganz offensichtlich auch mit der wahrgenommenen Sinnhaftigkeit zusammen. Dr. Eva Gösken, Geschäftsführerin des Weiterbildenden Studiums für Seniorinnen und Senioren der Universität Dortmund, berichtet aus ihrer Arbeit mit älteren Studierenden, dass diese sich viel häufiger als jüngere die Frage stellen: „Ist das jetzt wichtig für mich, bringt mich das weiter oder nicht?“ Wenn die Frage positiv beantwortet wird, dann haben die Älteren sogar eine höhere Motivation zu lernen als die Jungen. Ältere Mitarbeitende wollen bei der Gestaltung der Weiterbildung mitreden. Kann dies ermöglicht werden, dann wäre dies für sie ein weiterer Motivationsfaktor zu lernen.

Ein nationales Forschungsprogramm, das die Wirksamkeit unserer Bildungssysteme untersucht, kommt zum Ergebnis, dass die Entscheidung für eine Weiterbildung durch das Ausüben von Druck sowie auch durch das Schaffen von positiven Anreizen beeinflusst wird¹⁵. Es besteht die Möglichkeit, dass ein gewisser Druck, der durch die aktuelle Arbeitsmarktsituation, durch den Vorgesetzten oder durch das private Umfeld (z.B. persönliche Krise wie Scheidung) erzeugt wird, durchaus einen positiven Einfluss auf die Lernbereitschaft haben kann. Das gleiche Ergebnis kann durch Anreize erzielt werden. Anreize können zum Beispiel günstige Zulassungs- und Rahmenbedingungen sowie auch das Erreichen eines anerkannten Abschlusses

¹³ www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/15/22/press.Document.130888.pdf, Zugriffsdatum: 26.06.10

¹⁴ Beicht et al.: Berufliche Weiterbildung: Welchen Kosten und welchen Nutzen haben Teilnehmende?, Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB), 2006, Bertelsmann Verlag, Bielefeld, S. 154

¹⁵ Schröder-Naef: Warum Erwachsene (nicht) lernen, Zum Lern- und Weiterbildungsverhalten Erwachsener in der Schweiz, 1. Auflage 1997, Verlag Rüegger AG, S. 258-259

oder positive Erfahrungen in Lernsituationen sein.

2.3 Schlussfolgerungen

Die Befunde des Literaturreviews zeigen deutlich auf, dass Lernen im Alter notwendig und möglich ist. Lernen im Alter findet aber unter anderen Voraussetzungen statt. Ältere sind anspruchsvollere Lerner. Sie wollen wissen, warum. Sie wollen den Aufwand dem Nutzen gegenüberstellen können. Sie stellen sich öfters die „Sinnfrage“ und lernen nur das, was sie weiterbringt. Dann allerdings lernen sie hoch motiviert und effizient. Denn sie können auf ein viel höheres Vorwissen aufbauen, neues Wissen daran andocken und so extrem schnelle Lernprozesse durchlaufen – sofern die Weiterbildungseinheiten entsprechend angelegt sind, dass dies auch möglich ist.

In Standardseminaren sind die Älteren allerdings die Verlierer: Sie werden nicht motiviert, ihr Vorwissen und ihre Erfahrung werden nicht genutzt. Die starren, unflexiblen Lerneinheiten tragen den Ansprüchen und den Wissensvoraussetzungen der älteren Mitarbeitenden nicht Rechnung. Die ältere Generation muss in Lernprozesse eingebunden werden. Deutlich wird, dass es an den Vorgesetzten liegt, die Motivation bei den Älteren zu schaffen, damit diese sich engagiert an Weiterbildungen beteiligen. Die Personalentwicklung ist in der Pflicht, Lernarrangements zu realisieren, die den Ansprüchen und Voraussetzungen älterer Mitarbeitender Rechnung tragen und damit effiziente Lernprozesse zu gestalten.

Es wird erwähnt, dass ältere Menschen sich nicht mehr gleich konzentrieren wie Jüngere, die Aufnahmefähigkeit abnehme und sie deshalb mehr Ruhe beim Lernen benötigen. Diese Aussage würde für die Lernform E-Learning¹⁶ sprechen, womit der Lernende ebenfalls das Lerntempo selbst bestimmen kann. Die reduzierte Konzentrationsfähigkeit müsste durch kürzere Lerneinheiten berücksichtigt werden. In welcher Form sich nun aber der ältere Mitarbeitende die eigene Weiterbildung vorstellt, damit diese von ihm hoch motiviert absolviert wird, kann trotz fundierter Literaturrecherche nicht aufgezeigt werden.

In den erwähnten Studien wird aber deutlich, dass das Weiterbildungsverhalten von älteren Arbeitnehmenden stark durch das eigene Bildungsniveau beeinflusst wird. Diese Erkenntnisse würden darauf hindeuten, dass bildungsschwachen älteren Arbeitnehmenden eine besondere Bedeutung zukommen müsste.

¹⁶ = elektronisch unterstütztes Lernen

2.4 Hypothesen

Die als besonders relevant erachteten Zusammenhänge werden folgend in Form von Hypothesen formuliert. Diese ergeben sich direkt aus den vorgängig ausgeführten theoretischen Erkenntnissen. Sie dienen insbesondere der Überprüfung der Übertragbarkeit allgemeiner Erkenntnisse und Annahmen auf den Untersuchungsbereich.

1. Je höher das eigene Ausbildungsniveau, desto höher ist die Bereitschaft von älteren Arbeitnehmenden, sich lebenslang weiterzubilden.
2. Wenn das Thema Weiterbildung im Mitarbeitergespräch angesprochen wird, steigt die Bereitschaft von älteren Arbeitnehmenden, sich weiterzubilden.
3. Je kürzer die Form der Weiterbildung, desto höher ist die Bereitschaft der älteren Arbeitnehmenden, sich weiterzubilden.
4. Die Bereitschaft zur Weiterbildung ist bei älteren Arbeitnehmenden bei klassischen Unterrichtsformen höher als bei Formen des E-Learnings.

3 Vorgehensweise / Rücklaufstatistik

3.1 Methodik

Als Literaturgrundlage zur Erarbeitung des methodischen Vorgehens, des Grundlagenverständnisses, der Untersuchungsplanung sowie der Datenerhebung wurde Andreas Diekmann¹⁷ verwendet. Für weitergehende, vertiefte Analysen der Daten stützten wir uns auf Backhaus¹⁸. Die Forschungsdaten, die diesem Bericht als Grundlage dienen, wurden auf der Individualebene zwischen dem 23. bis 29. Juni 2010 über Onlineumfragen¹⁹ erhoben und im Nachgang mittels der statistischen Analysesoftware SPSS ausgewertet. Als Skalen wurden sowohl die Likert- als auch die Guttman-Skalierung verwendet. Bei der Likert-Skalierung wurde aufgrund der kleinen Stichprobenzahl die Einschränkung auf vier Ausprägungen vorgenommen. Die alphanumerischen Daten wurden im Nachgang zum Teil recodiert, um weitergehende Analysen zu ermöglichen. Als Erhebungsdesign wurde das Querschnitt-Design verwendet. Eine Repräsentativität der Resultate ist aufgrund der einfachen Zufall-Stichprobenkonstruktion nicht gegeben. Dennoch wurde darauf geachtet, dass nur ein Teilnehmer pro Unternehmen angefragt worden ist. Sicherzustellen galt es zudem, dass nur Personen angeschrieben wurden, die in die Zielgruppe älterer Mitarbeitenden (>40 Jahre) passten.

¹⁷ Andreas Diekmann; Empirische Sozialforschung, 20. Auflage 2009, Rowohlt Verlag GmbH, Reinbek bei Hamburg

¹⁸ Backhaus/Erichson/Plinke/Weiber; Multivariate Analysemethoden, 12. Auflage, Springer-Verlag, Berlin Heidelberg

¹⁹ www.onlineumfragen.com, Zugriffsdatum: 15.07.2010

Forschungsbericht

Weiterbildungsbereitschaft von älteren Arbeitnehmenden steigern

Als Operationalisierung der abhängigen Variablen wurde durchgängig die Bereitschaft zur Weiterbildungsbeteiligung von älteren Arbeitnehmenden gewählt. Einerseits in Form einer metrischen Skala von Anzahl besuchter Weiterbildungen, andererseits in Form von ordinalen und nominalen Skalenangaben. Die unabhängigen Variablen der jeweiligen Hypothesen sind in nachstehender Übersicht aufgeführt.

H	Unabhängige, operationalisierte Variable	Abhängige Variable
1	Ausbildungsniveau	Bereitschaft zur Weiterbildungsbeteiligung älterer Arbeitnehmenden
2	Thema Weiterbildung/Entwicklung wird an Mitarbeitergespräch angesprochen	
3	Länge der Weiterbildungsveranstaltung	
4	Art der Weiterbildung (klassische Unterrichtsform oder E-Learning)	

Abbildung 2: Übersicht der operationalisierten Variablen

3.2 Rücklaufstatistik

Von insgesamt 50 angeschriebenen Personen haben innerhalb der einwöchigen Rückmeldefrist 43 Personen geantwortet. Davon haben 3 Personen den Fragebogen unvollständig ausgefüllt. Insgesamt konnten die Daten von 40 Personen ausgewertet werden. Dies entspricht einer Rücklaufquote von 80%.

Das Durchschnittsalter der Befragten liegt bei 49 Jahren, der Median beträgt 50. Der jüngste Teilnehmer ist 40 Jahre, der älteste 63 Jahre alt. 25% der Befragten sind weiblichen Geschlechts.

80 Prozent der Teilnehmenden arbeiten in grossen Unternehmen (>250 Angestellten). Drei Viertel der Befragten sind in Dienstleistungsunternehmen tätig. 70% der Teilnehmer gehören dem Kader an, 65% üben eine Führungsfunktion aus. Das Dienstalder der Arbeitnehmenden beträgt im Durchschnitt 10.5 Jahre, der Medianwert weist 11 Jahre aus.

Die durchschnittliche Verweil- respektive Antwortdauer hat 11 Minuten, die mediane 8 Minuten betragen. Wir haben gegenüber den teilnehmenden Personen im Vorfeld die Dauer von 10 Minuten kommuniziert.

4 Ergebnisse

4.1 Überprüfung Hypothese 1

Insgesamt verfügen 68% unserer befragten Teilnehmer über ein höheres Bildungsniveau (Fachhochschule, Hochschule oder Universität). Es erstaunt nicht, dass 100% der Befragten mit Ja auf die Frage antworteten, ob die Steigerung der persönlichen Leistungsfähigkeit (Wissen) ihre Bereitschaft, an einer beruflichen Weiterbildung teilzunehmen, erhöht. Hingegen überrascht, dass die Teilnehmenden, bei welchen es sich um über 40-Jährige handelt, nur 37% mit Ja antworteten, dass die Auswirkungen des demografischen Wandels ihre Teilnahmebereitschaft erhöhe. Hier fällt auf, dass die Befragten mit einem hohen Bildungsstand dieser gefährli-

Forschungsbericht

chen Umweltentwicklung mit 44% Ja-Antwortanteil gegenüber 23% bei den Befragten mit tieferem Bildungsstand, einen deutlich höheren Stellenwert einräumen.

Auf der Basis der nachstehenden Kreuztabelle prüfen wir, ob ein Zusammenhang zwischen den zwei nominal skalierten Variablen besteht. Dazu haben wir die abgefragten vier Ausprägungen pro Variable durch Recodierung auf dichotomen Variablen reduziert.

Entgegen unserer Annahme, dass mit einem höheren Bildungsniveau eine höhere Beteiligung an Weiterbildung einhergeht, zeigt sich das Gegenteil. 96% der Befragten mit höherem Bildungsniveau besuchten zwei oder weniger Weiterbildungen innerhalb der letzten fünf Jahre. Hingegen absolvierten 23% der Befragten mit tieferem Bildungsniveau drei oder mehr Weiterbildungen innerhalb der gleichen Zeitperiode.

Kreuztabelle H1

			Bildungsniveau		Gesamt
			Tief	Hoch	
Teilnahme an Weiterbildungen	Tief	Anzahl % innerhalb von Bildungsniveau	10 76,9%	26 96,3%	36 90,0%
	Hoch	Anzahl % innerhalb von Bildungsniveau	3 23,1%	1 3,7%	4 10,0%
Gesamt		Anzahl % innerhalb von Bildungsniveau	13 100,0%	27 100,0%	40 100,0%

Abbildung 3: Kreuztabelle Hypothese 1

Mittels Chi-Quadrat-Test prüfen wir, ob überhaupt irgendein Zusammenhang zwischen den beiden Variablen besteht oder ob es sich um eine Zufallsverteilung handelt. Mittels der Nullhypothese (H0) testen wir, dass zwischen den Variablen **kein** Zusammenhang besteht. Das Resultat von 0.056 im Signifikanzwert weist auf einen Zusammenhang hin. In unserem Fall können wir bei einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 5% davon ausgehen, dass ein Zusammenhang besteht und lehnen somit die Nullhypothese ab.

Chi-Quadrat-Test H1

	Wert	df	Asymptotische Signifikanz (2-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	3,659	1	,056
Kontinuitätskorrektur	1,823	1	,177

Abbildung 4: Chi-Quadrat-Test Hypothese 1

Um zusätzlich eine Aussage über die Richtung und Stärke dieses Zusammenhangs zu treffen, bedienen wir uns des Phi-Koeffizienten. Als Faustformel kann hier angenommen werden, dass bei einem Wert grösser als 0.3 ein starker Zusammenhang gegeben ist. Im vorliegenden Fall weist der Wert -0.302 aus. Das negative Vorzeichen bedeutet, dass hohe Werte der Variable „Bildungsniveau“ mit tiefen Werten der anderen Variable „Teilnahme an Weiterbildungen“ einhergeht.

Symmetrische Masse H1

	Wert	Näherungsweise Signifikanz
Nominal- bzgl. Nominalmaß Phi	-,302	,056
Cramer-V	,302	,056
Anzahl der gültigen Fälle	40	

Abbildung 5: Phi-Koeffizient Hypothese 1

Das Resultat der bivariaten Analyse ist möglicherweise durch verzerrende Einflüsse von Drittvariablen geprägt, die vielfältiger Natur sein können. Oder unsere Teilnehmenden mit hohem Bildungsstand haben schlicht „sozial erwünscht“ geantwortet, in dem viele davon ausgegangen sind, sie hätten aufgrund ihres hohen Bildungsstandes keine Weiterbildung nötig. Oder sie haben womöglich nicht die korrekte Anzahl besuchter Weiterbildungen zurückgemeldet. Eine mögliche Erklärung wäre auch, dass die älteren Arbeitnehmenden mit tieferem Bildungsstand den Nachholbedarf gegenüber ihren gleichaltrigen "Konkurrenten" erkannt haben und deshalb eine höhere Beteiligung ausweisen, um im Arbeitsmarkt konkurrenzfähiger zu bleiben. Womöglich haben sich aber auch die älteren Arbeitnehmenden mit höherem Bildungsstand bis zum Alter von 35 Jahren sehr intensiv und häufig weitergebildet, sodass zusätzliche Weiterbildungen für diesen Arbeitnehmenden nur noch einen geringen Zusatznutzen bedeutet und die Beteiligung deshalb entsprechend tiefer ist.

Insgesamt kann die Hypothese aber definitiv nicht bestätigt werden, dass bei älteren Arbeitnehmenden mit höherem Bildungsniveau auch die Beteiligung an Weiterbildung höher ist. In unserer Untersuchung liegt sogar das Gegenteil vor, dass je höher der Bildungsstand, je tiefer die Weiterbildungsbeteiligung ist.

4.2 Überprüfung Hypothese 2

Das Mitarbeitergespräch wird in der Praxis häufig als wirkungsvolles Führungsinstrument angewendet. Bei 85% aller Befragten wird jährlich mindestens einmal ein Gespräch durchgeführt, das ebenso häufig schriftlich dokumentiert wird. Bei 78% wird das Thema berufliche Weiterbildung aktiv im Mitarbeitergespräch behandelt, wobei leider nur bei 45% der Vorgesetzten nächste Entwicklungsschritte und Weiterbildungsmöglichkeiten aufzeigen. Insgesamt wären 45% der Befragten froh, wenn sie ihr Vorgesetzter für eine adäquate Weiterbildung motivieren würde. Dieser relativ hohe Wert überrascht, zumal man langfristig davon ausgeht, dass für einen erfolgreichen Abschluss einer Weiterbildung ein grosser Eigenmotivationsfaktor vorhanden sein muss. Dies wird praktisch auch von allen Befragten (93%) bestätigt, dass der Entschluss, sich weiterzubilden, in der Eigenverantwortung jedes Einzelnen liege.

Wenn das Thema Weiterbildung im Mitarbeitergespräch zur Sprache kommt, steigt die Bereitschaft älterer Mitarbeitenden, sich weiterzubilden. So lautet zumindest die Hypothese. Sie wird denn auch bestätigt: 43 Prozent aller Befragten geben an, sich aufgrund eines Mitarbeitergesprächs schon einmal für eine Weiterbildung entschieden zu haben. Als Umkehrschluss nehmen wir an, dass sich - zumindest ein Teil dieser Befragten - ohne Mitarbeitergespräch nicht weitergebildet hätte.

Leider zeigt sich aber auch, dass in der Praxis die Theorie bestätigt wird: Ein Unternehmen resp. ein Vorgesetzter setzt ab einem gewissen Alter des Arbeitnehmers den Grenznutzen einer Weiterbildung tiefer an. Konkret mit Ja beantworten die weniger alten Arbeitnehmer (<49) die Frage, ob der Vorgesetzte Entwicklungsmöglichkeiten und Weiterbildungsschritte aufzeige. Auch, ob das Thema Weiterbildung Bestandteil des Mitarbeitergesprächs sei. Der Ja-Anteil liegt dabei um 15 bis 25 Prozentpunkte höher als bei den restlichen Umfrageteilnehmenden.

4.3 Überprüfung Hypothese 3

Die Dauer einer Weiterbildung hat für 68% der Befragten einen Einfluss auf deren Entscheidung an einer Weiterbildung teilzunehmen oder nicht. Haben die Befragten die Auswahl zwischen zwei oder mehreren Anbietern der ungefähr gleichen Weiterbildung, bevorzugen knapp 80% die Weiterbildung mit der kürzeren Dauer. Insgesamt werden von knapp 70% lieber mehrere kürzere als eine lange Weiterbildung besucht. Eine Weiterbildungsdauer von einem Jahr wird noch von gut zwei Dritteln der Befragten als angemessen betrachtet, wohingegen eine Dauer von zwei Jahren für über 70% der Befragten zu lang ist.

Der Unterschied zwischen weniger alten und älteren Arbeitnehmenden ist bei diesen Frageblöcken unwesentlich und bewegt sich im unteren einstelligen Prozent-Punktebereich.

Die Analyse der Kreuztabelle zeigt auf, dass wir mit unserer Hypothese Recht haben könnten. 65% der 34 Teilnehmenden haben mit einer hohen Anzahl an kurzen Weiterbildungslehrgängen teilgenommen. Während 83% der Absolventen insgesamt weniger Male eine längere Weiterbildung besuchten.

Kreuztabelle H3

			Weiterbildungslänge		Gesamt
			Kurz	Lang	
Teilnahme an Weiterbildungen	Tief	Anzahl	12	5	17
		% innerhalb von Weiterbildungslänge	35,3%	83,3%	42,5%
	Hoch	Anzahl	22	1	23
		% innerhalb von Weiterbildungslänge	64,7%	16,7%	57,5%
Gesamt	Anzahl	34	6	40	
	% innerhalb von Weiterbildungslänge	100,0%	100,0%	100,0%	

Abbildung 6: Kreuztabelle Hypothese 3

Die Nullhypothese wird mit einem Wert im Chi-Quadrat-Test von 0.028 klar negiert, womit ein Zusammenhang zwischen der Länge der Weiterbildung und der Anzahl Teilnahmen resp. der Weiterbildungsbereitschaft ausgewiesen werden kann. Da der Wert deutlich unter 0.05 liegt, kann von einem klaren Zusammenhang gesprochen werden.

Chi-Quadrat-Test H3

	Wert	df	Asymptotische Signifikanz (2-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	4,816	1	,028
Kontinuitätskorrektur	3,051	1	,081

Abbildung 7: Chi-Quadrat Test Hypothese 3

Der klare Zusammenhang wird mittels des Phi-Koeffizienten auf dessen Richtung und Stärke hin untersucht. Der absolute Wert von -0.347 weist auf einen starken bis deutlich starken Zusammenhang hin.

Symmetrische Masse H3

	Wert	Näherungsweise Signifikanz
Nominal- bzgl. Nominalmaß Phi	-,347	,028
Cramer-V	,347	,028

Abbildung 8: Phi-Koeffizient Hypothese 3

Aufgrund der klaren Resultate kann die Hypothese, dass je kürzer die Form einer Weiterbildung ist, je höher die Teilnahmebereitschaft ausfällt, klar bestätigt werden. Gemäss der Verantwortlichen Person für Mitarbeiterentwicklung bei der Helsana Versicherungen AG registrieren sie seit einigen Jahren einen Trend zu intensiven Kurzweiterbildungsseminaren.

4.4 Überprüfung Hypothese 4

In der heutigen, stark technologisierten und vernetzten Welt würde man annehmen, dass E-Learning bereits mehrheitlich zum Weiterbildungsalltag in Unternehmen gehört. Bei über 60% aller Befragten wird E-Learning auch tatsächlich vom Arbeitgeber eingesetzt. Praktisch alle der Befragten (95%) haben Kenntnis darüber, was E-Learning heisst. Unterscheidet man zwischen weniger alten (<49) und älteren Arbeitnehmern (>50), so zeigt sich, dass alle jüngeren E-Learning kennen, bei den älteren immerhin 85% Kenntnis davon haben.

Bei insgesamt 45% der Befragten waren die praktischen Erfahrungen mit E-Learning positiv. Hier zeigt sich der Unterscheid zwischen weniger alten und älteren Arbeitnehmern noch deutlicher. Nur 21% der älteren Arbeitnehmenden hat positive Erfahrungen gemacht. Bei den jüngeren sind es immerhin 58%. Unabhängig davon bevorzugt nur eine kleine Minderheit von 12% E-Learning gegenüber den klassischen Unterrichtsformen. Mit 17% wäre der Wert nur unwesentlich höher, wenn das Angebot an E-Learning breiter wäre.

Insgesamt kann die Hypothese klar bestätigt werden, dass die Bereitschaft von älteren Arbeitnehmenden bei den klassischen Weiterbildungsformen höher ist als bei E-Learning. Um künftig

die älteren Arbeitnehmenden für eine Weiterbildung zu motivieren, sollte demnach E-Learning für diese Zielgruppe nicht speziell gefördert werden.

Fazit / Ausblick

Die Autoren weisen darauf hin, dass es aufgrund der reduzierten Befragungsmenge vermessen wäre, die Resultate dieser Forschung in einen gesamtschweizerischen Zusammenhang zu stellen. Dennoch sind die Resultate plausibel und die Fragestellung ist aktuell. Aus den Ergebnissen lassen sich praxisrelevante Erkenntnisse ableiten, die für Schweizer Unternehmen von Bedeutung sein könnten.

Die Ergebnisse zeigen auf, dass ältere Arbeitnehmende kürzere Weiterbildungsveranstaltungen eher schätzen als längere. Obwohl davon ausgegangen werden könnte, dass die Weiterbildungsform E-Learning für ältere Arbeitnehmende attraktiver sein sollte, weil sie damit das Lern-tempo selber bestimmen können, wurde deutlich die klassische Unterrichtsform bevorzugt.

Die Annahme, dass sich Arbeitnehmende mit einem hohen Bildungsstand häufiger weiterbilden, als weniger gut gebildete Mitarbeitende, konnte nicht bestätigt werden. Hier gilt es den Arbeitnehmenden ins Bewusstsein zu rufen, dass Wissen eine beschränkte Halbwertszeit hat. Die Mehrheit der Befragten erachtet die Auswirkungen des demografischen Wandels nicht als bedrohlich respektive sie empfinden diesen nicht als Grund, um sich deswegen verstärkt weiterzubilden. Diese Ergebnisse könnten auf fehlendes Wissen über die Auswirkungen des demografischen Wandels zurückgeführt werden. Hier gilt es, die Schweizer Bevölkerung verstärkt auf das Thema und die Auswirkungen des demografischen Wandels zu sensibilisieren. Mit Ausblick auf die wirtschaftliche Entwicklung könnte es sein, dass die künftigen Generationen einem so hohen Leistungsdruck unterliegen, dass Lebenslanges Lernen automatisch als Selbstverständlichkeit erachtet wird.

Sehr deutlich ist das Ergebnis, dass die Durchführung eines Mitarbeitergesprächs, das zwischen dem Mitarbeitenden und der vorgesetzten Person stattfindet, einen starken Einfluss auf die persönliche Weiterbildung hat. Ist die persönliche Weiterbildung Teil des Mitarbeitergesprächs und wird diese durch die vorgesetzte Person aktiv gefördert, ist die Mehrheit der Mitarbeitenden motiviert, an der Weiterbildung teilzunehmen. In diesem Zusammenhang ist es erstaunlich, dass allen Befragten bewusst ist, dass Weiterbildung grundsätzlich in der Eigenverantwortung des Einzelnen liegt.

Zu erwähnen ist, dass die Schweizerische Bankiervereinigung bei Schweizer Unternehmen aktuell eine Befragung über „Weiterbildung“ und „Lebenslanges Lernen“ durchführt. Fragen wie „Welches sind die Motive für Weiterbildung?“ oder „Wie sieht die Weiterbildung der Zukunft aus?“ sind nur zwei Beispiele daraus. Daraus lässt sich erkennen, dass die Wichtigkeit des Themas in der Schweizer Wirtschaft langsam Einzug hält.

Technische und organisatorische Veränderungen, der demografische Wandel und das stete Beschäftigungswachstum im Dienstleistungssektor sind Faktoren, die uns zwingen, uns ein Leben lang weiter zu bilden. In der Schweizer Wirtschaft bedarf es noch einiger Anstrengungen, notabene auch des Staates, den Schweizer Unternehmen die Wichtigkeit des Themas ins Bewusstsein zu rufen und Lösungsansätze aufzuzeigen.

Literaturverzeichnis

Backhaus et al.: Multivariate Analysemethoden, 12. Auflage, 2008, Springer-Verlag

Beicht et al.: Berufliche Weiterbildung: Welchen Kosten und welchen Nutzen haben Teilnehmende?, Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB), 2006, Bertelsmann Verlag

Ciesinger: Erfolgreiche Weiterbildung für ältere Mitarbeitende, Transferbroschüre Nr. 4, Lernen im Alter, 2007, Gaus Medien

Diekmann: Empirische Sozialforschung, Grundlagen, Methoden, Anwendungen, 20. Auflage Januar 2009, Rowohlt Verlag GmbH

Holz, Da-Cruz: Demografischer Wandel im Unternehmen, Herausforderungen für die strategische Personalplanung, 1. Auflage 2007, Gabler Verlag

Kruse (Hrsg.): Weiterbildung in der zweiten Lebenshälfte, multidisziplinäre Antworten auf Herausforderungen des demografischen Wandels, 2008, Bertelsmann Verlag GmbH

Popp, Schüll (Hrsg.): Zukunftsforschung und Zukunftsgestaltung, Beiträge aus Wissenschaft und Praxis, 2009, Springer Verlag

Prezewowsky: Demografischer Wandel und Personalmanagement, Herausforderungen und Handlungsalternativen vor dem Hintergrund der Bevölkerungsentwicklung, 1. Auflage Juli 2007, GWV Fachverlage GmbH

Publikation: Lebenslanges Lernen und Weiterbildung, Bestandesaufnahme der internationalen Indikatoren und ausgewählte Resultate, Neuchâtel 2006, Bundesamt für Statistik (BfS)

Rosnagel: Mythos "alter" Mitarbeiter, Lernkompetenz jenseits der 40?!, 1. Auflage 2008, Beltz Verlag

Schräder-Naef: Warum Erwachsene (nicht) lernen, Zum Lern – und Weiterbildungsverhalten Erwachsener in der Schweiz, 1. Auflage 1997, Verlag Rüegger AG

Schüssler, Thurnes: Lernkulturen in der Weiterbildung, 2005, Bertelsmann Verlag GmbH

Zölch et al.: Fit für den demografischen Wandel?, Ergebnisse, Instrumente, Ansätze guter Praxis, 1. Auflage 2009, Haupt Verlag

Forschungsbericht

Weiterbildungsbereitschaft von älteren Arbeitnehmenden steigern

Anhang

VA	Frage (Variable)	Skala	Codierung
V1	<p>Wie viele Jahre liegt Ihre LETZTE (oder aktuelle) berufliche Weiterbildung (WB) zurück?</p> <p>Eingabe 0 = Ich nehme zur Zeit an einer WB teil. -> als WB zählen</p> <p>alle Formen (klassische Unterrichtsform oder E-Learning-> WB am Arbeitsplatz über eine computergestützte Lernsoftware)</p>	metrisch	
V2	<p>Wie lange dauert(e) Ihre LETZTE (oder aktuelle) berufliche WB? -> Dauer: Es zählt die effektive Dauer, welche bis zur Erreichung des Abschlusses notwendig ist (nicht die kumulierten Anzahl Lektionen/Stunden)</p>	Nominal	99 - missing 1 - 1 Tag oder kürzer 2 - Länger als 1 Tag, kürzer als 5 Tage 3 - Länger als 6 Tage, kürzer als 1 Mnt 4 - Länger als 1 Monat, kürzer als 1 J. 5 - Länger als 1 Jahr
V3	<p>Welche Form von beruflicher WB haben Sie ZULETZT (oder aktuell) besucht?</p>	Nominal	99 - missing 1 – klass. Unterrichtsform (Präsenzunterricht oder Kombination Präsenz/Fernlehrgang) 2 - E-Learning 3 - Fernlehrgang (z.B. AKAD)
V4	<p>Hat sich Ihr Arbeitgeber (AG) an Ihrer LETZTEN (oder aktuellen) beruflichen WB an den Kosten beteiligt?</p>	Nominal	99 - missing 1 - ja 2 - nein
V5	<p>An wie vielen einzelnen beruflichen WB haben Sie innerhalb der letzten 5 Jahre teilgenommen? -> Dauer: Es zählt die effektive Dauer, welche bis zur Erreichung des Abschlusses notwendig ist (nicht die kumulierten Anzahl Lektionen/Stunden)</p> <p>■v5 – Teilfrage (TF): WB, mit einer Dauer von 1-5 Tagen</p> <p>■v5U2 - TF: WB, mit einer Dauer von mehr als 5 Tagen</p>	Nominal	99 - missing 1 - 0 2 - 1 3 - 2 4 - 3 5 - 4 6 - 5 7 - 6 8 - 7 9 - 8 10 - 9 11 - 10 - xx
V6	<p>Sehen Sie eine Teilnahme an beruflicher WB für sich als sinnvoll</p>	Ordinal	99 - missing 1 - ja 2 - eher ja

Forschungsbericht

Weiterbildungsbereitschaft von älteren Arbeitnehmenden steigern

VA	Frage (Variable)	Skala	Codierung
	an?		3 - eher nein 4 - nein
V7	Nehmen Sie grundsätzlich nur an einer beruflichen WB teil, wenn Ihr AG sich mindestens teilweise an den Kosten beteiligt?	Ordinal	99 - missing 1 - ja 2 - eher ja 3 - eher nein 4 - nein
V8	Steigern nachfolgende Punkte/Gründe Ihre Bereitschaft an einer beruflichen WB teilzunehmen? v8 - TF: Steigerung persönlicher Leistungsfähigkeit (Wissen) ■v8U2 - TF: Demografischer Wandel in der Gesellschaft (Bevölkerung wird immer älter, weniger junge Arbeitskräfte) ■v8U3 - TF: Globalisierung der Wirtschaft (Konkurrenz durch Zuwanderung von qualifizierten ausländischen Fachkräften) ■v8U4 - TF: Arbeitslosenquote in der Schweiz ■v8U5 - TF: Steigerung meiner Arbeitsmarktfähigkeit ■v8U6 - TF: Kostenübernahme durch meinen AG ■v8U7 - TF: attraktive unternehmensinterne WB ■v8U8 - TF: attraktive unternehmensexterne WB ■v8U9 - TF: Arbeitskollegen in meinem beruflichen Umfeld innerhalb der Firma nehmen selbst an WB teil ■v8U10 - TF: Kollegen in meinem beruflichen Umfeld nehmen selbst an WB teil ■v8U11 - TF: Freunde in meinem privaten Umfeld nehmen an WB teil	Ordinal	99 - missing 1 - ja 2 - eher ja 3 - eher nein 4 - nein
V9	Hat die Dauer der beruflichen WB für Sie einen Einfluss auf Ihre Entscheidung, an einer beruflichen WB teilzunehmen?	Ordinal	99 – missing 1 - ja 2 - eher ja 3 - eher nein 4 - nein
V10	Wenn zwei oder mehrere Anbieter die ungefähr gleiche berufliche WB anbieten, wählen Sie diejeni-	Ordinal	99 – missing 1 - ja 2 - eher ja

Forschungsbericht

Weiterbildungsbereitschaft von älteren Arbeitnehmenden steigern

VA	Frage (Variable)	Skala	Codierung
	ge, welche eine kürzere Dauer vorsieht?		3 - eher nein 4 - nein
V11	<p>Wie weit treffen nachfolgende Aussagen auf Sie zu?</p> <p>■v11 - TF: Ich absolviere lieber mehrere kürzere WB als eine lange WB.</p> <p>■v11U2 - TF: Die Dauer von einem halben Jahr für eine WB ist zu lang.</p> <p>■v11U3 - TF: ...von einem Jahr ...ist zu lang.</p> <p>■v11U4 - TF: ...von zwei Jahren ...ist zu lang.</p> <p>■v11U5 - TF: ...von drei Jahren ... ist zu lang.</p>	Nominal	<p>99 - missing</p> <p>1 - Ja</p> <p>2 - eher ja</p> <p>3 - eher nein</p> <p>4 - Nein</p>
V12	<p>Wie weit treffen nachfolgende Aussagen auf Sie zu? - E-Learning (WB am Arbeitsplatz über eine computergestützte Lernsoftware) - Klassische WB (Unterricht mit Dozent in einer Klasse mit anderen Teilnehmern)</p> <p>■v12 - TF: Ich habe schon einmal von E-Learning gehört (vor dieser Umfrage).</p> <p>■v12U2 - TF: E-Learning wird von meinem Arbeitgeber angeboten.</p> <p>■v12U3 - TF: Ich bevorzuge E-Learning gegenüber der klassischen Unterrichtsform.</p> <p>■v12U4 - TF: Wenn das Angebot an E-Learning breiter wäre, würde ich E-Learning ggü. der klassischen Unterrichtsform bevorzugen.</p> <p>■v12U5 - TF: Meine Erfahrungen mit E-Learning waren positiv.</p>	Nominal	<p>99 - missing</p> <p>1 - Ja</p> <p>2 - eher ja</p> <p>3 - eher nein</p> <p>4 - Nein</p>
V13	<p>Wie weit treffen nachfolgende Aussagen auf Sie zu?</p> <p>■v13 - TF: Mein Vorgesetzter führt mindestens einmal im Jahr mit mir ein Mitarbeitergespräch (MAG) durch.</p> <p>■v13U2 - TF: Das MAG wird schriftlich auf einem Formular do-</p>	Ordinal	<p>99 - missing</p> <p>1 - ja 2 - eher ja</p> <p>3 - eher nein 4 - nein</p>

Forschungsbericht

Weiterbildungsbereitschaft von älteren Arbeitnehmenden steigern

VA	Frage (Variable)	Skala	Codierung
	<p>kumentiert.</p> <p>■v13U3 - TF: Das Thema berufliche Weiterbildung ist Bestandteil des MAG.</p> <p>■v13U4 - TF: Der Entschluss, mich weiterzubilden, liegt in meiner Eigenverantwortung.</p> <p>■v13U5 - TF: Mein Vorgesetzter fördert mich, zeigt mir Entwicklungsmöglichkeiten und nächste Weiterbildungsschritte auf.</p> <p>■v13U6 - TF: Aufgrund des MAG habe ich mich schon einmal für eine berufliche Weiterbildung entschieden.</p> <p>■v13U7 - TF: Mein Entschluss, eine berufliche WB zu absolvieren, ist bisher immer ganz unabhängig von einem MAG gefallen.</p> <p>■v13U8 - TF: Ich wäre froh, wenn mein Vorgesetzter mich zu einer beruflichen Weiterbildungsbeteiligung motivieren würde.</p>		
V14	<p>Wie weit treffen nachfolgende Aussagen auf Sie zu?</p> <p>■v14 - TF: Ich nehme aufgrund des demografischen Wandels vermehrt an WB teil.</p> <p>■v14U2 - TF: Der demografische Wandel hat keinen Einfluss auf meine Beteiligung an WB.</p> <p>■v14U3 - TF: Ich rechne damit, dass bis zu meiner Pension das derzeit aktuelle offizielle Pensionsalter (Frau 64, Mann 65) erhöht worden ist.</p> <p>■v14U4 - TF: Aufgrund des künftigen Arbeitskräftemangels bin ich bereit, meine Pension hinauszuschieben (Verzicht auf frühzeitige Pensionierung).</p>	Ordinal	<p>99 - missing</p> <p>1 - ja 2 - eher ja</p> <p>3 - eher nein 4 - nein</p>
V15	<p>Welche drei Punkte umschreiben Ihrer Meinung nach am besten das Lebenslange Lernen?</p>	Nominal	<p>99 - missing</p> <p>1 - offener Zugang zu Bildung für alle</p> <p>2 - Breiteres Angebot an Weiterb.</p> <p>3 - Mehr selbständiges eigenverw. Lernen</p> <p>4 - Bereitschaft, sich bis zur Pension</p>

Forschungsbericht

Weiterbildungsbereitschaft von älteren Arbeitnehmenden steigern

VA	Frage (Variable)	Skala	Codierung
			regelmässig weiter zu bilden 5 - Das Lernen ist aktiv, nicht passiv
V16	Ihr Geschlecht?	Nominal	99 – missing 1 - Weiblich 2 - Männlich
V17	Ihr Alter?	Metrisch	
V18	Welches ist Ihr höchster schulischer Abschluss?	Nominal	99 - missing 1 - obligatorischer Schulabschluss 2 - Berufsausbildung/-lehre 3 - Berufsmittelschule/Berufsmaturität 4 - höhere Fachschule 5 - Fachhochschule 6 - Hochschule/Universität
V19	Ihre Position bei Ihrem AG? ■v19 - Teilfrage: Mitglied des Kaders ■v19U2 - Teilfrage: Führungsverantwortung	Nominal	99 – missing 1 - Ja 2 - Nein
V20	Welche Unternehmensgrösse hat Ihr AG?	Nominal	99 - missing 1 - kleines Unternehmen, 1-50 Ang. 2 - mittleres Unternehmen, 51-250 Ang. 3 - grosses Unternehmen, >250 Ang.
V21	Zu welcher Branche gehört Ihr AG?	Nominal	99 - missing 1 - Dienstleistung (Banken, Vers., IT, Reisebüro, Verwaltungen, etc.) 2 - Industrie 3 - Handel 4 - sonstige
V22	Wie viele Jahre sind Sie beim aktuellen AG tätig?	Metrisch	

Abbildung 9: Fragebogen mit Variablen, Skala und Codierung