



Arbeitsmarktservice
Oberösterreich

Beschäftigungsfähigkeit und Schulungswilligkeit von Er- werbspersonen ab 45 Jahren in Oberösterreich

Im Auftrag des
Arbeitsmarktservice Oberösterreich

Projektleitung L&R Sozialforschung:
Susi Schmatz, Petra Wetzel
unter Mitarbeit von Lisa Danzer und Lerdpi Posayanan



Wien, September 2013

Impressum

Medieninhaber und Herausgeber:
Arbeitsmarktservice Oberösterreich
Landesgeschäftsstelle
A-4020 Linz, Europaplatz 9
Tel: +43 732 6963-0

Inhalt

1	Einleitung	3
2	Demographische Situation und Entwicklung im Überblick	4
2.1	Bevölkerungsentwicklung und -prognosen für Oberösterreich	4
2.2	Entwicklung der Erwerbspersonen in Oberösterreich	7
	Wanderungen	11
	Erwerbspersonen mit Migrationshintergrund	11
2.3	Formales Ausbildungsniveau und prognostizierte Veränderung der formalen Qualifikation in Oberösterreich	13
2.4	Zwischenfazit	18
3	Status Quo und Perspektiven der Weiterbildung – Ergebnisse der Befragung von 45- bis 49-jährigen unselbstständigen Erwerbspersonen	20
3.1	Unselbstständige Erwerbspersonen im Überblick	20
3.1.1	Sozialstatistische Merkmale	20
3.1.2	Bildungsstruktur	21
	Formalqualifikationen	21
	Bildungshintergrund – Qualifikationsniveau der Eltern	22
3.1.3	Merkmale des privaten Lebensumfelds	23
	Haushaltskonstellation / Kinderbetreuungspflichten	23
	Gesundheit, Schulden und Pflegeaufgaben	24
	Wohnort und Mobilität	25
	Finanzielle Ausstattung	26
3.1.4	Zwischenfazit	27
3.2	Beschäftigungsmerkmale	27
3.2.1	Beruf, Branche und Tätigkeitsniveau	27
3.2.2	Arbeitszeit, Überstunden und besondere Arbeitszeitformen	30
3.2.3	Betriebsgröße und Zugehörigkeitsdauer	32
3.2.4	Wahrnehmung innerbetrieblicher Entwicklungsmöglichkeiten	33
3.2.5	Berufliche Anforderungen und Kompetenzen	34
	Computer- und Deutschkenntnisse	34
	Fachqualifikationen	36
	Überfachliche Qualifikationen	40
3.2.6	Längerfristige berufliche Perspektiven	43
3.2.7	Zwischenfazit	45
3.3	Struktur der Weiterbildungsteilnahme	46
3.3.1	Strukturdaten zur Weiterbildungsteilnahme in OÖ	46
3.3.2	Weiterbildungserfahrungen der BefragungsteilnehmerInnen	50
	Exkurs 1 – methodische Anmerkungen zur Stichprobe	50
	Exkurs 2 – Erläuterung zum Fragebogendesign	50
	Teilnahme an Weiterbildung im Befragungssample	51

Weiterbildungsformen	53
Weiterbildungsinhalte	56
Unterstützungen bei beruflicher Weiterbildung	58
3.3.3 Die Gruppe der „weiterbildungsfernen“ Personen – Personen ohne jegliche Weiterbildungsteilnahme	59
3.3.4 Zwischenfazit	62
3.4 Zugänge der Zielgruppe zu Weiterbildung	64
3.4.1 Motivationale Zugänge	64
Motivationskontext beruflich vs. privat	64
Anschluss der Weiterbildung an die berufliche Tätigkeit	65
Persönliche Gründe für eine Weiterbildungsteilnahme	66
3.4.2 Nutzen aus Teilnahme an beruflicher Weiterbildung	69
Verhältnis von Nutzen zu Erwartungen (Teilnahmemotiven)	71
3.4.3 Zwischenfazit	73
3.5 Zugänge der Zielgruppe zum Lernen	74
3.5.1 Subjektiver Stellenwert von Bildung und Lernen	74
3.5.2 Ein Blick auf Organisation und Didaktik / Methodik	76
Bevorzugte Lernumgebungen, Lernzeiten und Lernformen	79
Bewertung von Organisationsaspekten von Weiterbildung	82
Nähe zu verschiedenen Lehr- und Lernmethoden	85
3.5.3 Zwischenfazit	86
3.6 Künftige Weiterbildungsinteressen und Determinanten	87
3.6.1 Gewünschte Weiterbildungsformen und -inhalte	88
3.6.2 Determinanten einer künftigen Weiterbildungsteilnahme	93
3.6.3 Rahmenbedingungen für eine künftige Weiterbildungsteilnahme	95
3.6.4 Zwischenfazit	98
4 Zusammenfassung – Berufliche Perspektiven und Weiterbildung im Überblick	99
5 Anhang	109
5.1 Methodische Anmerkungen	109
5.2 Literatur	110
5.3 Liste der InterviewpartnerInnen/Einrichtungen	112
5.4 Abbildungs- und Tabellenverzeichnis	113
Abbildungsverzeichnis	113
Tabellenverzeichnis	115
5.5 Tabellenanhang	124

1 Einleitung

Die Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit resp. Employability ist wesentlicher Kernbestandteil nationaler und EU-europäischer Beschäftigungsstrategien. Employability beschreibt aus einer individuellen ArbeitnehmerInnen-sicht die Fähigkeit von Personen, eine Beschäftigung zu finden und diese Beschäftigung zu sichern. Welche Komponenten dabei als Bestandteile der Beschäftigungsfähigkeit zu sehen sind, darüber besteht kein einhelliger Konsens. In der einschlägigen Fachliteratur werden unterschiedlich breite Sets an Indikatoren diskutiert und abweichende Ansätze zur Operationalisierung entwickelt (siehe dazu bspw.: Brussig/ Knuth 2009, Blancke/ Roth/ Schmid 2000; Gazier 1998, Conference Board of Canada 2000). Gemeinsam ist allen Ansätzen jedoch, dass qualifikationsbezogene Komponenten einen zentralen Stellenwert einnehmen. Dazu zählen vor allem die formale Ausbildung, die Weiterbildungserfahrung und -bereitschaft und die Kompetenzausstattung.

Gleichzeitig belegen die demographischen Entwicklungen eine Veränderung der Altersstruktur der Bevölkerung und auch der Erwerbspersonen. Mit dem „Altern“ der Gesellschaft rückt die ältere Altersgruppe in den Fokus der Aufmerksamkeit. So steht etwa die Erhöhung der Beschäftigungsquote älterer ArbeitnehmerInnen bereits seit einigen Jahren im Mittelpunkt beschäftigungspolitischer Diskussionen auf EU-Ebene und ist auch eine maßgebliche Reformempfehlung der Europäischen Kommission an Österreich (siehe zuletzt: COM(2013) 370 final). Ein möglicher Lösungsstrang für dieses Anliegen kreist rund um die Zielsetzung, die Beschäftigungsfähigkeit älterer ArbeitnehmerInnen zu erhalten bzw. zu erhöhen, wobei nicht nur der Gesundheitsbereich von Relevanz ist, sondern ganz zentral auch die Förderung und Weiterentwicklung von lebenslangem Lernen.

Die vorliegende Studie fokussiert das Frageinteresse vor diesem Hintergrund in mehrfacher Hinsicht.

- Das ausgewählte Alterssegment ist die Gruppe der 45- bis 49-Jährigen. Diese Gruppe wird bereits „ältere ArbeitnehmerInnen“ genannt, wird aber noch viele Jahre in Beschäftigung stehen, bis das Regelpensionsantrittsalter erreicht ist. Ergebnisse zu deren Haltungen und Erfordernissen in Bezug auf Weiterbildung können dem AMS zur Weiterentwicklung des Angebots dienen.
- Inhaltlich interessiert an dieser Zielgruppe vor allem ihre Weiterbildungsaktivität. Dazu zählen einerseits vergangene Weiterbildungserfahrungen, künftige Weiterbildungspläne und allgemeine Einstellungen zu Weiterbildung, und andererseits auch wahrgenommene Kompetenzanforderungen und deren Veränderungen im Beruf. Aus diesen Informationen soll ein umfassendes Bild der Weiterbildungsaktivitäten dieser Zielgruppe gezeichnet werden.
- Regional ist die Studie auf das Bundesland Oberösterreich beschränkt.
- Was den Arbeitsmarktstatus betrifft, sind aus AMS-Sicht unselbstständig Beschäftigte sowie arbeitslose Personen von Interesse – die Auswertungen beziehen sich also auf dieses Arbeitsmarktsegment.

Methodisch beruht die Studie auf verschiedenen Zugängen, die sowohl bestehende Daten und Studien analysieren als auch Primärerhebungen umfassen (s. auch methodische Anmerkungen im Anhang, Kapitel 5.1). Es wurden ...

1. Sekundärdaten und Materialien analysiert, um ein Bild der sozialstatistischen Ausgangslage zu zeichnen (s. Kapitel 2)
2. 45- bis 49-jährige unselbstständige Erwerbspersonen (Erwerbstätige und Arbeitslose) telefonisch befragt, um den Status Quo und Perspektiven der Beschäftigungsfähigkeit und Weiterbildung dieser Gruppe zu erfragen (s. Kapitel 3 f).
3. ExpertInneninterviews mit VertreterInnen von oberösterreichischen Erwachsenenbildungseinrichtungen geführt, um die Sicht der BildungsanbieterInnen auf diese Gruppe, v.a. hinsichtlich der Erfordernisse altersgerechter Weiterbildungen und Schulungen zu beleuchten (s. Kapitel 3f sowie insbes. Kapitel 3.4 bis 3.6)

Basierend auf diesen methodischen Zugängen verfolgt die Studie das Ziel, Weiterbildungsaktivitäten und -erfordernisse von unselbstständig Erwerbstätigen mittleren Alters zu analysieren. Diese Befunde dienen in der Folge der Entwicklung von Anhaltspunkten zur Förderung altersgerechter Maßnahmen des AMS.

2 Demographische Situation und Entwicklung im Überblick

Die Prognosen zur demographischen Entwicklung lassen darauf schließen, dass die steigende Lebenserwartung sowie die sinkende Fertilität zu einem Altern der Gesellschaft führen. Dies betrifft nahezu alle entwickelten Länder und bedeutet für manche Regionen eine geringe Bevölkerungsdynamik bzw. sogar rückläufige EinwohnerInnenzahlen (s. zum demographischen Wandel als Herausforderung für Österreich und seine Regionen, WIFO Teil 1-5, 2010). Auch in Österreich wird dieser Wandel der Bevölkerungsstruktur deutlich zu spüren sein, wobei nicht der Rückgang der Bevölkerungszahlen, sondern vor allem das Altern der Gesellschaft das Phänomen ist, welches zunehmend an Bedeutung gewinnen und nicht zuletzt die ökonomischen Rahmenbedingungen maßgeblich beeinflussen wird (s. WIFO Teil 1, 2010:29).

Nachfolgend wird ein Überblick zu zentralen Facetten der demographischen Situation und Entwicklung gegeben.¹ Die Zielgruppe dieser Studie sind – definitionsgemäß – Erwerbspersonen (unselbstständig erwerbstätige und arbeitslose Personen) im Alter von 45 bis 49 Jahren. Manchmal erfordert jedoch die zur Verfügung stehenden Datengrundlage des Sekundärmaterials, diese Altersgruppe etwas zu erweitern. Teilweise beziehen sich die folgenden demographischen Analysen daher auf über 45-jährige oder über 50-jährige Erwerbspersonen inklusive Selbstständiger.

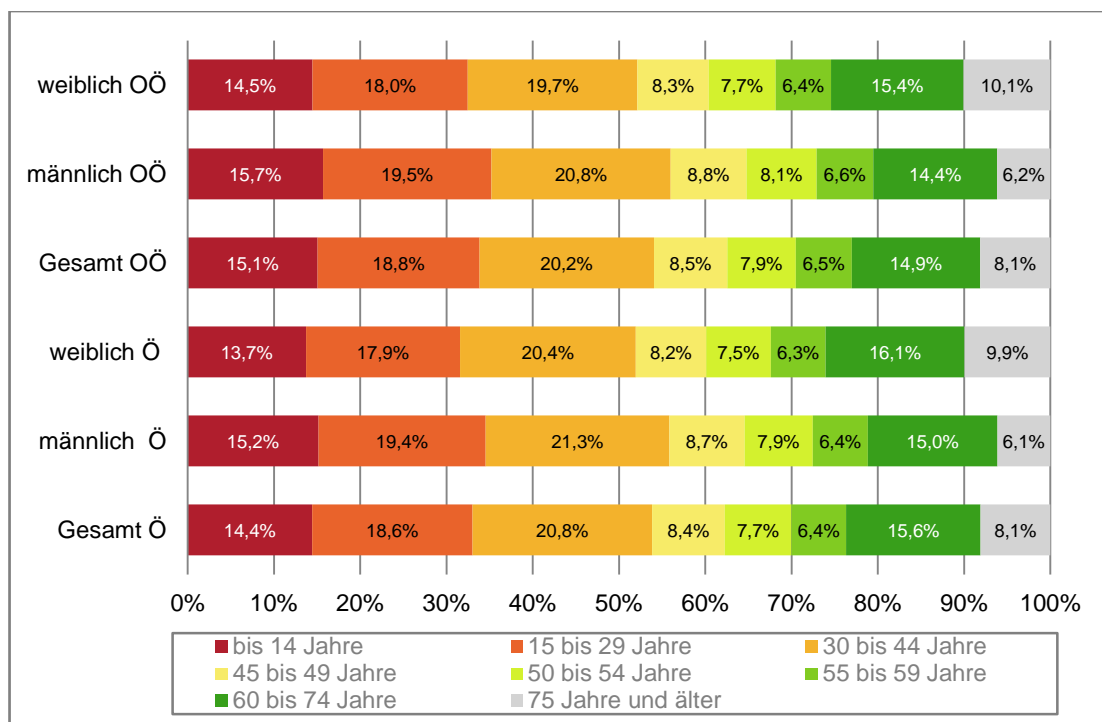
2.1 Bevölkerungsentwicklung und -prognosen für Oberösterreich

Zunächst wird die Verteilung der Altersstrukturen in Oberösterreich in den Blick genommen. Grundsätzlich folgt Oberösterreich hier dem gleichen Trend wie die österreichische Gesamtbevölkerung. Betrachtet man die Zielgruppe der 45- bis 49-

¹ Sämtliche diesbezügliche Abfragen bei Statistik Austria via statcube wurden im Zeitraum von Juni-August 2013 durchgeführt. Selbiges gilt für die Auswertung bildungsbezogener Daten in Kapitel 3.3.1

Jährigen, fällt auf, dass sie momentan noch einen geringen Anteil an der oberösterreichischen Bevölkerung ausmacht. Die abgebildeten Alterskohorten werden sich mit der Zeit jedoch nach hinten verschieben, d.h. dass jene Personen im erwerbsfähigen Alter, die momentan noch in die Gruppen der unter-45-Jährigen fallen, zu einem späteren Zeitpunkt in die höheren Altersklassen aufrücken werden. Dass dies gerade jene Kohorten mit den höchsten Anteilen betrifft, deutet bereits auf die künftig zunehmende Relevanz der über 45-jährigen Personen hin.

Abbildung 1: Verteilung der Bevölkerung in OÖ im Vergleich zu AT nach Altersgruppen, nach Geschlecht, Jahresbeginn 2013 (Hauptvariante²)



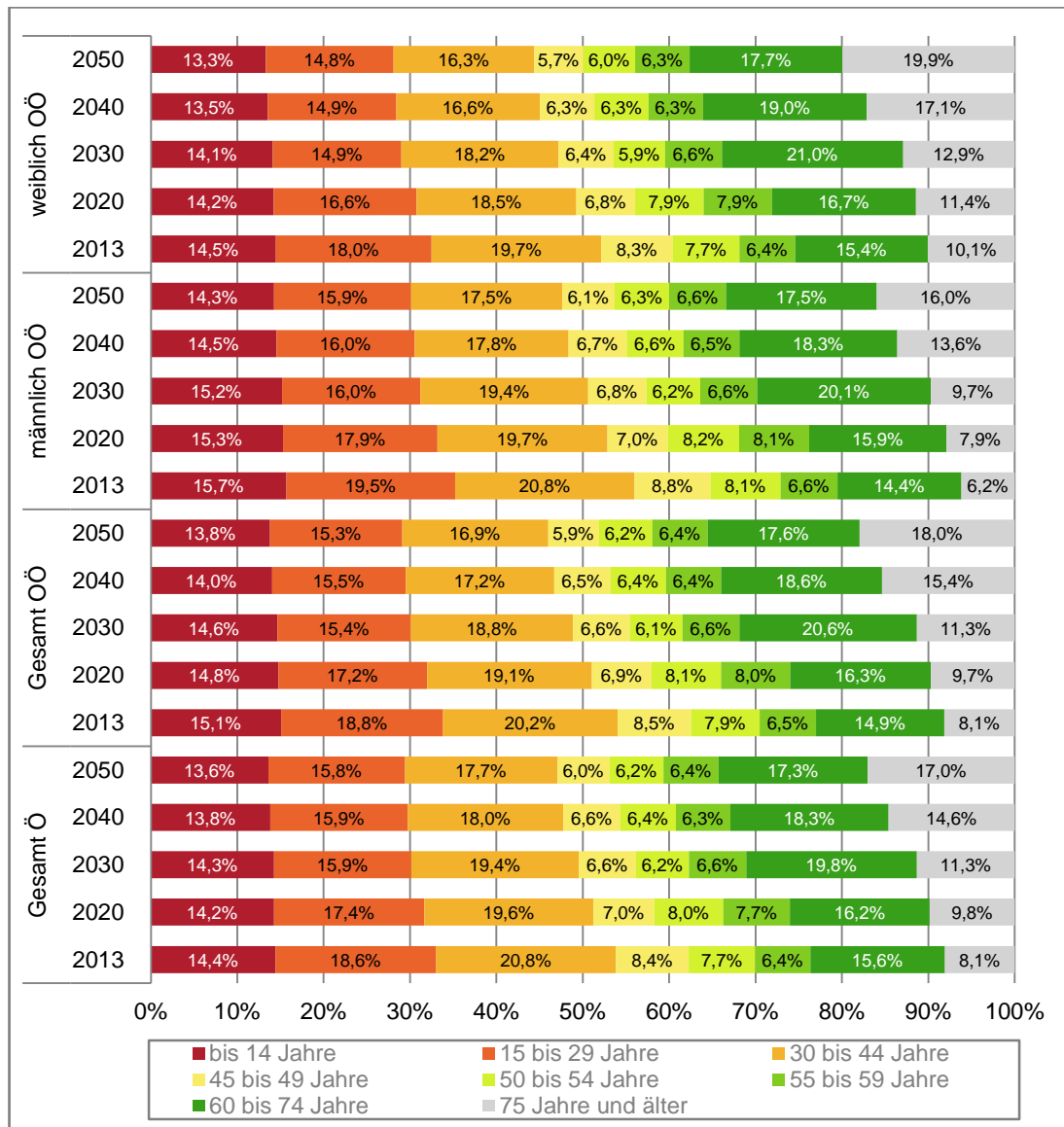
Quelle: Statistik Austria, Bevölkerung zum Jahresanfang 1952 bis 2076: Eigene Berechnung mit Statcube

Nachfolgende Abbildung 2 zeigt die bereits angesprochene prognostische Entwicklung der Altersstrukturen bis zum Jahr 2050. Oberösterreich folgt hier wiederum dem gleichen Trend wie Österreich. Die Anteile an über 45-jährigen Personen werden kontinuierlich steigen, während jene darunter als rückläufig prognostiziert werden. Derzeit stellen Personen über 45 Jahren noch einen Anteil an der Gesamtbevölkerung von unter 50%. Bereits bis zum Jahre 2030 wird sich dieser Sachverhalt jedoch umkehren bzw. bis zum Ende des Prognosezeitraums 2050 immer weiter intensivieren. Das bedeutet, bis zum Jahr 2030 wird mehr als die Hälfte der Bevölkerung über 45 Jahre alt sein und bis 2050 steigt ihr Anteil weiter auf beinahe 55%.

Hinsichtlich der Geschlechter ergeben sich hierbei deutliche Unterschiede. So lässt die Prognose für Frauen darauf schließen, dass bereits bis 2020 über 50% der weiblichen Bevölkerung über 45 Jahre alt sein wird, wohingegen bei den Männern diese Tatsache erst für 2040 erwartet wird.

² Hauptvariante meint mittlere Fertilität, Lebenserwartung und Zuwanderung.

Abbildung 2: Prognostizierte Verteilung der Bevölkerung in OÖ im Vergleich zu AT nach Altersgruppen, nach Geschlecht (Hauptvariante)



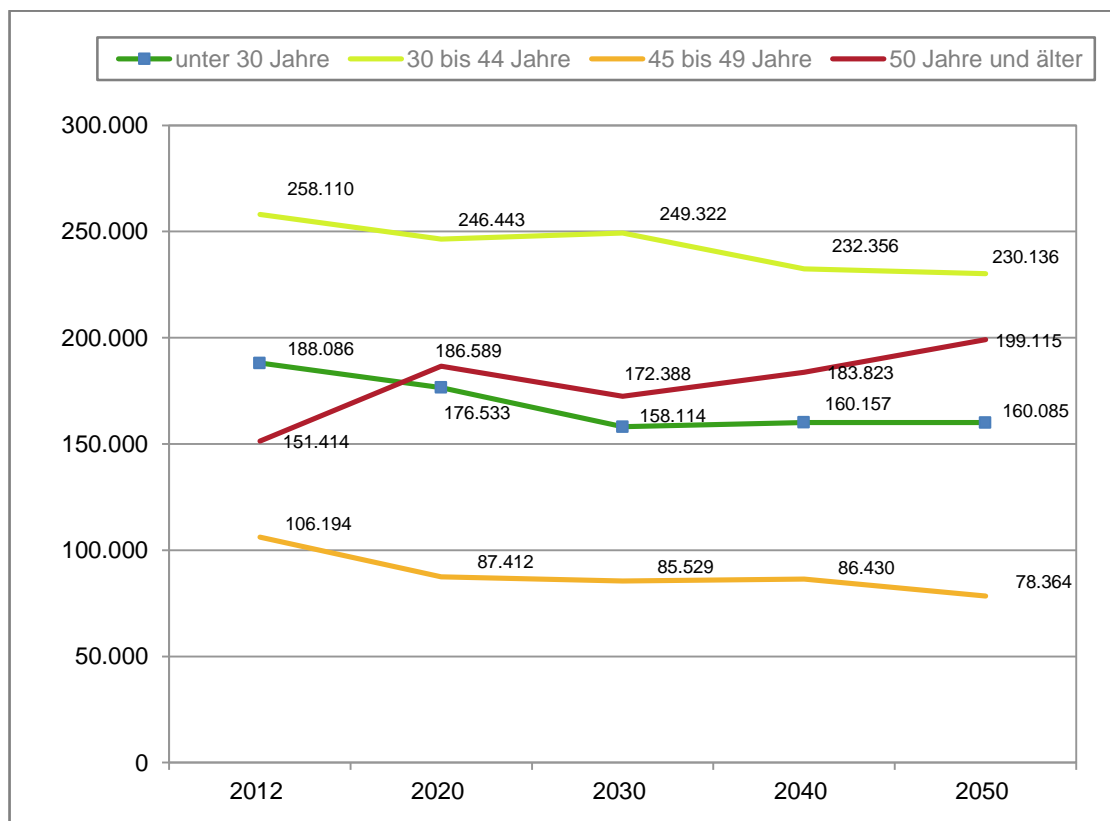
Quelle: Statistik Austria, Bevölkerung zum Jahresanfang 1952 bis 2076: Eigene Berechnung mit Statcube

Zur Entwicklung der Altersverteilung in Oberösterreich kann demnach festgehalten werden, dass bis 2050 mehr als die Hälfte der Bevölkerung über 45 Jahre alt sein wird, wobei dieser Trend bei den Frauen um 20 Jahre früher einsetzt als bei den Männern. Dadurch wird die Zielgruppe der über 45-jährigen Personen zunehmend an Relevanz gewinnen.

2.2 Entwicklung der Erwerbspersonen in Oberösterreich

Diese allgemeinen Altersstrukturverschiebungen beeinflussen maßgeblich die Zusammensetzung der Erwerbspersonen. In den Prognosen der Statistik Austria zur Erwerbsbeteiligung³ lässt sich diese Entwicklung für Oberösterreich verdeutlichen. Es wird hier bis 2050 insgesamt ein Rückgang an Erwerbspersonen prognostiziert – im Bundesland Oberösterreich wird diese Verringerung knapp 36.000 oder rund 5% betragen. Eine differenzierte Darstellung der Altersgruppen zeigt, dass dabei einzig die Gruppe der über-50-Jährigen im Wachsen begriffen ist, denn ihre Größe wird sich in diesem Zeitraum um etwa ein Drittel erhöhen, während die Zahl aller anderen Altersgruppen abnehmen wird (s. Abbildung 3).

Abbildung 3: Entwicklung der Erwerbspersonen in OÖ nach Altersgruppen, in Tausend



Quelle: Statistik Austria, Erwerbsprognose: Eigene Berechnung mit Statcube

Diese Tendenz eines Rückgangs der Erwerbspersonen insgesamt bei gleichzeitigem Wachstum der Gruppe 50+ zeigt sich bei einer kleinräumigen Analyse für alle oberösterreichischen Regionen, sowohl im Szenario bis 2030 als auch in jenem bis zum Jahr 2050 (s. ÖROK 2010). Die größten Rückgänge an Erwerbspersonen insgesamt werden für Freistadt und Rohrbach prognostiziert (bis 2050 bis zu -18,7%). Nur für die urbanen Gebiete Linz Stadt und Linz Umgebung sowie Wels wird ein gesamt

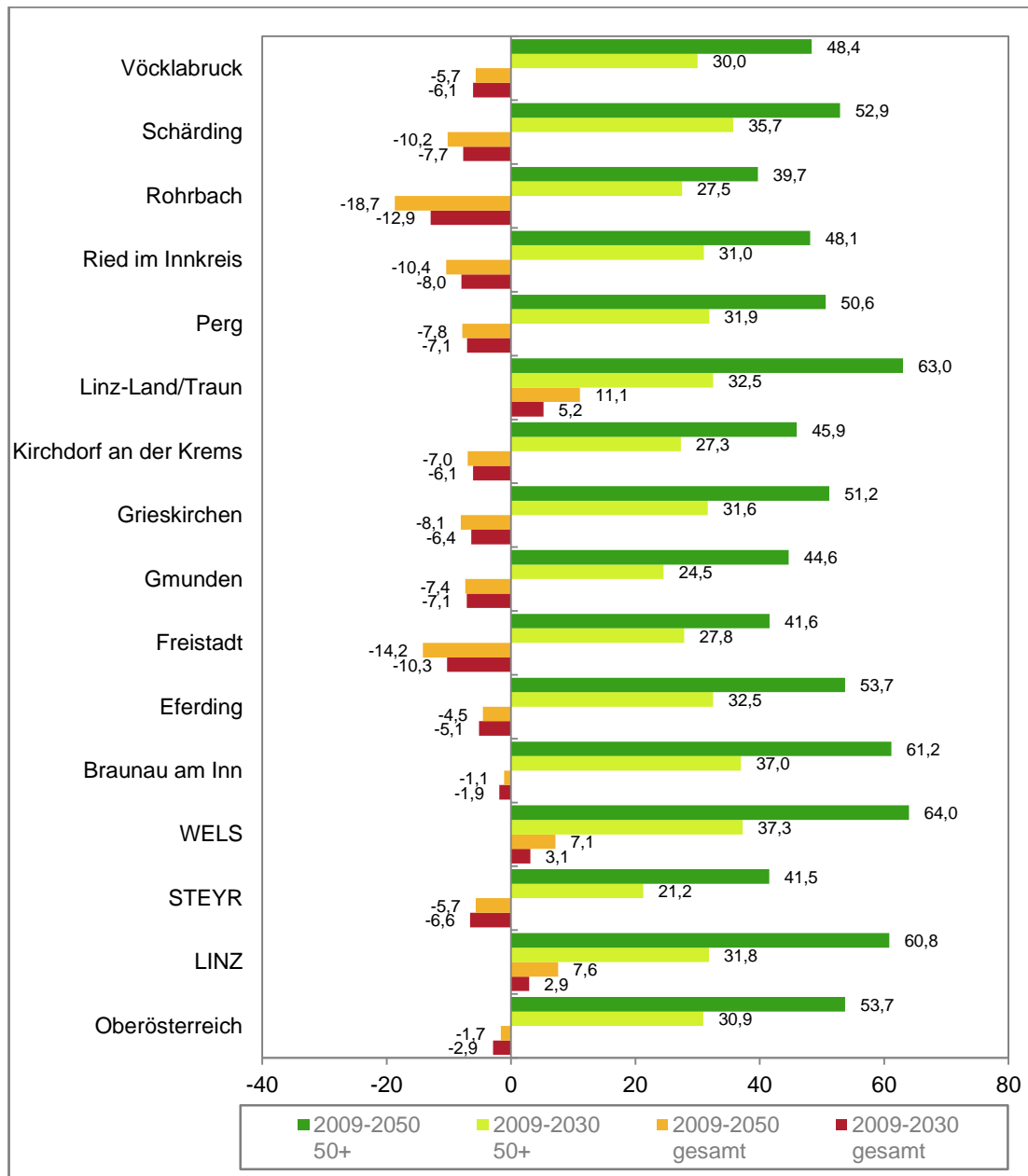
³ Aufgrund der Strukturierung dieser Datenbank werden in diesem Abschnitt Erwerbspersonen inklusive Selbstständiger behandelt.

Zuwachs zwischen 7% und 11% vorhergesagt. Dass auch für Steyr eine rückläufige Tendenz zu erwarten ist, widerlegt aber die These eines eindeutigen Stadt/Land-Gefälles. Es kann demnach nicht davon ausgegangen werden, dass es im gesamten Ballungsgebiet Linz-Wels-Steyr zu einer Erhöhung an Erwerbspersonen kommen wird. Vielmehr kann lediglich mit einem Zuwachs für den Großraum Linz-Wels gerechnet werden, wohingegen die Zahlen im restlichen Bundesland sinken werden, um -2,9% bis 2030 und um -1,7% bis 2050.

Eine relative Zunahme der Gruppe 50+ am Erwerbspersonenpool zeigt sich hingegen in allen Regionen. Für Oberösterreich insgesamt wird dieser Zuwachs mit +30,9% bis 2030 und +53,7% bis 2050 beziffert. Längerfristig verstärkt wird dieser Zuwachs gerade für die genannten urbanen Bezirke Linz Stadt, Linz Land und Wels, aber auch für den Bezirk Braunau vorhergesagt – in diesen Bezirken wird die Gruppe der über-50-jährigen Erwerbspersonen bis 2050 um mehr als 60% anwachsen. Dieses quantitative und relative Anwachsen des älteren Segments ist bereits für manche Weiterbildungsträger merkbar (vgl. Int.1,3⁴).

⁴ Zur Zitierweise s. Anhang, Kapitel 5.1

Abbildung 4: Veränderung der Erwerbspersonen 2009-2030 nach Alter (Hauptzenario), OÖ in %

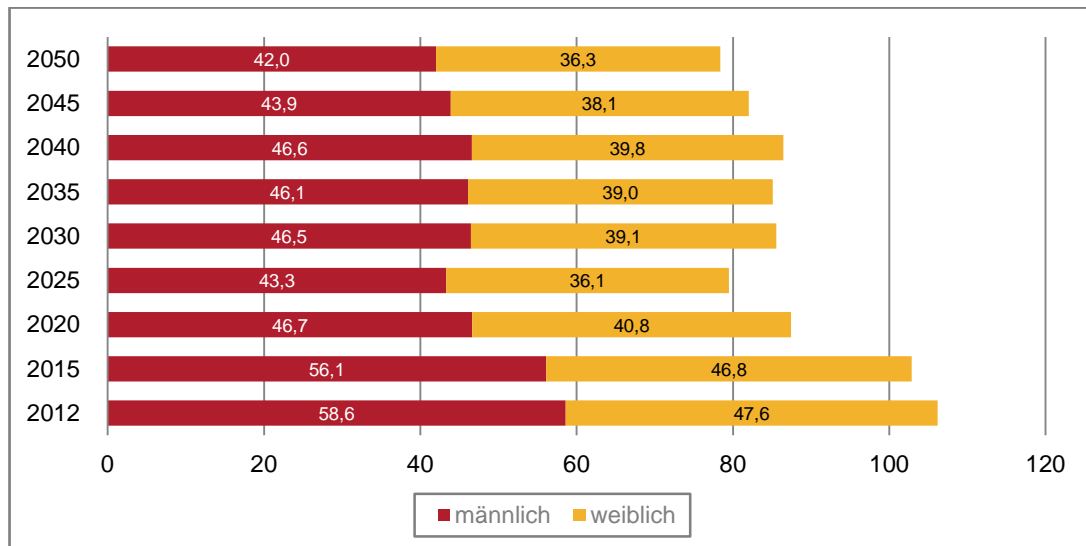


Quelle: ÖROK Kleinräumige Erwerbsprognose 2010

Fokussiert man nun auf die schrittweise Entwicklung der noch etwas jüngeren Zielgruppe der 45- bis 49-jährigen Erwerbspersonen in Oberösterreich, wird in der Hauptvariante des Prognoseszenarios von 2012 bis 2025 ihre Anzahl wie auch ihr Anteil an den gesamten Erwerbspersonen zuerst sinken. Danach kommt es jedoch zu einem leichten Anstieg, wobei das Maximum hier mit 2040 erreicht wird (s. Abbildung 5f). Allerdings wird die Gruppe bis zum Ende des Prognosezeitraums 2050 nicht mehr auf ihr ursprüngliches Niveau von 2012 ansteigen. Somit werden in Oberösterreich künftig weniger Erwerbspersonen dieser Altersgruppe leben als im Ausgangsjahr der Prognose, es verringert sich ihre Anzahl um ca. ein Viertel.

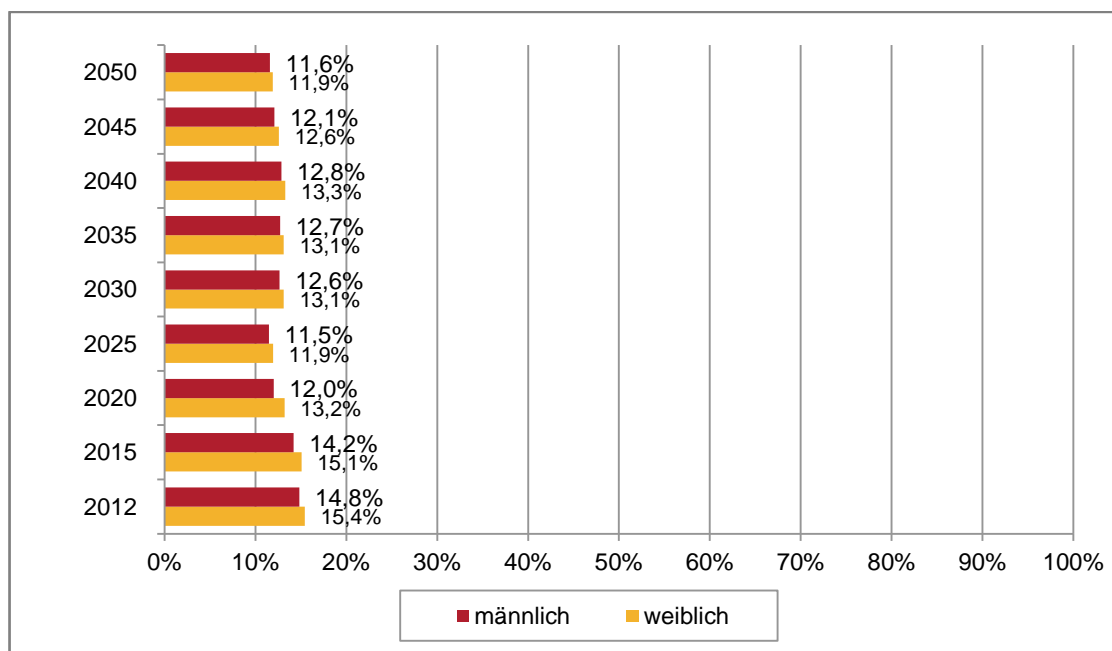
Innerhalb der Altersgruppe wird der Anteil an weiblichen Erwerbspersonen ab 2025 bis 2045 leicht steigen (von 45,5% auf 46,5%). Die Geschlechterzusammensetzung dieser Altersgruppe verschiebt sich demnach etwas mehr zu Gunsten von Frauen.

Abbildung 5: Erwerbspersonen im Alter von 45 bis 49 Jahren zu Jahresbeginn insgesamt, nach Geschlecht, OÖ, in Tausend (Hauptvariante)



Quelle: Statistik Austria, Erwerbsprognose: Eigene Berechnung mit Statcube

Abbildung 6: Anteil Erwerbspersonen im Alter von 45 bis 49 Jahren zu Jahresbeginn an Erwerbspersonen insgesamt, nach Geschlecht, OÖ (Hauptvariante)



Quelle: Statistik Austria, Erwerbsprognose: Eigene Berechnung mit Statcube

Die Entwicklung der Erwerbspersonen in Oberösterreich weist also zwei zentrale Tendenzen auf. Es kommt in allen Regionen des Bundeslandes bis auf den Großraum Linz-Wels zu einer rückläufigen Entwicklung der Anzahl an Erwerbspersonen bei gleichzeitig steigender Zahl an jenen über 50 Jahren. Das bedeutet, dass obwohl bis zum Prognoseende 2050 weniger Erwerbspersonen in Oberösterreich leben werden als zu Prognosebeginn 2012, sich die Anzahl an Älteren (50+) um ein Drittel erhöhen wird. Betrachtet man dagegen die relativ enge für diese Studie spezifisch interessierende Altersgruppe der 45- bis 49-Jährigen, wird sich auch ihre Anzahl verringern. Hinsichtlich geschlechtsspezifischer Unterschiede kann nach dem Hauptszenario davon ausgegangen werden, dass sich der Frauenanteil in dieser Altersgruppe – wenn auch nur geringfügig – zulasten jenes der Männer erhöhen wird.

Wanderungen

Die Entwicklung der Erwerbspersonen kann darüber hinaus auch von Zu- und Abwanderungen beeinflusst werden. Daher sind auch die Kennzahlen zur internationalen Wanderungsbilanz sowie zur Binnenwanderung innerhalb Österreichs zu betrachten. Prinzipiell wird damit gerechnet, dass in den kommenden Jahren mehr AusländerInnen zu- als abwandern werden. „Die Nettomigration wird damit auf Sicht in allen Bundesländern positiv sein“ (s. WIFO Teil 1 2010:20). Für Oberösterreich wird dadurch bis 2030 ein Zuwachs von durchschnittlich 5.500 Personen pro Jahr erwartet.

Bei der Binnenwanderung wird Oberösterreich dagegen weiterhin EinwohnerInnen an andere Bundesländer verlieren. Diese Verluste werden aber mit ca. -1.900 Personen pro Jahr vergleichsweise bescheiden bleiben (s. WIFO Teil 1 2010:22). Der Grund für die sinkenden Zahlen an Erwerbspersonen liegt demnach nicht oder nur sehr bedingt in einer Binnenwanderung innerhalb Österreichs. Ausschlaggebend ist nicht, dass Personen im erwerbsfähigen Alter aus Oberösterreich in andere Bundesländer abwandern, sondern dass sich die Struktur der regionalen Bevölkerung infolge des Alterungsprozesses verändert.

Tabelle 1: Kennzahlen der internationalen Wanderungsbilanz und Binnenwanderung, für Oberösterreich

	Zeitraum	Internationale Wanderungsbilanz	Binnenwanderung
Summe	1961-2008	79.870	-21.209
	2009-2030	121.354	-41.818
Mittelwert	1961-2008	1.664	-1.631
	2009-2030	5.516	-1.901
Maximum	1961-2008	13.613	-551
	2009-2030	6.258	-1.533
Minimum	1961-2008	-5.280	-2.842
	2009-2030	4.802	-2.130

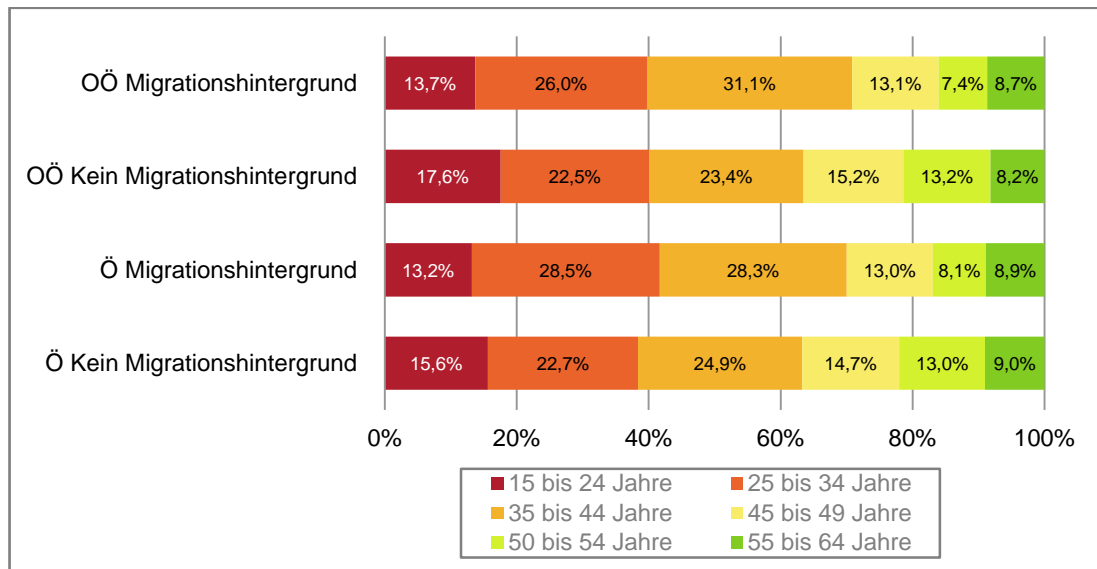
Quelle: WIFO Teil 1 2010

Erwerbspersonen mit Migrationshintergrund

Laut den Daten der Statistik Austria weisen derzeit (2012) ca. 15% der in Oberösterreich lebenden Personen einen Migrationshintergrund auf. Unter den unselbstständig Erwerbstätigen und Arbeitslosen lag dieser Anteil 2012 in der Altersgruppe der 45- bis 49-Jährigen bei 13,1%. Im Unterschied zu unselbstständig Erwerbstätigen und

Arbeitslosen ohne Migrationshintergrund weist ihre Altersverteilung einen deutlichen Schwerpunkt in der Gruppe der 25- bis 44-Jährigen auf. Viele Personen mit Migrationshintergrund fallen demnach in ein paar Jahren in die Zielgruppe der 45- bis 49-jährigen unselbstständig Erwerbstätigen und Arbeitslosen und erst etwas später in die Altersgruppe der 50+.

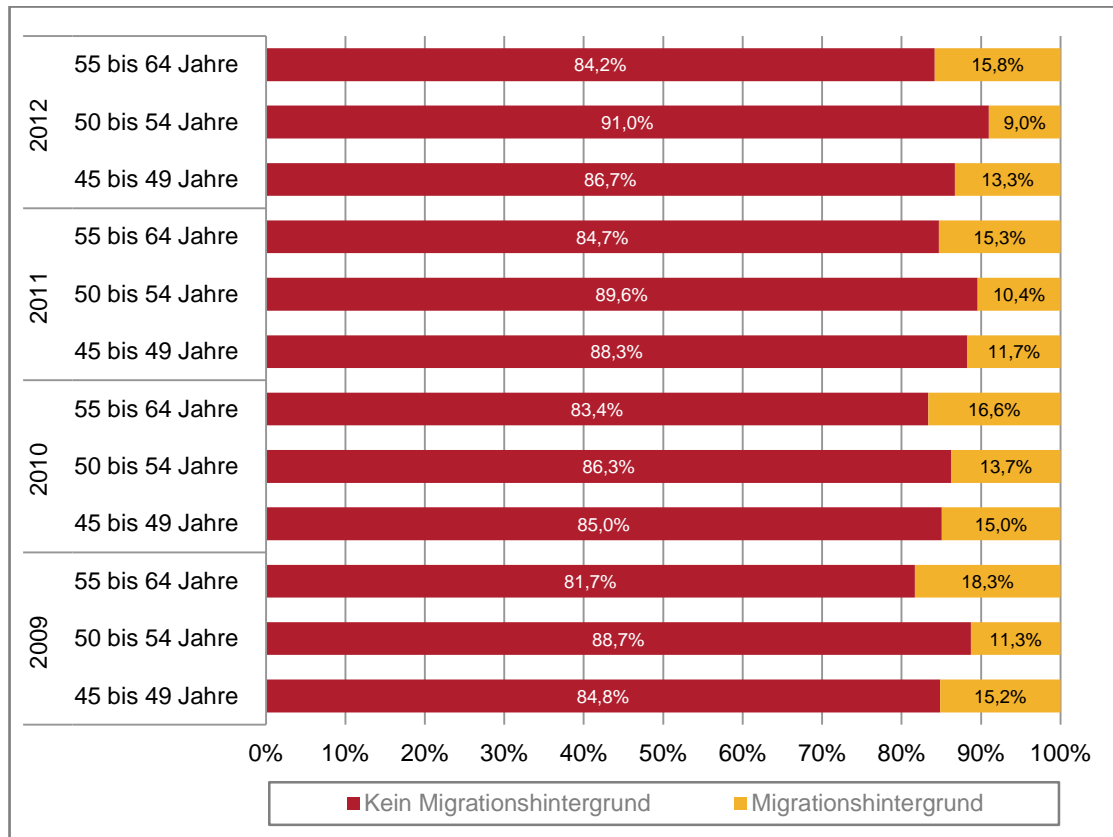
Abbildung 7: Altersstrukturverteilung der unselbstständig Erwerbstätigen und Arbeitslosen für OÖ und AT, nach Migrationshintergrund, 2012



Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung Jahresdaten: Eigene Berechnung mit Statcube

Im rückblickenden Zeitverlauf zeigt sich, dass der Anteil derer mit Migrationshintergrund an den 45- bis 49-jährigen unselbstständig Erwerbstätigen und Arbeitslosen im Zeitraum zwischen 2009 bis 2011 gesunken ist, und zwar von 15,2% auf 11,7% (s. Abbildung 8). Erst im Jahr 2012 stieg ihr Anteil wieder auf 13,3%. Auch die MigrantInnen-Anteile in den Altersgruppen über 50 Jahre lagen im Jahr 2012 unter ihrem Wert von 2009. Wie die vorherige Abbildung jedoch vermuten lässt, wird sich ihr Anteil in den nächsten Jahren aufgrund der sich verschiebenden Altersstrukturen erhöhen.

Abbildung 8: Rückblickende Veränderung der Altersstrukturen von un-selbstständig Erwerbstätigen und Arbeitslosen nach Migrati-onshintergrund, OÖ

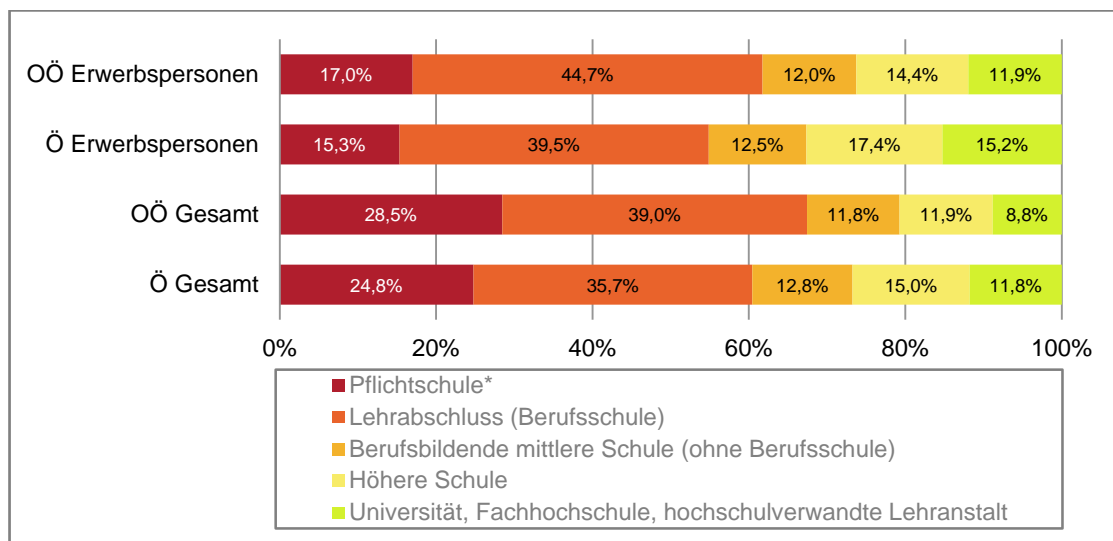


Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung Jahresdaten: Eigene Berechnung mit Statcube

2.3 Formales Ausbildungsniveau und prognostizierte Veränderung der formalen Qualifikation in Oberösterreich

Betrachtet man den Bildungsstand sowohl der Gesamtbevölkerung als auch der un-selbstständig Erwerbstätigen und Arbeitslosen, so zeigt sich, dass in Oberösterreich mehr mittlere Qualifikationen, konkret Lehrabschlüsse, und weniger formal höhere Qualifikationen vorhanden sind als im Bundesdurchschnitt (s. Abbildung 9). Sowohl die Lehrabschlüsse als auch der Anteil an Personen, die über die Pflichtschule hinaus keine Ausbildung aufweisen, liegen jeweils über dem österreichischen Schnitt. Die Anteile an Erwerbspersonen, die eine höhere Schule bzw. eine Universität oder verwandte Hochschule absolvierten, liegen dagegen darunter. Lediglich die Anteile an AbsolventInnen einer berufsbildenden mittleren Schule fallen ähnlich hoch aus.

Abbildung 9: Ausbildungsniveau Bevölkerung und Erwerbspersonen für Oberösterreich und Österreich, 2012



Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung Jahresdaten: Eigene Berechnung mit Statcube, *Pflichtschule inklusive Personen ohne Pflichtschulabschluss

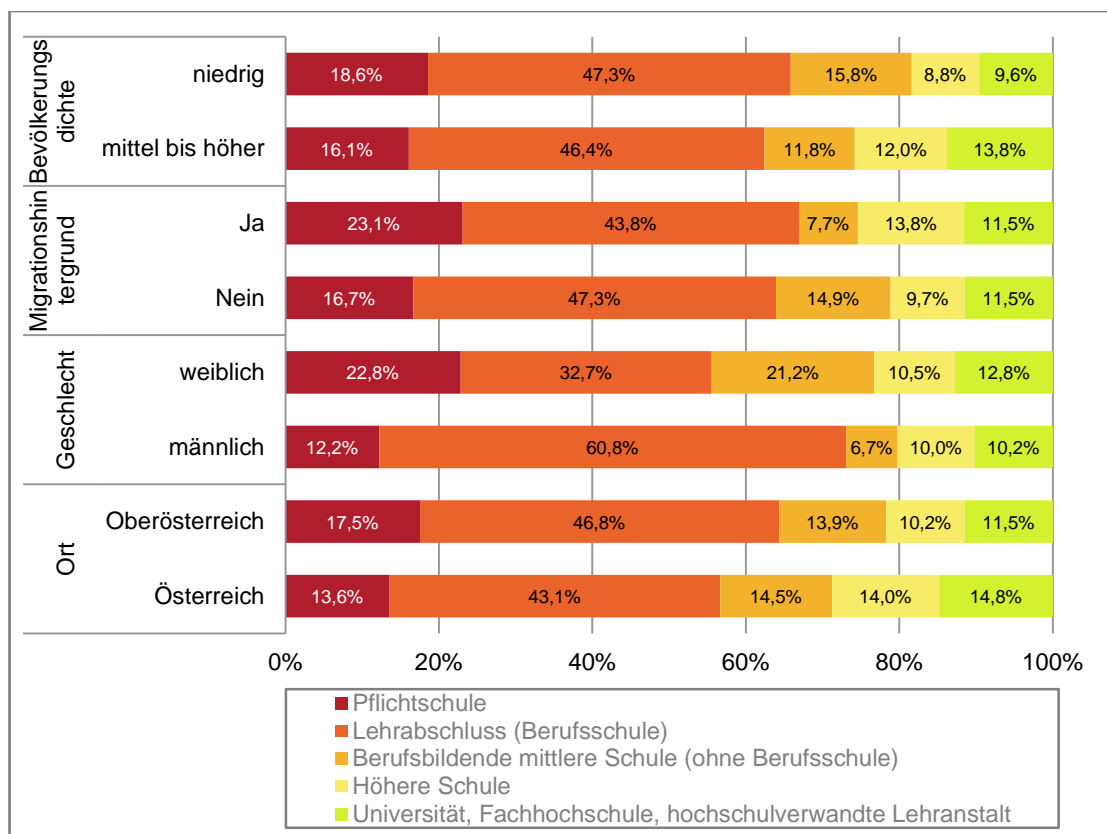
Nimmt man nun wieder die spezielle Gruppe der 45- bis 49-Jährigen unselbstständig Erwerbstätigen und Arbeitslosen in den Blick, lassen sich mit ebenfalls mehr niedrigeren bis mittleren Qualifikationen und weniger höheren Ausbildungen die gleichen Trends im Vergleich zu Gesamtösterreich erkennen (s. Abbildung 10).

Geschlechtsspezifische Unterschiede in dieser Altersgruppe bestehen vor allem hinsichtlich geringer und mittlerer Qualifikationsniveaus: Einerseits sticht der hohe Anteil an Frauen hervor, die keine über die Pflichtschule hinausgehende Ausbildung aufweisen. Mit 22,8% liegt ihr Anteil in dieser Altersgruppe doppelt so hoch wie jener der gleichaltrigen Männer. Es kann festgehalten werden, dass sich dieser Unterschied österreichweit zeigt, „vor allem in der älteren Wohnbevölkerung (bei den 25- bis 29-Jährigen gibt es keinen signifikanten Unterschied mehr). Das heißt, dass das Nachholen von Qualifikationen vor allem für Frauen ab etwa dem 40. Lebensjahr wichtig für die arbeitsmarktbezogene Integration sein dürfte“ (s. IBW 2012:108). Es ist demnach von besonderer Bedeutung, spezifische Aus- und Weiterbildungsangebote für diese Zielgruppe zu schaffen, um deren künftige weitere Arbeitsmarktintegration zu gewährleisten. Andererseits fällt der Anteil der LehrabsolventInnen in dieser Gruppe unter den Männern mit 60,8% etwa doppelt so hoch aus wie bei den Frauen mit gut 30%. Mehr als die Hälfte der männlichen Erwerbspersonen im Alter zwischen 45 und 49 Jahren hat demnach eine Lehre absolviert. Weibliche Erwerbspersonen in dieser Altersgruppe besuchten hingegen deutlich häufiger berufsbildende mittlere Schulen (ca. 21% zu 7%). Bei den höheren Ausbildungsniveaus sind die geschlechtsspezifischen Differenzen nicht mehr so eindeutig, obwohl der Frauenanteil an Universitäts- und verwandten Hochschulabschlüssen leicht über jenem der Männer liegt.

Das Bildungsprofil von Erwerbspersonen zwischen 45 und 49 Jahren mit Migrationshintergrund unterscheidet sich vor allem in Bezug auf eine Pflichtschule als maximale Ausbildung. Mit ca. 23% zu 17% liegt ihr Anteil in der Gruppe mit Migrationshintergrund deutlich höher als bei Nicht-MigrantInnen. Gleichzeitig weisen sie einen ähnlich hohen Anteil an höheren Bildungstufen auf.

Betrachtet man den Bildungsstand schließlich nach Bevölkerungsdichte, so zeigt sich, dass in ländlicheren Gebieten niedrigere bis mittlere Niveaus dominieren, während höhere Ausbildungsqualifikationen oder Universitäts- und verwandte Hochschulabschlüsse seltener zu finden sind als in städtischeren Regionen. Es lässt sich demnach ein Stadt/Land-Gefälle erkennen, wobei gilt: In Gebieten mit einer hohen Bevölkerungsdichte findet man tendenziell höhere Ausbildungsniveaus als in Gebieten mit einer niedrigen Bevölkerungsdichte.

Abbildung 10: Bildungsstand der unselbstständig Erwerbstätigen und Arbeitslosen in OÖ im Alter von 45 bis 49 Jahren nach soziostrukturellen Merkmalen, 2012



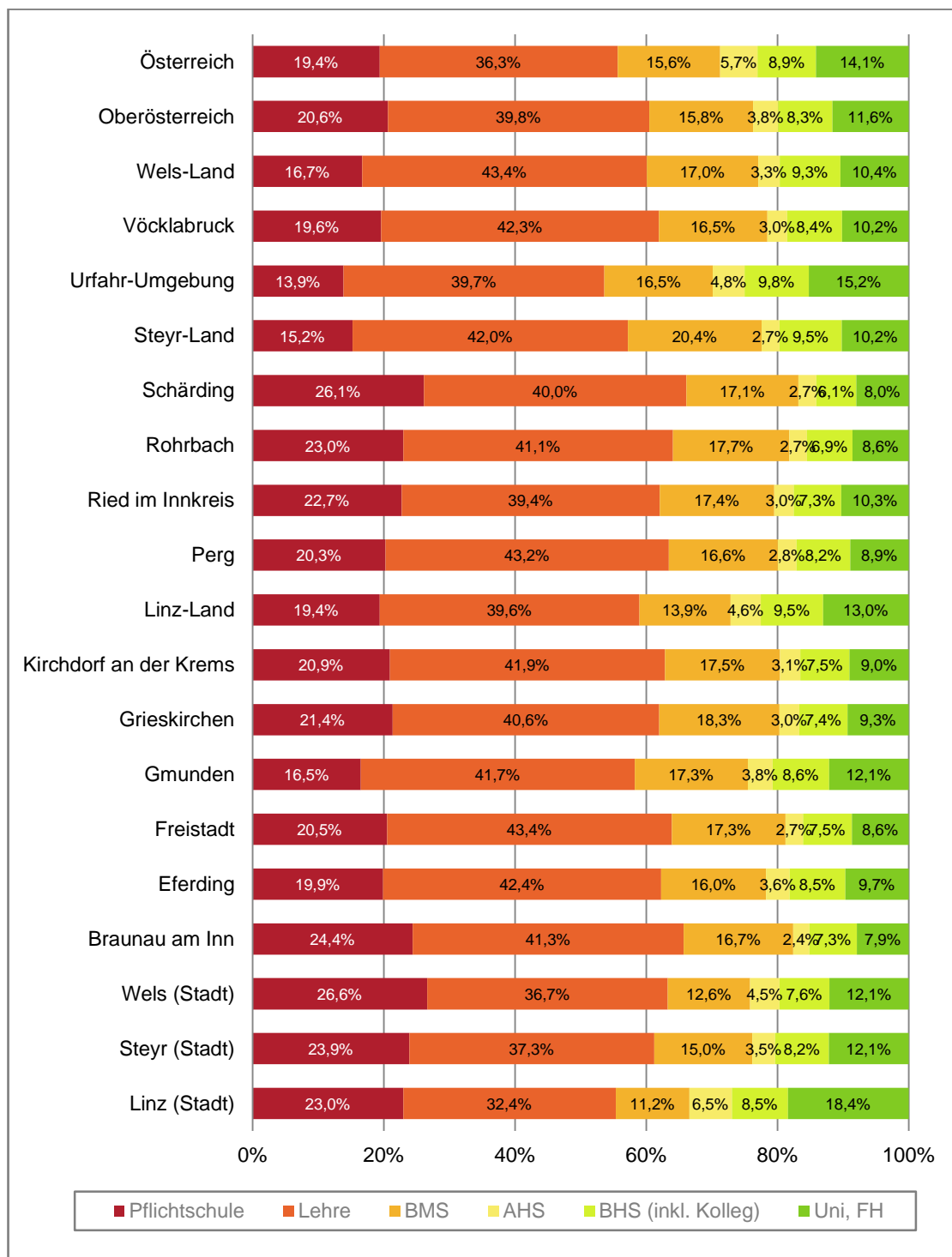
Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung Jahresdaten: Eigene Berechnung mit Statcube

Die angesprochene regionale Differenzierung lässt sich bei einem Blick auf die Bezirke noch einmal verfeinern (s. Abbildung 11)⁵. Im Jahr 2010 gab es in den ländlicheren Regionen eine LehrabsolventInnenquote von rund 40%. Lediglich in den drei städtischeren Gebieten Linz-Stadt, Wels-Stadt sowie Steyr lag diese Quote darunter und somit näher am Bundesdurchschnitt. Diese Tendenz, die auch für das Jahr 2008 vom Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (IBW 2012:108) hervorgehoben wurde, besteht weiterhin fort. MaturantInnenanteile aus der AHS liegen nur in Linz-Stadt über dem Bundesdurchschnitt. Die BMS ist in Steyr-Land mit über 20% sehr stark vertreten und in etwas geringerem Ausmaß auch in Linz-Stadt, Linz-Land, Wels und

⁵ Aufgrund der Datenverfügbarkeit muss hier wieder auf die Gesamtbevölkerung im Alter von 25-64 Jahre rekurriert werden.

Steyr. In Bezug auf die BHS zeigt sich eine relativ stabile Verteilung über alle Regionen nahe am Bundesdurchschnitt, lediglich die Bezirke Schärding und Rohrbach liegen hier deutlich darunter. Mit der AkademikerInnenquote liegen lediglich Linz-Stadt und Urfahr-Umgebung über dem Bundesdurchschnitt von 14,1%.

Abbildung 11: Bildungsstand der Bevölkerung in OÖ im Alter von 25 bis 64 Jahren 2010 nach Politischem Bezirk



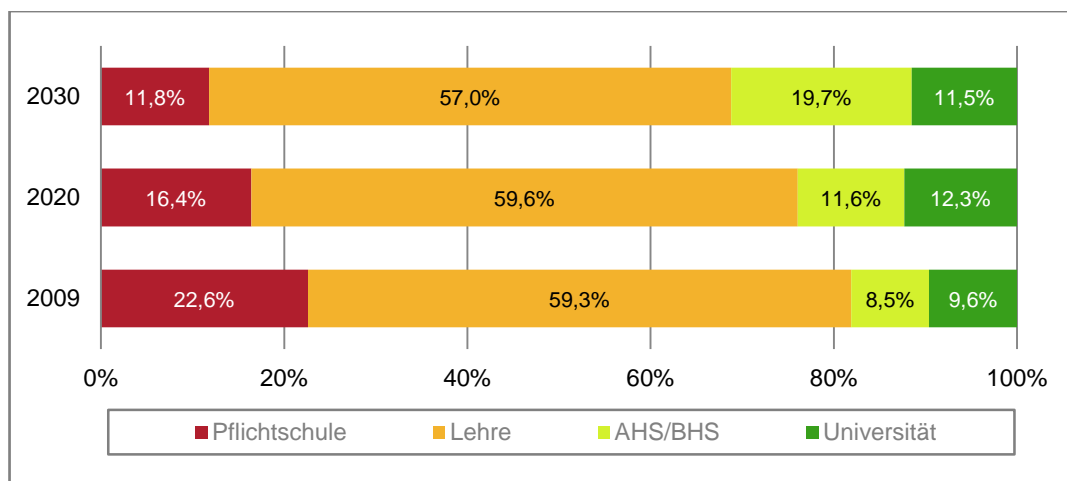
Quelle: Statistik Austria, Bildungsstandregister 2010: Eigene Berechnung

Fasst man den Ausbildungsstand der Erwerbspersonen zwischen 45 und 49 Jahren in Oberösterreich zusammen, finden sich grundsätzlich weniger höhere Ausbildungsniveaus und mehr niedrigere bis mittlere Qualifikationen. Vor allem unter Frauen und MigrantInnen gibt es hohe Anteile an Erwerbspersonen, die maximal einen Pflichtschulabschluss besitzen. Lehrabschlüsse dominieren in allen Gebieten und über alle soziostrukturellen Merkmale hinweg, wobei hier der Anteil bei den Männern mit 60% noch einmal größer ist. Ein eindeutiges Stadt/Land-Gefälle lässt sich bei Betrachtung der Ausbildungsniveaus der 25- bis 64-jährigen Bevölkerung nach politischen Bezirken nachvollziehen: In städtischeren Gebieten findet man mehr formal höhere Qualifikationen als in ländlicheren Regionen.

Prognostische Entwicklung der Ausbildungsniveaus

Ausgehend von einer laufenden Zunahme formal höherer Bildungsniveaus in den jüngeren Alterskohorten werden ältere Personen in Zukunft besser qualifiziert sein. „Der AkademikerInnenanteil steigt, aber vor allem aufgrund einer höheren Bildungsbeteiligung der Jungen. [...] Der augenfälligste Unterschied zwischen der Bildungsstruktur der gegenwärtig 45- bis 64-Jährigen und jenen des Jahres 2030 liegt dabei in dem deutlich höheren Anteil der AHS/BHS-AbsolventInnen“ (s. WIFO Teil 2 2010:47). Im Jahr 2030 wird dieser um 11,2 Prozentpunkte höher liegen als 2009. Es kann also ein Anstieg der mittleren Ausbildungen mit Maturaniveau bei den 45- bis 64-Jährigen in Oberösterreich prognostiziert werden. Die Lehrabschlussquote bleibt relativ stabil und wird sich lediglich um 2,3 Prozentpunkte absenken, während die Pflichtschule als höchste abgeschlossene Schulbildung von 22,6% auf 11,8% fallen wird.

Abbildung 12: Szenarien zum Bildungsstand der Bevölkerung im Alter von 45 bis 64 Jahren in OÖ nach höchster abgeschlossener Ausbildung (Status-Quo-Szenario)



Quelle: WIFO Teil 2 2010

Die Qualifikationsstruktur von Personen mit Migrationshintergrund wird sich künftig ebenfalls verbessern (s. dazu bspw. MIQUAM 2012). Dies wird einerseits dadurch begründet, dass durch die EU-Erweiterungen immer mehr höher qualifizierte Arbeitskräfte aus den neuen EU-Staaten einwandern, und andererseits aus den immer mehr verlangten höheren Qualifikationen für MigrantInnen, welche einen entsprechenden

Aufenthaltsstatus in Österreich enorm erleichtern bzw. erst möglich machen. Dieser Trend setzte sich seit der Fremden-Gesetz-Novelle von 2002 kontinuierlich fort. Dies zeigt sich auch in dem Punktesystem der seit 2011 geltenden Rot-Weiß-Rot Karte in Österreich, welches adäquate Qualifikationen als Voraussetzung für eine Zuwanderung mit beachtet.

Zusammengefasst lässt sich also (auch) in Oberösterreich ein „schon seit mehreren Jahrzehnten bestehenden Trend zu einer stärkeren Bildungsbeteiligung der Bevölkerung“ (s. WIFO Teil 2 2010:39) bzw. einer Höherqualifizierung der Bevölkerung nachvollziehen. Der in den nächsten 20 Jahren zu erwartende „Anstieg des Bildungsniveaus der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter [wird] primär durch den Trend zur Höherqualifizierung der erwerbsfähigen Bevölkerung zustande kommen und weniger durch strukturelle Verschiebungen in der Zusammensetzung der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter nach Altersgruppen beeinflusst“ (s. WIFO Teil 2 2010:40). Vor allem der Anteil an AHS/BHS-AbsolventInnen wird bei den 45- bis 64-Jährigen bis 2030 deutlich ansteigen. Personen, die maximal über einen Pflichtschulabschluss verfügen, werden sich dagegen verringern. Auch in Bezug auf MigrantInnen lässt sich der Trend zu einer Höherqualifizierung vermuten.

2.4 Zwischenfazit

- Ab 2030 wird mehr als die Hälfte der **oberösterreichischen Bevölkerung** über 45 Jahre alt sein. Dieses Verhältnis wird bei den Frauen rascher eintreten als bei Männern. Insgesamt wird die Gruppe der über 45-jährigen Personen auch auf dem Arbeitsmarkt zunehmend an Relevanz gewinnen.
- Die Zahl der **Erwerbspersonen** insgesamt wird bis 2050 abnehmen, die Zahl der Erwerbspersonen über 50 Jahren jedoch stark ansteigen.
 - Für Oberösterreich wird für die Zahl der Erwerbspersonen insgesamt ein Rückgang von -1,7% prognostiziert. Diese Abnahme bezieht sich auf fast alle oberösterreichischen Bezirke, eine Ausnahme stellen die urbanen Siedlungsgebiete Linz Stadt, Linz Land und Wels dar, wo mit einem Wachstum von bis zu 11% gerechnet wird.
 - Gleichzeitig wird aber die Zahl der über-50-jährigen Erwerbspersonen stark steigen. Im Vergleich zu 2012 werden im Jahr 2050 um ein Drittel mehr Personen dieser Altersgruppe am Arbeitsmarkt sein. Die enge für diese Studie spezifisch interessierende Altersgruppe der 45- bis 49-Jährigen wird in diesem Zeitraum hingegen – wie alle anderen Altersgruppen – abnehmen.
 - Die Wanderungsbilanzen (international und national) nehmen den Prognosen zufolge nur wenig Einfluss auf diese Entwicklungen.
 - Erwerbspersonen mit Migrationshintergrund gehören schwerpunktmäßig derzeit der Altersgruppe 25 bis 44 Jahre an. Ihr Anteil in den höheren Altersgruppen ist in den letzten Jahren gesunken und betrug 2012 in der Gruppe 45 bis 49 Jahre 13,3%. In den nächsten Jahren ist aber aufgrund der Altersverteilung eine Anteilserhöhung zu erwarten.

- Die Gruppe der über-50-jährigen Erwerbspersonen gewinnt in den nächsten 35 Jahren also absolut und relativ für das Arbeitskräftepotential an Bedeutung.
- Der Ausbildungsstand der 45- bis 49-jährigen Erwerbspersonen in Oberösterreich ist im bundesweiten Vergleich durch mehr niedrigere bis mittlere Qualifikationen und weniger höhere Ausbildungsniveaus gekennzeichnet. Vor allem unter Frauen und MigrantInnen finden sich überdurchschnittlich viele Personen mit maximal Pflichtschulabschluss. In allen Bezirken und über alle soziostrukturellen Merkmale hinweg dominieren Lehrabschlüsse, insbesondere unter Männern mit 60%.
- Für die nächsten Jahre wird eine generelle Höherqualifizierung der Bevölkerung prognostiziert. Bei den 45- bis 64-Jährigen wird vor allem der Anteil an AHS/BHS-AbsolventInnen bis 2030 deutlich ansteigen, Personen mit maximal Pflichtschulabschluss werden seltener, der Anteil von LehrabsolventInnen bleibt relativ konstant. Der Trend zu einer Höherqualifizierung besteht auch unter MigrantInnen.

3 Status Quo und Perspektiven der Weiterbildung – Ergebnisse der Befragung von 45- bis 49-jährigen unselbstständigen Erwerbspersonen

3.1 Unselbstständige Erwerbspersonen im Überblick

Bevor auf die Befragungsergebnisse in Zusammenhang mit Weiterbildungsaktivitäten eingegangen wird, erscheint es wesentlich, einen Überblick über diese Gruppe hinsichtlich ihrer sozialstatistischen und auch beruflichen und privaten Lebensbedingungen voranzustellen, da diese als Einflussfaktoren auf Weiterbildungsbeteiligung zu sehen sind.

Wie stellt sich die Gruppe der 45- bis 49-jährigen befragten Erwerbspersonen in Oberösterreich also im Detail dar? Wie verteilen sich wesentliche Merkmale in der untersuchten Gruppe? Wie lassen sich die verschiedenen Lebensbereiche – die eine Weiterbildungsteilnahme mehr oder weniger stark beeinflussen – charakterisieren? Zu diesen Merkmalen gehören neben den grundlegenden Sozialmerkmalen auch bildungsstrukturelle Informationen (wie die formale Bildung und die Bildungsherkunft), die strukturellen Rahmungen der Beschäftigung⁶ (wie Beruf und Branche, Arbeitszeiten, etc.) sowie schließlich auch die private Lebenssituation, insbesondere allfällige Betreuungsaufgaben sowie Fragen der Mobilität.

Bezüglich länger zurückliegender Weiterbildungsaktivitäten kommen als möglicherweise beeinflussende Kriterien in erster Linie Geschlecht und Migrationshintergrund und eventuell die höchste abgeschlossene Schulbildung in Frage, da diese als unveränderliche Personenmerkmale gelten können. Die weiteren im Folgenden beschriebenen bildungs-, beschäftigungsbezogenen und privaten Merkmale können einer starken Variation im Lauf der Zeit unterliegen und daher kann die zum Interviewzeitpunkt angegebene Situation nicht als erklärender Faktor für zurückliegende Weiterbildungen herangezogen werden.

In Kapitel 3.6 jedoch geht es um die künftigen Weiterbildungsaktivitäten. Hierbei werden all diese Faktoren als Rahmenbedingungen der aktuellen Lebenssituation aufgegriffen und auf ihren Einfluss auf die Weiterbildungspläne hin überprüft.

3.1.1 Sozialstatistische Merkmale

Bei dieser Erhebung stand die primäre Zielgruppe des AMS im Vordergrund, also Personen, die zum aktuellen Zeitpunkt unselbstständig erwerbstätig oder arbeitslos waren. Der Anteil der Geschlechter sowie der Anteil der arbeitslosen Personen wurde in der Stichprobe gemäß dem aktuellen Anteil in der Grundgesamtheit festgelegt (s. Tabelle 6ff).

Der Anteil von Personen mit Migrationshintergrund beträgt in der Stichprobe insgesamt 19% und liegt damit etwas höher als es die Zahlen der Arbeitskräfteerhebung

⁶ Im Falle von Arbeitslosigkeit zum Befragungszeitpunkt wurden diese Fragen auf die letzte Beschäftigung bezogen.

widergeben⁷. Vorrangig stammen die befragten MigrantInnen dabei aus dem ehemaligen Jugoslawien und den neuen Mitgliedsstaaten (NMS 12) (insgesamt rund die Hälfte derer mit Migrationshintergrund), knapp ein Drittel aus den „alten“ EU-Staaten (EU14, inkl. EFTA), 15% aus sonstigen Drittstaaten und 5% aus der Türkei.

3.1.2 Bildungsstruktur

Formalqualifikationen

Die in Kapitel 2.3 dargestellte Bildungsstruktur der interessierenden Teilgruppe spiegelt sich in den Befragungsdaten relativ genau – mit einer leichten Überrepräsentanz des Maturaniveaus – wider. Der dominante Ausbildungsabschluss ist die Lehre bzw. Mittlere Schule: mit 56% verfügen mehr als die Hälfte der Befragten über einen solchen Abschluss. 18% und damit etwas mehr als in der Grundgesamtheit (11%, 2012) besitzen eine Matura. Und ähnlich große Anteile von rund 14% der Befragten finden sich im gering qualifizierten Bereich (höchstens Pflichtschulabschluss) sowie im hochqualifizierten, tertiären Bereich.

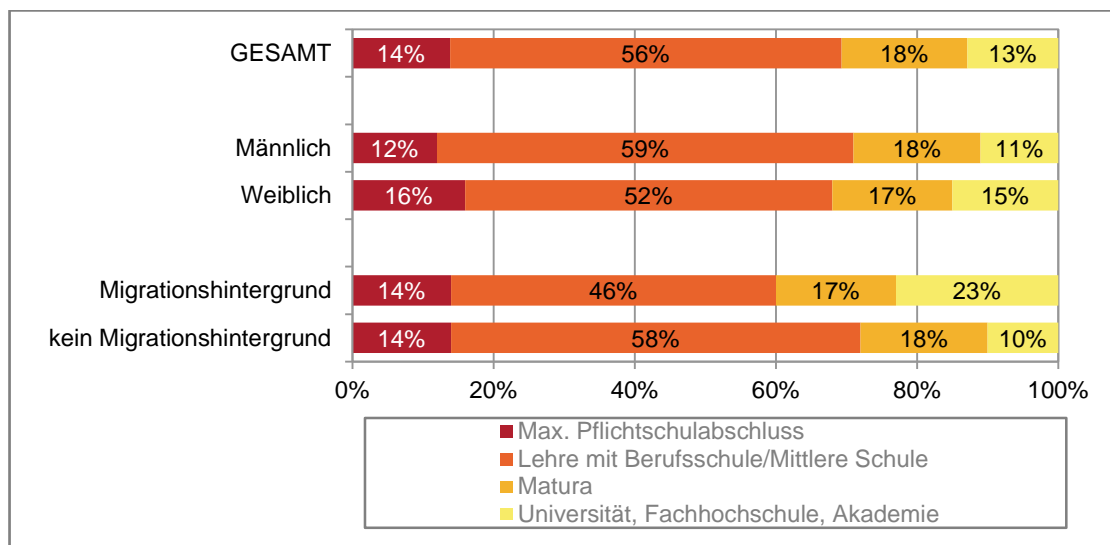
In geschlechtsspezifischer wie auch migrationsspezifischer Darstellung treten auf dieser Ebene keine signifikanten Differenzen hervor. Allenfalls spielt Lehre/BMS⁸ bei Frauen, jedenfalls aber bei Personen mit Migrationshintergrund eine weniger gewichtige Rolle, und dies vorwiegend zugunsten höherer Ausbildungsabschlüsse. Der Anteil der gering Qualifizierten ist in jeder der genannten Teilgruppen ähnlich groß.⁹

⁷ Vgl. AKE 2012: In Oberösterreich weisen 2012 13,3% der unselbstständigen Erwerbspersonen einen Migrationshintergrund auf (Geburtsland nicht Österreich), allerdings sind hier die Fallzahlen gering, sodass von einer relativ großen Zufallsbehaftung zu sprechen ist.

⁸ Innerhalb dieser Kategorie weisen Frauen wesentlich häufiger den Abschluss einer BMS auf, während bei Männern der Lehrabschluss im Zentrum steht, vgl. Tabelle 21

⁹ Es steht zu vermuten, dass hier bei der Gruppe der Personen mit Migrationshintergrund eine tendenzielle Verzerrung in Richtung höherer Bildungsabschlüsse gegeben ist: Erwerbspersonen mit Migrationshintergrund (Geburtsland nicht AT, Erwerbstätige + Arbeitslose) dieser Altersgruppe (45-54 Jahre) sind österreichweit vor allem häufiger gering qualifiziert (max. Pflichtschulabschluss 25%), während sie seltener über Lehre/BMS (38%) und geringfügig seltener über akademische Abschlüsse (20%) verfügen als in der vorliegenden Stichprobe (vgl. AKE 2012)

Abbildung 13: Höchste abgeschlossene Ausbildung der Befragten, nach Geschlecht und Migrationshintergrund



Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013, gewichtete Stichprobe; Interviews n= 304, n miss =1

Mit 19% ist immerhin beinahe jede/r fünfte Befragte außerhalb Österreichs geboren. Bei Personen mit einem solchen Migrationshintergrund stellt sich in Zusammenhang mit ihrer Formalqualifikation stets die Frage der Anerkennung dieser Ausbildung in Österreich. Der Großteil von 80% der Abschlüsse wurde dabei nicht in Österreich erworben, von diesen sind jedoch bei 44% die Ausbildungen in Österreich anerkannt (s. Tabelle 24f). Dieser Anteil ist verglichen mit anderen Datenquellen relativ hoch und dürfte auf die erhöhten Anteile höherer Bildungsabschlüsse in der Stichprobe zurück zu führen sein.¹⁰

Bildungshintergrund – Qualifikationsniveau der Eltern

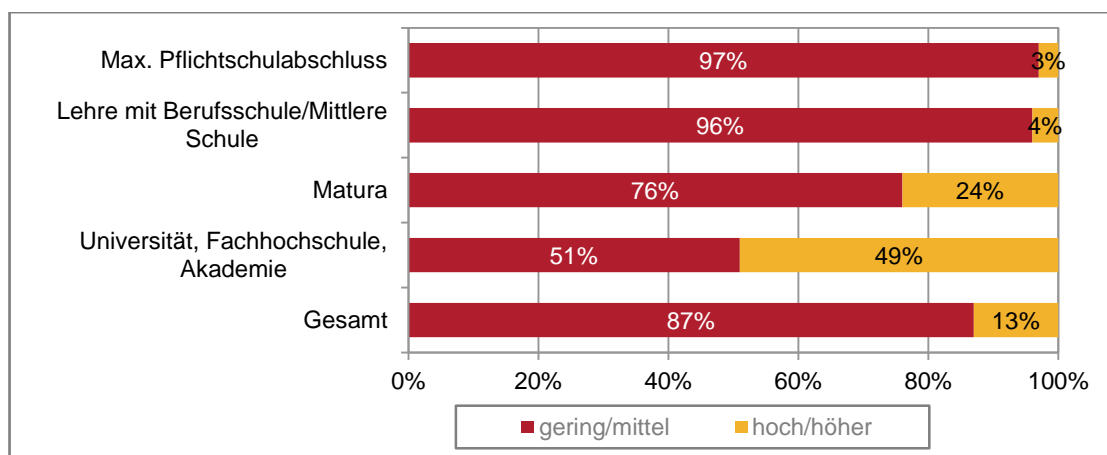
Gerade für die Frage der Weiterbildungsteilnahme und Schulungswilligkeit erscheint nicht nur der eigene Qualifikationshintergrund von Relevanz, sondern auch jener der Eltern. Für Österreich wird immer wieder auf eine starke „Vererbung“ von Bildung und Bildungsnähe hingewiesen (vgl. bspw. Bruneforth/Lasnigg 2013). Daher wurden in der Befragung die Bildungsabschlüsse der Eltern der Befragten erhoben und zu den Ausprägungen eines geringen und mittleren gegenüber einem hohen und höheren Bildungshintergrundes verdichtet.¹¹

¹⁰ Gemäß der Mikrozensus Sonderauswertung 2008 (vgl. Statistik Austria 2009) haben von den im Ausland geborenen Personen im Alter von 15 bis 74 Jahren in Oberösterreich ‚nur‘ 68,6% ihre höchste Ausbildung nicht in Österreich abgeschlossen, der Wert liegt aber bei Erwerbspersonen tendenziell höher (österreichweit: 72,6% für Erwerbstätige, 75,9% für Arbeitslose). Für Oberösterreich ist weiter angegeben, dass bei nur 11,3% die Ausbildung anerkannt wurde. Hier dürfte in der vorliegenden Stichprobe einerseits die spezifische Altersgruppe (mit einer vergleichsweise langen Aufenthaltsdauer in Österreich) zum Tragen kommen, andererseits der relative hohe Anteil höherer Bildungsabschlüsse. Bei den RespondentInnen mit anerkannter Ausbildung handelt es sich stark um hochqualifizierte Personen sowie um AbsolventInnen mittlerer (Fach-)Ausbildungen.

¹¹ Als Trennlinie wurde Maturaniveau herangezogen. Besitzen beide Elternteile einen Abschluss geringer als Matura, wird von einem „geringen/mittleren Bildungshintergrund“ gesprochen. Besitzt zumin-

Die Befragungsergebnisse bestätigen diesen starken Zusammenhang (s. Abbildung 14): Insgesamt besteht im Elternhaus von 87% der Befragten ein eher geringes oder mittleres Bildungsniveau. Bei Personen, die selbst über eine Ausbildung unterhalb einer Matura verfügen, erhöht sich dieser Anteil auf 96-97%, bei MaturantInnen verringert er sich auf 76% und Personen mit einem tertiären Abschluss stammen zur Hälfte aus einem Elternhaus mit einem hohen oder höheren Bildungsniveau. Analog zum etwas höheren Bildungsniveau unter MigrantInnen (40% mit Matura und höheren Abschlüssen vs. 28% bei Nicht-MigrantInnen) ist auch der Bildungshintergrund im Elternhaus bei MigrantInnen tendenziell etwas höher als bei Nicht-MigrantInnen.

Abbildung 14: Bildungshintergrund, nach höchster abgeschlossener Schulbildung



Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013, gewichtete Stichprobe; Interviews n= 304, n miss =26

3.1.3 Merkmale des privaten Lebensumfelds

Im Sinne von Rahmenbedingungen für Weiterbildungsteilnahme sollen schließlich auch verschiedene Faktoren des privaten Lebensumfelds hinsichtlich ihrer Verteilung in dem ausgewählten Alterssegment dargestellt werden.

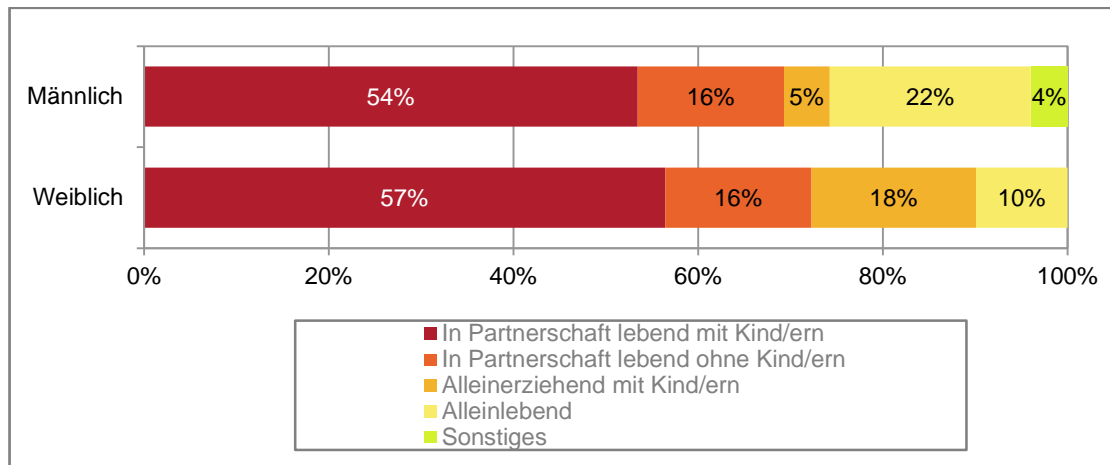
Haushaltskonstellation / Kinderbetreuungspflichten

Gut die Hälfte der Befragten lebt zum Befragungszeitpunkt in einer Partnerschaft mit Kindern, weitere 16% in einer Partnerschaft ohne Kindern (dies insbesondere in dicht besiedelten Gebieten, vgl. folgende Abbildung sowie Tabelle 9f) – insgesamt 70% der Männer und 73% der Frauen der beobachteten Altersgruppe können also bei der Haushaltsführung auf eine weitere erwachsene Person zurückgreifen. Von den Personen ohne Partnerschaft leben Frauen weit häufiger gemeinsam mit Kind/ern (18% alleinerziehend vs. 5% der Männer), während Männer häufiger alleine im Haushalt leben (22% alleinlebend vs. 10% der Frauen).

dest eine/r der beiden Elternteile eine Ausbildung auf Maturaniveau oder höher, ist von einem „hohen/höheren Bildungshintergrund“ die Rede.

Wenn Kind/er im Haushalt leben, sind diese in rund der Hälfte der Fälle (also bei insgesamt einem Drittel sowohl der weiblichen wie männlichen RespondentInnen) unter 14 Jahre alt – was vor dem Hintergrund des Betreuungsaufwandes ein interessierendes Merkmal bei der Analyse der Weiterbildungsaktivitäten darstellt. Gleichzeitig ist bei dieser Altersgruppe häufig aber auch bereits eine „Entspannung“ der familiären Situation gegeben und die Kinder haben das Haus verlassen, so dass teilweise auch neue Ressourcen frei werden (vgl. auch Int.02).

Abbildung 15: Haushaltskonstellation, nach Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 304

Gesundheit, Schulden und Pflegeaufgaben

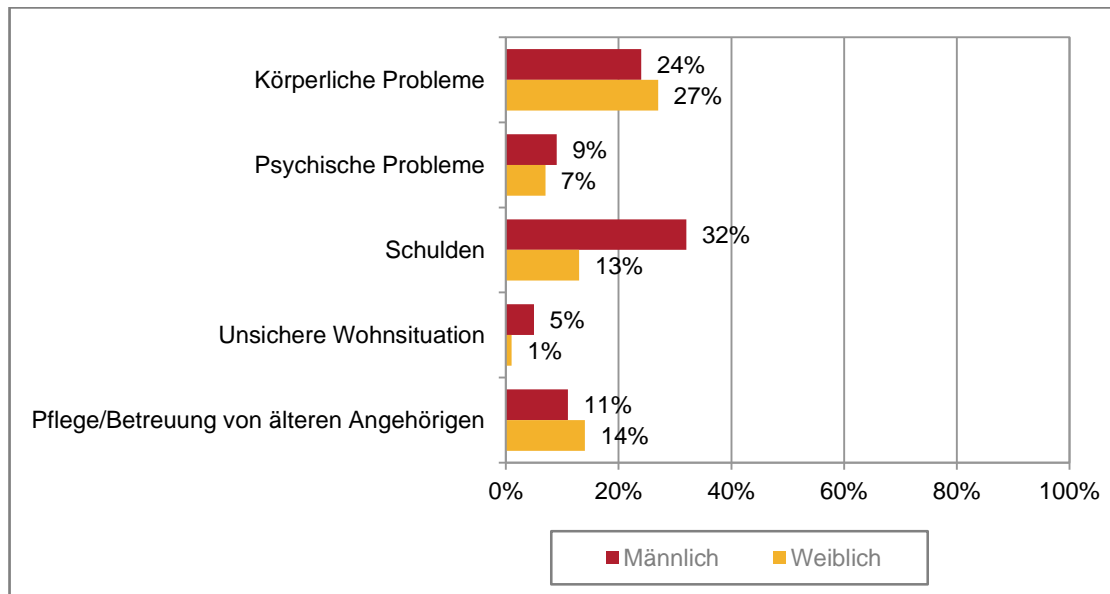
Wenn schwere oder gar existenzbedrohliche Probleme im Lebensumfeld zu bewältigen sind, können Weiterbildungsaktivitäten in den Hintergrund rücken. In der Befragung wurde daher die Betroffenheit durch körperliche und psychische Probleme, durch Schulden, durch eine unsichere Wohnsituation sowie durch Pflegeaufgaben erhoben.

Die folgende Abbildung gibt einen Überblick über die entsprechenden Betroffenheiten. Körperliche Probleme beschäftigen demnach rund ein Viertel und psychische Probleme etwa jede/n zehnten Befragte/n, jeweils ohne maßgebliche Differenz zwischen den Geschlechtern. Merkbar höher ist die Betroffenheit durch diese beiden gesundheitlichen Problemfelder bei Personen, die Hilfs- und angelernte Tätigkeiten ausführen, die also als körperlich und psychisch belastend gelten können (körperlich: 35%, psychisch: 12%).

Verschuldung stellt sich als vorwiegend männliche Problemlage dar: etwa jeder dritte Mann dieses Alterssegments gibt an, sehr/eher durch Schulden betroffen zu sein (Frauen 13%), und auch bei Vorliegen eines Migrationshintergrunds ist die Betroffenheit durch Schulden höher als bei Nicht-MigrantInnen (34% vs. 21%).

Eine unsichere Wohnsituation ist auf Gesamtebene eine quantitativ kleine Problemlage, wenn eine Betroffenheit besteht, stellt sich diese häufig als ein sehr belastender Zustand dar (vgl. Riesenfelder et al 2011b:56ff). Auch hier sind Männer etwas häufiger betroffen als Frauen. Die Betreuung und Pflege von älteren Angehörigen schließlich wird – bemerkenswerterweise ohne erhebliche Geschlechterdifferenz – von insgesamt 12% benannt.

Abbildung 16: Betroffenheit durch ..., nach Geschlecht, Mehrfachnennungen möglich (jeweils sehr/eher zutreffend)



Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 304

Wohnort und Mobilität

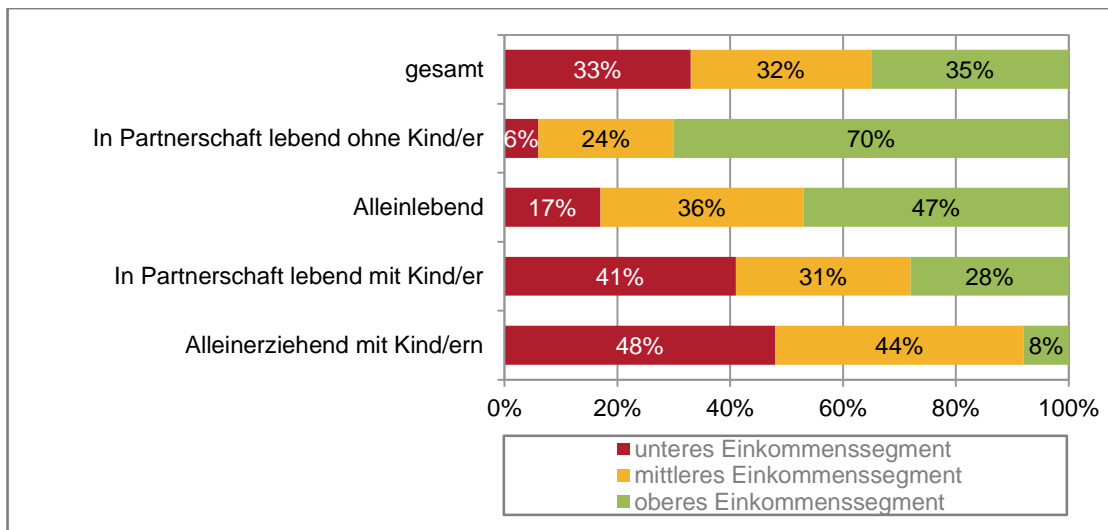
Eine Teilnahme an Weiterbildung ist gerade in entlegenen Regionen oftmals eine Frage der Erreichbarkeit von Weiterbildungsangeboten und setzt – so sie nicht direkt im Betrieb absolviert wird – eine gewisse örtliche Mobilität voraus. Von den befragten Personen lebt mehr als die Hälfte (57%) in gering besiedelten Gebieten, hat von den räumlichen Gegebenheiten her also einen tendenziell schwierigeren Zugang zu Weiterbildungsangeboten. Etwa ein Drittel lebt in Gebieten mit mittlerer Besiedlungsdichte und 11% schließlich in dicht besiedelten Gebieten. Diese Verteilung entspricht relativ genau der Verteilung der Gesamtbevölkerung in Oberösterreich.

Die InterviewpartnerInnen erweisen sich als sehr mobil: 96% – unabhängig des Geschlechts – besitzen einen Führerschein, und beinahe ebenso viele (95% der Männer und 93% der Frauen) können jederzeit über einen PKW verfügen. Beide Anteile fallen erwartungsgemäß in dicht besiedelten Gebieten etwas geringer aus. Einige ExpertInnen wiesen dennoch darauf hin, dass die örtliche Mobilität bzw. der damit verbundene Wegaufwand gerade in ländlichen Regionen teilweise durchaus hinderliche Faktoren für Weiterbildungsteilnahme darstellen (vgl. Int.05, Int.06).

Finanzielle Ausstattung

Schließlich lohnt auch der Blick auf die finanzielle Ausstattung des Haushalts¹². Zum Zweck einer Vergleichbarkeit der finanziellen Mächtigkeit des Haushalts wurde das Kriterium des äquivalisierten Haushaltseinkommens¹³ herangezogen und eine relative Dreiteilung des Samples vorgenommen. Somit ist definitionsgemäß jeweils etwa ein Drittel einem unteren, mittleren und oberen Einkommenssegment zuzurechnen. Dabei bestehen – als ein Charakteristikum der haushaltsbezogenen Berechnungsweise – keine geschlechtsspezifischen Differenzen, da jedem Haushaltsmitglied der gleiche Wert zugewiesen wird (vgl. Tabelle 19f). Deutlich werden aber Differenzen in der finanziellen Ausstattung bspw. bezüglich der Haushaltskonstellation: Personen in Partnerschaften ohne Kinder sind vergleichsweise wohlhabender als alleinlebende Personen und diese wiederum besser ausgestattet als wenn Kinder im Haushalt leben, insbesondere in AlleinerzieherInnen-Konstellation.

Abbildung 17: Relative Einkommenslage des Haushalts*, nach Haushaltskonstellation



Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 304, n miss=58; *relative Berechnung innerhalb des Samples

¹² Die InterviewpartnerInnen wurden nach der Höhe des persönlichen sowie des Haushaltseinkommens inkl. allfälliger Transfers (wie bspw. Unterhaltszahlungen, Pension, Arbeitslosengeld, etc.) (monatlich, netto) gefragt. Im Falle keiner konkreten Nennung wurden Kategorien erhoben, wobei in diesen Fällen bei der Auswertung unter der Annahme einer Gleichverteilung innerhalb der Kategorie der Kategorienmittelwert zugewiesen wurde. Dadurch entstehen Unschärfen, die jedoch mit dem Ziel einer Zuteilung von Haushalten zu groben Einkommenssegmenten akzeptabel erscheinen.

¹³ Das Äquivalenzeinkommen berücksichtigt die Haushaltsgröße bei der Berechnung von verfügbarem Einkommen auf Haushaltsebene. Dazu wird das gesamte Haushaltseinkommen durch die Anzahl der ‚gewichteten Köpfe‘ dividiert. Diese Gewichtung richtet sich – gemäß der OECD-Skala – nach Anzahl und Alter (bis/ab 14 Jahre) der Haushaltsmitglieder und ist notwendig, weil ein vierköpfiger Haushalt nach allgemeiner Auffassung nicht viermal so viel Einkommen benötigt wie ein Single, um gleich wohlhabend zu sein. Jeder Person eines Haushaltes wird somit das gleiche Äquivalenzeinkommen zugewiesen (vgl. EU-SILC, bspw. Glossar auf http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Glossary:Equivalent_disposable_income/de).

3.1.4 Zwischenfazit

- Die Bildungsstruktur der Grundgesamtheit spiegelt sich in den Befragungsdaten relativ genau wider. Der dominante Ausbildungsabschluss ist die Lehre bzw. Mittlere Schule. Jeweils etwa jede/r Siebente besitzt höchstens einen Pflichtschulabschluss bzw. einen tertiären Abschluss.
- Im privaten Umfeld können fast drei Viertel bei der Haushaltsführung auf eine weitere erwachsene Person zurückgreifen. Im Haushalt lebende Kinder sind in der Hälfte der Fälle über 14 Jahre alt.
- Persönliche Problemlagen betreffen vor allem gesundheitliche Aspekte (körperliche Probleme bei rund einem Viertel, psychische Probleme bei etwa jeder zehnten Person, wobei Betroffenheiten mit dem Berufsfeld variieren) und Verschuldung (vor allem bei Männern und Personen mit Migrationshintergrund).
- Die örtliche Mobilität der Befragten (gemessen am Besitz eines Führerscheins und der Verfügung über PKW) kann als relativ hoch bezeichnet werden.

3.2 Beschäftigungsmerkmale

Die Rahmenbedingungen des Berufs und der konkreten Tätigkeit können als maßgeblicher Faktor für eine Weiterbildungsteilnahme und -bereitschaft gelten. Im Folgenden werden daher die verschiedenen möglicherweise relevanten beruflichen und betrieblichen Aspekte im Sinne einer Hintergrundinformation für die später folgende Analyse der Weiterbildungsaktivitäten dargestellt.¹⁴

3.2.1 Beruf, Branche und Tätigkeitsniveau

Die folgende Abbildung verdeutlicht die starke geschlechterspezifische Verteilung der Berufsbereiche bei den Befragten.¹⁵ Wenn also in späterer Folge von geschlechterspezifischen Unterschieden in der Weiterbildungsteilnahme die Rede ist, ist zu berücksichtigen, dass es sich dabei auch um Erwerbstätige in sehr unterschiedlichen Berufsbereichen handelt. Es wird auch zu sehen sein, dass die Arbeitsbedingungen v.a. in zeitlicher Hinsicht (und damit wiederum die zeitlichen Ressourcen für Weiterbildung) in Abhängigkeit von der beruflichen Tätigkeit differieren.

Generell zeigt sich bei Frauen eine stärkere Konzentration auf einige wenige Berufsfelder, während Männer in einem breiteren Berufsspektrum tätig sind. Für **Frauen** sind Berufe im Bürobereich ein wichtiges Beschäftigungsfeld, immerhin ist fast jede dritte Frau in einem Büro- oder verwandten Beruf tätig. Jeweils jede fünfte Frau ist in

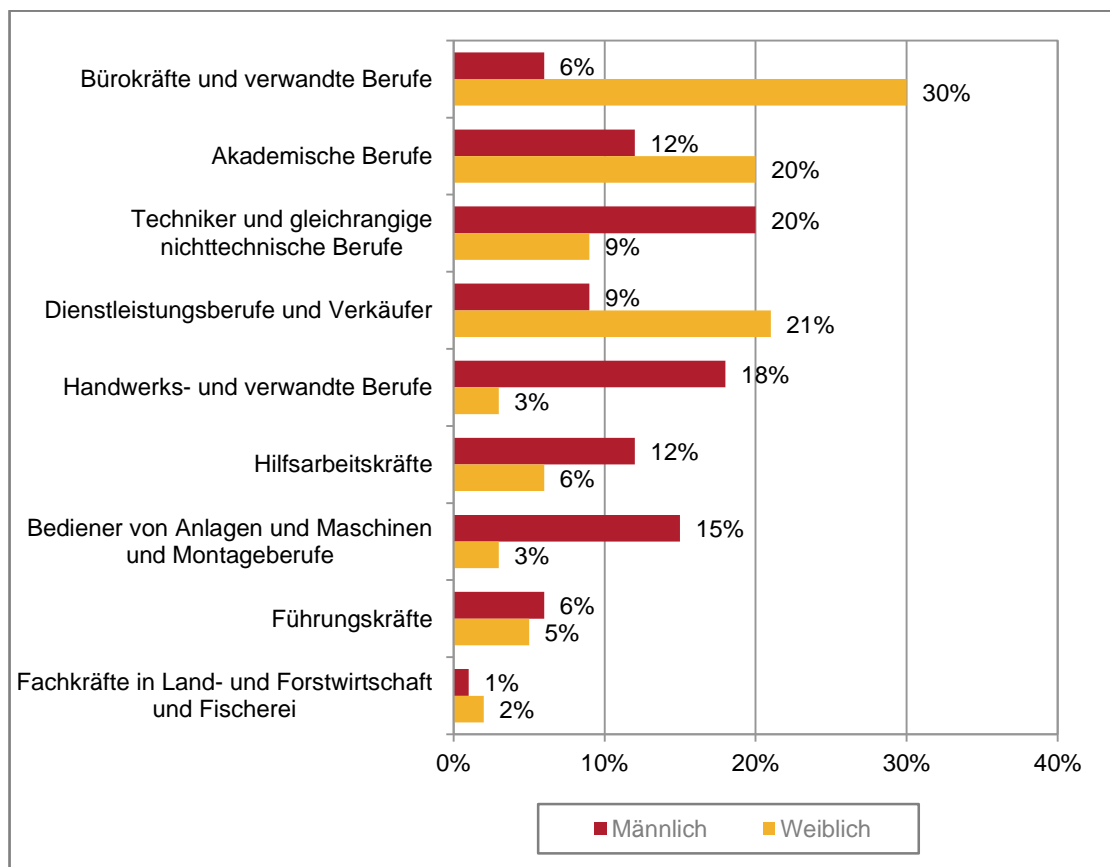
¹⁴ Bei Personen, die zum Befragungszeitpunkt ohne Beschäftigung waren, wurden die entsprechenden Informationen für die letzte Arbeitsstelle erfragt.

¹⁵ Die von den RespondentInnen angegebenen Berufe wurden dabei gemäß der ÖISCO-08 neun Berufshauptgruppen zugeordnet.

einem akademischen Beruf und in einem Dienstleistungsberuf beschäftigt. In technischen Berufen, in Handwerks- und verwandten Berufen, im Bereich der Bedienung von Maschinen und Anlagen und auch der Hilfsarbeitskräfte sind nur geringe Anteile (unter 10%) tätig. Diese letztgenannten Berufsfelder sind hingegen für **Männer** dieser Altersgruppe wesentliche Arbeitsbereiche: Jeweils rund jeder Fünfte männliche Befragte ist Techniker oder in einem Handwerksberuf tätig, 15% bedienen Maschinen und Anlagen, 12% sind als Hilfsarbeitskräfte tätig. In akademischen Berufen arbeiten ebenfalls 12% der Männer. Im Bereich Führungskräfte besteht keine Geschlechterdifferenz (jeweils rund 5%).

Ausgeprägte Differenzen zwischen MigrantInnen und Nicht-MigrantInnen bestehen vor allem in vier Berufsfeldern: Eine wesentlich größere Rolle für Nicht-MigrantInnen als für MigrantInnen spielen technische Berufe (Nicht-MigrantInnen 18%, MigrantInnen 3%) und der Büroberufe (19% vs. 9%). Umgekehrt verhält es sich im Feld der Handwerksberufe (9% vs. 20%) sowie der Hilfsberufe (7% vs. 18%, vgl. Tabelle 30).

Abbildung 18: Ausgeübter Beruf, nach Geschlecht

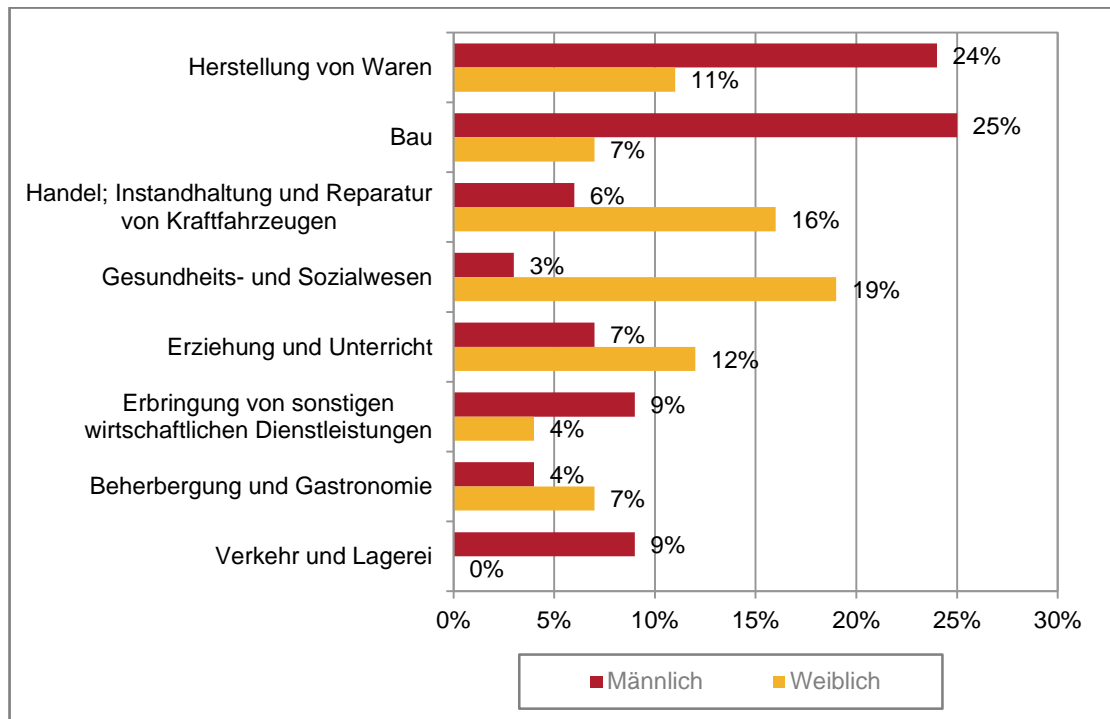


Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013, gewichtete Stichprobe; Interviews n= 304, n miss =4

Dementsprechend ebenfalls geschlechtsspezifisch unterschiedlich fällt die Rolle der Wirtschaftsklassen für die Befragten aus, wenngleich sich der Aspekt der Konzentration hier umkehrt – Männer sind demnach mit vielen Berufsfeldern in weniger Branchen konzentriert, während Frauen mit vergleichsweise weniger unterschiedlichen Berufen in einem breiteren Spektrum an Branchen tätig sind (s. folgende Abbildung sowie Tabelle 31). Die Baubranche und der Produktionssektor sind vor allem für

Männer von Bedeutung (jeweils rund ein Viertel der männlichen Befragten ist in diesen Sektoren tätig), in allen anderen Wirtschaftsklassen finden weniger als jeweils 10% Beschäftigung. Bei Frauen haben das Gesundheits- und Sozialwesen (19% der Frauen), der Handel (16%) und Erziehung und Unterricht (12%) die größte Bedeutung.

Abbildung 19: (Ausgewählte) Wirtschaftsklassen, nach Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013, gewichtete Stichprobe; Interviews n= 304, n miss =7

Insgesamt ist knapp ein Drittel der Befragten in Hilfs- und angelernten Tätigkeiten tätig, ein weiteres gutes Drittel ist in mittleren und Facharbeitertätigkeiten beschäftigt und etwa ein Viertel übt höhere und hochqualifizierte Tätigkeiten aus (vgl. Tabelle 32). Ein entscheidender Faktor sind hierbei in erwartbarer Weise das formale Qualifikationsniveau und die Berufsgruppe. Zum einen gilt: Je höher die formale Ausbildung, umso höher das Tätigkeitsniveau. Von den Personen mit höchstens Pflichtschulabschluss üben fast 60% Hilfs- oder angelernte Tätigkeiten aus, bei mittlerem Ausbildungsniveau ist es ein Drittel und bei höheren Abschlüssen ein Anteil um 10%. Zugang zu höheren Tätigkeiten hingegen fanden mit 7% relativ wenige PflichtschulabsolventInnen, etwa ein Fünftel derer mit mittleren Abschlüssen, 60% der MaturantInnen und 80% derer mit tertiären Abschlüssen. Zum anderen determinieren auch manche Berufsgruppen das Tätigkeitsniveau: Hilfsarbeitskräfte üben keine höheren Tätigkeiten aus, Personen in akademischen Berufen keine Hilfs- und angelernten Tätigkeiten, das Tätigkeitsniveau von HandwerkerInnen liegt vor allem im mittleren Bereich.

Interessant ist hier, dass ein allfälliger Migrationshintergrund einen starken Einflussfaktor für das Tätigkeitsniveau darstellt. Es wurde gezeigt, dass im Sample der Anteil gering Qualifizierter in den Gruppen mit und ohne Migrationshintergrund ähnlich hoch ausfällt (s. Kapitel 3.1.2). Beim Tätigkeitsniveau besteht jedoch eine deutlich stärkere

Konzentration von Personen mit Migrationshintergrund in Hilfs- und angelernten Tätigkeiten (54% vs. 25% ohne Migrationshintergrund). Die befragten Personen dieser Altersgruppe mit einer migrantischen Herkunft finden oder fanden also offensichtlich schwerer Zugang zu ausbildungsadäquaten Arbeitsplätzen.

Diesen Schluss stützen auch die Ergebnisse zur Einschätzung einer eigenen **Überqualifikation**: Während insgesamt etwa jede/r Fünfte der Ansicht ist, eine Tätigkeit auszuüben, die unter dem eigentlichen Qualifikationsniveau liegt – vor allem sind dies AbsolventInnen mittlerer Ausbildungen sowie MaturantInnen – sind es von den Personen mit Migrationshintergrund 42%. In dieser Gruppe sind also zwei von fünf Erwerbstätigen im subjektiven Empfinden überqualifiziert. Besonders häufig ist Überqualifikation in den Berufsgruppen der Hilfsarbeitskräfte (58%), der Montage- (38%) sowie der Dienstleistungsberufe (36%).¹⁶

3.2.2 Arbeitszeit, Überstunden und besondere Arbeitszeitformen

Es ist anzunehmen, dass neben allen inhaltlichen Überlegungen zu Weiterbildung nicht zuletzt die beruflich bedingten zeitlichen Ressourcen eine Rolle spielen. Daher interessieren an dieser Stelle die Arbeitszeitregelungen der Befragten, allfällig zu leistende Überstunden und auch besondere Arbeitszeitformen.

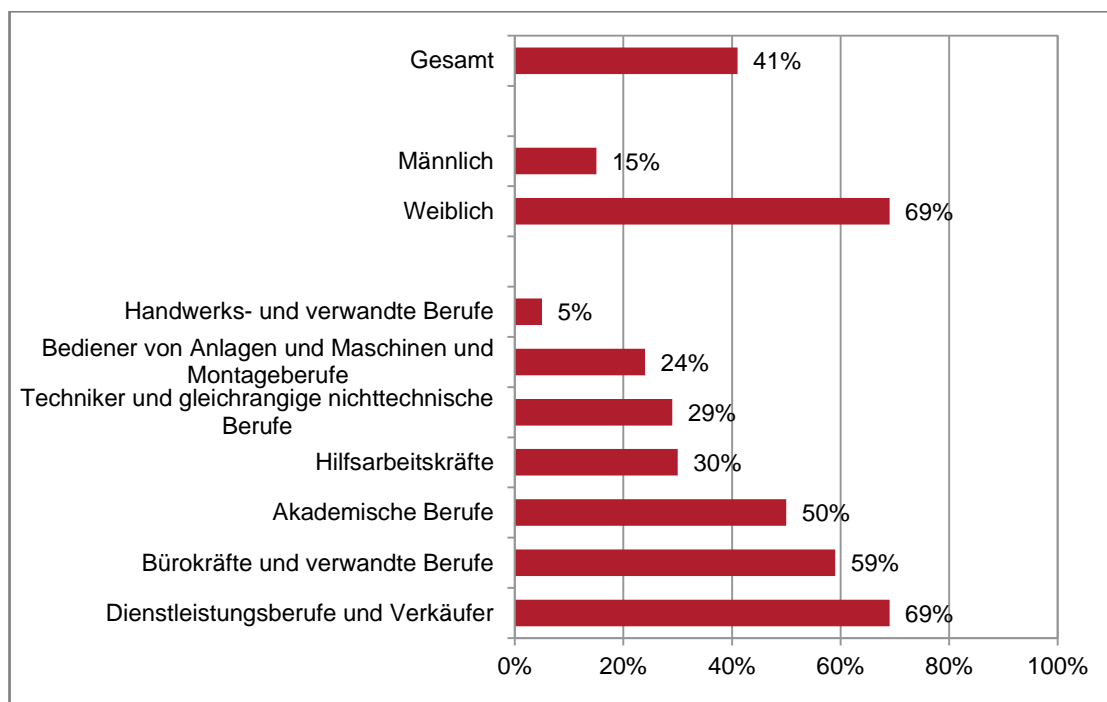
Das vertraglich fixierte Arbeitszeitausmaß (Vollzeit/Teilzeit) der Befragten spiegelt die für Österreich bekannte starke Ungleichverteilung zwischen den Geschlechtern auch für das hier beobachtete Beschäftigten-Segment wider. In Oberösterreich sind lt. AKE in der Altersgruppe 45-49 Jahre insgesamt 34% der Unselbstständigen teilzeitbeschäftigt (vgl. AKE 2012), in der vorliegenden Stichprobe sind es sogar 41%. Der Teilzeitanteil bei den befragten Frauen liegt dabei bei über zwei Drittel (Oberösterreich: 63%), jener der befragten Männer bei 15% (Oberösterreich: 4,6%¹⁷). Es ist also von einer verstärkten Teilzeitbeschäftigung im Befragungssample, insbesondere bei Männern, zu sprechen (s. folgende Abbildung sowie Tabelle 34f).

Vor dem Hintergrund dieser geschlechtsspezifischen Arbeitszeitverteilung und der geschlechtsspezifischen Verteilung der Berufsgruppen zeigt sich ein Zusammenhang zwischen Arbeitszeit und Berufsfeld: Teilzeitbeschäftigung hat in den frauendominierten Berufsgruppen wie den Dienstleistungs- sowie den Büroberufen eine weit größere Verbreitung als in den stark von Männern besetzten Berufsfeldern, wie den Handwerksberufen, der Bedienung von Maschinen und Anlagen oder technischen Berufen. Das formale Ausbildungsniveau hingegen steht in keinem signifikanten Zusammenhang mit dem Arbeitszeitausmaß.

¹⁶ Diese Werte liegen über den Werten der Arbeitskräfteerhebung. Der Sonderauswertung 2008 zufolge übten Erwerbstätige (LFK) bis 74 Jahre in Oberösterreich genauso wie in Österreich gesamt „nur“ zu 12,8% eine Arbeit aus, die nicht ihrer Qualifikation entsprach. Dieser Wert liegt für Oberösterreich ebenfalls bei 12,8%, jener für Personen mit Geburtsland Nicht-Österreich bei 28,2% (österreichweit) und für Ältere (45-59 Jahre) bei 10,3% (österreichweit, vgl. Statistik Austria 2008:180f). Hier dürfte in der vorliegenden Stichprobe der relative große Anteil höherer Bildungsabschlüsse eine Rolle spielen.

¹⁷ Wert der AKE ist auf Grund kleiner Fallzahlen allerdings nicht zuverlässig.

Abbildung 20: Anteil der Teilzeitbeschäftigten, nach Geschlecht und Beruf



Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013, gewichtete Stichprobe; Interviews n= 304, n miss =2

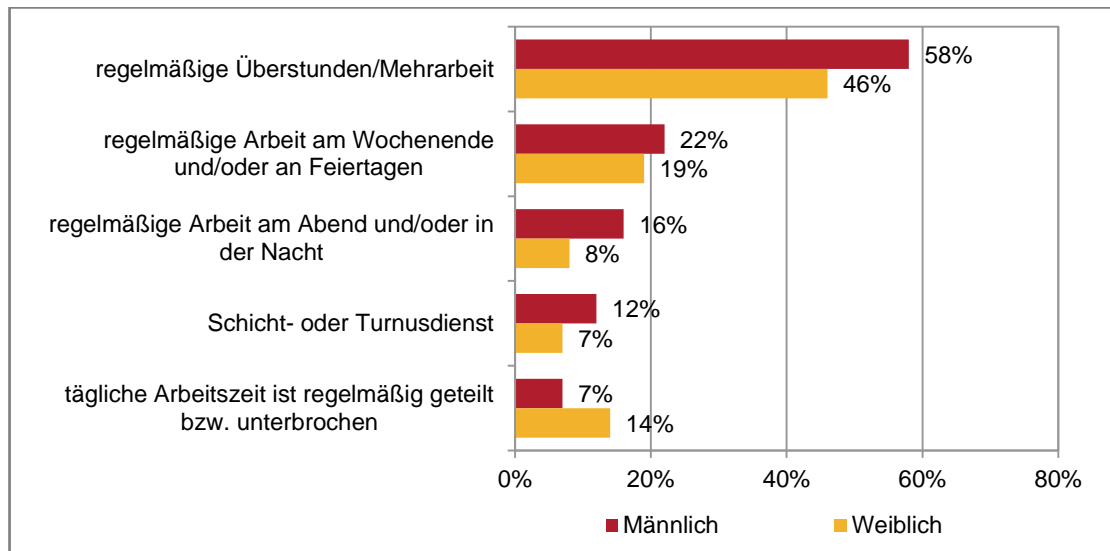
Es ist jedoch nicht allein die vertraglich fixierte Arbeitszeit, die die freien Zeitressourcen für Weiterbildung determinieren kann. Vor allem Überstunden, aber auch besondere Arbeitszeitregelungen könnten die Vereinbarkeit von beruflicher Tätigkeit und Weiterbildungschancen beeinflussen.

Insgesamt leisten 53% der Befragten regelmäßig **Überstunden bzw. Mehrarbeit** (s. folgende Abbildung sowie Tabelle 36f)¹⁸. Überstunden sind vor allem in Vollzeittätigkeiten sehr häufig (60%), aber auch viele Teilzeitbeschäftigten arbeiten regelmäßig länger als die vertraglich fixierte Zeit (41%). Es bestehen die erwartbaren Differenzen zwischen den Geschlechtern und den Berufsgruppen, wenn auch nicht mit ausgeprägter statistischer Signifikanz: Männer leisten eher Überstunden als Frauen (58% vs. 46%), in technischen Berufen und bei der Bedienung von Anlagen sind Überstunden häufiger als in Dienstleistungsberufen und Büroberufen (60% und 62% vs. 39% und 45%). Mit Abstand am häufigsten werden Überstunden in akademischen Berufen geleistet (72%).

Als häufigste **besondere Arbeitszeitform** erweist sich die regelmäßige Arbeit am Wochenende und an Feiertagen: etwa jede/r Fünfte ist davon betroffen. Abend- oder Nachtarbeit gehört für 12% der Befragten (Männer 16%, Frauen 8%) zum Arbeitsalltag, Schicht- oder Turnusdienst sowie eine geteilte Arbeitszeit für jeweils 10%. Signifikante Zusammenhänge bestehen hier nur in Richtung Überstunden: Personen, die regelmäßig Überstunden leisten, sind auch signifikant häufiger von Wochenendarbeit (30%), Abend- und Nachtarbeit (18%) sowie von Turnusdiensten (13%) betroffen.

¹⁸ Dieser Wert erscheint im Vergleich zu anderen Datenquellen sehr hoch. Laut AKE 2012 leisten von den unselbstständig Beschäftigte im Alter von 45- bis 54-Jahren in Österreich ‚nur‘ 23% in einer Referenzwoche Überstunden. Vergleichbar ist aber die markant höhere Betroffenheit durch Überstunden bei Männern und Vollzeitbeschäftigten.

Abbildung 21: Überstunden/Mehrarbeit und Sonderformen der Arbeitszeit, nach Geschlecht



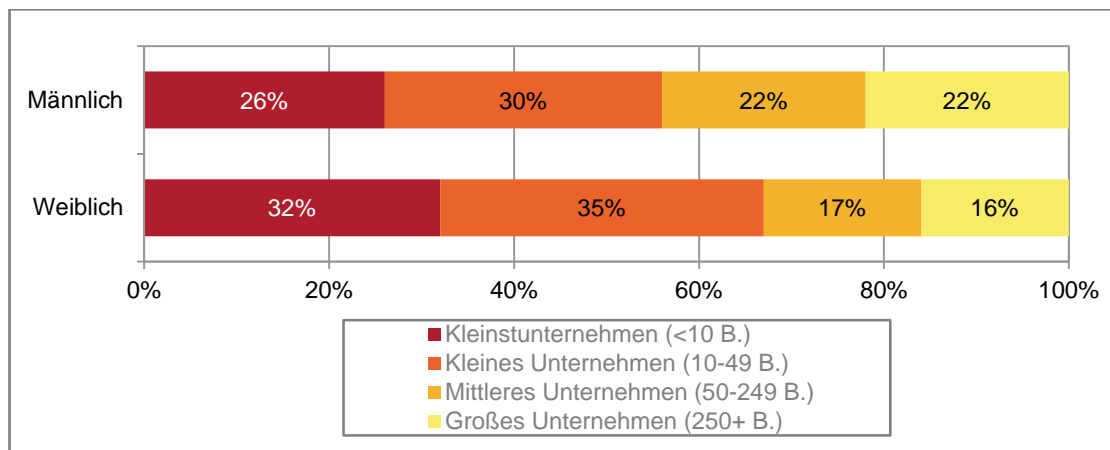
Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013, gewichtete Stichprobe; Interviews n= 304, n miss =11

3.2.3 Betriebsgröße und Zugehörigkeitsdauer

Die Möglichkeiten beruflicher Weiterbildung im Rahmen betrieblicher Angebote variiert auch mit der Betriebsgröße (vgl. Statistik Austria 2013). Daher ist hier auch auf die Verteilung der Befragten auf verschiedene **Betriebsgrößen** hinzuweisen. Insgesamt ist gut ein Viertel der Befragten in Kleinunternehmen, d.h. in Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten tätig. Rund ein Drittel arbeitet in Kleinunternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten, und je ein Fünftel in mittleren (50-250 Beschäftigte) und großen Unternehmen. Die Geschlechterdifferenz ist dabei statistisch nicht signifikant, tendenziell arbeiten Frauen aber eher in kleineren Unternehmen als Männer – was wiederum in Zusammenhang mit einer berufs- bzw. vielmehr branchenspezifischen Betriebsstruktur zu sehen ist: Handels- und Dienstleistungsberufe sowie auch Handwerksberufe bzw. Beschäftigungen in der Handelsbranche generell sind überdurchschnittlich häufig sehr kleinteilig strukturiert, während vor allem im Produktionssektor bzw. bei der Beschäftigung in akademischen sowie auch in Hilfsarbeitsberufen öfter auch mittlere und große ArbeitgeberInnen genannt werden (vgl. Tabelle 38).

Personen des untersuchten Alterssegments können mitunter schon lange Zeit im selben Unternehmen tätig sein. Die maximale **Betriebszugehörigkeitsdauer** betrug 33 Jahre (vgl. Tabelle 39). Im Durchschnitt sind es 11 Jahre, der Median liegt bei 8 Jahren. Erhöhte durchschnittliche Dauern, d.h. eher stabile innerbetriebliche Karrieren finden sich bei Personen in akademischen und technischen Berufen sowie in mittleren und größeren Unternehmen. Eine geringere durchschnittliche Dauer, also eine tendenziell größere Fluktuation zeigt sich hingegen sehr stark bei Personen mit Migrationshintergrund (Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit nur 5,6 Jahre), bei Kleinunternehmen mit weniger als 10 Beschäftigten (7,5 Jahre) und bei Montage- und Dienstleistungsberufen (etwa 8 Jahre).

Abbildung 22: Betriebsgröße, nach Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 304, n miss =5

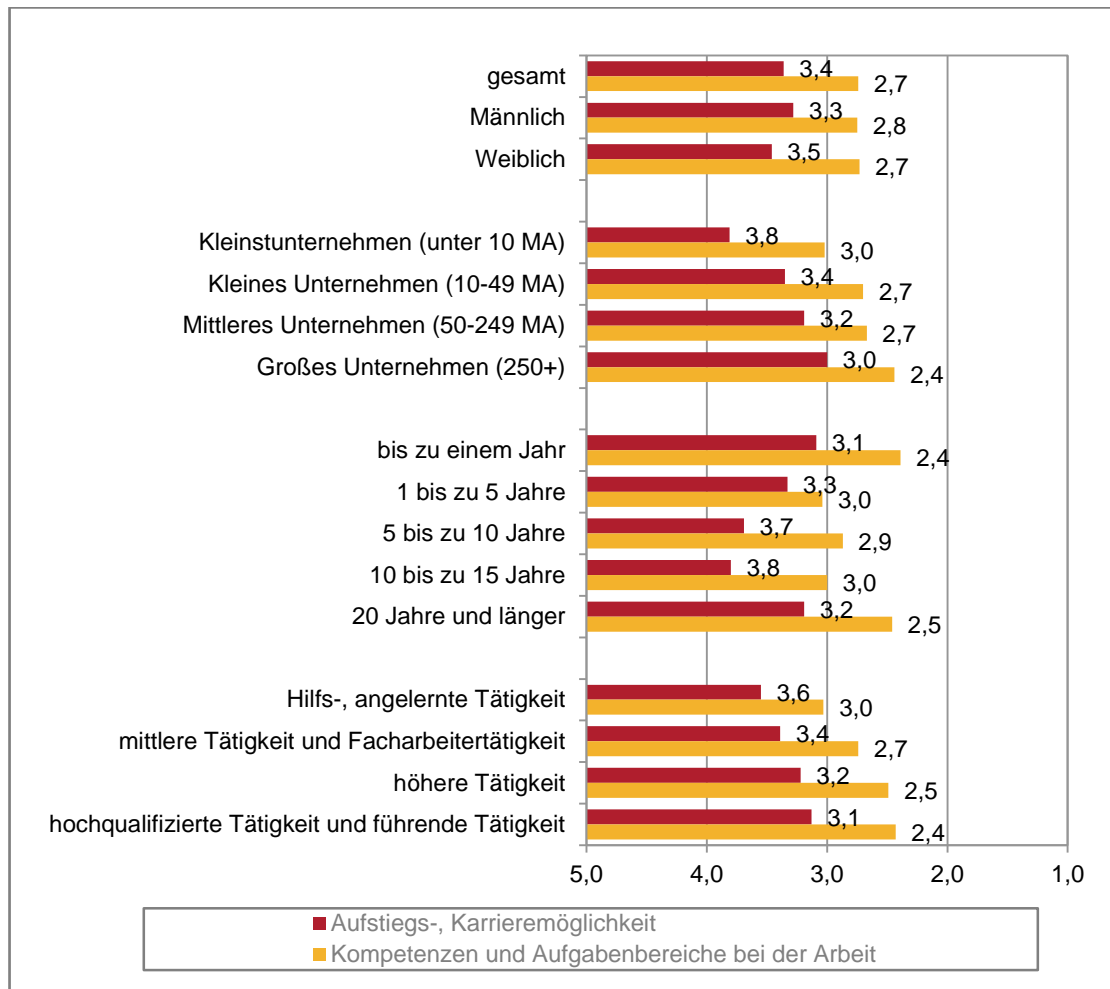
3.2.4 Wahrnehmung innerbetrieblicher Entwicklungsmöglichkeiten

Als förderlicher oder hinderlicher Faktor für die Wahrscheinlichkeit einer Weiterbildungsteilnahme kann auch der Umstand betrachtet werden, ob in subjektiver Sicht Entwicklungsmöglichkeiten im Betrieb bestehen oder nicht – sind Karrieremöglichkeiten oder die Möglichkeit, neue Aufgabenbereiche zu übernehmen wahrnehmbar, so eine mögliche These, besteht mehr Motivation zu beruflicher Weiterbildung, als wenn diese Perspektiven nicht gegeben sind. Die InterviewpartnerInnen wurden daher um eine Einschätzung dieser beiden Aspekte (Möglichkeiten zu Aufstieg und Aufgabenerweiterung) bei ihrem aktuellen Arbeitgeberbetrieb ersucht.

Die folgende Abbildung stellt anhand der Mittelwerte dieser Einschätzungen die Differenzen zwischen verschiedenen Teilgruppen dar¹⁹. Generell sehen die befragten Beschäftigten eher die Chance, in ihrer Arbeit zusätzliche bzw. neue Kompetenzen und Aufgabenbereiche zu erlangen als Aufstiegs- und Karrierechancen. Dabei bestehen keine auffälligen Differenzen zwischen den Geschlechtern, zwischen Personen mit und ohne Migrationshintergrund, und interessanterweise auch nicht in Abhängigkeit des formalen Bildungsniveaus. Sehr wohl sehen aber Beschäftigte in geringeren Tätigkeitsniveaus weniger oft Chancen auf eine berufliche Weiterentwicklung (Aufstieg und Aufgabenerweiterung) als jene in mittleren und höheren Tätigkeitsniveaus. Auch die strukturellen Rahmenbedingungen des Betriebs, respektive kleine Betriebsgrößen setzen diesen beruflichen Entwicklungsperspektiven einen Rahmen. Schließlich ist auch die Beschäftigungsdauer im Betrieb ein Faktor, wobei vor allem Personen mit einer relativ kurzen und jene mit einer relativ langen Betriebszugehörigkeit bessere Entwicklungsmöglichkeiten wahrnehmen.

¹⁹ Bei den Mittelwerten wird eine Intervallskalierung, d.h. ein gleicher Abstand zwischen den numerischen Ausprägungen unterstellt. Ein niedriger Mittelwert (Minimum=1) bedeutet eine hohe Zustimmung, ein hoher Mittelwert (Maximum = 4) geringe Zustimmung.

Abbildung 23: Mittlere Einschätzung* der Entwicklungsmöglichkeiten im Betrieb, nach diversen Merkmalen



Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 225 (nur die zum Befragungszeitpunkt Beschäftigten), Aufstiegsmöglichkeiten n miss zwischen 14 und 22, Kompetenzen n miss zwischen 10 und 18; Teilgruppen mit n<26 werden nicht dargestellt; *Berechnung des Mittelwertes aus einer fünfstufigen Skala (1=sehr gut, 2=eher gut, 3=mittelmäßig, 4=eher schlecht, 5=sehr schlecht); Niedrige Werte=lange Balken bedeuten gute Chancen.

3.2.5 Berufliche Anforderungen und Kompetenzen

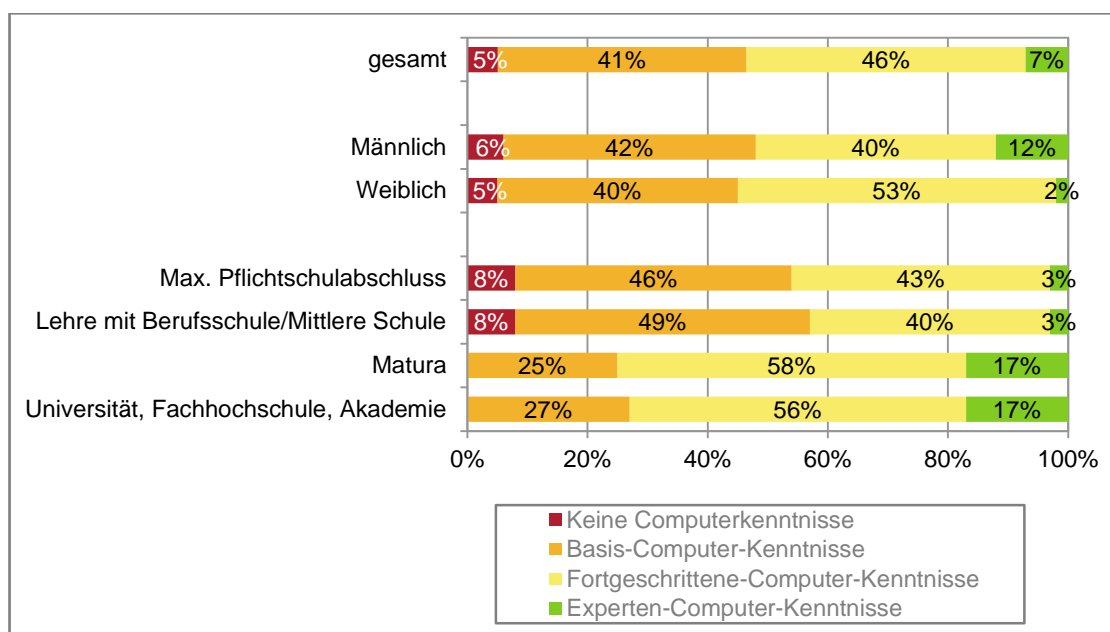
Computer- und Deutschkenntnisse

Computerkenntnisse und profunde Deutschkenntnisse können als wesentliche Kompetenzen in der Arbeitswelt gelten. Daher wurden die Befragten nach einer Einschätzung ihrer diesbezüglichen **Ausstattung** gefragt. Insgesamt sieht sich lediglich ein Anteil von 5% gänzlich ohne EDV-Kenntnisse. 41% beschreiben Ihre Kenntnisse als grundlegend, 46% als fortgeschritten, 7% verfügen über EDV-Expertise (s. Tabelle 41ff).

Gerade in Bezug auf die ausgeprägten ExpertInnen-Kenntnisse besteht eine starke Geschlechterdifferenz – nur 2% der Frauen aber 12% der Männer schreiben sich eine solche Expertise zu. Eine ganz zentrale Rolle spielt dabei aber vor allem das

formale Ausbildungsniveau. Personen mit maximal Pflichtschule und einer mittleren Ausbildung haben mit 8% vergleichsweise häufig keinerlei EDV-Kenntnisse, dieser Anteil verschwindet in den höheren Qualifikationsniveaus. Ab Maturaniveau bezeichnet mehr als die Hälfte ihre Kenntnisse als fortgeschritten, 17% sogar als ExpertInnen-Kennntnis. Dies ist auch in Zusammenhang mit den Berufsfeldern zu sehen: ExpertInnen-Kenntnisse werden erwartungsgemäß gehäuft von Personen in technischen Berufsfeldern angegeben (15%) und auch in den akademischen Feldern (11%). Fortgeschrittene Kenntnisse weisen insbesondere Personen in Büroberufen auf (68%) und ebenfalls Personen in akademischen Berufen (65%). Gänzlich fehlende EDV-Kenntnisse sind vor allem für Personen in Hilfsberufen (25%), aber auch in Montageberufen (15%) ein Thema.

Abbildung 24: Computerkenntnisse, nach verschiedenen Merkmalen

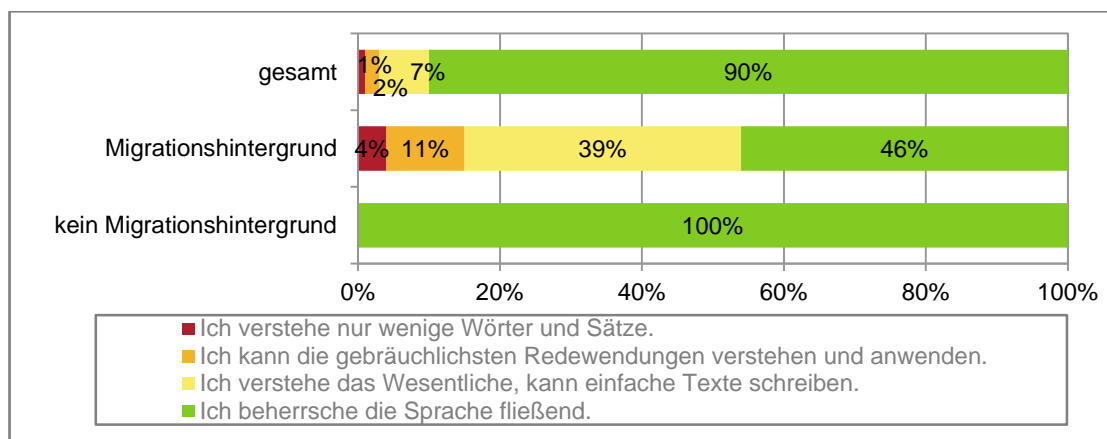


Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013, gewichtete Stichprobe; Interviews n=304; höchste abgeschlossene Schulbildung n miss=1

Mangelnde Deutschkenntnisse werden in Zusammenhang mit Personen mit Migrationshintergrund häufig als Erschwernis am Arbeitsmarkt diskutiert. Die befragten Personen, die außerhalb Österreichs geboren wurden, geben hier zu 46% fließende Deutschkenntnisse an, 39% verstehen das Wesentliche. 11% geben Schwierigkeiten an und 2 Personen (5%) verstehen nur wenige deutsche Wörter und Sätze.²⁰

²⁰ In diesen Fällen wurden die Interviews in der Muttersprache Kroatisch bzw. auf Englisch geführt.

Abbildung 25: Deutschkenntnisse, nach Migrationshintergrund



Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013, gewichtete Stichprobe; Interviews n=304, n miss=4

Fachqualifikationen

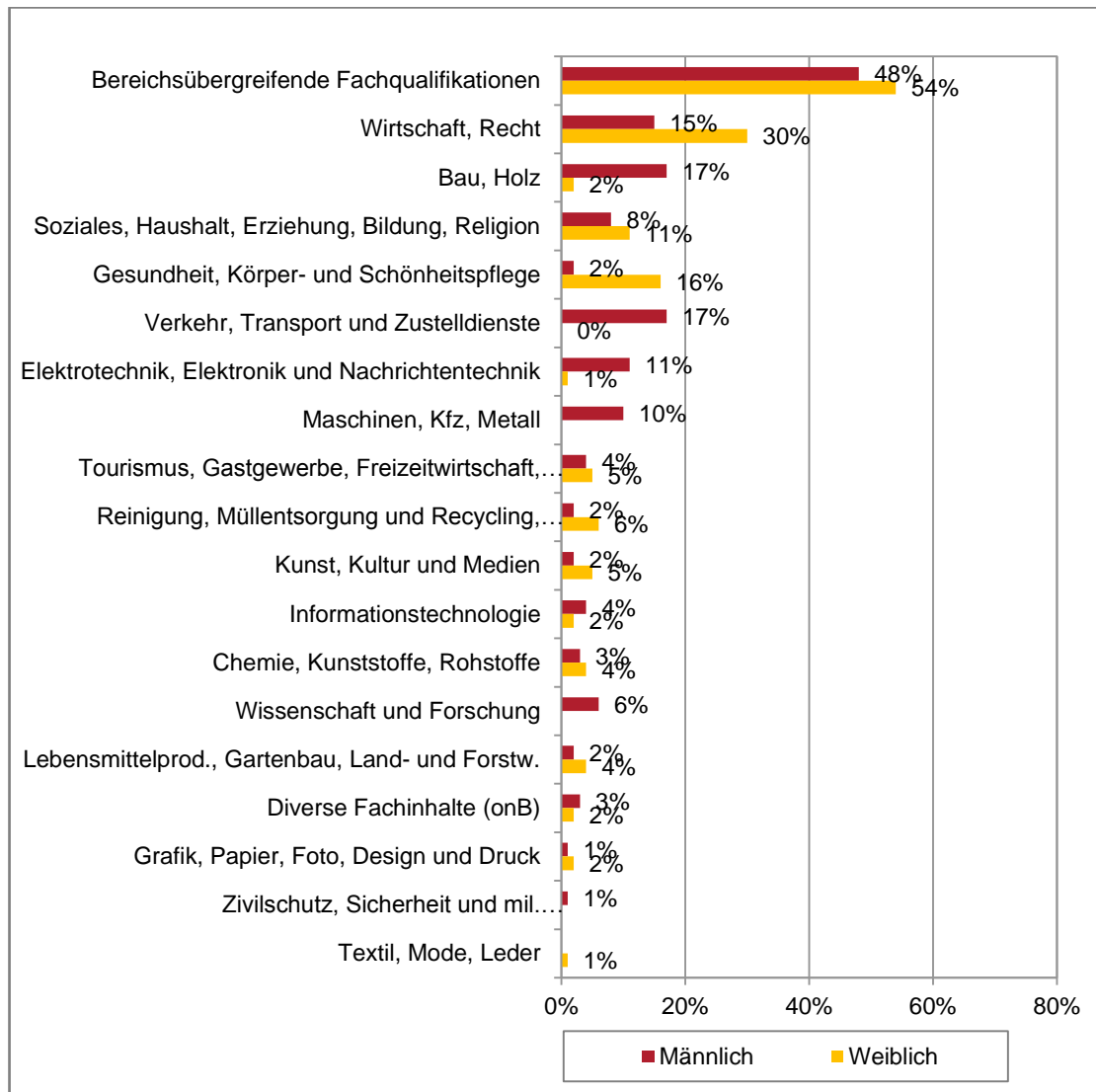
In einer offenen Frage wurden die Befragten ersucht, jene fachlichen und überfachlichen Qualifikationen zu identifizieren, die in ihrem aktuellen Job von besonderer Wichtigkeit sind. Diese wurden gemäß dem Berufsinformationssystem des AMS gruppiert bzw. den entsprechenden Gruppen zugeordnet²¹. In Hinblick auf Fachqualifikationen zeigt sich eine dominante Bedeutung bereichsübergreifender Qualifikationen, die von insgesamt 51% der Befragten angesprochen werden und in allen Berufsgruppen an erster Stelle gereiht sind. Andere Qualifikationen sind stärker im Kontext der jeweils ausgeübten Berufe zu sehen.

Für insgesamt 22% sind Fachqualifikationen im Umfeld von Wirtschaft und Recht in ihrem Job wichtig, was bei Büroarbeitskräften mit fast 50% einen deutlich höheren Stellenwert inne hat als in anderen Berufsgruppen. Die weiteren Qualifikationsgruppen haben auf Gesamtebene bereits deutlich weniger Bedeutung. 10% benennen Qualifikationen aus dem Bereich Bau & Holz und jeweils 9% die Felder Soziales, Haushalt, Erziehung, Bildung & Religion, Gesundheit, Schönheit & Körperpflege sowie Verkehr, Transport & Zustelldienste. Alle weiteren Qualifikationsgruppen werden von höchstens 6% und weniger der Befragten thematisiert (s. folgende Abbildung sowie Tabelle 47ff)²².

²¹ Für einen Überblick, welche konkreten Fachqualifikationen in den genannten Qualifikationsgruppen im Berufsinformationssystem erfasst werden, siehe Tabelle 51ff.

²² Weitere Analysen, resp. hinsichtlich der Wahrnehmung der eigenen Kompetenzausstattung in diesem Bereich, müssen sich auf jene Qualifikationsgruppen mit mehr als 25 Nennungen beschränken. Dies sind die ersten drei Gruppen (bereichsübergreifende Fachqualifikationen, Wirtschaft & Recht, Bau & Holz). Generell lässt sich aber festhalten, dass sich die Befragten in Bezug auf die von ihnen als für ihren Job wichtig erachteten Fachqualifikationen relativ gut ausgestattet fühlen (s. auch Abbildung 27).

Abbildung 26: Wichtige Fachqualifikationen (gruppiert), nach Geschlecht, Mehrfachnennungen möglich



Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013, gewichtete Stichprobe; Interviews n=304

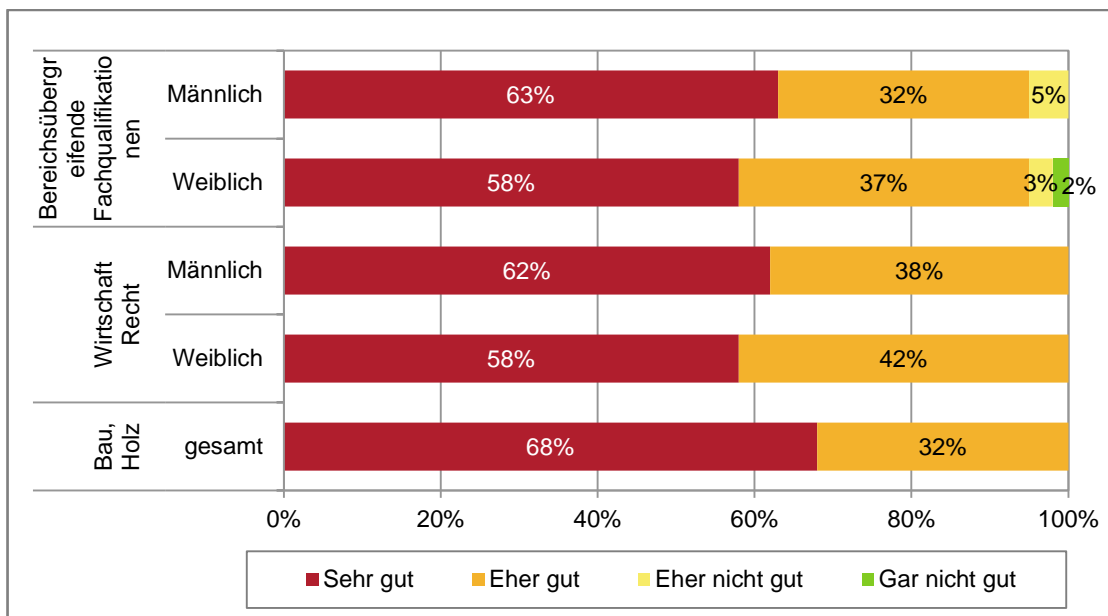
- Bereichsübergreifende Fachqualifikationen** – die von rund der Hälfte der Befragten benannt werden – umfassen in erster Linie EDV-Anwendungskenntnisse (25% aller Befragten), und mit einigem Abstand Berufserfahrung (8%) und branchenspezifische Produkt- und Materialkenntnisse (7%) (s. Tabelle 50). Überdurchschnittlich häufig sind derartige bereichsübergreifende Qualifikationen im Berufsbereich Büro (72%) gefragt, aber auch im technischen Berufsfeld (65%) sowie bei Hilfsberufen (55%). Jene Personen, die solche bereichsübergreifenden Fachqualifikationen im eigenen Job als erforderlich ansehen, sehen sich diesbezüglich gut ausgestattet: 60% fühlen sich sehr gut, weitere 35% eher gut qualifiziert. Insgesamt sind also nur 5% der Meinung in dieser Hinsicht gewisse Qualifikationsdefizite aufzuweisen. Im Fall einer aktuellen Arbeitslosigkeit fällt dieser Anteil mit 11% etwas höher aus (s. Tabelle 57).
- Wirtschaft und Recht** steht an zweiter Stelle der geforderten Qualifikationen und wird insgesamt von etwa jeder vierten Person angesprochen (22%). Konkret geht

es hierbei um Rechnungswesenkenntnisse, verkäuferische sowie Personalmanagement-Kenntnisse. Aufgrund des großen Stellenwerts dieser Qualifikationsgruppe im Umfeld von Büroberufen (47% der in diesem Bereich Tätigen nennen diesen Qualifikationsbereich) und der gleichzeitigen großen quantitativen Bedeutung dieser beiden Berufsfelder für Frauen (s. auch Abbildung 18 in Kapitel 3.1.4), wird dieses Qualifikationsfeld von weiblichen Befragten deutlich häufiger genannt als von männlichen (Frauen 30%, Männer 15%). Auch in diesem Qualifikationsfeld erleben sich die Befragten als gut ausgestattet: Knapp 60% fühlen sich hier sehr gut, die weiteren 40% als gut qualifiziert (s. Tabelle 59).

- **Bau und Holz** ist der drittichtigste Qualifikationsbereich. Bauerrichtungskenntnisse, Holzbearbeitungskenntnisse sowie Bauplanungskenntnisse sind die am häufigsten genannten konkreten Fachqualifikationen in diesem Bereich, und spielen vor allem für Personen in Handwerks- und verwandten Berufen eine wesentliche Rolle (43% der in dem Berufsfeld Tätigen halten Fachqualifikationen in diesem Bereich in ihrem Job für wichtig) – und sind daher in Summe fast ausschließlich für Männer von Bedeutung. Auch hier fühlen sich zwei Drittel selbst sehr gut, das weitere Drittel eher gut qualifiziert (s. Tabelle 60).

Das Qualifikationsfeld **Soziales, Haushalt, Erziehung, Bildung & Religion** steht an vierter Stelle und wird von 9% aller Befragten angesprochen. Ähnlich groß ist der Anteil derer, die die beiden Bereiche **Gesundheit, Körper- & Schönheitspflege** sowie **Verkehr, Transport & Zustelldienste** thematisieren. Bei letzteren beiden zeigen sich starke geschlechtsspezifische Differenzen. Eine ausführliche Darstellung der gruppierten wie auch der detaillierten Nennungen sowie ein Überblick über die damit erfassten konkreten Kompetenzen findet sich im Anhang (s. Tabelle 47ff).

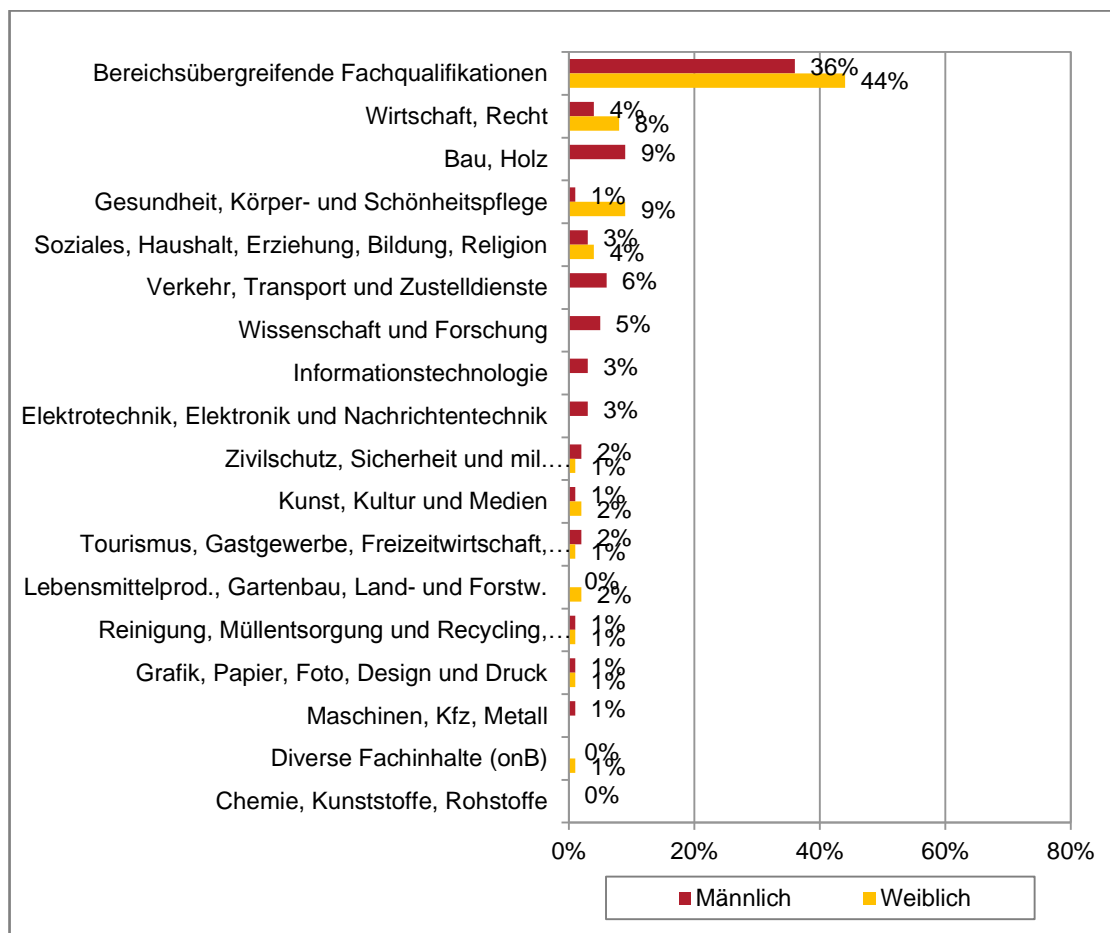
Abbildung 27: Einschätzung eigener Kompetenzen bezüglich ausgewählter Fachqualifikationen, tw. nach Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews Bereichsübergreifende Fachqualifikationen Interviews n= 155, n miss=3; Wirtschaft & Recht Interviews n= 67, n miss=1; Bau und Holz Interviews n= 31, n miss=1

Mit einer anschließenden Frage sollte erhoben werden, welche Fachqualifikationen aus Sicht der Befragten in den letzten Jahren in ihrem Job **an Bedeutung gewonnen** haben. Als Ergebnis lässt sich hierbei eine weiter steigende Bedeutung von EDV-Anwendungskenntnissen festhalten: 30% der Befragten haben diese als eine sich dynamisch entwickelnde Kompetenzanforderung in ihrem Beruf wahrgenommen. Aus diesem Grund stellt sich auf Ebene der gruppierten Fachqualifikationen (s. folgende Abbildung) wieder jene der bereichsübergreifenden Fachqualifikationen als wichtigste Gruppe dar: 44% der Frauen 36% der Männer meinen, dieser Bereich sei in den letzten Jahren in ihrem Beruf wichtiger geworden, wiederum vor allem Personen in Büroberufen (63%) (s. folgende Abbildung sowie Tabelle 61ff). Alle weiteren einzelnen Fachqualifikationen sowie auch die zusammengefassten Gruppen werden nur von wenigen Befragten als dynamische Bereiche wahrgenommen.

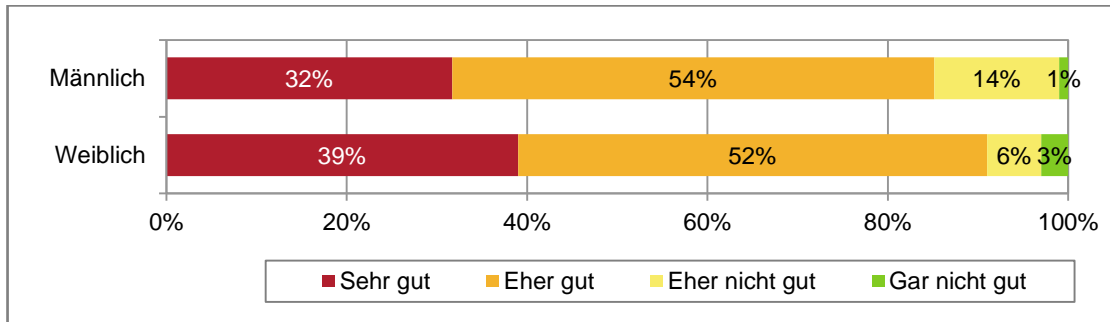
Abbildung 28: Wichtiger gewordene Fachqualifikationen (gruppiert), nach Geschlecht, Mehrfachnennungen möglich



Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013, gewichtete Stichprobe; Interviews n=304

Diejenigen allerdings, die eine Bedeutungszunahme von bereichsübergreifenden Fachqualifikationen im Allgemeinen bzw. EDV-Kenntnissen im Speziellen konstatieren, fühlen sich diesbezüglich etwas weniger gut qualifiziert, als jene, die diese Kompetenzen als ohnehin wichtig in ihrem Berufsbereich wahrnehmen: Hier sind es bis zu 15%, die eher geringe oder gar keine Kompetenzausstattung wahrnehmen. Tendenziell sind dies eher Männer.

Abbildung 29: Einschätzung eigener Kompetenzen bezüglich wichtiger gewordener EDV-Anwendungskenntnisse, nach Geschlecht

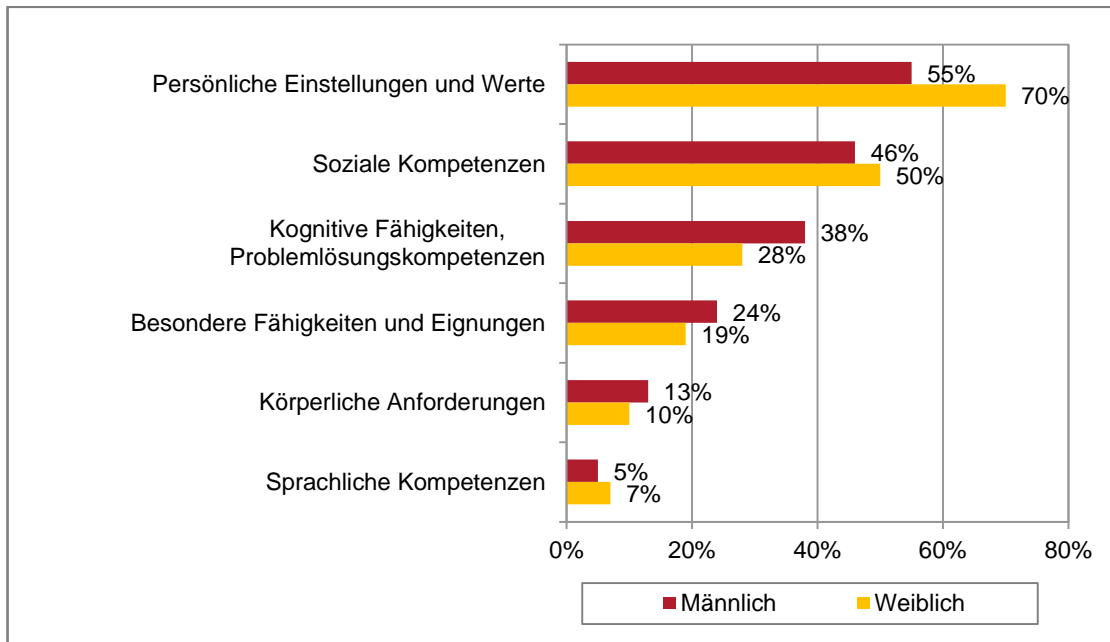


Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 83, n miss=1

Überfachliche Qualifikationen

Die wahrgenommenen überfachlichen Qualifikationen verteilen sich stärker als die Fachqualifikationen auf verschiedene Schwerpunkte. Die größte Rolle spielen hierbei persönliche Einstellungen und Werte, die von insgesamt 62% der Befragten als wichtige Anforderungen gesehen werden. Knapp die Hälfte benennt soziale Kompetenzen, und rund ein Drittel kognitive Fähigkeiten und Problemlösungskompetenzen. Besondere Fähigkeiten und Eignungen werden von knapp einem Viertel angesprochen, körperliche Anforderungen von 11% und sprachliche Kompetenzen von 6% (s. folgende Abbildung sowie Tabelle 67ff).²³

Abbildung 30: Wichtige überfachliche Qualifikationen (gruppiert), nach Geschlecht, Mehrfachnennungen möglich



Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013, gewichtete Stichprobe; Interviews n=304

²³ Für einen Überblick über die in den Gruppen erfassten konkreten Qualifikationen siehe Tabelle 70.

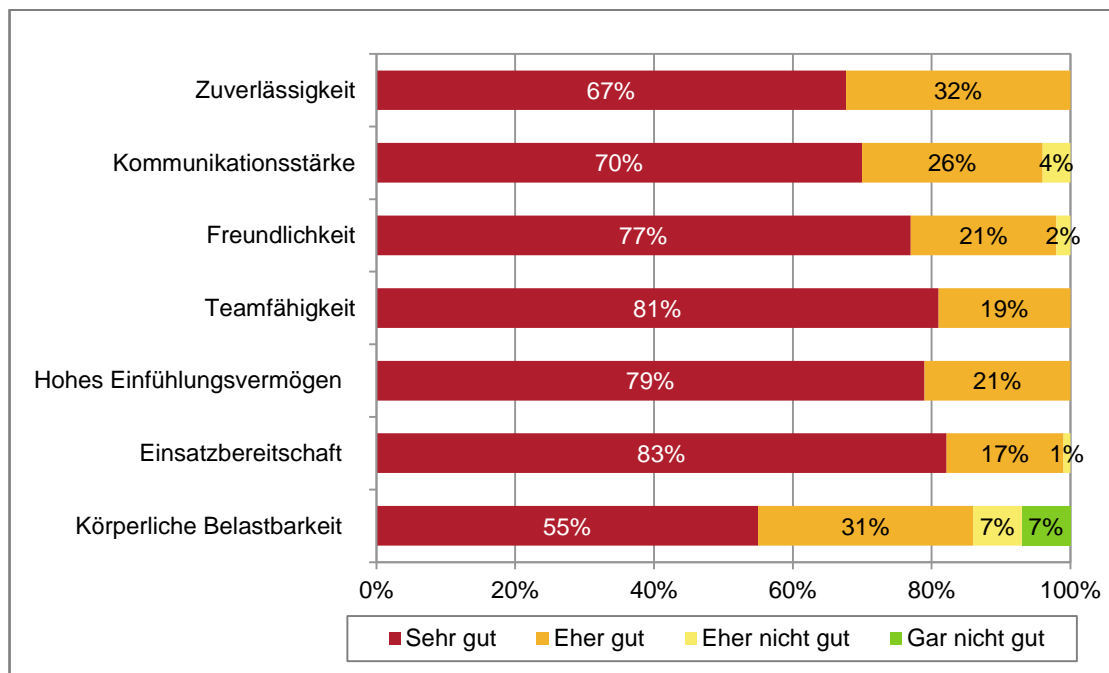
- **Persönliche Einstellungen und Werte** werden von Frauen zu 70% und von Männern zu 55% in ihren Tätigkeiten als wichtige Kompetenz wahrgenommen. Dabei ist der Geschlechterunterschied vor allem bei der wichtigsten konkreten Kompetenz, der Freundlichkeit ausgeprägt: Diese erachten 27% der Frauen (Männer 11%, insgesamt 19% der Befragten) als wichtig. Weiters geht es hier besonders um Zuverlässigkeit (ebenfalls 19%) und Einsatzbereitschaft (11%), etwas seltener auch um Verantwortungsgefühl und Kontaktfreude, s. Tabelle 70). Berufsgruppen, in denen sich dieses Feld als wesentlich darstellt, sind die beiden frauendominierten Berufsbereiche der Büroberufe (79%) und der Dienstleistungs- und Verkaufsberufe (76%) (s. Tabelle 68).
- **Soziale Kompetenzen** – wie Kommunikationsstärke (20% aller Befragten), Teamfähigkeit (15%) und hohes Einfühlungsvermögen (14%), aber auch Führungsqualitäten und gutes Auftreten (unter 10%) – stehen an zweiter Stelle und werden insgesamt von 48% der Befragten angesprochen. Dabei stellt der Berufsbereich der akademischen Berufe vergleichsweise hohe Anforderungen, fast drei Viertel der hier Tätigen erleben soziale Kompetenzen als wichtige Kompetenzanforderung.
- **Kognitive Fähigkeiten und Problemlösungskompetenzen** sind für insgesamt 34% der Befragten im Beruf wichtig, für Männer (38%) etwas häufiger als für Frauen (28%). Zu dieser Qualifikationsgruppe zählen Konzentrationsfähigkeit, Problemlösungsfähigkeit, eine selbstständige und eine effiziente Arbeitsweise, Allgemeinbildung und Zahlenverständnis. Personen in Berufsbereichen mit geringeren Formalqualifikationsanforderungen nehmen diese Art der überfachlichen Anforderungen in etwas überdurchschnittlichem Maße wahr (Hilfsarbeitsberufe 53%, Montageberufe 49%).
- **Besondere Fähigkeiten und Eignungen** (wie Organisationstalent, handwerkliches Geschick, Verkaufstalent, Pädagogisches Talent, Kreativität und Bewegungstalent) sind für 22% in der Arbeit wichtig, ein Schwerpunkt liegt dabei in den handwerklichen und verwandten Berufen (47%), zum Teil auch in den akademischen Berufen (32%).
- **Körperliche Anforderungen** schließlich umfassen neben einer körperlichen Belastbarkeit auch Kompetenzen wie Fingerfertigkeit, Handgeschicklichkeit oder Trittsicherheit und werden von 11% der Befragten thematisiert. Insbesondere Personen in Hilfstätigkeiten (30%) verspüren diesbezüglich überdurchschnittlich häufig Anforderungen.
- **Sprachliche Kompetenzen** wie Fremdsprachenkenntnisse oder stilsichere Deutschkenntnisse stellen den kleinsten Bereich dar, der von insgesamt 6% angesprochen wird, etwas häufiger von Personen in Büroberufen (10%).

Die eigenen Kompetenzen bezüglich dieser als wichtig erachteten überfachlichen Anforderungen werden – ähnlich wie die fachlichen Anforderungen – überwiegend als sehr gut eingeschätzt. Lediglich im Bereich der körperlichen Belastbarkeit ist ein merklicher Anteil der Befragten kritisch, denn hier befinden insgesamt 14%, dass sie diese beruflichen Anforderungen eher oder gar nicht erfüllen.

Insbesondere bei den sozialen Kompetenzen ist hier aber – in wahrscheinlich stärkerem Ausmaß als bei der Einschätzung fachlicher Kompetenzen – von einer tendenziell recht positiven Selbstsicht und vor allem auch Selbstdarstellung auszugehen, bspw. bezüglich der eigenen Freundlichkeit und Zuverlässigkeit. Ein/e ExpertIn sprach etwa davon, dass in dieser Altersgruppe die sozialen Kompetenzen und

Selbstsichten oft sehr wenig förderlich im Weiterbildungskontext seien, weil TeilnehmerInnen dieses Alters „a) sich gar nichts mehr zutrauen oder b) eh alles wissen und sich nichts sagen lassen“ (Int.08). Vor diesem Hintergrund ist noch einmal zu unterstreichen, dass es sich hier allein um die subjektiven Einschätzung der eigenen Kompetenzen handelt.

Abbildung 31: Einschätzung eigener Kompetenzen bezüglich überfachlicher Qualifikationen

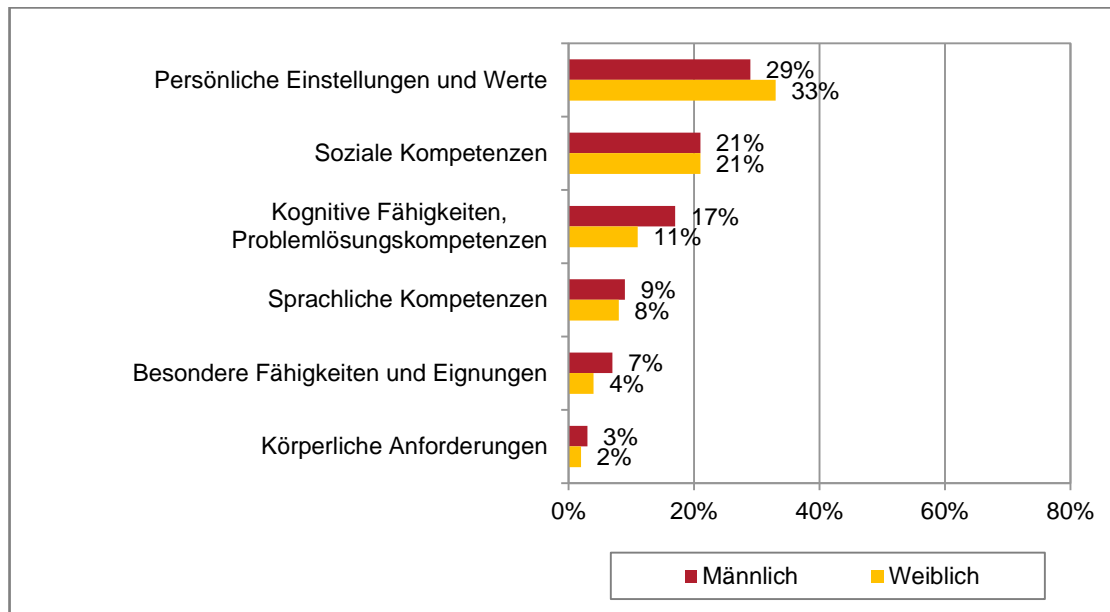


Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews Zuverlässigkeit n=57, n miss=1; Kommunikationsstärke n=56; Freundlichkeit n=54, n miss=1; Teamfähigkeit n=48, n miss=2; hohes Einfühlungsvermögen n=37, n miss=1; Einsatzbereitschaft n=29; körperliche Belastbarkeit n=26, n miss=2.

Auch bezüglich der überfachlichen Qualifikationen wurden die GesprächspartnerInnen nach **dynamischen Entwicklungen bzw. Bedeutungszunahmen** gefragt. Auch hier bleibt die Reihung der genannten Qualifikationsanforderungen sehr ähnlich – es wird gerade jenen Kompetenzen, die bereits als sehr wichtig im Beruf erachtet werden, eine wachsende Bedeutung zugeschrieben. Konkret wird das Feld der persönlichen Einstellungen und Werte am häufigsten mit einer steigenden Wichtigkeit etikettiert (31%), hier ist nun auch ein Schwerpunkt im männlich bestimmten technischen Berufsfeld festzustellen (43%). Soziale Kompetenzen werden aus der Sicht von jedem/jeder Fünften wichtiger, vor allem in den akademischen Berufen (42%), in denen sozialen Kompetenzen bereits aktuell eine hohe Bedeutung zugemessen wird. 14% der Befragten, insbesondere wiederum jene in technischen Berufen (23%), beobachten eine Bedeutungszunahme kognitiver und Problemlösungsfähigkeiten. Die weiteren Gruppen wie sprachliche und körperliche Fähigkeiten sowie besondere Eignungen werden jeweils von weniger als 10% als zunehmende Anforderung wahrgenommen.

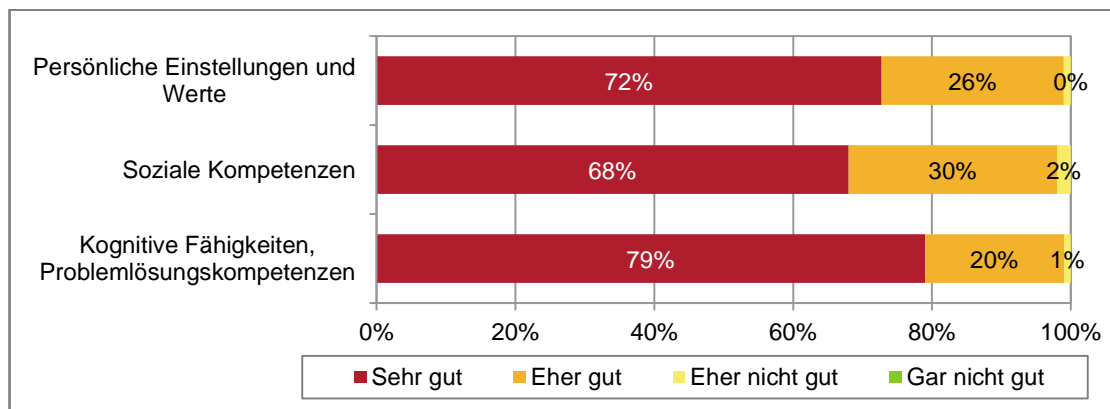
Diesen wachsenden Anforderungen im Bereich überfachlicher Qualifikationen sehen sich die Betroffenen gut ausgestattet gegenüber – maximal 2% schreiben sich hier nur ‚eher‘ gute Kompetenzen zu.

Abbildung 32: Wichtiger gewordene überfachliche Qualifikationen (gruppiert), nach Geschlecht, Mehrfachnennungen möglich



Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013, gewichtete Stichprobe; Interviews n=304

Abbildung 33: Einschätzung eigener Kompetenzen bezüglich wichtiger gewordener überfachlicher Qualifikationen



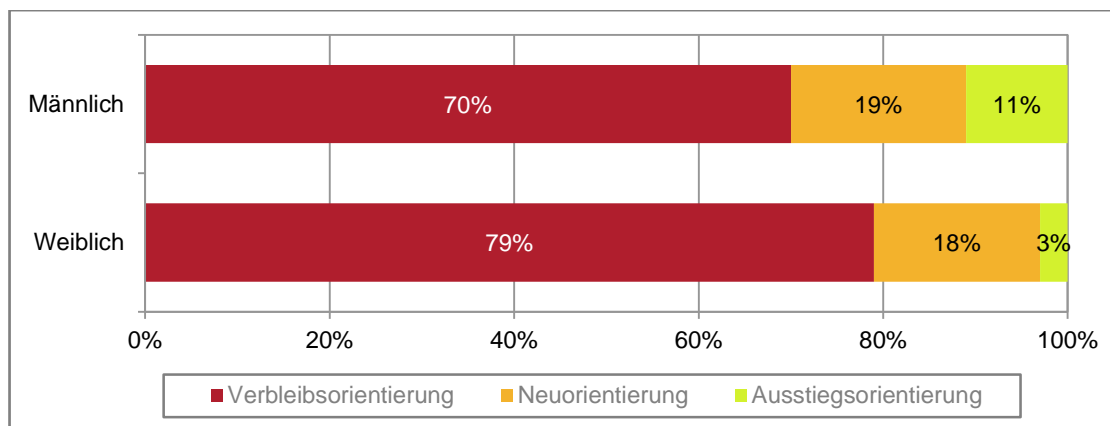
Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews Persönliche Einstellungen und Werte n =92, n miss=9; Soziale Kompetenzen n=57, n miss=2; Kognitive Fähigkeiten, Problemlösungskompetenzen n=43, n miss=12

3.2.6 Längerfristige berufliche Perspektiven

Schließlich wurde auch eine längerfristige berufliche Perspektive als interessierende Rahmenbedingung für die Teilnahme an Weiterbildung erfragt. Wie wahrscheinlich sehen die Personen dieses Alterssegments in den nächsten Jahren eine berufliche Veränderung vor sich, wollen sie in der aktuellen beruflichen Tätigkeit verbleiben oder haben sie die Tendenz, ihre Berufstätigkeit möglichst bald zu beenden?

Ihren eigenen Angaben zufolge sieht sich der überwiegende Teil weiterhin im aktuellen Berufsfeld: etwa drei Viertel können dem Typ **Verbleibsorientierung** zugeordnet werden, d.h. sie wollen in den nächsten Jahren weiterhin in ihrer aktuellen beruflichen Tätigkeit verbleiben (s. Abbildung 34). Für knapp 20% steht eine **Neuorientierung** in den nächsten Jahren im Raum. Sie möchten sich beruflich nochmals neu orientieren, ihr Tätigkeitsfeld verändern. Nur ein geringer Anteil von 7% der Personen sieht sich möglichst bald aus dem Berufsleben aussteigen (Typ **Ausstiegsorientierung**). Dieser Wert ist dennoch beachtenswert, bedenkt man, dass die Zielgruppe noch etwa 15 Jahre bis zum Erreichen des Regelpensionsalters im Erwerbsleben stehen sollte. Es finden sich hier signifikant mehr Männer als Frauen.

Abbildung 34: Typologie der beruflichen Pläne, nach Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 304, n miss=14

Bei diesen drei Typen zeigen sich hinsichtlich ihrer **sozio-strukturellen Zusammensetzung** durchaus Unterschiede. Der Typ ‚**Verbleibsorientierung**‘ zeichnet sich im Vergleich zu den anderen Typen durch ein relativ hohes schulisches und berufliches Niveau aus: Verstärkt hier zu finden sind AbsolventInnen von Tertiärbildungen, Menschen in akademischen Berufen, solche die höhere oder hochqualifizierte Tätigkeiten ausüben und dabei ausbildungsadäquat eingesetzt werden (s. Tabelle 84ff).

Eine **Neuorientierung** ist bei Arbeitssuchenden/Arbeitslosen wahrscheinlicher als bei unselbstständig Beschäftigten und es trifft bei jenen, die derzeit (bzw. in ihrer letzten Beschäftigung) einen Dienstleistungsberuf oder Hilfsberuf ausgeübt haben verstärkt zu. Ausgedrückt in beruflichen Tätigkeitsniveaus überlegen vor allem jene Personen eine Neuorientierung, die Hilfs- oder angelernten Tätigkeiten ausüb(t)en sowie jene, die sich für ihre berufliche Tätigkeit überqualifiziert fühlen.

Die möglichst baldige Beendigung der beruflichen Tätigkeit (**Ausstiegsorientierung**) trifft für relativ wenige Personen zu. Wie bereits erwähnt, gilt dies etwas stärker für Männer als für Frauen, und es trifft bei aktuell Arbeitssuchenden/Arbeitslosen häufiger zu als bei jenen, die in Beschäftigung stehen. Es sind, wie im Falle der Neuorientierung, verstärkt auch Personen, die sich für ihre berufliche Tätigkeit überqualifiziert empfinden. Im Vergleich der Berufsgruppen sind es wiederum HilfsarbeiterInnen, vor allem aber auch Menschen in Handwerksberufen und BedienerInnen von Anlagen, Maschinen und in Montageberufen, die gehäuft an einen Ausstieg denken. Damit in Verbindung wird zu sehen sein, dass körperliche Probleme in diesem Typ eine verstärkte Rolle einnehmen. Bei Vorliegen psychischer Probleme ist interessanterweise

keine gehäufte Ausstiegsorientierung gegeben, dafür ist der Anteil jener, die an eine Neuorientierung denken etwas erhöht.

Insgesamt können hinsichtlich der beruflichen Pläne also drei Gruppen identifiziert werden. Für sie alle ist Weiterbildung relevantes Thema, wenn auch in unterschiedlicher Ausprägung. Wird für jene, die eine Verbleibsorientierung aufweisen, eine fortlaufende Stärkung ihrer Kompetenzen von Relevanz sein, ist beim Typ Neuorientierung das Thema Weiterbildung breiter gefächert zu sehen. Hier wird neben dem Erhalt und einer Stärkung bestehender Kompetenzen möglicherweise auch die Frage des Erwerbs grundsätzlich neuer beruflicher Kompetenzen bzw. das Erlernen eines neuen Berufes stärker im Vordergrund stehen. Für die kleine Gruppe der Ausstiegsorientierten wird –sofern ein Übergang in eine Pension nicht möglich ist – der Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit im umfassenderen Sinne Thema sein. Eine umfassende Analyse entlang dieser Typisierung wird als Zusammenschau der Ergebnisse in Kapitel 4 vorgenommen.

3.2.7 Zwischenfazit

- Das berufliche Tätigkeitsfeld ist geschlechertypisch segregiert. Generell zeigt sich bei Frauen eine stärkere Konzentration auf einige wenige Berufsfelder (bspw. insbesondere Bürobereich), während Männer in einem breiteren Berufsspektrum tätig sind (bspw. technische Berufe, Handwerksberufe, Bedienung von Maschinen/Montageberufe).
- Insgesamt ist knapp ein Drittel der Befragten in Hilfs- und angelernten Tätigkeiten tätig, ein weiteres gutes Drittel ist in mittleren und Facharbeitertätigkeiten beschäftigt und etwa ein Viertel übt höhere und hochqualifizierte Tätigkeiten aus. Personen mit Migrationshintergrund arbeiten überdurchschnittlich häufig in Hilfs- und angelernten Tätigkeiten.
- Der Teilzeitanteil liegt in der Stichprobe bei beiden Geschlechtern überdurchschnittlich hoch, wobei ein starker Zusammenhang zwischen Arbeitszeit und Berufsfeld besteht. Überstunden betreffen verstärkt Männer und Vollzeitbeschäftigte.
- Insgesamt ist gut ein Viertel in Kleinstunternehmen tätig, rund ein Drittel in Kleinunternehmen und je ein Fünftel in mittleren und großen Unternehmen. Personen des untersuchten Alterssegments können mitunter schon lange Zeit im selben Unternehmen tätig sein, der Durchschnitt liegt bei 11 Jahren.
- Beschäftigte nehmen in ihrem Betrieb eher die Chance wahr, in ihrer Arbeit zusätzliche bzw. neue Kompetenzen und Aufgabenbereiche zu erlangen als dass sie Aufstiegs- und Karrierechancen sehen. Beschäftigte in niedrigeren Tätigkeitsniveaus sowie in kleinen Betrieben sehen weniger oft Chancen auf eine Weiterentwicklung im Betrieb.

- EDV-Anwendungskennnisse sind jener Bereich, in dem von den relativ meisten Befragten (30%) in allen Berufsbereichen eine Zunahme der Wichtigkeit entsprechender Qualifikationen wahrgenommen wird. Die Einschätzung anderer Fachqualifikationen differiert stark nach Berufsbereich. Anforderungen im Bereich überfachlicher Qualifikationen – insb. bezüglich persönlicher Einstellungen und Werte (wie Freundlichkeit, Zuverlässigkeit, etc.) und sozialer Kompetenzen (wie Kommunikationsstärke, Teamfähigkeit, etc.) – sind für zwei Drittel bzw. die Hälfte wesentliche berufliche Anforderungen. Sprachliche Kompetenzen werden aus Sicht von fast jedem/r Zehnten wichtiger. Werden spezifische fachliche oder überfachliche Anforderungen wahrgenommen, wird die eigene diesbezügliche Kompetenzausstattung aber nur selten als wenig gut eingeschätzt.
- Was die persönlichen beruflichen Pläne betrifft, können drei Typen unterschieden werden. Der überwiegende Teil von drei Viertel lässt sich durch eine Verbleiborientierung charakterisieren, will also weiterhin im aktuellen Berufsfeld tätig sein. Für etwa jede/n Fünfte/n steht eine Neuorientierung in den nächsten Jahren im Raum. Ein relativ geringer Anteil von 7% – und hier insbesondere Männer – sieht sich möglichst bald aus dem Berufsleben aussteigen.

3.3 Struktur der Weiterbildungsteilnahme

3.3.1 Strukturdaten zur Weiterbildungsteilnahme in OÖ

Verschiedene Datenquellen von Statistik Austria geben Auskunft über die Weiterbildungsaktivitäten in Österreich. In Hinblick auf **betriebliche** Aktivitäten zur **Weiterbildung** von MitarbeiterInnen gilt, dass österreichische Unternehmen²⁴ erstens zu einem hohen Anteil Weiterbildungskurse oder andere Formen der betrieblichen Weiterbildung (bspw. On-the-Job Training, Teilnahme an Tagungen, Konferenzen, etc.) für ihre MitarbeiterInnen anbieten und zweitens dieses Angebot in einem Zusammenhang mit der Betriebsgröße steht (siehe Statistik Austria 2013). Im Jahr 2010 haben 87% der Betriebe ihren MitarbeiterInnen Weiterbildungen ermöglicht, die in der bezahlten Arbeitszeit stattfanden und/oder vom Unternehmen zur Gänze oder zum Teil finanziert wurden. Bei Großbetrieben waren es über 95%, bei Kleinbetrieben (ab 10 Beschäftigte) 85%. Es ist zu vermuten, dass in Kleinstbetrieben, welche nicht in dieser Erhebung erfasst sind, der Wert nochmals niedriger ausfällt. Diese Kleinstbetriebe sind durchaus von Relevanz, in der vorliegenden Studie ist etwa gut ein Viertel der Befragten in einem solchen Kleinstunternehmen beschäftigt.

Gut ein Drittel (37%) der Beschäftigten der kurs anbietenden Unternehmen nahmen im Rahmen der betrieblichen Weiterbildung an Kursen teil. Frauen partizipierten etwas seltener an Kursen – ihre Teilnahmequote (Anteil der Teilnehmerinnen an den

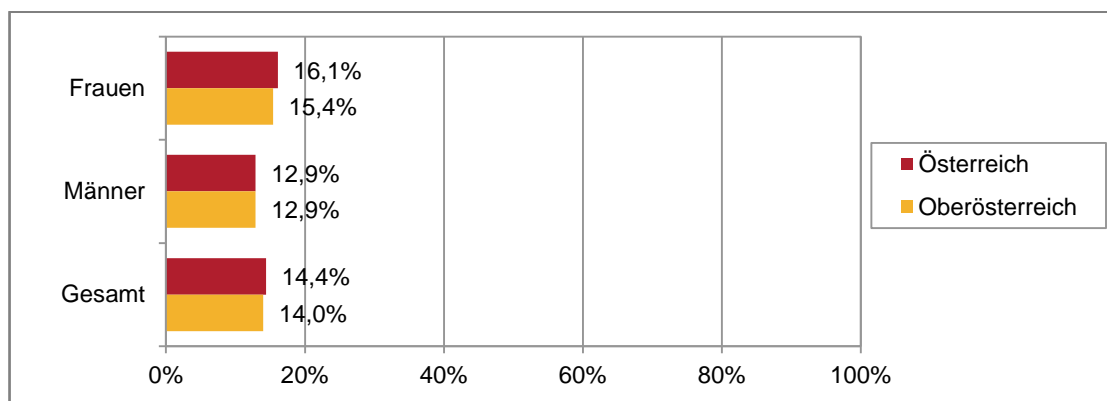
²⁴ Aus der Erhebung sind keine bundeslandspezifischen Daten verfügbar.

weiblichen Beschäftigten der kursanbietenden Unternehmen) betrug 35%, bei Männern belief sich der Anteil auf 39%.

Detailliertere Informationen zum Weiterbildungsverhalten einzelner Personen liefert beispielsweise die Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung der Statistik Austria. Hier werden Daten zu non-formalen²⁵ und formalen²⁶ Weiterbildungen erhoben. Eine wesentliche Kenngröße ist hierbei der im EU-europäischen Vergleich herangezogene Strukturindikator „Lebenslanges Lernen“. Definitionsgemäß umfasst Lebenslanges Lernen „jede zielgerichtete Lerntätigkeit, die einer kontinuierlichen Verbesserung von Kenntnissen, Fähigkeiten und Kompetenzen dient“ (s. Europäische Kommission 2002:7). Der Indikator gibt dabei den Anteil der 25- bis 64-jährigen Bevölkerung wider, die in den vier Wochen vor der Befragung an einer formalen Ausbildung oder an einer non-formalen Weiterbildung (egal ob beruflich oder privat) teilgenommen hat.

Im Vergleich Oberösterreichs mit Gesamtösterreich zeigt sich dabei, dass unselbstständig Erwerbstätige in Oberösterreich etwas seltener an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen. Dies ist auf eine etwas geringere Teilnahme von Frauen zurückzuführen, liegt der Anteil bei den Männern doch im gesamtösterreichischen Schnitt (s. folgende Abbildung). Die Teilnahme sinkt dabei mit zunehmendem Alter: Österreichweit wird – bezogen auf die Gesamtbevölkerung – für die Altersgruppe 30 bis 34 Jahre noch ein Indikatorwert von 17,4% ausgewiesen, der bei den 45- bis 49-Jährigen bereits bei 11,6% liegt und bei den 55- bis 60-Jährigen auf unter 10% sinkt (7,8%).²⁷

Abbildung 35: Strukturindikator „Lebenslanges Lernen“ der unselbstständig Erwerbstätigen im Alter zwischen 25 bis 64 Jahren nach Geschlecht, Jahresdurchschnitt 2011



Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2011

²⁵ Non formal: Teilnahme in der Referenzwoche und den drei Wochen davor an Ausbildungsaktivitäten außerhalb des regulären Schul- und Hochschulwesens, sei es zur beruflichen oder auch zur privaten Weiterbildung (Kurse, Lehrgänge, Seminare, Schulungen usw.)

²⁶ Formal: Teilnahme in der Referenzwoche und den drei Wochen davor an Ausbildungsaktivitäten des regulären Schul- und Hochschulwesens (inkl. Lehrlingsausbildung). Als Teilnahme gilt auch, wenn grundsätzlich eine derartige Ausbildung besucht wurde, aber wegen Ferien keine Aktivitäten gesetzt wurden.

²⁷ Daten für die hier speziell interessierende Gruppe stehen uns nicht zur Verfügung. Es ist jedoch anzunehmen, dass dieser altersspezifische Trend auch für unselbstständige Erwerbspersonen (in Oberösterreich) zutrifft.

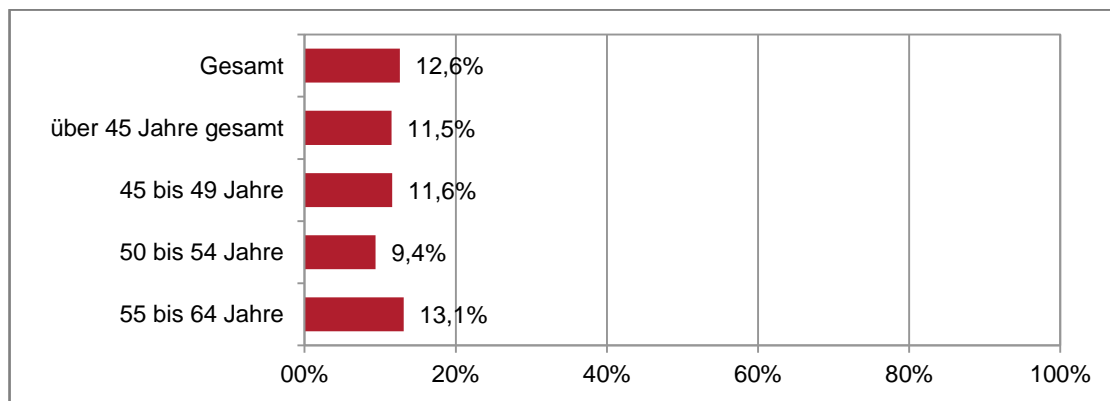
Die Analysen lassen sich in mehrerer Hinsicht weiter auf die hier interessierende Zielgruppe fokussieren. Für unselbstständig erwerbstätige und arbeitslose Personen in der Altersgruppe der 45- bis 49-Jährigen in Oberösterreich wird eine non-formale Weiterbildungsteilnahme von 11,6% gemessen. Wie auf Ebene des Strukturindikators ist damit die Teilnahmequote in Oberösterreich etwas unter dem bundesweiten Wert (12,1%).

Bei den formalen Aus- und Weiterbildungen errechnet sich für diese Gruppe in Oberösterreich eine Teilnahmequote von unter 1% (AT: gut 1%). Allerdings sind diese Werte auf Grund der geringen zugrundeliegenden Fallzahlen lt. Statistik Austria wenig sinnvoll. Daher werden nachfolgend lediglich non-formale Weiterbildungen in den Blick genommen.

Die Teilnahmequote der 45- bis 49-Jährigen unselbstständigen Erwerbspersonen an non-formaler Weiterbildung in Oberösterreich liegt dabei im Bereich der über 45-Jährigen insgesamt. Dabei nimmt die Teilnahme in der Altersgruppe der 50- bis 54-Jährigen ab, steigt aber ab dem Alter von 55 Jahren erneut an. In dieser Altersgruppe werden private Aus- und Weiterbildungsgründe wieder wichtiger.

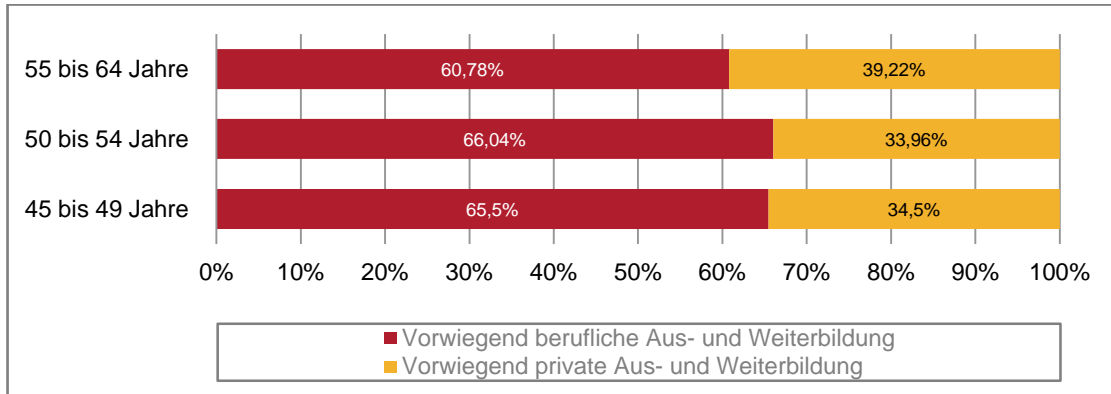
Insgesamt sind für rund zwei Drittel jedoch berufliche Gründe ausschlaggebend für eine Weiterbildungsteilnahme. Die Erhebungsdaten dieser Studie werfen ein noch differenzierteres Licht auf die Zugänge der 45- bis 49-jährigen Befragten zu Weiterbildung (s. Kapitel 3.4).

Abbildung 36: Teilnahmequote an non-formaler Weiterbildung von unselbstständig Erwerbstätigen und Arbeitslosen in OÖ nach ausgewählten Altersgruppen, 2012



Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung Jahresdaten: Eigene Berechnung mit Statcube

Abbildung 37: Gründe für die Teilnahme an non-formalen Aus- und Weiterbildungen von unselbstständig Erwerbstätigen und Arbeitslosen in OÖ nach Altersgruppen 2012

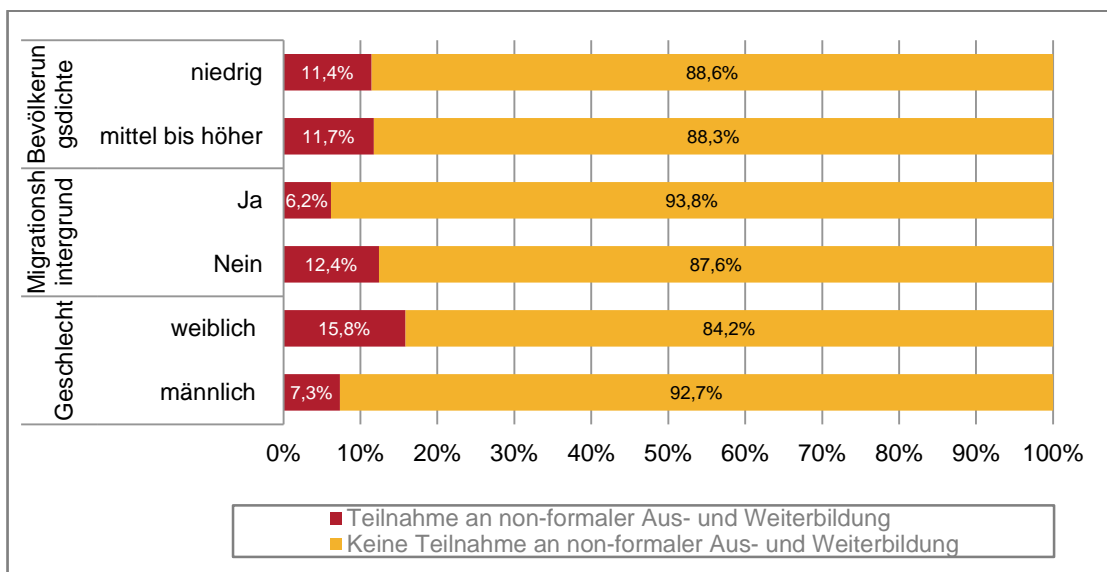


Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung Jahresdaten: Eigene Berechnung mit Statcube

Die Teilnahme an non-formaler Weiterbildung in der interessierenden Gruppe variiert dabei nach Geschlecht und Herkunft. Grundsätzlich erweisen sich also sowohl in Oberösterreich auch als in Gesamtösterreich Frauen stärker weiterbildungsaktiv als Männer. Frauen nehmen mit einem Anteil von knapp 16% im Vergleich zu Männern mit gut 7% eher an non-formalen Aus- bzw. Weiterbildungsmaßnahmen teil. Bei Männern stehen dabei vor allem berufliche Gründe hinter einer Teilnahme, bei den Frauen werden parallel auch stark private Hintergründe sichtbar (s. Tabelle 94).

Bei Personen in diesem Alter ohne Migrationshintergrund liegt der Anteil an TeilnehmerInnen mit 12% doppelt so hoch wie jener der MigrantInnen (6,2%). Bezüglich des Urbanisierungsgrades ergeben sich keine Unterschiede.

Abbildung 38: Non-formale Aus- und Weiterbildung von unselbstständig Erwerbstätigen und Arbeitslosen im Alter von 45 bis 49 Jahren in OÖ nach soziostrukturellen Merkmalen, 2012



Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung Jahresdaten: Eigene Berechnung mit Statcube

3.3.2 Weiterbildungserfahrungen der BefragungsteilnehmerInnen

In der im Rahmen dieser Studie durchgeführten Befragung von 45- bis 49-unselbstständig Erwerbstätigen und Arbeitslosen in Oberösterreich standen die Weiterbildungserfahrungen und -wünsche im Zentrum.

Exkurs 1 – methodische Anmerkungen zur Stichprobe

An dieser Stelle sind zunächst einige Anmerkungen zum Design und zur Durchführung dieser Befragung zu machen. Die telefonische Erhebung wurde auf der Grundlage des öffentlichen Telefonbuchs durchgeführt – jede in Oberösterreich wohnhafte Person mit einem Telefonbucheintrag kam daher als InterviewpartnerIn in Frage. Die definierte Zielgruppe erforderte ein Screening zu Beginn des Gesprächs, in dem die Zugehörigkeit zur Zielgruppe (Alterssegment 45 bis 49 Jahre, unselbstständige Erwerbstätigkeit oder Arbeitslosigkeit) geklärt wurde. Dabei wurden den potentiellen GesprächspartnerInnen auch der Inhalt und das Ziel der Erhebung kurz skizziert.

Dabei muss aufgrund des thematischen Schwerpunkts „Weiterbildung“ eine gewisse Verzerrung der Stichprobe gegenüber einer inhaltlich „neutraleren“ Erhebung wie der Arbeitskräfteerhebung der Statistik Austria in Kauf genommen werden: Zu einer Befragung über Weiterbildung sind aus nachvollziehbaren Gründen eher solche Personen bereit, die ein gewisses persönliches Verhältnis zu Weiterbildung haben (positiv oder negativ), während jene ohne persönlichen Weiterbildungsbezug eher der Meinung sind, hierzu nichts sagen zu können und daher stärker zu einer Verweigerung des Interviews tendieren. Aus diesem Grund ist es nicht verwunderlich, dass der Anteil weiterbildungsaktiver Personen in der vorliegenden Stichprobe höher liegt als in den zuvor dargestellten Strukturdaten (s. Kapitel 3.3.1).

Diese tendenzielle Verzerrung der Stichprobe zugunsten eines eher weiterbildungsaktiveren Bevölkerungssegments ist unserer Ansicht nach dem Erkenntnisinteresse dieser Studie jedoch nicht abträglich, sondern im Gegenteil, ein Vorteil auf Ebene der Auswertungsmöglichkeiten. Das vorrangige Auswertungsinteresse der Erhebungsdaten liegt nicht auf den rein quantitativen Anteilswerten (Teilnahmequoten), die ja auf Grundlage der Strukturdaten detailliert bekannt sind. Im Zentrum steht bei der Befragung vielmehr eine innere Differenzierung und qualitativ verfeinerte Analyse der Weiterbildungserfahrungen dieser Altersgruppe – etwa bezüglich der Art der absolvierten und der gewünschten Weiterbildungen und deren Verhältnis zueinander, bezüglich der inhaltlichen Schwerpunkte von Weiterbildungen, bezüglich der förderlichen und hinderlichen Faktoren für eine Teilnahme, etc. So besehen ist ein tendenziell höherer Anteil von WeiterbildungsteilnehmerInnen in der Auswertung insofern ein Vorteil, da den durch die Differenzierungen entstehenden Subgruppen größere Fallzahlen zugrunde liegen – was bei einer gesamten Stichprobengröße von $n=300$ ein nicht zu unterschätzendes Argument ist.

Exkurs 2 – Erläuterung zum Fragebogendesign

Mit dem Fragebogen wurde eine möglichst differenzierte Erhebung angestrebt. Es sollten sowohl die Form der Weiterbildung als auch der zeitliche Abstand einer allfälligen Weiterbildungsteilnahme erfassbar werden. Dazu wurden in Bezug auf vorangegangene Weiterbildungserfahrungen zunächst drei verschiedene Zeitfenster definiert: Eine Weiterbildungsteilnahme in den letzten vier Wochen in Anlehnung an den

Strukturindikator „Lebenslanges Lernen“ (s. Kapitel 3.3.1), (weitere) Weiterbildungsteilnahmen während der letzten 12 Monate in Anlehnung an die Erwachsenenbildungserhebung (AES) von Statistik Austria, sowie auch (weitere) länger zurück liegende Weiterbildungsteilnahmen.²⁸ Eine einzelne Person kann dabei Weiterbildungen in jedem der drei Zeitfenster aufweisen.

Dabei wurde generell ein sehr weiter Weiterbildungsbegriff angewandt, der sich auf jegliche – seien dies beruflich oder private motivierte²⁹ – Bildungsaktivitäten bezog. Als Weiterbildung wurden demnach folgende vier Weiterbildungsformen gefasst

- Formale Weiterbildung, d.h. eine formale Aus- oder Weiterbildung im regulären Schul- und Universitätssystem, wie bspw. Lehre, Meisterschule, FH- oder Unistudium
- Nicht-formale Weiterbildung, d.h. eine Weiterbildung in einem institutionalisierten Rahmen (wie bspw. Weiterbildungsträger oder Arbeitgeber). Dazu zählen längere Kurse und Lehrgänge, aber auch kurzzeitige Bildungsveranstaltungen wie Vorträge, Seminare, Workshops oder Schulungen sowie Privatunterricht. Auch Schulungen und Trainings am Arbeitsplatz fallen in diese Kategorie.
- Kurse des AMS, d.h. Kursteilnahmen im Rahmen der Meldung beim AMS
- Informelle Weiterbildung, d.h. bewusstes Lernen in der Arbeits- oder Freizeit, allein oder gemeinsam mit anderen, jedenfalls außerhalb eines institutionalisierten Settings.

Teilnahme an Weiterbildung im Befragungssample

Vor dem Hintergrund des breiten Weiterbildungsbegriffs und der Struktur der Befragungssamples fallen die Teilnahmequoten an Weiterbildung in der Erhebung relativ hoch aus. Demnach haben in den letzten vier Wochen 37% der Männer und 46% der Frauen (gesamt: 42%) an formalen, non-formalen, informellen oder AMS-bezogenen Weiterbildungen teilgenommen.³⁰ Im Zeitraum der letzten 12 Monate beträgt die entsprechende Teilnahmequote insgesamt 73%, hier jedoch ohne relevante Geschlechterunterschiede.³¹ Weitet man den Beobachtungszeitraum auf länger als ein Jahr aus, d.h. auf eine jemals absolvierte Weiterbildung, erhöht sich der Anteil auf 87%.

²⁸ In der Erhebung erfolgte ein Ausschluss der vorher genannten Teilnahmen; Korrekt heißen die Zeitfenster also „während der letzten vier Wochen“, „im Zeitraum zwischen 2 und 12 Monaten“, „vor mehr als 12 Monaten“. Für die folgenden Auswertungen werden die Zeiträume (teilweise) kumuliert dargestellt, der Zeitraum „während der letzten 12 Monate“ beinhaltet also die Weiterbildungsteilnahmen der ersten beiden Zeitfenster.

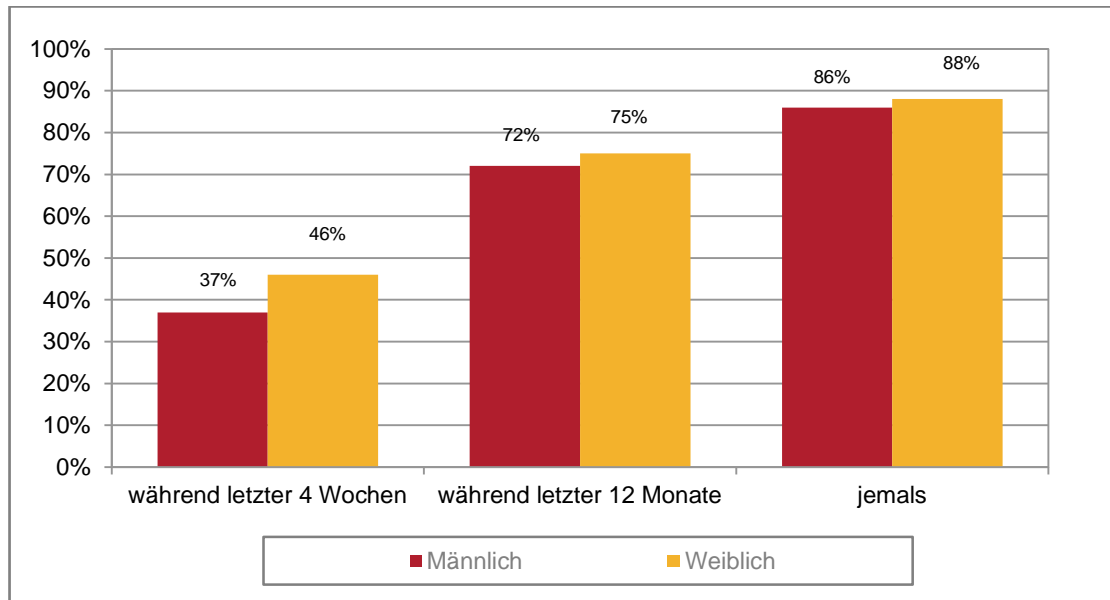
²⁹ Zu dieser Unterscheidung s. Näheres in Kapitel 3.4.

³⁰ Die Strukturdaten der AKE 2012 ergaben einen Anteil 11,6% von den 45- bis 49-jährigen Zielgruppe (unselbstständig Erwerbstätige und Arbeitslose) in Oberösterreich, die in den vergangenen vier Wochen an non-formaler, und von 0,6%, die an formaler Weiterbildung teilgenommen haben (vgl. Kapitel 3.3.1). Kann für den Bereich der formalen Ausbildung mit einem Anteil von 3% in der Stichprobe, bedenkend der Schwankungsbreite in der Stichprobe (+/- 5,5%) und der Zufallsbehaftung bei der Hochrechnung kleiner Fallzahlen in der AKE, von einer Übereinstimmung ausgegangen werden, ist der Anteil jener mit non-formalen Weiterbildungsaktivitäten in der Stichprobe mit 24% deutlich höher (vgl. Exkurs zu Beginn des Abschnitts).

³¹ Dieser Zeitraum kann mit der AES 2011/2012 (Erwachsenenbildungserhebung) verglichen werden. Bei der AES werden neben formaler und nicht-formaler Bildung auch informelle Lernaktivitäten eingeschlossen – diese sind definiert als „Prozesse, mit denen bewusst und nicht nur beiläufig der Zweck verfolgt wird zu lernen“ (bspw. Lernen im Freundeskreis, mit KollegInnen, Lesen von Büchern oder Fachzeitschriften, Lernen über Fernsehen, mit Hilfe des Computers, mittels Führungen durch Museen, Besuch von Bibliotheken, etc.). Lt. AES 2011/2012 haben österreichweit 59,3% der 45-54-

Die Auswertung der reinen Teilnahmezahlen zeigt keine relevanten Unterschiede zwischen den Geschlechtern in den einzelnen Zeitfenstern und auch nicht auf Gesamtebene (s. Abbildung 39).

Abbildung 39: Weiterbildungsteilnahme (formal, non-formal, AMS-Kurse, informell) in verschiedenen Zeiträumen, nach Geschlecht



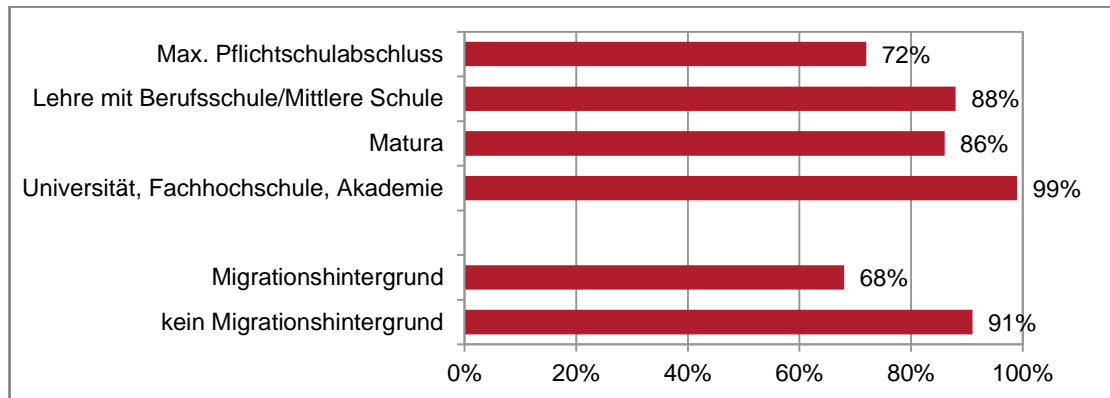
Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013, gewichtete Stichprobe; Interviews n= 304

Von allen Befragten haben demnach 87% bereits irgendwann an einer oder mehreren Weiterbildungen teilgenommen. Von einer grundsätzlichen Weiterbildungsferne dieses Alterssegments kann also keinesfalls die Rede sein. Das Geschlecht spielt hierbei keine wesentliche Rolle, sehr wohl stehen aber das formale Bildungsniveau und ein allfälliger Migrationshintergrund damit in Zusammenhang (vgl. folgende Abbildung sowie Tabelle 96f): Die Weiterbildungsbeteiligung in der Vergangenheit steigt mit steigendem Bildungsniveau (max. Pflichtschule: 72%, Tertiäre Ausbildung: 99%) und liegt bei Nicht-MigrantInnen deutlich höher als bei Personen mit Migrationshintergrund (91% vs. 68%).

Jährigen bzw. 62,5% aller Erwerbstätigen und 56,2% aller Arbeitslosen in den letzten 12 Monaten an einer Weiterbildungsaktivität teilgenommen – ebenfalls ohne relevante Geschlechterdifferenzen. Regional stehen Daten für West-, Ost-, und Südösterreich zur Verfügung. Westösterreich weist eine Quote von 56% auf, liegt damit über den südlichen Bundesländern (47,8%), aber hinter Ostösterreich (64,9%).

Bezugnehmend auf formale Weiterbildung ergibt die AES für die Altersgruppe 45 bis 54 Jahre eine Teilnahmequote von 3,2%. In der vorliegenden Stichprobe liegt der Wert mit 6% ebenfalls in diesem Bereich. Non-formale Weiterbildungen haben 63% der hier Befragten besucht, dieser Wert kommt über jenem der AES mit knapp 48% zu liegen. Für informelles Lernen ergeben sich wiederum vergleichbare Werte: Laut AES haben 29% der 45- bis 54-Jährigen informelles Lernen betrieben, in der vorliegenden Stichprobe 23%.

Abbildung 40: Bisherige Weiterbildungsteilnahme (unabhängig Zeitraum), nach höchster abgeschlossener Schulbildung und Migrationshintergrund



Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n=304; Schulbildung n miss=1

Bei einer Weiterbildungsteilnahme in den letzten vier Wochen („aktuelle Weiterbildungsteilnahme“) lässt sich ein Bezug zu den arbeitsbezogenen Rahmenbedingungen herstellen (vgl. Tabelle 98f)³². Statistisch signifikante Zusammenhänge bestehen dabei in Richtung Tätigkeitsniveau und Beruf. Es gilt: je höher das Tätigkeitsniveau, desto vermehrt besuchen die Personen aktuell (d.h. während der letzten vier Wochen) Weiterbildungen. Von den Beschäftigten in Hilfs- und angelernten Tätigkeiten besuchte etwa ‚nur‘ jede/r Vierte unlängst eine Weiterbildung, von jenen in mittleren und Facharbeitertätigkeiten gut jede/r Dritte, Beschäftigte in höheren Tätigkeiten etwa zur Hälfte und von jenen in hochqualifizierten und führenden Tätigkeiten beinahe drei Viertel. Dabei handelt es sich um unterschiedliche Weiterbildungsformen, so spielt in letzterer Teilgruppe die informelle Bildungstätigkeit eine wesentliche Rolle (vgl. folgender Abschnitt bzw. Tabelle 99). Damit in Zusammenhang stehend erweist sich die aktuelle Weiterbildungstätigkeit stark vom Beruf abhängig: Während aktuelle Weiterbildungsaktivitäten sehr häufig anzutreffen sind im Umfeld akademischer Berufe (68%) oder technischer Berufe (56%), sind Teilnahmen im Berufsfeld von Montageberufen (15%) und auch von Handwerksberufen (19%) vergleichsweise selten. Faktoren wie Arbeitszeit, Betriebszugehörigkeit oder auch Betriebsgröße nehmen bei dieser Betrachtungsweise keinen signifikanten Einfluss.

Weiterbildungsformen

Bei den weiterbildungsaktiven Personen wurde in der Erhebung in der Folge nach der Weiterbildungsform differenziert. Hier wurde wie in Exkurs 2 erwähnt zwischen folgenden Formen unterschieden:

- Formale Weiterbildung
- Non-formale Weiterbildung
- Kurse des AMS
- Informelle Weiterbildung

³² Länger zurückliegende Weiterbildungsteilnahmen werden hier in Beziehung gesetzt, da sich die Rahmenbedingungen in diesem Zeitraum auch grundlegend geändert haben können, bspw. durch einen Arbeitsplatzwechsel, eine Reduktion/Aufstockung der Arbeitszeit, etc.

Konkret³³ handelte es sich bei formalen Weiterbildungen vor allem um Universitätsstudien, in Einzelfällen um ein FH-Studium, eine (Werk)Meisterschule oder eine Krankenpflegeschule. Bei non-formalen Weiterbildungen überwiegen Kurse und Lehrgänge mit einer Dauer von mehr als einem Tag, etwa ein Viertel entfällt auf kurzzeitige Bildungsveranstaltungen von maximal einem Tag, und ein Fünftel auf angeleitete Schulungen oder Trainings am Arbeitsplatz. Bei AMS-Kursen überwiegen Weiterbildungs-, Ausbildungs- und Trainingsangebote (rund 60% der Nennungen), in den weiteren Fällen handelte es sich um Angebote der aktiven Arbeitssuche und Orientierung. Abbrüche und Unterbrechungen spielen bei allen drei dieser institutionellen Weiterbildungsformen keine quantitativ relevante Rolle. Informelle Weiterbildung basiert vorwiegend auf dem Lesen von Büchern und Fachzeitschriften. Der Computer und andere Personen sind weitere wesentliche Wissensquellen in diesem Kontext (vgl. Tabelle 104ff).

In jedem der drei definierten Zeitfenster (4 Wochen, 2-12 Monate, länger als 12 Monate zurückliegend) wurden sämtliche Weiterbildungsformen der weiterbildungsaktiven Personen erhoben. Eine einzelne Person kann somit Weiterbildungsaktivitäten in mehreren Zeitfenstern aufweisen, sowie auch innerhalb eines Zeitfensters mehrere Weiterbildungsformen genutzt haben.

Die folgende Abbildung 41 veranschaulicht die relative Bedeutung der jeweiligen Formen in den einzelnen Zeitfenstern. Non-formale Weiterbildungsformen spielen demnach die zentrale Rolle: 57% derer, die sich in den letzten 4 Wochen weitergebildet haben, taten das (auch) in Form von non-formaler Weiterbildung. Bei den im letzten Jahr weiterbildungsaktiven RespondentInnen handelte es sich bei 79% (auch) um non-formale Aktivitäten und bei länger zurückliegenden Weiterbildungen sogar bei 85%.

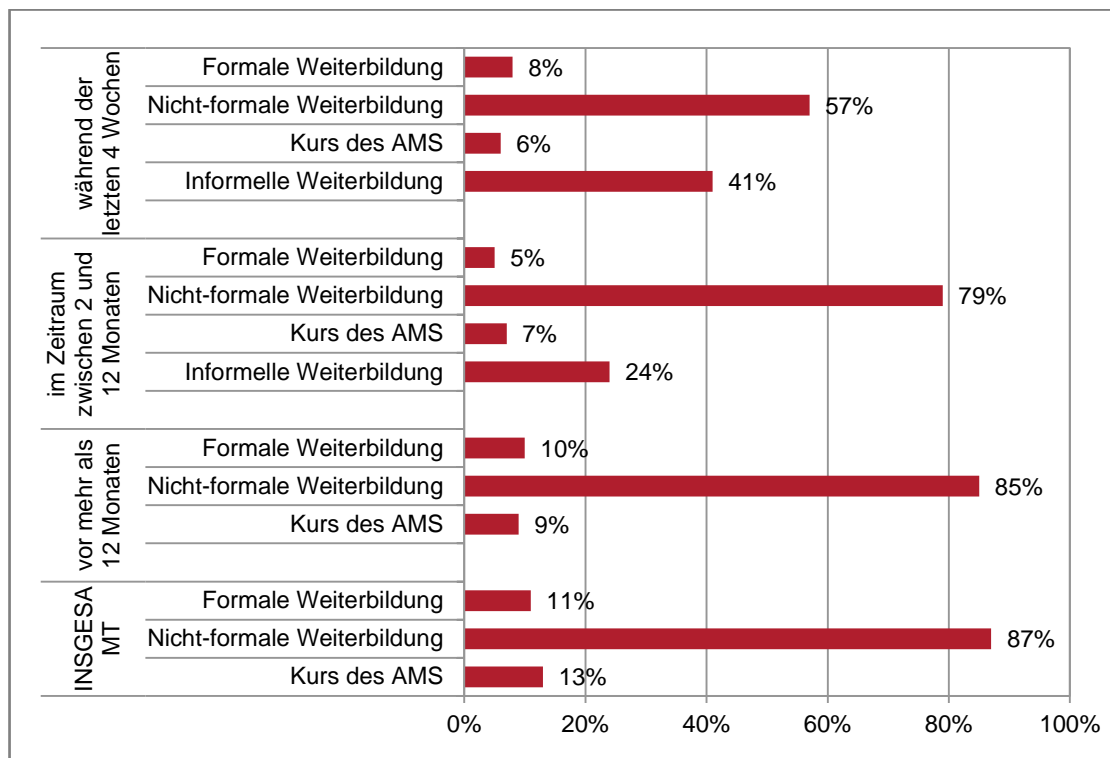
Formale Angebote spielen in allen drei Zeitfenstern eine konstant relativ geringe Rolle mit Anteilen zwischen 5% und 8%, was mit der längerfristigen Dauer dieser Weiterbildungsform argumentiert werden kann. Ähnlich konstant ist der Anteil der AMS-Kursbesuche mit zwischen 6% und 9%.

Informelle Weiterbildung scheint in längerem zeitlichen Abstand an Bedeutung im Sinn von ‚aktiv absolvierter‘ Weiterbildung zu verlieren: von den jüngst (im letzten Monat) Weiterbildungsaktiven geben 41% an, (auch) informell gelernt zu haben, bei der Referenz auf die letzten 12 Monate schrumpft dieser Anteil auf 24%³⁴. Es steht zu vermuten, dass derartige Weiterbildungsaktivitäten wie etwa das Lesen von Fachtexten o.ä. nicht längerfristig als Weiterbildungsteilnahme wahrgenommen werden.

³³ Details bezüglich der genauen Weiterbildungsform und des Abschlusses wurden lediglich für die letzte besuchte (beruflich motivierte) Weiterbildung in den letzten fünf Jahren erfragt, diese Informationen beruhen also auf einem Ausschnitt der insgesamt erhobenen Weiterbildungsteilnahmen.

³⁴ Für das Zeitfenster ‚länger zurückliegend‘ wurde die Teilnahme an informeller Weiterbildung nicht erhoben, da angenommen wurde, dass nahezu alle Personen irgendwann einmal eine Fachzeitschrift gelesen haben oder sich mithilfe des Fernsehens weitergebildet haben.

Abbildung 41: Weiterbildungsaktive Personen*: Form der Weiterbildung in verschiedenen Zeitfenstern; jeweils Mehrfachnennungen möglich**



Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews 4 Wochen n=129; 12 Monate n=191; länger zurückliegend n=211; insgesamt n=268; *d.h. wenn eine Person in jenem Zeitfenster weiterbildungsaktiv war, welche Form/en hat er/sie genutzt? **unabhängige Zeitfenster, ohne Einschluss der Teilnahmen in dem/den vorigen Zeitfenster/n (vgl. Fußnote 28)

Die auf Ebene der Weiterbildungsteilnahme an sich bereits angesprochenen Differenzen nach Schulbildung und Migrationshintergrund lassen sich in Bezug auf die genutzten Weiterbildungsformen spezifizieren (s. Tabelle 101f). In Abhängigkeit des Ausbildungsniveaus besteht vor allem ein massiver Unterschied in der Beteiligung an formaler Weiterbildung – eine solche Ausbildung hat lediglich eine Person mit höchstens Pflichtschulabschluss absolviert³⁵, 4% derer mit Lehre oder BMS (bspw. Werkmeisterschule oder Krankenpflegeschule), aber 17% der MaturantInnen und ein Drittel der AkademikerInnen. Und auch informelle Weiterbildung gewinnt bei höheren Ausbildungsniveaus merklich an Bedeutung (14% derer mit höchstens Pflichtschulabschluss vs. 43% derer mit tertiärem Abschluss). Nicht-formale Ausbildungswege variieren hingegen kaum mit dem Ausbildungsniveau. Bei Personen mit Migrationshintergrund fällt eine etwas häufigere Teilnahme an AMS-Kursen auf, was in Zusammenhang mit einer erhöhten Betroffenheit durch Arbeitslosigkeit zu sehen ist³⁶, während informelle Weiterbildung bei MigrantInnen eine etwas geringere Rolle spielt.

³⁵ Konkret handelt es sich dabei um einen Pflichtschulabsolventen, der vor mehr als 10 Jahren eine formale Weiterbildung zum Zweck der beruflichen Neuorientierung absolvierte und heute als Immobilienmakler tätig ist. Möglicherweise handelte es sich dabei um einen Hauptschulabschluss.

³⁶ Vgl. bspw. AKE 2012; Im Sample besteht kein statistisch signifikanter Zusammenhang, wenngleich der MigrantInnenanteil unter den aktuell arbeitslosen/arbeitsuchenden Personen höher ist als unter den Beschäftigten.

Wiederum kann für die aktuellen Weiterbildungsteilnahmen (während der letzten vier Wochen) ein Bezug zu den aktuellen Beschäftigungsmerkmalen hergestellt werden (vgl. Tabelle 103). Wenig überraschend ist bei aktuell arbeitslosen/-suchenden Personen die Form der AMS-Kurse von großem Gewicht. Die unterschiedliche Bedeutung der Weiterbildungsformen auf den verschiedenen Tätigkeitsniveaus unterstreicht den im vorigen Absatz dargestellten Zusammenhang mit den Bildungsniveaus: Auf höheren Niveaus erlangen formale wie informelle Weiterbildungsformen größere Bedeutung.

Interessant ist hier auch die hohe aktuelle Beteiligung an formaler Weiterbildung bei Personen, die sich als überqualifiziert einschätzen, die also eine Tätigkeit ausüben, die unter ihrem Ausbildungsniveau liegt: von den derart subjektiv überqualifizierten WeiterbildungsteilnehmerInnen absolvier(t)en in den letzten vier Wochen 12% (auch) eine formale Weiterbildung. Und schließlich findet sich formale Weiterbildung auch überdurchschnittlich häufig bei Personen mit mittleren und größeren Unternehmen: hier sind möglicherweise die Rahmenbedingungen oder auch Unterstützungen von betrieblicher Seite für formale Bildungsaktivitäten besser als in kleinen und Kleinstunternehmen. Gerade bei letzteren laufen hingegen viele Weiterbildungsaktivitäten wiederum über informelle Formen.

Weiterbildungsinhalte

Was waren die hauptsächlichen Inhalte der besuchten Weiterbildungen³⁷ der Befragten? Die Inhalte variieren stark zwischen den einzelnen Weiterbildungsformen³⁸, die folgende Abbildung gibt einen entsprechenden Überblick. Es zeigen sich dabei aber aufgrund der beruflichen Segregation auch stark geschlechtstypische Schwerpunkte.

- **Sozialwissenschaft, Wirtschaft, Recht:** Dieses Themenfeld ist der häufigste Inhalt im non-formalen Segment aber auch über alle Weiterbildungsformen gerechnet: über ein Drittel der non-formalen Weiterbildungen bewegten sich um Themen rund um Handel, Marketing, Steuer-, Versicherungswesen, Management, Verwaltung, Sekretariats- und Büroarbeit, Recht, etc. oder auch um Sozial- und Verhaltenswissenschaften, Psychologie, Soziologie und Kulturwissenschaften, Politikwissenschaft und Staatsbürgerkunde, Wirtschaftswissenschaft, Journalismus und Berichterstattung und Informationswesen. Auch in den anderen Weiterbildungsformen hat dieses Themenfeld mit etwa einem Fünftel vergleichsweise hohe Bedeutung. Aufgrund der Verbindung dieses Themenbereichs in das Feld der Büroberufe spielt er auch für Frauen eine größere Rolle als für Männer (insgesamt 43% der Weiterbildungen von Frauen vs. 30% der Männer).
- **Naturwissenschaft, Mathematik, Informatik:** umfasst Themenfelder der Bereiche Physik, Chemie, Geowissenschaften, Mathematik, Statistik, Informatik, Computerbedienung. Dieses Themenfeld ist ein Schwerpunkt bei AMS-Kursen mit rund einem Drittel, vermutlich aufgrund von EDV-Kursen (ECDL, etc.). Aber 15-20% der non-formalen und formalen Bildungsaktivitäten drehten sich um dieses

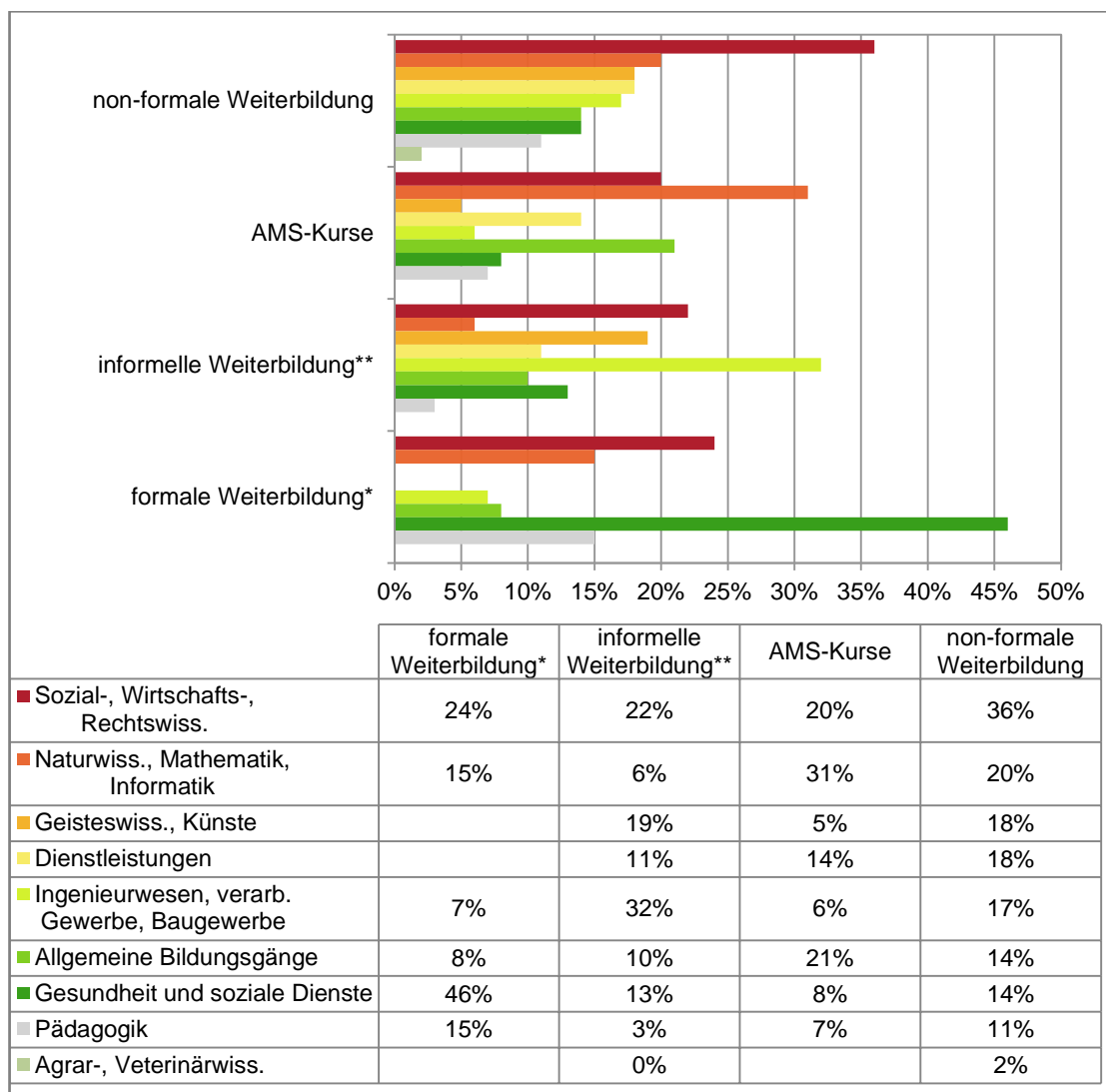
³⁷ Als Klassifikationsschema wurde hierbei die ISCED Systematik verwendet (International Standard Classification of Education / Fields of Education, s. EUROSTAT 1999). Die Auswertungen basieren auf der obersten Hierarchieebene der Ein-Steller.

³⁸ Bei der informellen Weiterbildung wurden nur die Inhalte beruflich motivierter Teilnahmen erhoben, bei den anderen Formen kann es sich um beruflich und/oder privat motivierte Weiterbildungen handeln (zu dieser Unterscheidung s. näher Kapitel 3.4.1). Einbezogen sind im Folgenden die Teilnahmen während der letzten 12 Monate.

Themengebiet. Dieses Feld ist für die beiden Geschlechter ähnlich wichtig (25% der Weiterbildungen von Frauen, 19% derer der Männer).

- **Geisteswissenschaften und Künste:** beinhaltet das Spektrum jeglicher Sprachkurse (Fremdsprachen, Muttersprache) sowie künstlerischer Kurse (Bildende Kunst, Musik und darstellende Kunst, Kunstgewerbe, Design) und darüber hinaus auch audiovisuelle Techniken und Medienproduktion, Geisteswissenschaften, Philosophie, Geschichte und Archäologie, Religion und Ethik,). Dies sind Inhalte etwa jeder fünften non-formalen oder informellen Weiterbildungstätigkeit, zwischen den Geschlechtern zeigen sich dabei keine Differenzen.
- **Dienstleistungen:** Knapp ein Fünftel der non-formalen, ein Siebtel der AMS-Kurse und ein Zehntel der informellen Weiterbildungen waren in diesem Bereich angesiedelt. Dieses Segment spielt – trotz der großen Bedeutung des Dienstleistungssektors für Frauen – eine größere Rolle für Männer als für Frauen (24% vs. 11%). Konkret gehören zu diesem Feld Weiterbildungen bspw. in den Bereichen Gastgewerbe, Fremdenverkehrsgewerbe, Freizeitindustrie, Reisebüros, Persönliche Dienstleistungen, Sicherheitsdienstleistungen, Verkehrsdienstleistungen, Umweltschutz, Umweltschutztechnologien, oder auch Friseurgewerbe und Schönheitspflege oder Hauswirtschaftliche Dienste.
- **Ingenieurwesen, Gewerbe, Baugewerbe:** ist ein wesentlicher Weiterbildungsbe- reich für Männer (28% vs. 10%), insbesondere im informellen Segment: etwa ein Drittel informeller Weiterbildungen, aber auch ein halb so großer Anteil von 17% non-formaler Weiterbildungen drehte sich um diesen Bereich von Ingenieurwesen und technischen Berufen, Herstellung und Verarbeitung, Maschinenbau und Metallverarbeitung, Elektrizität und Energie, Elektronik und Automation, Chemie und Verfahrenstechnik, Kraftfahrzeuge, Baugewerbe, sowie auch Ernährungsgewerbe, Textilien, Kleidung, Schuhwerk, Leder, Werkstoffe (Holz, Papier, Kunststoff, Glas).
- **Allgemeine Bildungsgänge:** sind v.a. im AMS-Bereich wesentlich (ein Fünftel der genannten AMS-Kurse), sind aber auch bei den anderen Weiterbildungsformen quantitativ relevante Inhalte (14% bei non-formalen, 10% bei informellen Aktivitäten). Konkret sind dies allgemeine Grundbildungsgänge, Alphabetisierung und Vermittlung von Rechenfertigkeiten, aber wesentlich auch Kurse im Bereich persönlicher Fähigkeiten und Fertigkeiten.
- **Gesundheit und Soziale Dienste:** sind aufgrund der großen Bedeutung des Sektors für Frauen vor allem für weibliche RespondentInnen ein Weiterbildungsfeld (24% vs. 7%). Formale Bildungsgänge waren relativ häufig in diesem Bereich verortet, wenngleich bei dieser Weiterbildungsform nur sehr geringe Fallzahlen vorliegen und dieses Ergebnis stark zufallbehaftet sein kann. Bei formaler und informeller Weiterbildung ist etwa jede siebente Aktivität diesem Themenbereich zuzuordnen. Inhaltlich zählen hierzu medizinische Dienste, Krankenpflege und Pflege von Personen, Therapie und Rehabilitation, aber auch Kinder- und Jugendarbeit, Sozialarbeit und Beratung.
- **Pädagogische Inhalte:** wie Unterrichten und Ausbilden und das Feld der Erziehungswissenschaft werden vor allem in non-formalen Bildungssettings angeeignet, auch einige formale Weiterbildungen fielen in diesen Bereich. Für Männer und Frauen hat dieser Bereich gleichermaßen Bedeutung.
- **Agrar- und Veterinärwissenschaft:** beinhaltet Bildung im Bereich Gartenbau, Pflanzenbau und Tierzucht und wurde in wenigen Einzelfällen genannt.

Abbildung 42: Inhalte der Weiterbildung, nach Weiterbildungsform



Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013, gewichtete Stichprobe; Teilnahme innerhalb der letzten 12 Monate; formale WB n=15; non-formale WB n=195, AMS-Kurse n=46, informelle WB n=43 (**nur beruflich motivierte informelle WB); *kleine Fallzahlen, stark zufallsbehaftet

Unterstützungen bei beruflicher Weiterbildung

Von Interesse ist weiters die Einbindung bzw. Involviertheit des Arbeitgebers/ der ArbeitgeberIn bei den Weiterbildungsaktivitäten. Im Fall einer beruflich motivierten Weiterbildung während der letzten fünf Jahre³⁹ wurde daher erhoben, ob die Weiterbildung während der Arbeitszeit bzw. mit finanzieller Unterstützung des Arbeitgebers/ der Arbeitgeberin erfolgte.

Diesen Angaben zufolge wurde die angegebene Weiterbildung rund zur Hälfte hauptsächlich **während der Arbeitszeit** absolviert (vgl. Tabelle 112ff). Rund ein Drittel der

³⁹ Diese Frage wurde nur jenen Personen gestellt, die angaben, in den letzten fünf Jahren an einer formalen, non-formalen oder informellen Weiterbildung teilgenommen haben und die für diese Teilnahme berufliche Motive angaben (näheres zu Motivationskontexten im folgenden Kapitel 3.4). Im Fall der formalen Weiterbildung ist einzuschränken, dass durch die zeitliche und motivationale Einschränkung die Fallzahlen zu gering für getrennte statistische Auswertungen wurden.

Weiterbildungen fand ausschließlich in der Freizeit der Befragten statt, bei den weiteren Personen konnte ein Teil der Bildungszeit in die Arbeitszeit gelegt werden. Diese Verteilungen sind bei non-formalen und informellen Weiterbildungsformen ähnlich.⁴⁰

Die **Kosten** non-formaler Weiterbildungen wurden überwiegend durch den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin übernommen: zwei Drittel wurden zur Gänze und weitere 8% teilweise durch den Betrieb finanziert, 18% erhielten bei ihren (kostenpflichtigen) Weiterbildungsaktivitäten keine Unterstützung von ArbeitgeberInnen-Seite.⁴¹ Diese Verteilung fällt bei informeller Weiterbildung anders aus, wobei hier voranzustellen ist, dass bei rund der Hälfte dieser Aktivitäten keine Kosten anfielen. Bei einem Fünftel werden aber auch diese Kosten von ArbeitgeberInnen übernommen, bei 15% teilweise.

In Summe stellen sich die finanziellen Aufwände auf Seiten der TeilnehmerInnen also als eher gering dar und werden – soweit aufgrund der kleinen Fallzahlen auswertbar – auch als gering empfunden: non-formale Weiterbildungen waren auch bei keiner gänzlichen Kostenübernahme durch den/die ArbeitgeberIn für fast drei Viertel eher oder gar keine finanzielle Belastung – 5% hingegen fühlten sich mit dieser Weiterbildungsteilnahme finanziell sehr belastet.

Im Wesentlichen wurden auch kaum andere finanzielle Unterstützungen herangezogen – nur etwa ein Drittel derer, bei denen die Kosten für die non-formale Weiterbildung nicht gänzlich von ArbeitgeberInnenseite übernommen worden war, haben andere monetäre Hilfestellungen bezogen, konkret waren dies das Bildungskonto des Landes Oberösterreich (5 Nennungen) und der AK-Bildungsbonus (2 Nennungen) sowie Förderungen des AMS, der Gewerkschaft oder privater Personen (gesamt 6 Nennungen).

3.3.3 Die Gruppe der „weiterbildungsfernen“ Personen – Personen ohne jegliche Weiterbildungsteilnahme

Eine Gruppe von 13% der befragten Altersgruppe gibt an, bislang an keiner Weiterbildung teilgenommen zu haben. Diese Gruppe wird daher nachfolgend als ‚weiterbildungsfern‘ bezeichnet. Als wesentliche Einflussfaktoren auf eine generelle Weiterbildungsteilnahme können ein Migrationshintergrund und die Schulbildung gelten.

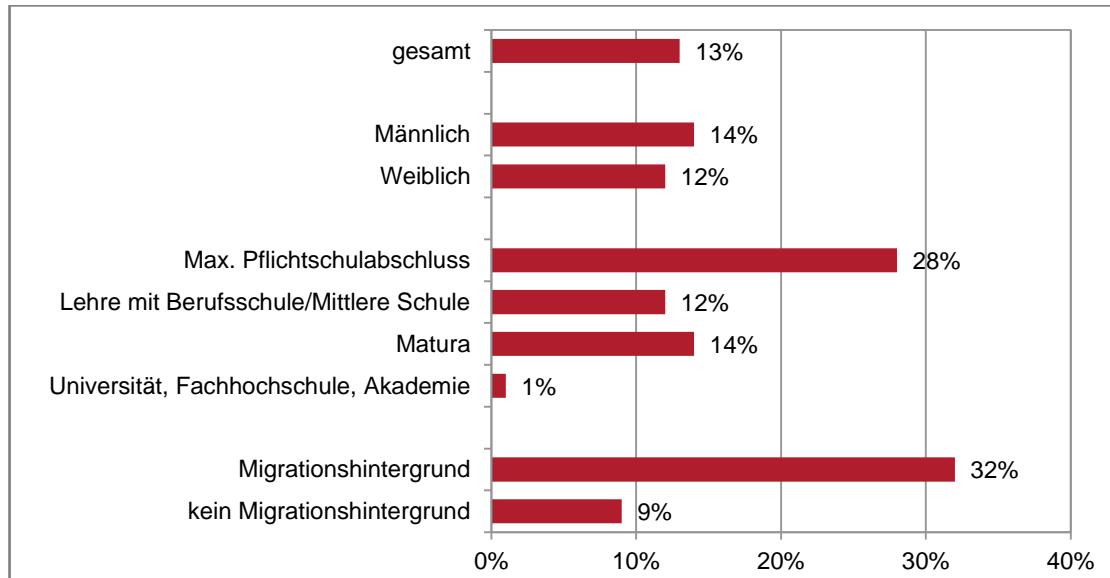
Einerseits wirkt sich ein Migrationshintergrund stark negativ auf die Weiterbildungsteilnahme aus. Der Anteil der weiterbildungsfernen Personen in der Gruppe mit Migrationshintergrund fällt mit 32% mehr als dreimal so hoch wie in der Gruppe ohne Migrationshintergrund (9%) aus. Andererseits gilt: Je geringer das Qualifikationsniveau, desto höher ist der Anteil der ‚Weiterbildungsfernen‘. Während nur 1% der

⁴⁰ Die Beteiligung von ArbeitgeberInnen wird auch durch die Erwachsenenbildungserhebung (AES) erhoben. Demnach ist die Beteiligung der ArbeitgeberInnen im vorliegenden Sample eher unterdurchschnittlich: Österreichweit wurden von den beruflich motivierten non-formalen Weiterbildungen der 45-54-jährigen Erwerbstätigen 60% ausschließlich und weitere 9% hauptsächlich während der bezahlten Arbeitszeit absolviert, und nur 21% gänzlich außerhalb der Arbeitszeit (vgl. stat.at 2009:234f; für die AES 2011/2012 ist zum Zeitpunkt der Berichterstellung noch keine Publikation mit den entsprechenden Analysen verfügbar).

⁴¹ Diese Werte bewegen sich in einem sehr ähnlichen Bereich wie die AES für 45-54-jährige Erwerbstätige ausweist: bei 75% der kostenpflichtigen non-formalen Weiterbildungen wurden die Kosten gänzlich und bei weiteren 4% teilweise von dem/der ArbeitgeberIn übernommen, während 14% die Kosten selbst trugen. Für informelle Weiterbildungsaktivitäten wird in der AES keine ArbeitgeberInnen-Beteiligung erhoben (vgl. stat.at 2009:240f).

AkademikerInnen keine Weiterbildung absolvierte, waren es 12-14% derer mit mittleren und höheren Abschlüssen, und 28% derer mit höchstens Pflichtschulabschluss.

Abbildung 43: Anteil der Personen ohne bisherige Weiterbildung in verschiedenen Subgruppen



Quelle: L&R Datafile 'WB ÖÖ', 2013, gewichtete Stichprobe; Interviews n= 304

Das Geschlecht spielt in statistischer Hinsicht keine maßgebliche Rolle, tendenziell sind aber Männer eher weiterbildungsfern als Frauen. In der Wahrnehmung der befragten ExpertInnen bestehen häufig gewisse Geschlechterunterschiede bezüglich der Weiterbildungsnähe/-ferne. Dies wird tendenziell auf „typische“ Lebenshintergründe der Geschlechter zurückgeführt. Frauen dieses Alterssegments finden sich häufig in der Situation, dass die familiären Verpflichtungen durch das steigende Alter der Kinder abnehmen und so Ressourcen frei werden, Spielräume entstehen und die Lust Neues auszuprobieren gesteigert ist, während die Männer weiterhin für die materielle Existenzsicherung verantwortlich sind. Gleichzeitig haben die Frauen beruflich oftmals zugunsten der Familie zurückgesteckt, so dass in Summe in diesem Alter die Bereitschaft für Weiterbildung – vor allem auch im Sinne von „etwas für mich zu tun“ – im Geschlechtervergleich erhöht ist (vgl. Int.02, Int.04, Int.01). Frauen werden dann von den ExpertInnen tendenziell als „weiterbildungswilliger“ und „leichter zu motivieren“ beschrieben.

Was sind die **Gründe für eine fehlende Weiterbildungsteilnahme** (s. auch Abbildung 44)⁴²? Die beiden zentralen Argumente der weiterbildungsfernen Personen in dieser Altersgruppe beziehen sich auf eine – in subjektiver Sicht – fehlende Relevanz von Weiterbildung für die Beschäftigung: der Aussage „Weiterbildung war nicht nötig, weil meine Qualifikationen ausreichend waren“ stimmen 44% voll zu, und mit 49% die

⁴² Der Übersichtlichkeit wegen werden nur die Anteile „voll zutreffend“ dargestellt. Eine vollständige Tabelle findet sich im Anhang, s. Tabelle 120. Andere Differenzierungen der Gründe als nach Geschlecht und Migrationshintergrund (s. Tabelle 121) sind aufgrund der geringen Fallzahlen (insgesamt n=66) nicht möglich. Die Frage wurde all jenen Personen gestellt, die in den letzten fünf Jahren an keiner beruflich motivierten Weiterbildung teilnahmen.

größte volle Zustimmung findet das Argument „Es hätte mir nichts für den Job gebracht“. Diese Sichtweise kann als spezifisch für dieses Alterssegment gelten.⁴³

Je ein Drittel der befragten 45-49-Jährigen hält die Arbeitszeiten mit Weiterbildung für gar nicht vereinbar (insbesondere Frauen: 41%), was generell ein häufiger Hinderungsgrund für eine Weiterbildungsteilnahme im Erwerbssalter (bis 55 Jahre) darstellt, in der höheren Altersklasse dann aber an Bedeutung verliert (s. stat.at 2009:144f). Auch kritisieren die Befragten relativ häufig eine fehlende Unterstützung ihrer Weiterbildungsabsichten durch den/die ArbeitgeberIn (insbesondere Männer: 42%). 29% dieser Gruppe schließlich fehlen entsprechende Informationen, hier scheint also mit adäquat kommunizierter Informationsweitergabe noch ein beträchtliches Potential erschließbar.

Für Frauen sind besonders auch die beiden Argumente „Meine beruflichen Belastungen haben mir für Weiterbildung keine Energie gelassen“ (39%) und „Lernen ist für mich vielmehr Mühsal als Freude“ (24%) wesentlich – die explizite Frage der Einschränkung ihrer Weiterbildungsambitionen durch familiäre Verpflichtungen betrifft hingegen Frauen und Männer in ähnlicher Weise (28% bzw. 23%) und hat somit generell eine eher geringe Bedeutung. Dies ist vor dem Hintergrund zu sehen, dass in dieser Altersgruppe die Kinder häufig schon älter und weniger betreuungsintensiv sind, mitunter sind sie auch schon ganz aus dem Haus (vgl. auch Int.03).

Männer führen demgegenüber verstärkt fehlende passende inhaltliche Angebote (31%) und zu hohe Kosten (30%) als Hinderungsgründe an.

Dass sich Weiterbildung in diesem Alter nicht mehr lohne, ist hingegen der vergleichsweise unwichtigste Grund für eine fehlende Teilnahme. Es sind insgesamt 7% der befragten Personen ohne Weiterbildung, die dieser Aussage voll zustimmen (Frauen 9%, Männer 4%)⁴⁴. Das Bewusstsein für den Wert von Weiterbildung im Alter der Zielgruppe kann also als gut ausgeprägt bezeichnet werden. „Alter und Gesundheit“ als Hinderungsgrund spielen bei den Befragten ebenfalls eine relativ geringe Rolle (insgesamt 9%), dieser Bereich gewinnt lt. der Erwachsenenbildungserhebung allerdings im Segment der über 55-Jährigen massiv an Bedeutung.⁴⁵

⁴³ In der Erwachsenenbildungserhebung 2007 (vgl. stat.at 2009:144f) spielt dieses Argument in der Altersgruppe 45-54 Jahre die mit Abstand wichtigste Rolle als Hinderungsgrund für eine Weiterbildungsteilnahme, sowohl im Vergleich der verschiedenen Argumente, als auch im Vergleich der Altersgruppen.

⁴⁴ Eine allfällige gesundheitliche Beeinträchtigung steht in keinem Zusammenhang mit der Bewertung dieses Arguments.

⁴⁵ Von den 55-64-Jährigen nicht-TeilnehmerInnen an Weiterbildung geben 33% diesen als wichtigsten Grund für ihre fehlende Teilnahme an, in der Gruppe 45-54 Jahre sind es ‚nur‘ 13%, bei jüngeren spielt dieser Grund eine ganz marginale Rolle (vgl. stat.at 2009:144f). In der Befragung gibt insgesamt rund ein Viertel der Befragten gesundheitliche Probleme an (vgl. Kapitel 3.1.3 ab S.24), in der Teilgruppe der Weiterbildungsfernen (resp. ohne beruflich motivierte Weiterbildungsteilnahme in den letzten fünf Jahren) liegt dieser Anteil mit einem Drittel etwas höher. Das Argument „meine Gesundheit hat mir solche Aktivitäten nicht erlaubt“ wird beinahe ausschließlich von ihnen genannt, innerhalb dieser Gruppe ergibt das einen Anteil von etwa einem Viertel.

Abbildung 44: Gründe für fehlende Weiterbildungsteilnahme, nach Geschlecht, Mehrfachnennungen möglich



Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013, gewichtete Stichprobe; Interviews n= 66

3.3.4 Zwischenfazit

- Auf Grundlage der **amtlichen Strukturdaten** beläuft sich in Oberösterreich die Teilnahmequote von 45- bis 49-jährigen unselbstständig Erwerbstätigen und Arbeitslosen an non-formalen Aus- und Weiterbildungsangeboten auf 11,6% und jene an formalen auf unter 1%. Tendenziell sind dabei Männer und Personen mit Migrationshintergrund weiterbildungsferner. Überwiegend liegen der Teilnahme an non-formalen Weiterbildungen berufliche Gründe zugrunde, obwohl private Gründe mit höherem Alter an Relevanz gewinnen.

- In der Befragung zeigt sich eine vergleichsweise hohe Weiterbildungsteilnahme, was vor dem Hintergrund der Erhebungsmethodik zu sehen ist. Insgesamt haben 87% bereits irgendwann an einer Weiterbildung teilgenommen, während der letzten 12 Monate waren es drei Viertel.
- Diese Weiterbildungsbeteiligung in der Vergangenheit steigt mit steigendem Bildungsniveau und liegt bei Nicht-MigrantInnen deutlich höher als bei Personen mit Migrationshintergrund.
- Die einzelnen Formen der Weiterbildung haben dabei eine quantitativ sehr unterschiedliche Bedeutung:
 - Non-formale Weiterbildungsformen spielen die zentrale Rolle: über die Hälfte der aktuellen TeilnehmerInnen (Teilnahme in den letzten 4 Wochen) und sogar 85% aller bisherigen TeilnehmerInnen an Weiterbildung haben dabei (auch) non-formale Angebote genutzt. Konkret sind dies überwiegend mehrtägige Kurse und Lehrgänge.
 - Informelle Weiterbildung scheint in längerem zeitlichen Abstand an Bedeutung im Sinn von ‚aktiv absolvierter‘ Weiterbildung zu verlieren, der Anteil ist daher bei den aktuellen TeilnehmerInnen (Teilnahme in den letzten 4 Wochen) am höchsten: 41% von ihnen haben (auch) informell gelernt.
 - Der Anteil derer mit Teilnahme an formalen Bildungsangeboten und an AMS-Kursen in der Vergangenheit liegt – über die beobachteten Zeitfenster konstant – bei zwischen 5% und 10%.
- Bei weiterbildungsaktiven Personen mit höheren Bildungs- und Tätigkeitsniveaus erlangen formale wie informelle Weiterbildungsformen größere Bedeutung.
- Die Inhalte variieren stark zwischen den einzelnen Weiterbildungsformen und sind generell breit gestreut. Die Themen non-formaler Weiterbildung bewegen sich am häufigsten im Sozial-, Wirtschafts- und Rechtsbereich. In informellen Formen finden sich besonders Fachinhalte aus dem gewerblichen Bereich und Ingenieurwesen und bei AMS-Kursen der Informatikbereich.
- Bei beruflich motivierten non-formalen Weiterbildungen besteht eine häufige Unterstützung von ArbeitgeberInnen-Seite: Rund zur Hälfte wurden solche hauptsächlich während der Arbeitszeit absolviert, rund ein Drittel fand ausschließlich in der Freizeit statt. Anfallende Kosten bei non-formalen Weiterbildungen wurden überwiegend durch den Arbeitgeber/ die Arbeitgeberin übernommen, so dass die finanziellen Aufwände auf Seiten der TeilnehmerInnen als gering empfunden wurden.
- Personen, die noch nie an (beruflichen oder privaten) Weiterbildungsaktivitäten teilgenommen haben, machen 13% der Befragten aus. Größer ist dieser Anteil unter gering Qualifizierten und unter Personen mit Migrationshintergrund. Die wichtigsten Gründe für eine fehlende Weiterbildungsteilnahme beziehen sich auf eine – in subjektiver Sicht – fehlende Relevanz von Weiterbildung für die Beschäftigung. Dass sich Weiterbildung in diesem Alter generell nicht mehr lohne, ist hingegen das vergleichsweise unwichtigste Argument.

3.4 Zugänge der Zielgruppe zu Weiterbildung

3.4.1 Motivationale Zugänge

Motivationskontext beruflich vs. privat

Um berufliche Weiterbildung näher beschreiben zu können, wurde zunächst nach der vorrangigen Motivation für die Weiterbildungsteilnahme gefragt – sind die Gründe der Weiterbildungsteilnahme/n eher im beruflichen oder im privaten Kontext zu verorten?⁴⁶

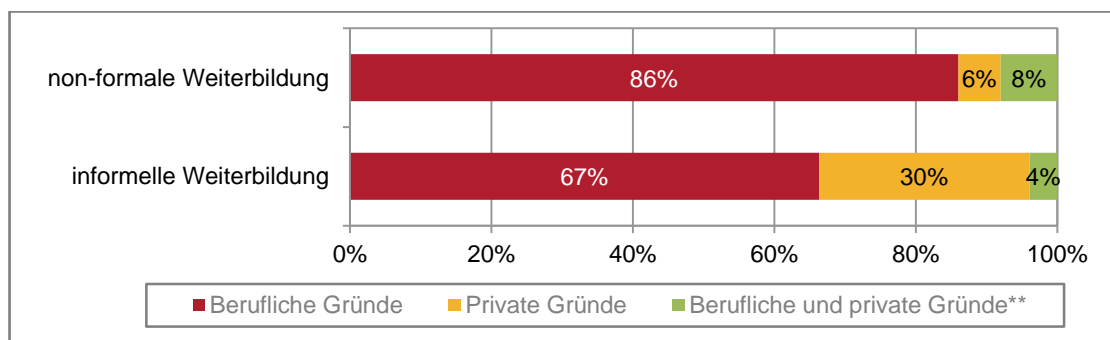
Weiterbildung in dieser Altersgruppe spielt sich überwiegend im beruflichen Kontext ab, dies legen bereits die Strukturdaten von Statistik Austria nahe – denen zufolge für rund 60% der über 45-jährigen TeilnehmerInnen an non-formaler Weiterbildung berufliche Gründe dafür haben (vgl. Kapitel 3.3.1). Auch die Wahrnehmung der befragten ExpertInnen geht in diese Richtung. Eine/r beispielsweise formulierte etwas den folgenden Alterszusammenhang:

„Im Alter von 30-50 Jahren stehen die berufliche Karriere und die damit verbundenen Qualifikationserfordernisse im Vordergrund. Erst etwa ab 55 Jahren tritt das etwas zurück, dann kommen auch mehr private Interessen ins Spiel, wenn die Person bspw. noch eine Sprache erlernen will“ (Int.17)

Die hier vorliegenden Erhebungsdaten deuten eine noch größere Rolle beruflicher Motivationskontexte an – gerade was non-formale, das heißt kursförmig organisierte Weiterbildung betrifft. Bei informellen Bildungsprozessen spielen private Hintergründe etwas häufiger (auch) eine Rolle.

Für non-formale Weiterbildungen lässt sich weiters festhalten, dass sich Frauen auf diesem Wege häufiger auch aus privaten Gründen weiterbilden als Männer: Für Männer gab bei 91% nur der berufliche Kontext den Ausschlag, bei weiteren 7% lagen auch berufliche Gründe vor – private Gründe spielen insgesamt also eine marginale Rolle. Frauen hingegen geben zu 20% auch private Gründe für ihre non-formale Weiterbildung an.

Abbildung 45: Motivationskontext für Teilnahme an Weiterbildung, nach Weiterbildungsformen*



Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013, gewichtete Stichprobe; formale WB: bezogen auf letzte 5 Jahre, n=23; non-formale WB: bezogen auf letzte 5 Jahre, n=195, informelle WB: bezogen auf letzte 12 Monate, n=66;) *formale Ausbildungen werden aufgrund kleiner Fallzahlen nicht dargestellt; für die Teilnahme an AMS-Kurs/en wurde eine berufliche Motivation vorausgesetzt; **pro Weiterbildungsteilnahme liegen entweder berufliche ODER private Gründe vor, bei mehreren Teilnahmen an einer Weiterbildungsform können jedoch verschiedene Gründe bestehen.

⁴⁶ Bei AMS-Kursen wird eine Verortung im beruflichen Kontext vorausgesetzt.

Anschluss der Weiterbildung an die berufliche Tätigkeit

In der Literatur und auch in den ExperInnen-Gesprächen wird oftmals darauf hingewiesen, dass Weiterbildung gerade in dieser Altersgruppe sehr nahe an der beruflichen Tätigkeit sein sollte, also das Gelernte in der Arbeit umgesetzt werden können muss, um eine entsprechende (Lern-)Motivation zu entwickeln (vgl. auch Kapitel 3.5). Ein/e ExpertIn formulierte hierzu beispielsweise:

„Weiterbildungsmaßnahmen müssen für diese Zielgruppe einen extremen Praxisbezug haben, müssen gewährleisten, dass das Gelernte in der Arbeit eingesetzt werden kann. Ältere möchten was machen damit; Jüngere lernen öfter auch um des Lernens willen, die interessiert sehr viel“ (Int.07)

Zu einer näheren Bestimmung des Anschlusses der Weiterbildung an die berufliche Tätigkeit bzw. an das berufliche Wissen wurde eine entsprechende Frage in der Erhebung gestellt. Dabei wurde unterschieden zwischen einer

- Vertiefung bestehenden Wissens, Kompetenzen
- Erweiterung, Ergänzung bestehenden Wissens, Kompetenzen
- Berufliche Neu-, Umorientierung

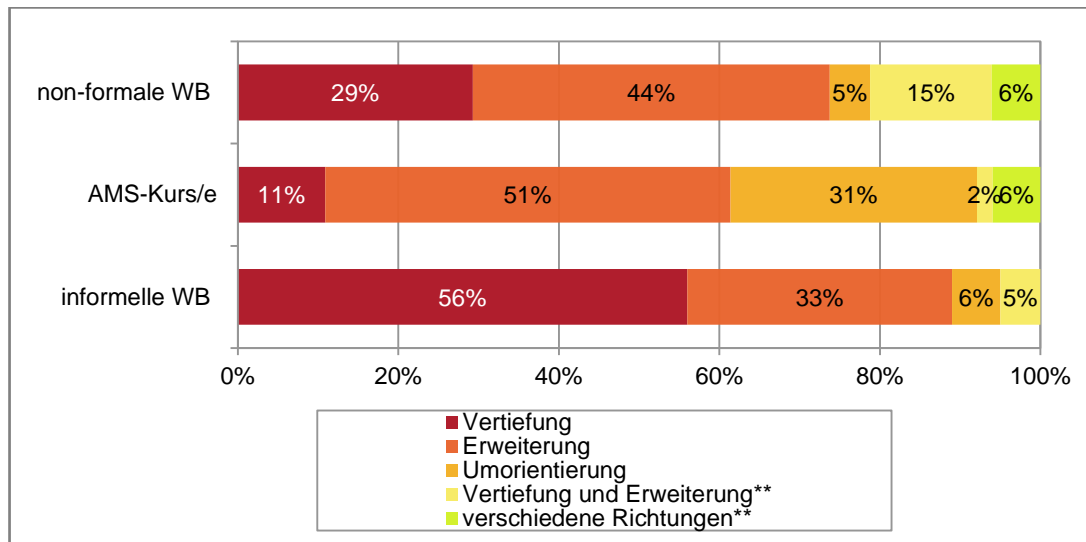
Die Unterscheidung zwischen Vertiefung und Erweiterung ist eine idealtypische und in der Praxis nicht immer klar zu definieren. Die Idee zielte darauf ab, eine Vertiefung oder Spezialisierung in einem spezifischen Themengebiet von einer Erweiterung und Erschließung neuer, benachbarter Themen- und Arbeitsfelder zu unterscheiden.

Die Ergebnisse legen den Schluss nahe, dass eine **Vertiefung in ein Kerngebiet** die zentrale Rolle bei den Weiterbildungsaktivitäten dieser Altersgruppe spielt, also eine Spezifizierung der Kenntnisse in der bestehenden beruflichen Tätigkeit (s. Abbildung 46). Im Vergleich der Weiterbildungsformen findet eine solche Vertiefung vor allem im informellen Lernbereich statt: gut die Hälfte derer mit informeller Weiterbildung ordnet das Gelernte in diese Kategorie ein. Detail- und Hintergrundinformationen der beruflichen Arbeit werden also zu einem großen Teil außerhalb von institutionellen Settings gesucht, zu denken wäre hier etwa an die Lektüre einschlägiger Fachzeitschriften, das Nachlesen von Informationen zur Auffrischung des Wissens oder vielleicht auch die Recherche und Suche nach gezielten aktuellen Informationen. Aber auch gut ein Viertel der non-formalen, jedoch nur jeder zehnte AMS-Kurs stellen eine Vertiefung bestehenden Wissens dar.

Im non-formalen und AMS-Setting spielt vielmehr eine **Erweiterung des Wissens** die zentrale Rolle, 44% bzw. 51% würden ihre Weiterbildungsaktivitäten hier verorten. Hier handelt es sich um Kurse in „benachbarten“ Arbeitsfeldern, vielleicht um die innerbetrieblichen Einsatzmöglichkeiten zu erhöhen oder um ein umfassenderes Verständnis für Zusammenhänge zu erreichen.

Eine **berufliche Um- oder Neuorientierung**, also das Lernen in einem gänzlich neuen, mitunter gar nicht an bestehende Kompetenzen anknüpfenden Wissensgebiet, spielt insgesamt eine vergleichsweise geringe Rolle, am stärksten in AMS-Kontexten: 31% derer mit AMS-Kursen sehen in dieser Weiterbildung eine berufliche Neuorientierung. Non-formale und informelle Weiterbildung ist selten die gewählte Methode für eine Umorientierung, häufiger hingegen dient auch eine formale Ausbildung einem Übertritt in ein neues berufliches Feld.

Abbildung 46: Berufliche Ausrichtung der Weiterbildungsteilnahme, nach Weiterbildungsformen*



Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ' 2013, gewichtete Stichprobe; Bezugsrahmen beruflich motivierte Weiterbildung in den letzten 5 Jahren; non-formale WB n=182, AMS-Kurse n= 60, n miss=2; informelle WB n=43 (bezogen auf Teilnahmen in den letzten 12 Monaten) *formale Ausbildungen werden aufgrund kleiner Fallzahlen nicht dargestellt; **pro Weiterbildungsteilnahme kann es sich entweder um eine Vertiefung, Erweiterung oder Umorientierung handeln, bei mehreren Teilnahmen an einer Weiterbildungsform können jedoch verschiedene Ausrichtungen bestehen.

Persönliche Gründe für eine Weiterbildungsteilnahme

Bezogen auf die letzte beruflich motivierte Weiterbildung in den vergangenen fünf Jahren wurden den InterviewpartnerInnen verschiedene mögliche Teilnahmemotive vorgelesen und sie nach dem Ausmaß ihrer Zustimmung zu den jeweiligen Items gefragt. Die Auswahl bzw. Formulierung der Motive orientierte sich an verschiedenen Erhebungen und Studien, die Motive der Weiterbildungsteilnahme bearbeiten (bspw. Erwachsenenbildungserhebung AES, Lassing et al. 2007, Schneeberger 2006).

Dabei zeigen sich Unterschiede in der Wertigkeit der Motive, etwa abhängig von Geschlecht und Migrationshintergrund sowie der Weiterbildungsform – das heißt hinter der Teilnahme an verschiedenen Weiterbildungsformen stehen teils unterschiedliche Motive.^{47, 48}

Die zwei insgesamt wichtigsten Motive liegen dabei im Bereich eines **beruflichen Kompetenzausbaus** durch die Weiterbildung (s. folgende Abbildung 47 sowie Tabelle 129ff): jeweils gut drei Viertel der TeilnehmerInnen werten die beiden Motive „um danach etwas zu können/beherrschen“ und „um meinen Beruf besser ausüben zu können“ für sich als voll zutreffend. Dieser berufliche Kompetenzausbau kann also die zentrale Zugangsmotivation zu Weiterbildung gelten. Der erstere Aspekt (Kompetenzgewinn) ist dabei relativ unabhängig von der konkreten Weiterbildungsform das wichtigste Motiv, der zweite Aspekt (bessere Ausübung) spielt bei AMS-KursteilnehmerInnen nur eine halb so wichtige Rolle wie bei den anderen beiden Formen.

⁴⁷ Generell verläuft die Wertigkeit der Teilnahmemotive durchaus parallel zu den generellen Einstellungen der Zielgruppe zum Lernen, vgl. Kapitel 3.5.1.

⁴⁸ Der Übersichtlichkeit wegen werden nachfolgend in den Abbildungen nur die Anteile „voll zutreffend“ dargestellt. Vollständige Tabellen finden sich im Anhang, s. Tabelle 129ff

Gleich an dritter Stelle steht das Motiv einer **persönlichen Bereicherung**: 55% bilden sich weiter „um etwas für mich persönlich zu tun“. Dieses Motiv ist wiederum relativ unabhängig von der konkreten Weiterbildungsform und kann daher ebenfalls als zentrale Erwartungsdimension bei Weiterbildungsaktivitäten dieses Alterssegments gelten.

Alle drei genannten Motive spielen für Frauen eine noch größere Rolle als für Männer und für Personen ohne Migrationshintergrund eine größere als für jene mit Migrationshintergrund. Insgesamt ist festzuhalten, dass eine unmittelbare Anbindung der Weiterbildung an die persönliche (berufliche) Situation das zentrale Zugangsmotiv für die befragte Gruppe darstellt, eine Weiterbildungsteilnahme also einen spürbaren (beruflichen oder persönlichen) Gewinn bringen soll.

Nach diesen drei persönlichen Motiven folgen die mehr **strategischen Zugangsmotive** wie Karriere- und Einkommensverbesserung, Arbeitsplatzsicherung, Erlangung von Zertifikaten etc. An insgesamt dritter Stelle der Teilnahmemotive steht jenes einer Verbesserung der beruflichen Karriereaussichten (volle Zustimmung von 34% der Befragten). Dies ist insbesondere für TeilnehmerInnen an non-formalen Bildungsformen sowie an AMS-Kursen von Relevanz (je gut 40%).

AMS-KursteilnehmerInnen geben generell derartigen (berufs-)strategischen Überlegungen mehr Gewicht als TeilnehmerInnen anderer Weiterbildungsformen: Aus nachvollziehbaren Gründen benennen sie als ganz wesentliches Motiv das Finden eines (neuen) Arbeitsplatzes (63%, vs. rund 10% unter TeilnehmerInnen anderer Weiterbildungsformen), was somit nach dem Kompetenzerwerb das zweitwichtigste Motiv in dieser Teilgruppe darstellt. Auch der Vollzug eines Berufswechsels (45% vs. unter 10% bei anderen Formen), die Erlangung eines Zertifikats (42% vs. 27% bei non-formaler Weiterbildung) und die Verbesserung des Einkommens (34% vs. 15% bei non-formaler Weiterbildung) spielen für KursteilnehmerInnen des AMS eine vergleichsweise wichtigere Rolle. Für 46% schließlich war auch die Anregung des AMS-Beraters/der AMS-Beraterin wesentliches Motiv. Die Anregung durch ArbeitgeberInnen auf der anderen Seite war bei 36% der non-formalen und 11% der informellen Weiterbildungen zentral.

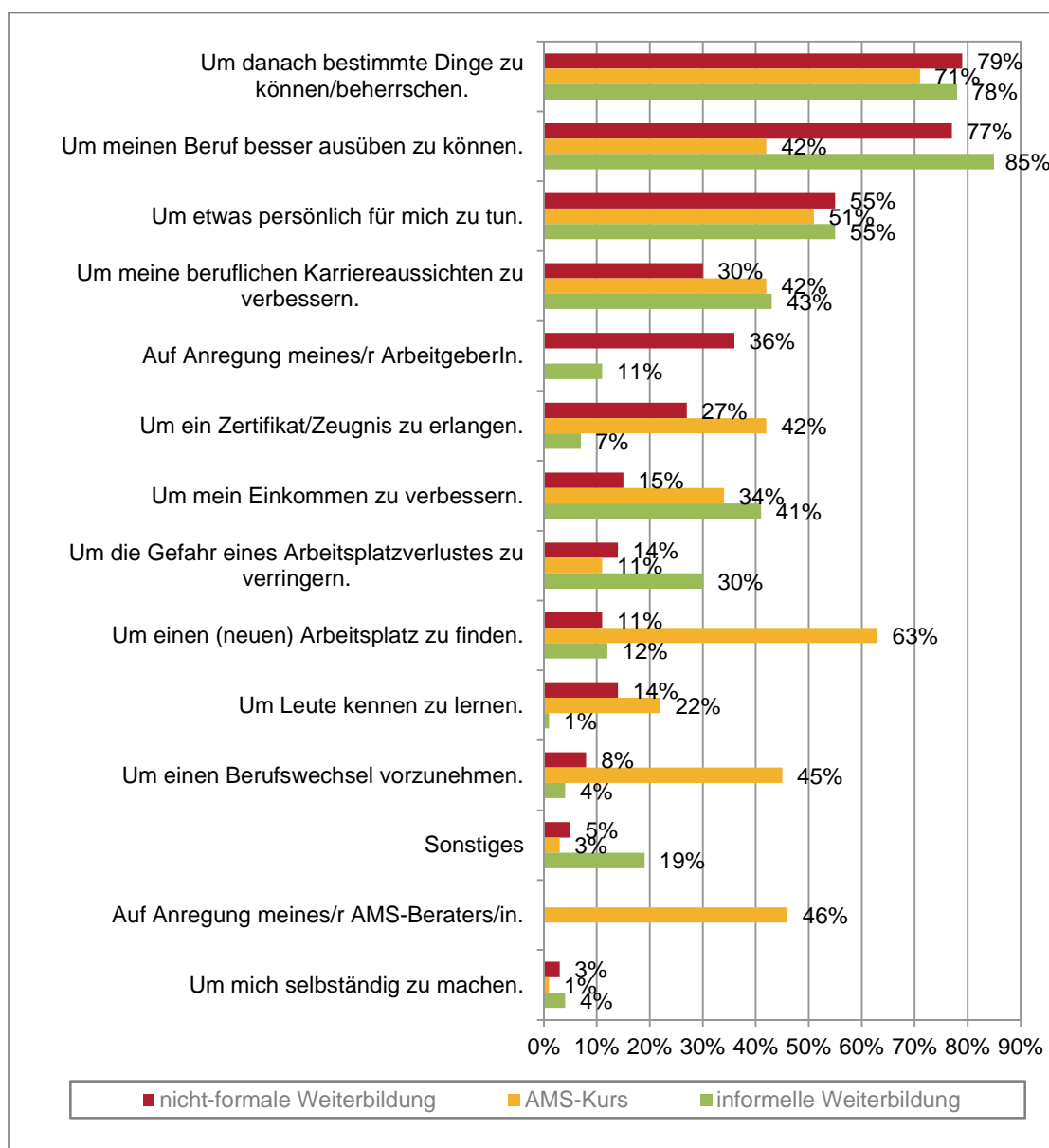
Bei **informellen Weiterbildungsaktivitäten** haben die Motive einer Einkommensverbesserung (41%) und die Verringerung der Gefahr des Arbeitsplatzverlustes (30%) einen vergleichsweise hohen Stellenwert – sie liegen nach den drei Motiven eines beruflich-persönlichen Gewinns (Kompetenzerweiterung, bessere Berufsausübung, persönliche Bereicherung) und der Verbesserung der Karriereaussichten auf den Rängen fünf und sechs in dieser Teilgruppe.

Was **soziodemographische Spezifika** betrifft lässt sich festhalten, dass – wie bereits erwähnt – die drei genannten Motive eines beruflich-persönlichen Gewinns (Kompetenzerweiterung, bessere Berufsausübung, persönliche Bereicherung) für Frauen wichtiger sind als für Männer⁴⁹, sowie für Personen ohne Migrationshintergrund gewichtiger als für jene mit Migrationshintergrund. Für Männer vergleichsweise bedeutsamer als für Frauen sind hingegen strategische Motive, wie eine Einkommensverbesserung (26% sehr zutreffend vs. 15%, bzw. nur für 34% gar nicht zutreffend vs. 65% der Frauen) oder „um einen Arbeitsplatzverlust zu verhindern“ (23% sehr zutreffend vs. 9%, bzw. nur für 31% gar nicht zutreffend vs. 63% der Frauen).

⁴⁹ Hier sei darauf verwiesen, dass Frauen deutlich häufiger auch private Gründe als ihren Zugangskontext gerade bei non-formalen Weiterbildungen angeben, vgl. oben ab S.64.

Gerade bei den beiden genannten strategischen Motiven bestehen auch signifikante Unterschiede zwischen MigrantInnen und Nicht-MigrantInnen. Während erstere eine Einkommensverbesserung zu 48% als voll zutreffendes Motiv angeben und die Verringerung des Arbeitsplatzverlustrisikos zu 39%, tun dies ‚nur‘ 16% bzw. 13% der Nicht-MigrantInnen. Das Motiv der Kompetenzerweiterung findet demgegenüber bei MigrantInnen mit ‚nur‘ 68% voller Zustimmung deutlich weniger Zuspruch als unter Personen ohne Migrationshintergrund (80%).

Abbildung 47: Gründe für beruflich motivierte Weiterbildungen in den letzten fünf Jahren, jeweils Anteil "sehr zutreffend", nach Weiterbildungsform



Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ'2013, gewichtete Stichprobe; Interviews n= 238

Wenn die Anregung durch Andere (ArbeitgeberIn bzw. AMS-BeraterIn bei AMS-KursteilnehmerInnen) ein sehr/eher zutreffendes Teilnahmemotiv war, inwieweit wur-

den dabei auch die **Vorstellungen der Betroffenen selbst berücksichtigt**? Diese Frage erscheint insofern relevant, als Studien zeigen, dass TeilnehmerInnen eine „verordnete Teilnahme“ mitunter als Kritik an den eigenen Fähigkeiten interpretieren, was die Motivation erheblich verringert (vgl. Poschalko 2011).

Eine entsprechende Nachfrage bei den InterviewpartnerInnen generiert hierzu kein ganz eindeutiges Bild. Im Fall von AMS-Kursen kann von einer relativ guten Einbindung der Wünsche der betroffenen Personen gesprochen werden: 56% bejahen die Frage nach der Berücksichtigung der eigenen Vorstellungen und 7% teilweise, sodass bei rund zwei Drittel eine Einbindung gegeben ist. Rund jede/r Zehnte hatte keine konkreten Vorstellungen aber 9% fanden sich in den zugewiesenen Weiterbildungen gar nicht wider. Bei der Anregung durch ArbeitgeberInnen verweigerte ein relativ hoher Anteil von 40% die Antwort auf diese Frage, was nicht eindeutig zu interpretieren ist. Knapp ein Drittel fand seine Vorstellungen bei der betrieblich angelegten Weiterbildungsteilnahme durchaus berücksichtigt und 12% teilweise. Wiederum je ca. 10% hatten keine Vorstellungen bzw. fanden die eigenen Wünsche nicht berücksichtigt (vgl. Tabelle 136f).

3.4.2 Nutzen aus Teilnahme an beruflicher Weiterbildung

Angelehnt an die Teilnahmemotive (vgl. Kapitel 3.4.1) wurden den Befragten auch mögliche Nutzendimensionen ihrer Weiterbildungsteilnahme in Form von Zustimmungssätzen vorgelegt.⁵⁰ Die diesbezüglichen Einschätzungen spiegeln in ihren Verteilungen die ausgedrückten Teilnahmemotive stark wider. Im Wesentlichen stehen die erwarteten Aspekte eines persönlichen und beruflichen Gewinns auch auf der Nutzendimension an erster Stelle, wieder für Frauen mehr als für Männer und für Personen ohne Migrationshintergrund stärker als für MigrantInnen. Die strategischen Motive folgen nachgereiht, wiederum gegengleich zu den ersteren Aspekten für männliche Teilnehmer sowie für Personen mit Migrationshintergrund von größerer Bedeutung.

Wichtigster Nutzen ist das Gefühl, selbst aus der Weiterbildung gewonnen zu haben (s. folgende Abbildung 48 sowie Tabelle 138f). Von den telefonisch befragten WeiterbildungsteilnehmerInnen erleben insgesamt 63% diesen Nutzenaspekt für sich als sehr zutreffend, verstärkt sind dies Frauen (69%) und Personen, die sich informell weitergebildet haben (77%), aber auch bei nicht-formaler Weiterbildung ist dieser Aspekt mit 62% der wichtigste Effekt. Lediglich bei Kursen im AMS-Bereich wird dieser persönliche Nutzen mit 41% als weniger zentral erlebt.

Konkret geht es bei einem solchen persönlichen Nutzen um...

- Freude an den gelernten Inhalten, also „dass ich jetzt etwas Neues kann/weiß“ (vor allem bei informeller und non-formaler Weiterbildung sehen TeilnehmerInnen mit persönlichem Nutzen zu über drei Viertel diesen Aspekt gegeben),
- Freude am Lernprozess, also „dass ich mir etwas erarbeitet habe“ (am gewichtigsten bei non-formaler Weiterbildung (70% der TeilnehmerInnen mit persönlichem Nutzen), aber auch bei AMS-Kursen wesentlich und mit 50% der TeilnehmerInnen das wichtigste Element persönlichen Nutzens),

⁵⁰ Der Übersichtlichkeit wegen werden nur die Anteile „voll zutreffend“ dargestellt. Eine vollständige Tabelle findet sich im Anhang, s. Tabelle 138ff

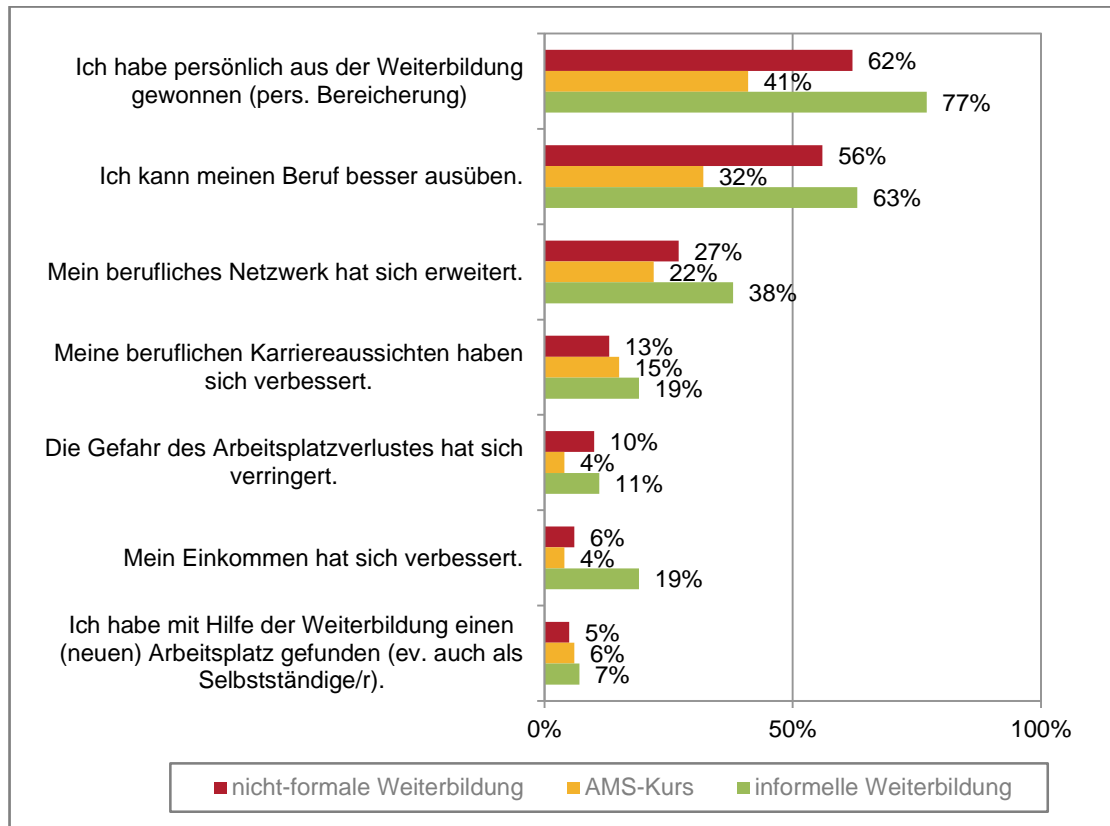
- Selbstvertrauen (vor allem bei informeller und non-formaler Weiterbildung wesentlich, bei AMS-Kursen mit halb so hohem Anteil deutlich weniger Bedeutung)
- Anerkennung und Ansehen durch andere (im Vergleich der Argumente das am wenigsten wichtige, bei allen drei Weiterbildungsformen gibt rund ein Drittel derer mit persönlichem Nutzen diesen Aspekt an)

Bereits an zweiter Stelle (und mit denselben Häufungen bei informeller und non-formaler Form, bei Frauen und Personen ohne Migrationshintergrund) steht die Aussage „Ich kann meinen Beruf besser ausüben“. Auch in den Gesprächen mit ExpertInnen der Bildungslandschaft wurde dieses Moment als zentrales Nutzenargument angesprochen: „*etwas danach mehr zu beherrschen ist ein direkter Nutzen in der Arbeitstätigkeit*“ (vgl. Int.11). Auch dieser Aspekt stellt eine Art persönlichen Nutzens dar, was die notwendige starke Anbindung von Weiterbildung an die individuelle Lebenssituation und die eigene Berufstätigkeit der Zielgruppe unterstreicht – dass die berufliche Tätigkeit durch das Gelernte gewinnt, kann als ebenfalls zentraler Nutzenaspekt gesehen werden.

Erst nach diesen beiden Nutzendimensionen folgen die (berufs- und beschäftigungs-)strategischen Aspekte. Diese Elemente variieren nicht so stark in Abhängigkeit der Weiterbildungsformen, werden aber von Männern mehr betont als von Frauen und von MigrantInnen stärker als von Nicht-MigrantInnen: Eine Verbesserung der Karriereaussichten nehmen bspw. 20% der Männer (Frauen 9%) und 27% der MigrantInnen (nicht-MigrantInnen 13%) wahr. Tendenziell ähnlich stellen sich die Verteilungen dar bezüglich der Verbesserung des Einkommens (MigrantInnen 17% vs. Nicht-MigrantInnen 7%) und bezüglich der Verringerung des Risikos eines Arbeitsplatzverlustes (Männer 15% vs. Frauen 4%).

Eine relativ große Rolle spielt auch die Erweiterung des beruflichen Netzwerks, die insgesamt an dritter Stelle der Nutzenaspekte steht. Interessant ist, dass dieser Aspekt auch von Personen sehr häufig genannt wird, die auf eine informelle Weiterbildungsaktivität referieren (38%, vs. 27% bei non-formaler und 22% AMS-Kursen). Und auch eine Einkommensverbesserung spielt bei informeller Weiterbildung eine vergleichsweise große Rolle (19%, vs. 6% bzw. 4% bei den anderen beiden Weiterbildungsformen).

Abbildung 48: Beruflicher Nutzen aus beruflich motivierter Weiterbildung in den letzten fünf Jahren, jeweils Anteil "sehr zutreffend", nach Weiterbildungsform



Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013, gewichtete Stichprobe; Interviews n= 238

Verhältnis von Nutzen zu Erwartungen (Teilnahmemotiven)

Die eingesetzten Items bei den beiden Fragen nach den persönlichen Gründen für und nach dem Nutzen aus einer Weiterbildungsteilnahme wurden in einigen Aspekten gleichlautend formuliert (z.B. „Karriereaussichten verbessern“) ⁵¹. Es können die Teilnahmemotive unserem Verständnis nach auch als Erwartungen an die Weiterbildung interpretiert werden, und insofern ist es von Interesse, die Erfüllung dieser Erwartungen beim Zugang zur Weiterbildung anhand von persönlich erlebtem Nutzen aus der Teilnahme zu überprüfen. ⁵² Eine Kombination von großer Relevanz als Teilnahmemotiv (und damit verbunden hohen diesbezüglichen Erwartungen) und großem Nutzen kann als gelungene Weiterbildungsteilnahme gelesen werden.

Als ein zentraler persönlicher Grund für eine Weiterbildungsteilnahme wurde das Motiv der **besseren Berufsausübung** durch die Weiterbildungsteilnahme identifiziert – insgesamt 75% haben dieses Motiv als sehr zutreffend für sich klassifiziert. Und die

⁵¹ Allerdings haben nicht alle Teilnahmemotive eine Entsprechung in der Nutzendimension, weshalb sich die folgende Darstellung auf ausgewählte Aspekte beschränken muss.

⁵² Im Folgenden wird einer sprachlichen Vereinfachung wegen eine inhaltliche Ungenauigkeit in Kauf genommen. Wenn im Folgenden von „sehr hohen Erwartungen“ die Rede ist, bezieht sich das exakterweise auf die Angabe „sehr zutreffend“ bei dem entsprechenden Teilnahmemotiv. Ein „sehr großer Nutzen“ ist korrekterweise die Angabe „sehr zutreffend“ bei diesem Nutzenaspekt.

besuchten Weiterbildungen erfüllten diesen Anspruch auch in weiten Teilen: gut zwei Drittel von ihnen sehen diesen stark erwarteten Aspekt auch sehr stark als Nutzen gegeben, weitere 18% eher, und ‚nur‘ 15% von ihnen haben das Gefühl, dass sie ihren Beruf danach eher oder gar nicht besser ausüben konnten. Bezogen auf alle WeiterbildungsteilnehmerInnen errechnet sich daraus ein Anteil von 52%, der hohe Erwartungen bezüglich einer besseren Berufsausübung hatte und diesbezüglich auch einen sehr großen Nutzen aus der Weiterbildung zog. Demgegenüber sind es nur 7%, die diesbezüglich weder Erwartungen hatten noch einen entsprechenden Nutzen gegeben sehen (s. Tabelle 146f).

Ein weiteres wichtiges Teilnahmemotiv in diesem Kontext ist jenes, **etwas für sich persönlich zu tun**. Insgesamt 55% der WeiterbildungsteilnehmerInnen hatten diesbezüglich hohe Erwartungen. Bei ihnen hat sich sogar bei 93% diese Erwartung gut erfüllt und sie zogen diesbezüglich sehr (79%) bzw. eher (14%) einen Nutzen. Wiederum bezogen auf alle TeilnehmerInnen macht diese Teilgruppe – „etwas persönlich für sich zu tun“ als sehr hohe Erwartung und „persönlich aus der Weiterbildung gewonnen“ zu haben als sehr großer Nutzen – 43% aus (s. Tabelle 148f).

Weniger positiv stellt sich die Verknüpfung von Erwartung und Nutzen bei den strategischen Aspekten dar. Maßgeblich die **Karriereaussichten verbessern** wollten insgesamt 34% der WeiterbildungsteilnehmerInnen. Von ihnen geben aber 42% an, eher oder gar keinen diesbezüglichen Nutzen aus der Weiterbildung erlebt zu haben, nur gut ein Drittel kann rückblickend einen entsprechenden großen Nutzen wahrnehmen. Auf die Gesamtheit der WeiterbildungsteilnehmerInnen errechnet sich hier ein Anteil von 12% mit hohen Erwartungen und großem Nutzen bezüglich der Verbesserung der Karriereaussichten, während 14% mit hohen Erwartungen und (eher/gar) keinem Nutzen dastehen. Dem gegenüber ist auch die Gruppe von 25% der WeiterbildungsteilnehmerInnen zu nennen, die diesbezüglich keinerlei Erwartungen hatte und auch keinen diesbezüglichen Nutzen wahrnahm (s. Tabelle 150f).

Auch eine allenfalls erwartete **Einkommensverbesserung** durch die Weiterbildungsteilnahme tritt nur für Teile der Befragten ein. Insgesamt 21% hatten diesbezüglich hohe Erwartungen, die bei gut einem Drittel sehr gut, gleichzeitig aber bei der Hälfte (eher/gar) nicht in Erfüllung gingen bzw. die keinen diesbezüglichen Nutzen erlebten. Auf Gesamtebene macht damit die Gruppe derer mit hohen und erfüllten diesbezüglichen Erwartungen 7% aus, jene mit hohen Erwartungen und keinem Nutzen 10%. Knapp die Hälfte aller TeilnehmerInnen hatte aber auch gar keine Erwartungen und erlebte keinen Nutzen (s. Tabelle 152).

Einen Ausbau des **sozialen Netzwerks** schließlich erwarteten zwar ‚nur‘ 12% der TeilnehmerInnen, sie erleben diesen Aspekt aber relativ zufriedenstellend: für über die Hälfte von ihnen stellt die Erweiterung des beruflichen Netzwerks einen großen Nutzenaspekt ihrer Weiterbildung dar. Bezogen auf alle TeilnehmerInnen sind dies 7%, dem gegenüber stehen 22% ohne diesbezügliche Erwartungen und Nutzenwahrnehmungen (s. Tabelle 154f). Eine gewisse Bedeutung dieser Dimension von Weiterbildung hat auch ein/e befragte/r ExpertIn angesprochen. Seiner/ihrer Wahrnehmung nach geht es vielen TeilnehmerInnen dieser Altersgruppe eben nicht nur um die erwerblichen Qualifikationen, sondern auch um neue Kontakte, durchaus auch mit Blick auf mögliche sich daraus ergebende Jobvermittlungen (vgl. Int.18). Eine stärkere Betonung dieses Aspekts in Weiterbildungen würde diese möglicherweise für die Zielgruppe attraktivieren.

Für ein Gesamtbild der ‚Landschaft‘ der mit Weiterbildung verbundenen Erwartungs- und Nutzendimensionen lässt sich somit zusammenfassend Folgendes festhalten.

- Dimensionen des persönlichen Gewinns aus Weiterbildung spielen eine zentrale Rolle. Sie sind häufig ein wichtiger Grund für die Teilnahme und werden rückblickend auch als großer Nutzen wahrgenommen. Etwa der Umstand, durch die Weiterbildung den Beruf besser ausüben zu können, ist hier als zentral für die Weiterbildungsteilnahme der Zielgruppe zu beurteilen: 52% aller WeiterbildungsteilnehmerInnen erwarteten dies von ihrer Teilnahme und erlebten diesbezüglich auch einen sehr großen Nutzen. Für 43% aller trifft die Kombination einer hohen Erwartung und eines großen Nutzens bezüglich des Aspekts zu, mit der Weiterbildung etwas für sich persönlich zu tun. Diese Dimensionen spielen also für relativ große Teilgruppen zentrale Rollen bei ihrer Weiterbildungsteilnahme.
- Erwartungen im strategischen Bereich (Verbesserung der Karriereaussichten und des Einkommens) erfüllen sich weit weniger gut – hier bleiben Erwartungen oftmals unerfüllt (bspw. bei stark erwarteter Einkommensverbesserung nimmt nur die Hälfte einen solchen Nutzen wahr). Diese Aspekte spielen aber nur für kleinere Teilgruppen überhaupt eine Rolle als Erwartungs- oder Nutzendimension, etwa die Hälfte der TeilnehmerInnen thematisiert bspw. eine Einkommensverbesserung weder als Erwartung noch als Nutzen (Verbesserung der Karriereaussichten: ein Viertel der TeilnehmerInnen).

3.4.3 Zwischenfazit

- Weiterbildung in dieser Altersgruppe spielt sich überwiegend in beruflichen Motivationskontexten ab, gerade was non-formale Weiterbildung betrifft – und hier ist der berufliche Hintergrund bei Männern gewichtiger als bei Frauen. Bei informellen Bildungsprozessen spielen private Hintergründe etwas häufiger (auch) eine Rolle.
- Informelle Weiterbildungen zielen dabei sehr häufig auf eine Vertiefung, also auf eine Spezifizierung der bestehenden Kenntnisse ab. Im non-formalen und AMS-Setting steht mehr eine Erweiterung des Wissens im Vordergrund, also Wissenserwerb in ‚benachbarten‘ Arbeitsfeldern. Eine berufliche Um- oder Neuorientierung, also das Lernen in einem gänzlich neuen Wissensgebiet, spielt insgesamt eine vergleichsweise geringe Rolle, am stärksten in AMS-Kontexten.
- Eine unmittelbare Anbindung der Weiterbildung an die persönliche (berufliche) Situation ist das zentrale Zugangsmotiv für die befragte Gruppe: Als wichtigste Gründe für eine Weiterbildungen können der berufliche Kompetenzausbau und eine persönliche Bereicherung gelten. Diese Motive haben dabei für Frauen und Personen ohne Migrationshintergrund mehr Bedeutung als für Männer und für MigrantInnen.
- Männer sowie Personen mit Migrationshintergrund verbinden mit Weiterbildungsteilnahme hingegen stärker auch strategische Motive wie Karriere- und Einkommensverbesserung, Arbeitsplatzsicherung, Erlangung von Zertifikaten etc. Diesen Überlegungen geben auch AMS-KursteilnehmerInnen mehr Gewicht als TeilnehmerInnen anderer Weiterbildungsformen.

- Auch auf der Nutzendimension dominieren insgesamt persönlicher und beruflicher Nutzen weit vor den strategischen Aspekten. Bestanden bezüglich persönlich-beruflicher Dimensionen Erwartungen, wurden diese auch in hohem Maße erfüllt. Gleichzeitig erfüllten sich strategische Erwartungen wie eine Verbesserung der Karriere- und Einkommensaussichten auch relativ gesehen weniger gut.

3.5 Zugänge der Zielgruppe zum Lernen

3.5.1 Subjektiver Stellenwert von Bildung und Lernen

Um den subjektiven Stellenwert von Lernen und Bildung der oberösterreichischen Erwerbspersonen im Alter von 45-49 Jahren zu erfassen, wurden in den Fragebogen einige Fragen eingebaut, die sich an die Erwachsenenbildungserhebung anlehnen (vgl. stat.at 2009:61ff). In Form von Zustimmung zu Aussagen auf einer Skala von 1 (=stimme sehr zu) bis 4 (stimme gar nicht zu) wurden die Haltungen der Befragten erhoben.

Weiterbildung als notwendiger Teil beruflichen Erfolgs und zur Absicherung der Erwerbstätigkeit

Wie auch in der genannten zugrundeliegenden österreichweiten Erhebung findet in der hier durchgeführten Befragung der Satz „Wenn man in der Arbeit erfolgreich sein möchte, muss man sein Wissen und seine Fertigkeiten verbessern“ die größte Zustimmung: 81% aller Befragten stimmen hier voll zu (unabhängig des Geschlechts, des Bildungsniveaus, des Migrationshintergrunds und der Weiterbildungserfahrungen, Mittelwert 1,2⁵³, siehe folgende Abbildung 49 sowie Tabelle 157ff), laut Erwachsenenbildungserhebung ist dieser Wert relativ altersunabhängig. Festzuhalten ist dennoch, dass auch die 45-49-Jährigen den Wert von Weiterbildung für den beruflichen Erfolg sehr hoch einschätzen.

Das Bild, dass älter werdende ArbeitnehmerInnen Weiterbildung aufgrund ihres Alters ablehnen, kann hier nicht bestätigt werden. Der Satz „Mit zunehmendem Alter zahlt sich Weiterbildung beruflich weniger aus“ findet von allen getesteten Aussagen am wenigsten Unterstützung, nicht einmal 10% der Befragten stimmen dieser Aussage voll zu. Interessant ist aber, dass MigrantInnen hier etwas vorsichtiger sind und diesem Zusammenhang eher zustimmen als Nicht-MigrantInnen (Mittelwert 2,7 vs. 3,2). Und auch die eigene Weiterbildungsnähe spielt hier maßgeblich herein: Personen ohne Weiterbildungserfahrung stimmen diesem Konzept eher zu als in der Vergangenheit weiterbildungsaktive Personen (Mittelwerte ebenfalls 2,7 vs. 3,2).

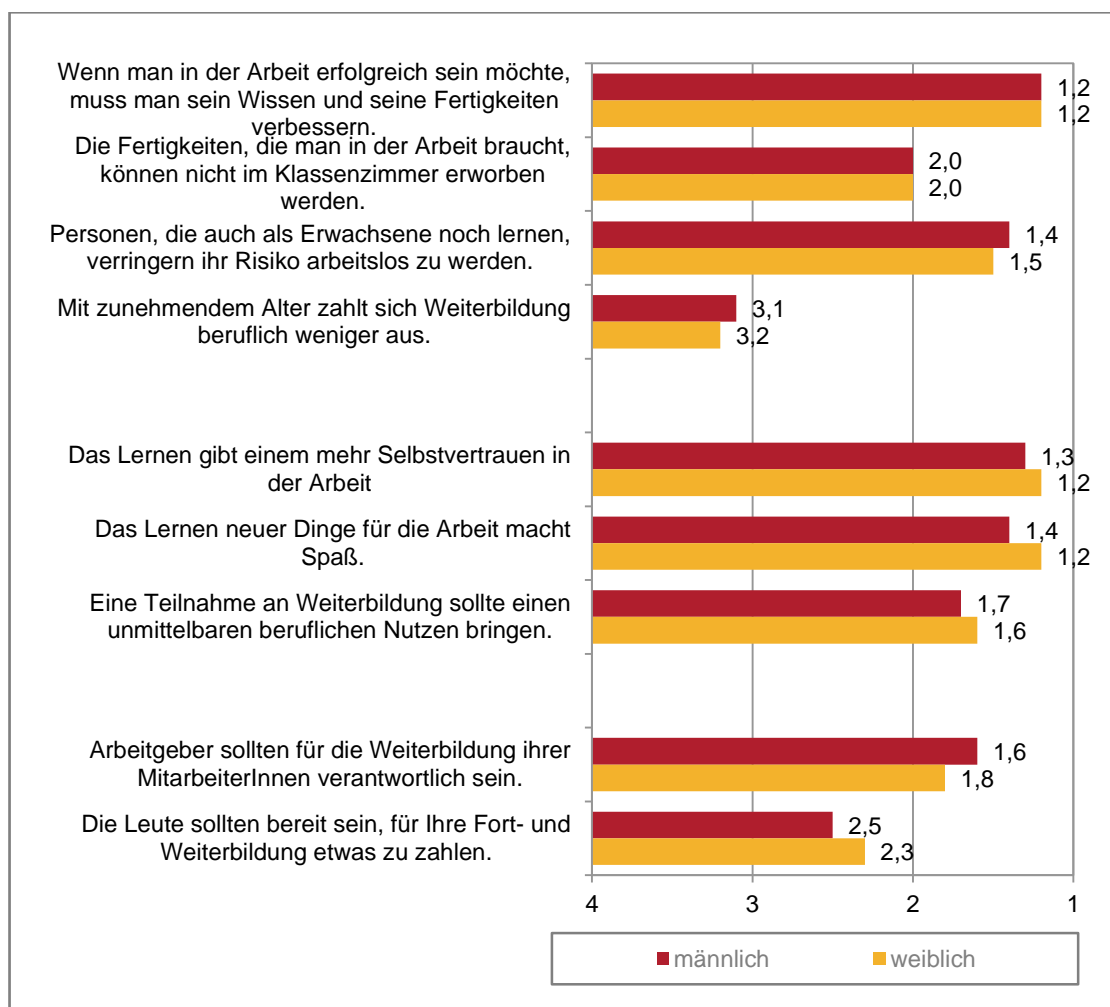
Für die Bewältigung des beruflichen Alltags an sich wird der Weiterbildung jedoch vergleichsweise weniger Gewicht gegeben: Dass „die für die Arbeit notwendigen Fertigkeiten nicht im Klassenzimmer erworben werden können“, sehen gut zwei Drittel der befragten Frauen und Männer voll gegeben, wobei hier vor allem Personen mit

⁵³ Bei den Mittelwerten wird eine Intervallskalierung, d.h. ein gleicher Abstand zwischen den numerischen Ausprägungen unterstellt. Ein niedriger Mittelwert (Minimum=1) bedeutet eine hohe Zustimmung, ein hoher Mittelwert (Maximum = 4) geringe Zustimmung.

geringeren Qualifikationsniveaus und Weiterbildungsferne etwas häufiger zustimmen. Dies weist auf eine sehr hohe Bedeutung praktischen Lernens gerade für lernunge- wohnte Personen hin (s. auch Kapitel 3.5.2).

Große Bedeutung wird Weiterbildung aber als grundsätzliche Absicherung der Er- werbstätigkeit an sich gegeben: „Personen, die auch als Erwachsene noch lernen, verringern ihr Risiko, arbeitslos zu werden“ halten knapp drei Viertel der Befragten für voll zutreffend (Mittelwert Männer 1,4, Frauen 1,5). In drei Teilgruppen allerdings herrscht hier eine etwas skeptischere Haltung: Weiterbildungsferne, gering Quali- fizierte und zum Befragungszeitpunkt arbeitslose/ arbeitsuchende Personen (jeweils 1,7 bzw. 1,8) geben sich hier – möglicherweise aufgrund gegenteiliger Erfahrungen – etwas zurückhaltender.

Abbildung 49: Einstellungen* zum Lernen, nach Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013, gewichtete Stichprobe; Interviews n= 304, n miss zwischen 7 und 9; *Berechnung des Mittelwertes aus einer vierstufigen Skala (1=sehr zutreffend, 4=gar nicht zutreffend); Lange Balken mit niedrigen Werten bedeuten starke Zustimmung

Weiterbildung als persönlicher Gewinn

Wie in Kapitel 3.4.2 ausgeführt, schätzen die befragten Personen vor allem den persönlichen Nutzen aus der Weiterbildungsteilnahme. Die Freude an den gelernten Inhalten sowie am Lernprozess, das gewonnene Selbstvertrauen und auch die Aner-

kennung durch andere spielen hierbei eine Rolle. Dieser hohe persönliche Wert von Weiterbildung spiegelt sich in den Einstellungsfragen wider: so erhält zum einen der Satz „Das Lernen gibt einem mehr Selbstvertrauen in der Arbeit“ viel Zustimmung (insgesamt 81% sehr, Frauen 90%, Männer 73%; Mittelwert ebenfalls 1,2). Die Erwachsenenbildungserhebung (s. Statistik Austria) weist hier insgesamt etwas geringere Zustimmungswerte aus (67% stimmten sehr zu), allerdings wurde im Vergleich der Altersgruppen ein steigender Wert mit steigendem Alter beobachtet. Zum anderen spielt der „Spaßfaktor“ für viele Personen und insbesondere für Frauen eine wesentliche Rolle: Der Aussage „Das Lernen neuer Dinge für die Arbeit macht Spaß“ stimmen drei Viertel der Befragten sehr zu (Männer 69%, Frauen 79%). Die unmittelbare nutzbringende Umsetzbarkeit des Gelernten im beruflichen Kontext ist vergleichsweise etwas weniger gewichtig, die mittlere Zustimmung liegt bei dem Satz „Eine Teilnahme an Weiterbildung sollte einen unmittelbaren beruflichen Nutzen bringen“ bei 1,7. Dieser Aspekt hat für Frauen mehr Wichtigkeit als für Männer und für Personen mit niedrigen und mittleren Qualifikationsniveaus sowie Weiterbildungsferne mehr als für höher Qualifizierte. Von Seiten verschiedener ExpertInnen wird diesem Aspekt jedoch zentrale Wichtigkeit gegeben (s. auch Kapitel 3.5.2).

Weiterbildung auch als Aufgabe von ArbeitgeberInnen

Die Verantwortung für Weiterbildung von Beschäftigten wird zum Teil auch im Verantwortungsbereich von ArbeitgeberInnen verortet. Der Vorstellung, dass ArbeitgeberInnen die Verantwortung für die Weiterbildung ihrer MitarbeiterInnen übernehmen sollten, hängt knapp jede/r zweite Befragte an (volle Zustimmung von 48%, Mittelwert insgesamt 1,7). Männer (1,6) stimmen dem etwas stärker zu als Frauen (1,8) und vor allem gering qualifizierte Personen (1,4) stärker als mittel oder hoch Qualifizierte – dieser Gruppe – so könnte man interpretieren – fehlt in stärkerem Maß der autonome oder selbstverständliche Zugang zu Weiterbildung und sie setzt häufiger auf eine Verantwortungsübernahme durch den/die ArbeitgeberIn. Die Zustimmung zu diesem Aspekt steigt laut Erwachsenenbildungserhebung mit dem Alter weiter an (vgl. ebd.)

Selbst die Kosten für Weiterbildung zu übernehmen, findet nur mittelprächtige Zustimmung, Frauen zeigen sich aber eher dazu bereit als Männer (Mittelwert 2,3 vs. 2,5), was auf deren größere Weiterbildungsaffinität und auf die stärkere persönliche Involvierung in Weiterbildung verweist (s. auch Kapitel 3.4.1: häufiger persönliche Gründe für Weiterbildungsteilnahme, oder folgender Abschnitt: stärkere Bevorzugung privater Lernumgebungen). Andererseits spielen aber auch die finanziellen Möglichkeiten eine Rolle: Personen die zum Befragungszeitpunkt arbeitslos/arbeitsuchend waren, zeigen sich weniger bereit, Weiterbildungskosten selbst zu übernehmen (2,7, vs. 2,4 bei den Beschäftigten).

3.5.2 Ein Blick auf Organisation und Didaktik / Methodik

Ein Bestandteil des Frageinteresses – sowohl in Richtung der Zielgruppe bei der telefonischen Befragung als auch in den ExpertInnen-Gesprächen – war die Frage nach einer altersgerechten Organisation von Weiterbildung. Haben Ältere grundsätzlich andere Anforderungen an Weiterbildungs- oder generell an Lernumgebungen?

In der Literatur bestehen verschiedenste Untersuchungen und Expertisen für ältere Lernende (vgl. bspw. Kolland et al 2007, Steiner et al. 2011, Bammer/Zehetmayer 2010, Fleischer et al 2010, Poschalko 2011). Als ein ganz zentraler Anspruch wird von mehreren AutorInnen die besondere **Praxisbezogenheit** von Bildungsangeboten für Ältere angesprochen (vgl. bspw. Mosberger et al. 2007). Für ältere Personen mit

reichhaltiger Arbeitserfahrung im Hintergrund machen jene Weiterbildungsangebote (subjektiven) Sinn, die an bestehende Erfahrungen und auch Lebenswelten anknüpfen und darauf aufbauen. Zum Lernen ohne direkten Bezug zum eigenen (Berufs-/Arbeitsleben) sind Ältere kaum zu motivieren.

Die Zentralität der Anbindung an den persönlichen Erfahrungshintergrund wird in den Befragungsergebnissen deutlich: Dass „individuelle Fragen und Interessen bearbeitet werden können“, ist insgesamt nach der Freiwilligkeit der Teilnahme der zweitwichtigste Aspekt bei der Beschreibung relevanter Organisationselemente von Weiterbildung: 69% halten dies für sehr, weitere 25% für eher wichtig, und nur 4% legen darauf eher keinen Wert (s. u. in diesem Kapitel, S. 82). Dass die Weiterbildungsinhalte direkt mit der Arbeit zu tun haben, ist für jede/n Zweiten eine sehr wichtige Voraussetzung für eine künftige Weiterbildungsteilnahme (vgl. Kapitel 3.6.3). Auch die befragten ExpertInnen betonen eine notwendige Anschlussfähigkeit von Weiterbildungen an die praktische berufliche Tätigkeit, wie das folgende Zitat exemplarisch veranschaulicht:

Das „Gelernte muss unmittelbar in der Arbeit nutzbar sein, es muss für die Sicherung des Arbeitsplatzes oder weitere Ausübung des Berufs einen erkennbaren Nutzen haben. Jüngere eignen sich demgegenüber auch „Bildung auf Vorrat“ an, die vielleicht später einmal umsetzbar ist.“ (Int.09)

Daran schließen sich bei den Weiterbildungsträgern im Detail Überlegungen auf verschiedenen Ebenen an. Zum einen ist es für Weiterbildungsangebote notwendig, die ältere Zielgruppe mit Weiterbildung „in ihren Lebenswelten **abzuholen**“ (vgl. bspw. Int.14, Int.05). Das bedeutet zunächst, dass die Bildungssettings den Kenntnissen und Erfahrungen Platz bieten müssen, etwa durch interaktive und kommunikative Settings. Ein alleiniges „Herunterrattern“ von Fachinhalten durch Vortragende ist hingegen schwer anschlussfähig und wird die TeilnehmerInnen rasch langweilen und mitunter auch überfordern.

„Wo kommen die Leute her, was erwerben sie hier, was tun sie damit und wo werden sie das Gelernte verwenden? Diese Fragen brauchen genauso Platz wie die eigentlichen Lerninhalte, die Hard Facts“ (vgl. Int.02)

Ein wesentlicher Teil von diesem „Abholen“ ist somit eine deutliche **Nutzentransparenz**. Wenn der Nutzen der Weiterbildung und des Lernaufwands nicht erkennbar sind, ist das der Lernmotivation abträglich, so die Einschätzung mehrerer BildungsträgervertreterInnen und so auch ein zentraler Argumentationsstrang in der Literatur (vgl. bspw. Bammer/Zehetmayer 2010, Poschalko 2011). Eine fehlende Nutzenwahrnehmung in Form der Aussage „eine Aus-/Weiterbildung bringt nichts“ ist in der Zielgruppe durchaus eine verbreitete Einstellung, und wurde auch in der Gruppe der Weiterbildungsfernen als das zentrale Argument gegen eine Weiterbildungsteilnahme vorgebracht (vgl. Kapitel 3.3.3). Entsprechend förderlich ist ein unmittelbarer Nutzen in der Arbeit, vermittelt über eine entsprechende Unterstützung von ArbeitgeberInnenseite, wenn also die Weiterbildung vom Dienstgeber wahrgenommen und anerkannt, vielleicht sogar gewünscht wird – bspw. wenn sie während der Arbeitszeit absolviert werden kann, wenn für Vertretung gesorgt ist und die Arbeit während der Weiterbildung nicht „liegen bleibt“, etc. (vgl. Int.07). Für die Befragten ist die Unterstützung der Weiterbildung durch den/die ArbeitgeberIn eine wesentliche Rahmenbedingung und auch Voraussetzung für eine künftige Weiterbildungsteilnahme (vgl. Kapitel 3.6.3).

In der konkreten Umsetzung kann eine solche Praxisorientierung beispielsweise bedeuten, dass in einem Deutschkurs für MigrantInnen aus dem handwerklichen Bereich ein Werkzeugkatalog als Lerngrundlage dient, Arbeits- und Sicherheitsunter-

weisungen des spezifischen Berufsbereichs (wie Reinigung, Gastronomie, etc.) durchgearbeitet werden oder einfach auch eine Einkaufsliste für den Haushalt erstellt wird (vgl. Int.20), oder in einem Englischkurs mit einem Arzt/Ärztin über Gesundheit gesprochen oder gemeinsam gekocht wird (vgl. Int.10).

In der Folge stellt sich die Zielgruppe aus Sicht von WeiterbildungsanbieterInnen jedenfalls oftmals als eine insgesamt vergleichsweise „*kritischere*“ oder „*anspruchsvollere*“ Gruppe dar (vgl. Int.07, Int.16). Wenn Bildungsangebote vor dem Hintergrund der Praxiserfahrung der Zielgruppe für sie entweder „nichts Neues“ offerieren oder aber nichts mit ihrem Arbeitsalltag zu tun haben, ziehen diese sich eher von Weiterbildung zurück.

Aus diesen übergeordneten idealtypischen Ansprüchen einer Lebensweltorientierung ergeben sich spezifische **Anforderungen an das Lehrkonzept und auch an die TrainerInnen. Partizipation** ist ein Schlagwort, das als solches in den Gesprächen zwar nicht im Vordergrund steht, im Wesen aber eine zentrale Grundlage des Lernsettings darstellt (vgl. bspw. auch Haring et al. 2011, Brünner 2013). Die TeilnehmerInnen sollen „*aktiv mitgestalten können*“ (Int.05), man muss sie möglichst früh in die inhaltliche Planung einbeziehen, damit „*sie sich dann in den Schulungen wiederfinden können*“ (Int.07). Es muss dabei auch **informelles Wissen erfasst** werden können, informelle Qualifikationen Anerkennung finden, wozu etwa Instrumente der Kompetenzbilanz eingesetzt werden können (Int.03, Int.02).

Für die TrainerInnen dieser Zielgruppe – die selbst oftmals wesentlich jünger sind als ihre TeilnehmerInnen – ergeben sich daraus Anforderungen in professioneller wie persönlicher Hinsicht: Sie müssen in erster Line „*in persönlichen Gesprächen zuhören!*“ (Int.05) können, müssen „*Empathie besitzen*“ und „*gut mit Menschen umgehen können*“ (Int.14), damit es gelingt, die TeilnehmerInnen abzuholen. Und sie müssen es schaffen, den TeilnehmerInnen nicht in einer Lehrer-Schüler-Rolle gegenüberzutreten, sondern sich auf gleicher Ebene begegnen, sie müssen „*ExpertInnen für ExpertInnen*“ (Int.07) sein, sie sollen „*lehren ohne zu belehren*“ (Int.03).

„Lehrende in Bildungsangeboten für ältere Zielgruppen müssen ein hohes Maß an Glaubwürdigkeit haben, hier geht es nicht nur um Wissenstransfer“ (Int.09)

formulierte ein/e GesprächspartnerIn. Diese grundsätzliche Haltung, mehr eine Lernbegleitung bereitzustellen, sozusagen „*Werkzeuge bereitzustellen und die Personen suchen sich daraus, was sie brauchen und für sie geeignet ist*“ (Int.14) geht zum Teil stark in Richtung eines **Coachingansatzes** (vgl. bspw. Int.04, Int.18, Int.14, Int.05, Int.08, Int.03). Ältere Lernende benötigen nach Einschätzung mehrerer InterviewpartnerInnen verstärkt eine (Lern-)Beratung oder auch eine Lernbegleitung. Dies kann sich einerseits auf inhaltliche Aspekte beziehen, also Fragen von Lernzielen im Kontext des persönlichen Bildungsstatus und der Erreichung dieser Ziele, im Sinne einer Orientierung in der Angebotslandschaft behandeln. Zum anderen kann es auch notwendig sein, das Lernen selbst zu thematisieren, den vielfach müssten ältere Personen erst wieder „lernen lernen“ – vor allem wenn die letzten Lernerfahrungen schon viele Jahre zurückliegen. Vor dem Hintergrund einer Zunahme von Personen mit körperlichen und psychischen Beeinträchtigungen in der Zielgruppe kann es schließlich auch um eine „Begleitung durch die Weiterbildung“ gehen, um die Motivation aufrecht zu erhalten und ein Durchhalten zu fördern.

Ein weiterer von den BildungsträgervertreterInnen in Zusammenhang mit älteren WeiterbildungsteilnehmerInnen angesprochener Aspekt betrifft **Prüfungen** oder in weiterem Sinn die Dokumentation des Gelernten. Dieses sollte anders organisiert sein als bei jüngeren Zielgruppen ist der Tenor in mehreren Gesprächen (vgl. Int.10,

Int.02, Int.19). Das Auswendiglernen fällt älteren Personen schwerer, sie „*verstehen die Inhalte, tun sich aber schwer, es zu Papier zu bringen*“ (Int.10). Auch von Prüfungsängsten ist mehrfach die Rede. Die Praxis der Weiterbildungsträger zeigt zum Teil, dass Bildungsangebote ohne Prüfungen von der Zielgruppe bereitwilliger angenommen werden. Besser seien hier beispielsweise Prüfungsgespräche, so ein/e InterviewpartnerIn, auch weil diese Form der Leistungsdokumentation mit einer Wertschätzung verbunden sei – wenn auch der Aufwand für die beurteilende Person damit ein wesentlich höherer sei.

„Wenn man erzählen kann, was man verstanden hat und jetzt weiß, oder was man jetzt kann, und das Gegenüber nimmt das wahr, diesen Lernerfolg, dann fühlt man sich wertgeschätzt“ (Int.10)

Diese Einschätzungen zur tendenziellen Ablehnung (traditioneller) Prüfungen soll jedoch nicht heißen, dass keine formale Dokumentation der Lernleistung erfolgen soll. Die Analyse der Teilnahmegründe der befragten Personen zeigt deutlich die nicht unerhebliche Rolle von Zertifizierungen: Für jede/n Zweite/n ist ein Abschluss mit Zeugnis/Zertifikat ein sehr wichtiger organisatorischer Aspekt von Weiterbildungen (s. u. in diesem Kapitel, S. 82), und auch war für 37% aller TeilnehmerInnen die Erlangung von Zeugnissen/Zertifikaten ein (sehr/eher zutreffendes) Teilnahmemotiv (vgl. Kapitel 3.4.1).

Bevorzugte Lernumgebungen, Lernzeiten und Lernformen

Als Erweiterung allgemeiner Lerneinstellungen sollte bei der Befragung auch der Vorstellung präferierter Lernumgebungen nachgegangen werden. Soll Lernen vornehmlich in der Arbeitszeit oder Freizeit stattfinden? Was ist eine gute Lernumgebung für die Gruppe der 45-49-Jährigen?

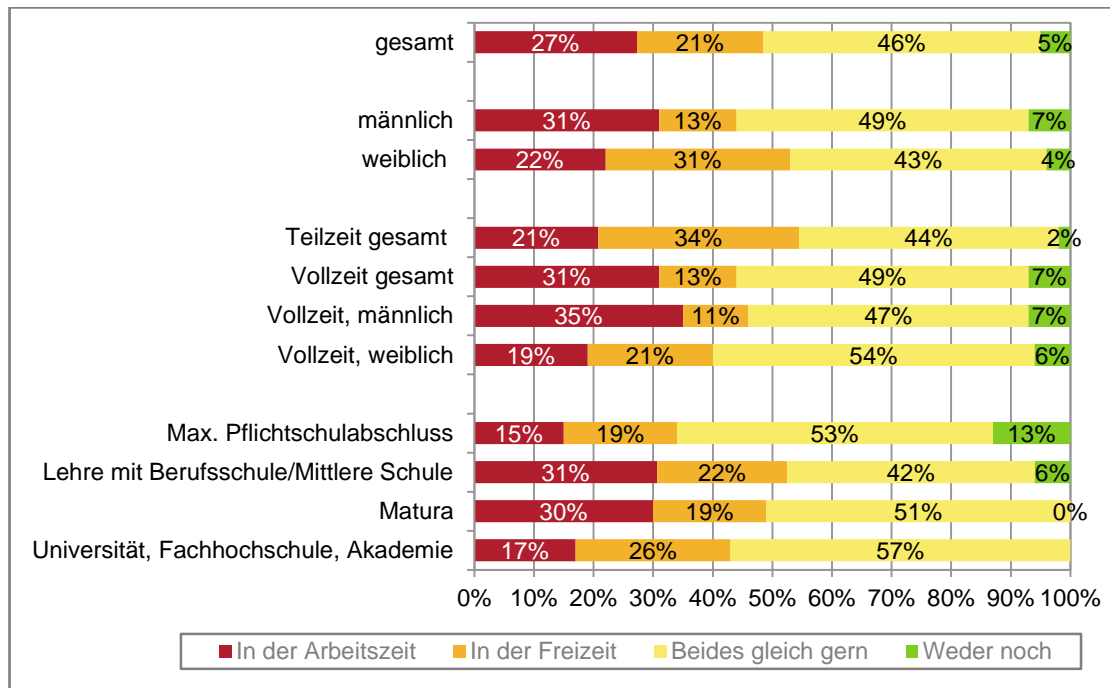
Bevorzugte Lernzeiten

Die Präferenzen für Lernen in der Arbeits- oder Freizeit hängen vor allem von den Faktoren Geschlecht und Arbeitszeit ab. Grundsätzlich hat hier etwa die Hälfte der Befragten keine speziellen Vorlieben: 46% lernen gleichermaßen gern in der Arbeits- und Freizeit, insgesamt 5% finden weder den einen noch den anderen Kontext positiv. Die andere Hälfte verteilt sich zu ähnlich großen Teilen auf „in der Arbeitszeit“ (27%) und „in der Freizeit“ (21%, s. Abbildung 50 sowie Tabelle 163ff).

Im Vergleich der Geschlechter wird deutlich, dass Frauen private bzw. in der Freizeit gelegene Lernzeiten zu einem weit höheren Ausmaß schätzen als Männer (31% vs. 13%). Dies ist zu einem Gutteil in Zusammenhang mit der Arbeitszeit zu sehen: bei Vollzeitbeschäftigten ist – vermutlich allein schon wegen der verfügbaren täglichen Zeitressourcen – eine größere Präferenz für Lernen in der Arbeitszeit gegeben als bei Teilzeitbeschäftigten (31% vs. 21%). Allerdings zeigen vollzeiterwerbstätige Frauen dennoch vergleichsweise häufig auch eine Präferenz für ein Lernen in der Freizeit, bzw. lernen gleichermaßen gern in der Frei- wie Arbeitszeit. Das berufliche Lernen abseits der konkreten Arbeitszeiten stellt viel eher für Frauen als für Männer dieser Altersgruppe eine bevorzugte Lernumgebung dar.

Das formale Qualifikationsniveau beeinflusst die Präferenzen vor allem dahingehend, als die Lernungewohntheit von Personen mit geringem Bildungsniveau sichtbar wird: 13% derer mit höchstens Pflichtschulabschluss finden keine der beiden genannten Varianten attraktiv, bei höheren Bildungsabschlüssen beträgt dieser Anteil 0. Auf der anderen Seite zeigen sich AkademikerInnen zu einem hohen Anteil (57%) in beiden Lernsettings (Arbeits- und Freizeit) als lernfreudig.

Abbildung 50: Bevorzugte Zeit für Weiterbildung, nach Geschlecht, Arbeitszeit und höchster abgeschlossener Schulbildung



Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013, gewichtete Stichprobe; Interviews n= 304, n miss zwischen 7 und 9

Bevorzugte Lernrahmen

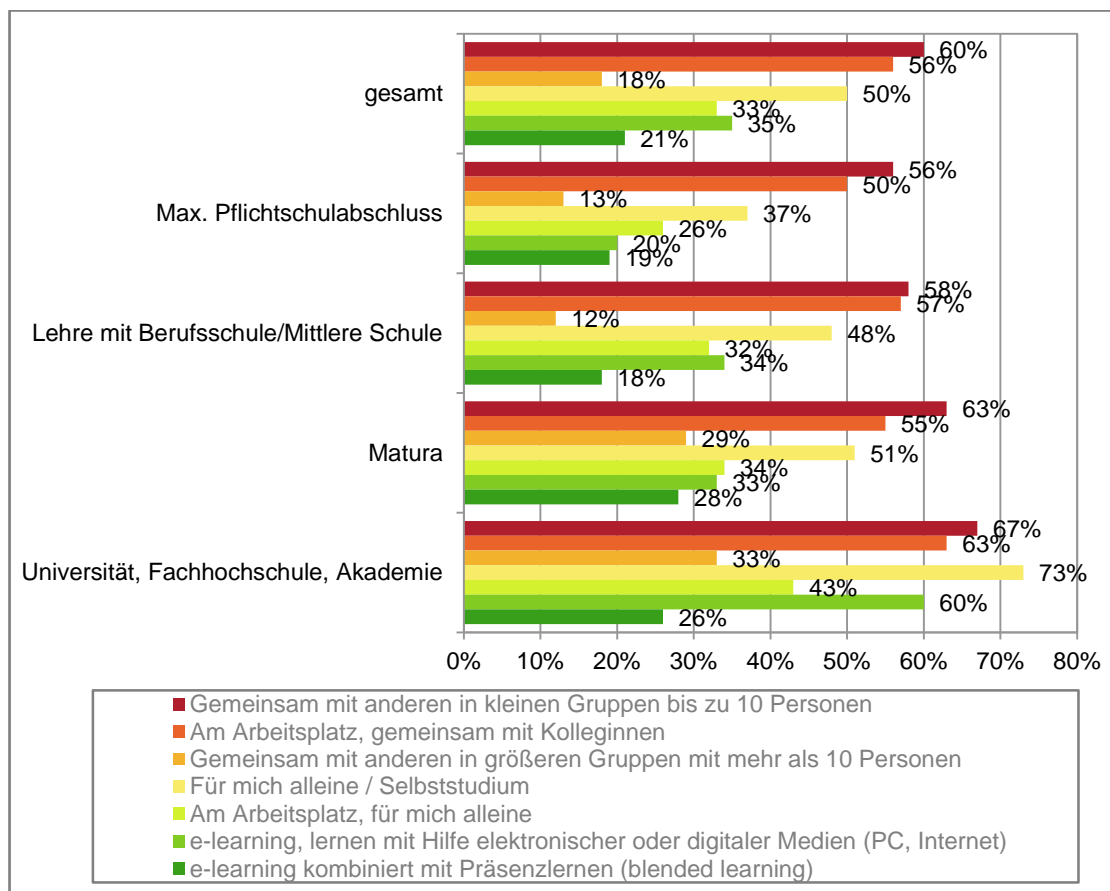
Lernen wird in der befragten Altersgruppe überwiegend als soziales Ereignis verstanden: der bevorzugte Lernrahmen besteht bei der Mehrheit der Personen aus kleinen Gruppen von bis zu zehn Personen (60%), bei Männern gleichermaßen wie bei Frauen. Zumeist werden diese Lerngruppen auch am Arbeitsplatz verortet: Gemeinsam mit KollegInnen am Arbeitsplatz zu lernen ist das zweitbeliebteste Lernsetting bei den Befragten (56%). Größere Gruppen mit mehr als zehn Personen finden hingegen weniger Akzeptanz, nur 18% würden ein solches als bevorzugtes Lernsetting bezeichnen.

Diese Präferenz für kleine gegenüber großen Lerngruppen kann als wesentlicher Befund für die untersuchte Altersgruppe gelten, und wird auch von den interviewten ExpertInnen so beschrieben (bspw. Int.02, Int.10, Int.04), vor allem aufgrund der so möglichen gegenseitigen Unterstützung. Bezüglich der idealen Zusammensetzung von Gruppen tendieren die meisten ExpertInnen zu altersheterogenen Gruppen, und auch den Personen der Zielgruppe erscheint der Aspekt einer altershomogenen Zusammensetzung als sehr unbedeutender Organisationsaspekt (vgl. folgende Abschnitt Organisationsaspekte, S.82). Die WeiterbildungsexpertInnen argumentieren dies so, dass eine eigene „Gruppe für Ältere“ stigmatisierend wirken kann, gleichzeitig ist aber die Teilnahme einer 45-jährigen Person in einem Berufsschulsetting mit lauter 16-jährigen SchülerInnen auch problematisch (vgl. Int.02). Generell wird eine moderate Altersdurchmischung als das beste Setting beschrieben, nicht zuletzt, weil dies auch den betrieblichen Alltag widerspiegelt (Int. 06). Vielfach wird aber auf eine möglichst große Homogenität hinsichtlich des Niveaus verwiesen, die TeilnehmerInnen sollten im weiteren Sinn „*dieselbe Sprache sprechen*“, also eine „*Homogenität von den Aufgabengebieten bis zur sprachlichen Gewandtheit*“ (Int.10) aufweisen.

Die Hälfte der Befragten lernt auch gerne allein im Selbststudium, alleine am Arbeitsplatz zu lernen ist jedoch nur für insgesamt ein Drittel interessant. EDV-basierte Methoden (e-learning, blended learning) rangieren generell unter den weniger beliebten Lernumgebungen (35%, 21%). Ein/e ExpertIn äußert hierzu die Beobachtung, dass in Österreich E-Learning weniger wichtig sei wie bspw. in Deutschland, und er/sie den Eindruck hat, dass es zum Teil auch ein österreichisches Spezifikum sei, dass Weiterbildung eine starke soziale Komponente hat (Int.06).

Als wesentlicher Einflussfaktor kann hier wieder die Schulbildung gelten (s. Abbildung 51). Die Lerngewöhnung bei Personen mit höheren Abschlüssen bringt andere Lernpräferenzen, oder vielmehr eine Offenheit gegenüber sehr verschiedenen Lernumgebungen mit sich. Die Freude am Allein-Lernen steigt klar mit steigendem Qualifikationsniveau (z.B. Selbststudium attraktiv für 37% mit Pflichtschule, für 73% mit Tertiärabschluss). Und auch die EDV-basierten Methoden finden bei höher Qualifizierten deutlich mehr Zuspruch (zb. e-learning bevorzugt von 20% mit Pflichtschule, von 60% mit Tertiärabschluss). MaturantInnen und AkademikerInnen freunden sich auch mit größeren Lerngruppen besser an als Personen mit mittleren oder geringen Qualifikationen (rd. 30% vs. rd. 10%). Bei allen Qualifikationsstufen allerdings bleiben das Lernen in kleinen Gruppen von bis zu zehn Personen und das gemeinsame Lernen mit KollegInnen am Arbeitsplatz die ‚besten‘ Lernsettings, da sie die größte Akzeptanz finden und von den relativ meisten Personen zum Lernen bevorzugt werden.

Abbildung 51: Bevorzugter Lernrahmen, nach höchster abgeschlossener Schulbildung, Mehrfachnennungen möglich

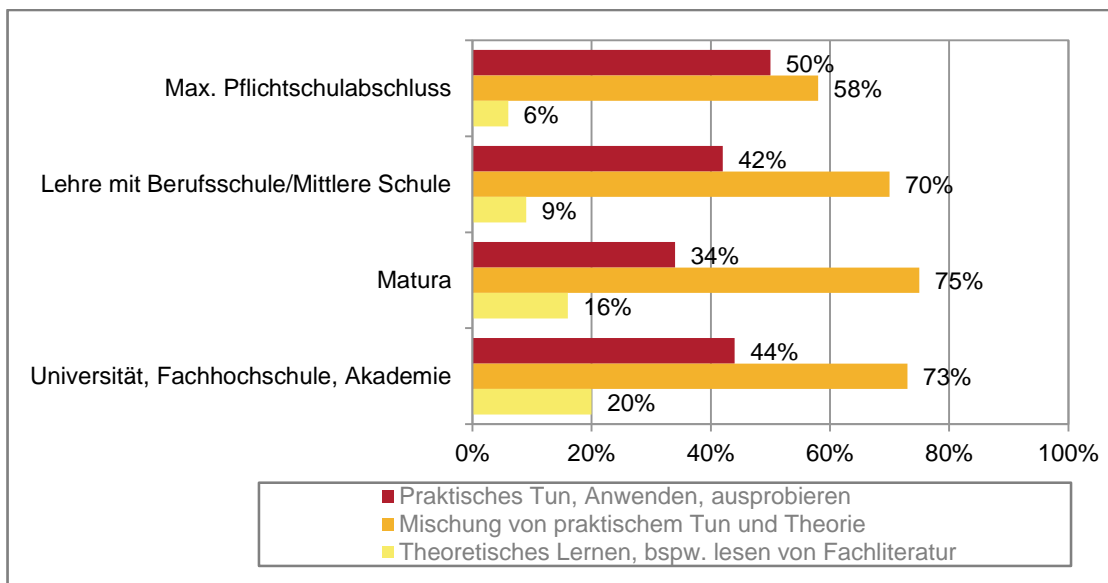


Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013, gewichtete Stichprobe; Interviews n= 304, n miss zwischen 7 und 9

Bevorzugte Lernformen

Was die Form des Lernens betrifft, spielt für den überwiegenden Teil der Befragten das praktische Tun eine zentrale Rolle beim Lernen (vgl. Tabelle 169f). Diese große Bedeutung praktischen Tuns entspricht durchwegs der Wahrnehmung der befragten ExpertInnen aus Bildungseinrichtungen (vgl. bspw. Int.02, Int.03). Von den RespondentInnen der Zielgruppe geben 42% an, sehr gern durch praktisches Tun, durch Anwenden und Ausprobieren zu lernen. Unter den PflichtschulabsolventInnen sind es mit 50% überdurchschnittlich viele. Zwischen den Geschlechtern bestehen keine relevanten Differenzen (Frauen 45%, Männer 38%). Noch mehr Zustimmung findet allerdings eine Kombination aus praktischem Tun und theoretischem Lernen: Ein solcher Mix findet bei 69% starken Zuspruch, relativ unabhängig des Geschlechts und des Qualifikationshintergrunds – hieran finden allenfalls gering Qualifizierte etwas weniger Gefallen. Das ausschließlich theoretische Lernen hingegen – etwa durch das Lesen von Fachliteratur – finden insgesamt ‚nur‘ 11% attraktiv, wobei dieser Anteil stark mit dem Qualifikationsniveau in Zusammenhang steht (PflichtschulabsolventInnen 6%, AkademikerInnen: 20%).

Abbildung 52: Bevorzugte Form des Lernens, nach höchster abgeschlossener Ausbildung, Mehrfachnennungen möglich



Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013, gewichtete Stichprobe; Interviews n= 304

Bewertung von Organisationsaspekten von Weiterbildung

In Erweiterung der Fragen zu bevorzugten Lernsettings wurde in der Befragung auch auf weitere Organisationsaspekte eingegangen. Einige Items spiegeln bereits genannte Präferenzen. So wird etwa der Organisationsaspekt der kleinen Gruppen von insgesamt 57% als sehr wichtig erachtet (vgl. voriger Abschnitt) und steht damit an dritter Stelle der wichtigen Organisationsaspekte. Deutlich wichtiger ist die Möglichkeit, individuelle Fragen und Interessen zu behandeln, was von insgesamt 69% als sehr wichtig erachtet wird. Von den ExpertInnen wurde dieser Aspekt als Notwendigkeit der Implementierung von „Formen der Partizipation und der Interaktivität“ stark in den Vordergrund gestellt. Weitaus am wichtigsten ist den Befragten jedoch die Frei-

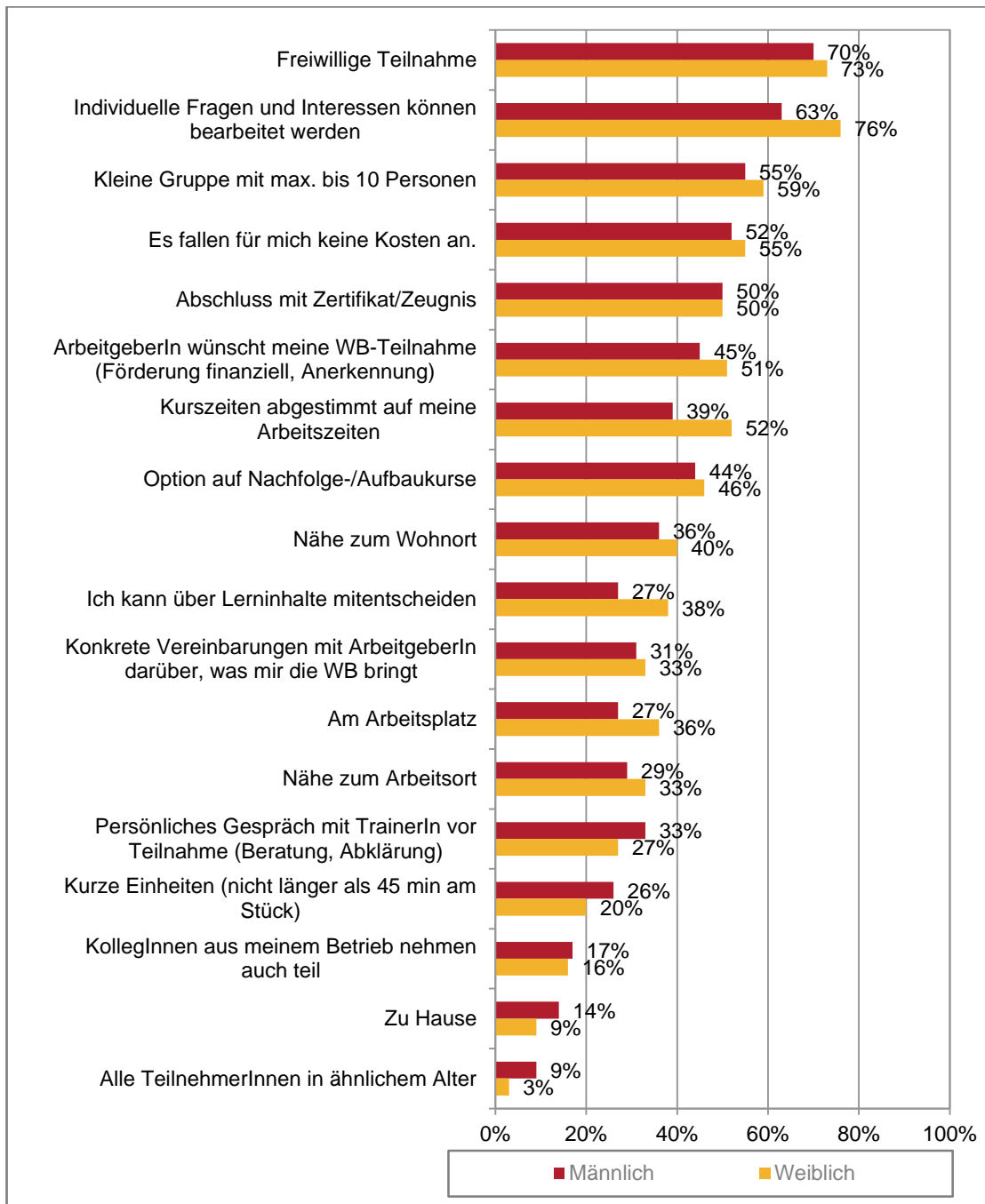
willigkeit ihrer Weiterbildungsteilnahme: knapp drei Viertel der Respondenten und Respondentinnen erachten diesen Umstand als sehr, ein weiteres Viertel (Männer) bzw. Fünftel (Frauen) als eher wichtig.

In den Gesprächen mit den ExpertInnen wird in diesem Zusammenhang oftmals auf Ängste bei der Zielgruppe verwiesen, wenn die subjektive Freiheit kleiner und „es zu schulisch wird“ – der Unterschied zwischen Erwachsenenbildung und Schule sei oftmals nicht bekannt, die TeilnehmerInnen rechnen mit Schularbeiten und Fünfern (vgl. Int. 12), auch auf die Schwierigkeiten in Zusammenhang mit Prüfungen wurde verwiesen (s. Beginn dieses Abschnitts).

An vierter Stelle steht die Kostenfreiheit, gefolgt von einem Abschluss mit einem Zeugnis/Zertifikat, was jedem/r Zweiten ein sehr wichtiger Aspekt von Weiterbildung ist. Dies spiegelt wiederum die Zugangs- und Nutzenmotive der Zielgruppe wider, war doch die Erlangung eines Zertifikats insgesamt im Mittelfeld der Teilnahmegründe gelegen.

Die konkrete Anbindung an die Beschäftigung spielt in zwei Items eine – insgesamt relativ wichtige und auch von den ExpertInnen mehrfach thematisierte – Rolle: Eine Motivation der Weiterbildung durch den/die ArbeitgeberIn (im Sinn von: er/sie wünscht die Weiterbildungsteilnahme, unterstützt finanziell, gibt Anerkennung) ist für jede/n zweiten ein sehr wichtiger Aspekt, eine konkrete Vereinbarung über den beschäftigungsbezogenen Nutzen der Weiterbildung für jede/n Dritten. Die folgende Abbildung 53 gibt einen Überblick über die weiteren erfragten Items.

Abbildung 53: Wichtigkeit verschiedener Organisationsaspekte, jeweils Anteil "sehr wichtig", nach Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013, gewichtete Stichprobe; Interviews n= 238

Insgesamt zeigt sich im Geschlechtervergleich, dass Fragen der Gestaltung der Weiterbildung den Frauen durchwegs von etwas größerer Bedeutung erscheinen als Männern, was auf eine stärkere Auseinandersetzung mit den Fragen der Gestaltung hindeutet. Zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten oder dem Urbanisierungsgrad bestehen in der Bewertung der Organisationsaspekte keine signifikanten Differenzen, was hinsichtlich der regionalen (Nähe zum Arbeits-/Wohnort, am Arbeitsplatz, zu Hause) und zeitlichen Dimension (Dauer der Einheiten) nachvollziehbar gewesen wäre.

Diese Organisationsaspekte stehen eher in einem Zusammenhang mit dem Bildungsniveau, und, so lässt sich weiter interpretieren, mit der Lerngewohntheit der Personen. Tendenziell gilt: je lernungewohnter die Personen sind, umso weniger Aufwand darf eine Weiterbildungsteilnahme machen: RespondentInnen mit geringen oder mittleren Bildungsniveaus legen demnach mehr Wert auf räumliche Nähe (Wohnort, Arbeitsort), auf eine Anbindung an den Betrieb (KollegInnen nehmen teil, Vereinbarungen mit AG über Nutzen der Weiterbildung), und auch Zertifikate werden tendenziell wichtiger.

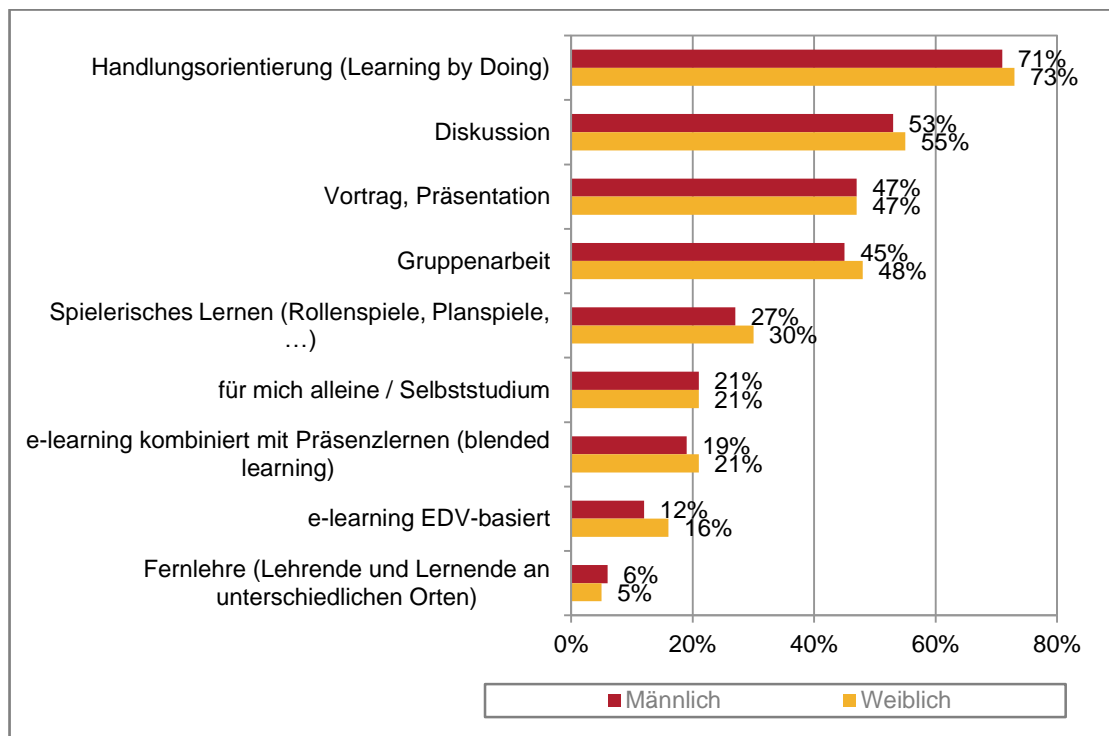
Nähe zu verschiedenen Lehr- und Lernmethoden

Auf Ebene der konkreten Lehr- und Lernmethoden zeigt sich nun – vor dem Hintergrund der anderen bereits dargestellten Ergebnisse zu bevorzugten Lernformen nur konsequent – eine Handlungsorientierung als die wichtigste Lernmethode. Ein „Learning by Doing“ bezeichnen knapp drei Viertel der RespondentInnen als für sie sehr attraktiv. Alle weiteren Methoden folgen mit einigem Abstand: Jeweils rund die Hälfte findet sich (auch) in Diskussionen, Vorträgen/Präsentationen und Gruppenarbeiten gut wieder.

Am unteren Ende der Skala stehen hingegen all jene Methoden, die mit wenig oder gar keinen Sozialkontakten auskommen: Die Fernlehre, bei der sich Lehrende und Lernende an verschiedenen Orten aufhalten, E-learning oder EDV-basiertes Lernen, eventuell in Kombination mit Präsenzlernen (Blended Learning) und alleine im Selbststudium.

Bezüglich der Lehr- und Lernmethoden besteht kein so deutlicher Zusammenhang mit dem Bildungsniveau wie bei den bevorzugten Lernrahmen, Lernformen und auch Organisationsaspekten. Interessant ist jedoch vielleicht, dass Personen mit Migrationshintergrund Vortrag und Präsentation ganz ablehnen, während Learning by Doing in dieser Gruppe sogar noch wichtiger ist.

Abbildung 54: Affinität zu verschiedenen Lehr-/Lernmethoden, jeweils Anteil "sehr ansprechend", nach Geschlecht, Mehrfachnennungen möglich



Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013, gewichtete Stichprobe; Interviews n= 238

In Summe ist aber schwierig zu interpretieren, inwieweit die hier zum Ausdruck gebrachten organisatorischen und methodischen Anforderungen als spezifisch für die ältere Zielgruppe gesehen werden können oder wieweit sich diese Ansprüche an die Erwachsenenbildung generell richten. Ein Lernsetting, das an die Lebenswelt der Lernenden anschließt und den individuellen Erfahrungshintergrund aufgreift, das praxisorientiert ist und das Lehrende nicht den Lernenden gegenüberstellt sondern ein partnerschaftliches Verhältnis entstehen lässt, kann durchaus auch ein Anspruch an Weiterbildungen für jüngere Erwachsenengruppen sein.

3.5.3 Zwischenfazit

- Weiterbildung wird überwiegend als notwendiger Teil beruflichen Erfolgs und zur Absicherung der Erwerbstätigkeit gesehen. Dass sich Weiterbildung mit zunehmendem Alter beruflich weniger auszahlt, findet nur etwa jede/r Zehnte, Weiterbildungsferne sowie MigrantInnen etwas häufiger.
- Parallel zu der hohen Bedeutung von Weiterbildung als beruflich-persönlichem Gewinn auf Ebene der Teilnahme- und Nutzenmotive, haben auch die diesbezüglichen Einstellungen große Verbreitung: Aspekte wie Selbstvertrauen in der Arbeit durch Weiterbildung, die Lust am Lernen neuer Dinge für die Arbeit und die unmittelbare Umsetzbarkeit in beruflichen Gewinn finden sehr hohe Zustimmung.

- Die Verantwortung für Weiterbildung von Beschäftigten wird zum Teil auch im Verantwortungsbereich von ArbeitgeberInnen verortet. Der Vorstellung, dass ArbeitgeberInnen Verantwortung für die Weiterbildung ihrer MitarbeiterInnen übernehmen sollten, hängt knapp jede/r zweite Befragte an, insbesondere gering Qualifizierte.
- Bezüglich einer altersgerechten Organisation von Weiterbildung ergeben sich aus den Befragungs- und Interviewdaten folgende Elemente als besonders relevant:
 - Freiwilligkeit der Teilnahme ist aus Sicht der TeilnehmerInnen der zentrale Aspekt. Die Wichtigkeit der Möglichkeit, eigene Fragen und Interessen einzubringen, verweist auf notwendige Formen von Partizipation und Interaktivität.
 - Weiterbildung sollte einen direkten Bezug zum Berufs-/Arbeitsleben aufweisen und an die Praxis anschlussfähig sein. Der unmittelbare berufliche Nutzen einer Weiterbildungsteilnahme sollte erkennbar sein („Nutzentransparenz“), wobei eine Unterstützung von ArbeitgeberInnenseite als wesentlich gelten kann.
 - Vor dem Hintergrund der starken Praxisorientierung wird eine Kombination aus praktischem Tun und theoretischem Lernen deutlich als Lernform präferiert – rund 70%, unabhängig des Geschlechts und des Bildungsniveaus, finden ein solches Lernsetting attraktiv, Learning by Doing ist die weitaus attraktivste Lernmethode.
 - Der bevorzugte Lernrahmen ist sozial geprägt: Lerngruppen in überschaubarer Größe (bis zu 10 Personen) oder Lernen am Arbeitsplatz mit KollegInnen sind insbesondere für gering qualifizierte Personen die vorrangig attraktiven Lernumgebungen. Bei mittleren und höheren Qualifikationen finden zusätzlich auch andere Lernsettings Zuspruch.
 - Die Dokumentation der Lernleistung ist wichtig, denn Zertifikate und die berufsstrategische Verwertbarkeit der Weiterbildung spielen eine wichtige Rolle. Klassische Prüfungssettings lassen aber oftmals Ängste ent- oder wieder erstehen

3.6 Künftige Weiterbildungsinteressen und Determinanten

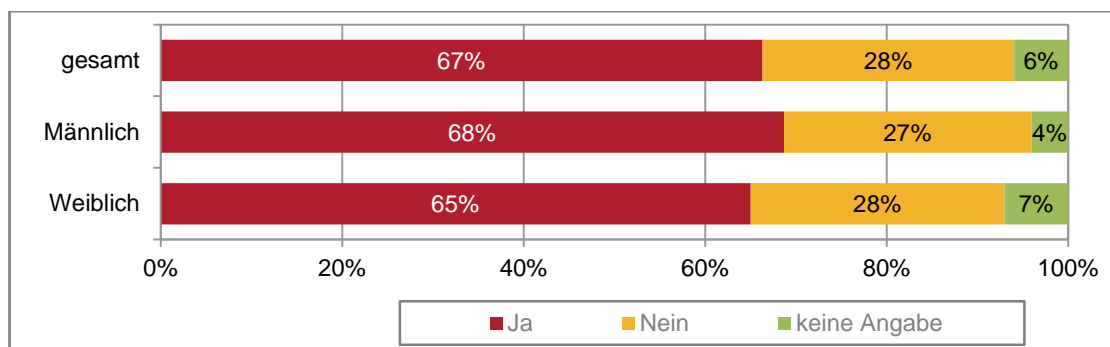
Ein zentrales Frageinteresse dieser Studie richtet sich schließlich auch auf die künftigen Weiterbildungswünsche bzw. geplanten Weiterbildungsaktivitäten der 45-49-jährigen Erwerbspersonen. Es kann grundsätzlich von einer großen Weiterbildungsbereitschaft dieser Gruppe ausgegangen werden: Die Frage, ob sie in den nächsten 12 Monaten an einer Weiterbildung teilnehmen wollen, bejahen 67% der Befragten – unabhängig ihres Geschlechts und eines allfälligen Migrationshintergrunds.

3.6.1 Gewünschte Weiterbildungsformen und -inhalte

In einem abschließenden Fragenblock wurden die InterviewpartnerInnen nach ihren künftigen Weiterbildungsplänen befragt. Möchten Sie in den nächsten 12 Monaten an einer Weiterbildung teilnehmen? Dabei bringen rund zwei Drittel – unabhängig des Geschlechts – bei dieser Frage ein solches mittelfristiges Weiterbildungsinteresse zum Ausdruck. Etwa ein Viertel schließt eine Weiterbildung aus, einige sind diesbezüglich unentschlossen. Insgesamt kann also von einer grundsätzlich großen Weiterbildungsbereitschaft im vorliegenden Sample gesprochen werden.

Allerdings – so wird im folgenden Kapitel 3.6.2 gezeigt – ist dabei eine frühere Weiterbildungsteilnahme ein deutlich förderlicher Faktor. Insofern bei der Stichprobe dieser Untersuchung zu einer im Vergleich mit der Grundgesamtheit in der Vergangenheit tendenziell etwas weiterbildungsaktiveren Haltung auszugehen ist (vgl. Exkurs in Kapitel 3.3.2), sollte die generelle Weiterbildungsbereitschaft in der gesamten Gruppe der 45- bis 49-jährigen unselbstständigen Erwerbspersonen etwas geringer veranschlagt werden.

Abbildung 55: Weiterbildungsteilnahme in den nächsten 12 Monaten gewollt, nach Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013, gewichtete Stichprobe; Interviews n=304

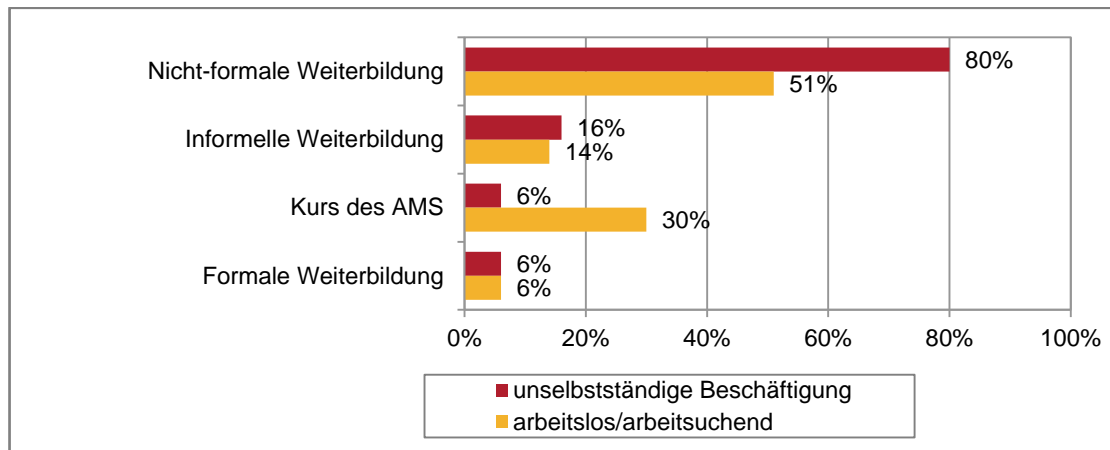
Wie bei absolvierten Weiterbildungen spielt auch bei künftig gewünschten Bildungsaktivitäten die Form der non-formalen Weiterbildung die zentrale Rolle: von den Weiterbildungsinteressierten denken gut drei Viertel dabei (auch) an non-formale Aktivitäten, 16% (auch) an informelle Formen. Ein erheblicher Anteil von 6% sieht sich in formalen Formen und 8% in Angeboten des AMS lernen.

Die Vorstellung bestimmter Weiterbildungsformen ist zum einen stark vom aktuellen Arbeitsmarktstatus abhängig: zum Befragungszeitpunkt arbeitslose Personen sehen sich in den nächsten Monaten erwartungsgemäß stark in AMS-Kursen (30%, aber auch 6% der aktuell Beschäftigten – hierbei handelt es sich zum Teil um berufliche Neuorientierungswünsche, aber auch um Vertiefungen bspw. im EDV- oder Sprachbereich). Festzustellen ist gleichzeitig, dass non-formale Weiterbildungsaktivitäten für aktuell Arbeitsuchende deutlich weniger attraktiv sind als bei Beschäftigten: 80% der beschäftigten aber nur rund 51% der arbeitslosen weiterbildungsinteressierten Personen nennen diese Form. Hier ist zu vermuten, dass dies den nicht gegebenen Zugang zu betrieblicher Weiterbildung widerspiegelt.

Dass 6% der für das nächste Jahr Weiterbildungsinteressierten dabei eine formale Weiterbildung wünschen, erscheint viel. Einen beträchtlichen Anteil stellen hierbei

aber jene RespondentInnen, die eine formale Bildungsaktivität während der letzten vier Wochen angeben, die also mit großer Wahrscheinlichkeit zum Befragungszeitpunkt an einem längerfristigen formalen Bildungsgang teilnehmen – insgesamt sind hier aber die Fallzahlen zu gering, um genauere Analysen durchzuführen.

Abbildung 56: Form der gewollten künftigen Weiterbildung (wenn eine Person in den nächsten 12 Monaten an einer Weiterbildung teilnehmen möchte, an welche Form/en denkt er/sie dabei?), nach aktuellem Arbeitsmarktstatus, Mehrfachnennungen möglich

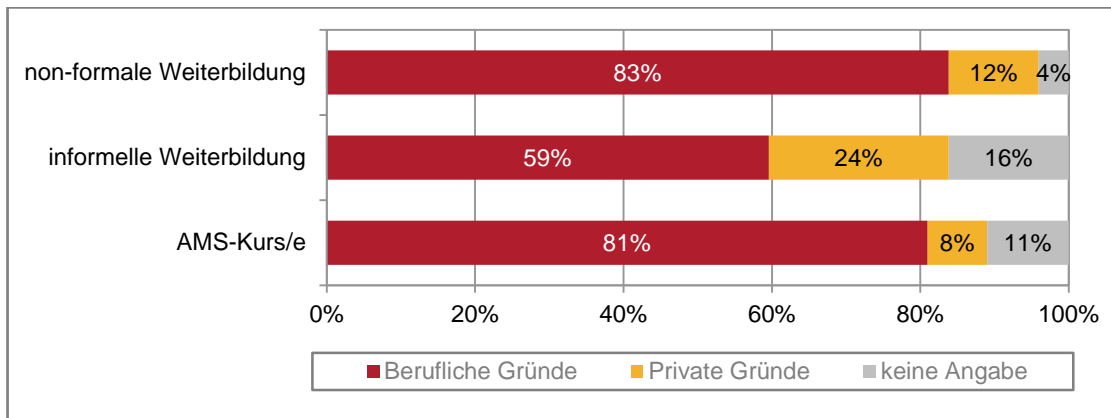


Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n=212

Inwiefern sind diese künftigen Weiterbildungsinteressen an die berufliche Tätigkeit angebunden? Analog zu den früheren Weiterbildungen wurden auch der **Motivationskontext** (berufliche vs. private Gründe) des Interesses sowie die **Ausrichtung** (Vertiefung, Erweiterung, Umorientierung) eines beruflich motivierten Weiterbildungsinteresses erhoben (s. folgende 2 Abbildungen bzw. Kapitel 3.4).

Beide Aspekte unterscheiden sich in ihrer Ausprägung nicht maßgeblich von jener bei vergangenen Weiterbildungen. Bei non-formalen Weiterbildungsinteressen dominieren berufliche Gründe mit 83% (frühere Weiterbildungen: 86%), 12% haben privates Interesse (frühere: 6%). Bei informeller Weiterbildung spielen private Überlegungen hingegen eine größere Rolle, künftige informelle Bildungsprozesse kommen zu 24% aus privaten Überlegungen und zu 59% aus beruflichen (frühere: 30% privat, 67% beruflich). AMS-Kurse sind erwartungsgemäß fast ausschließlich beruflich motiviert, nur eine Person gibt für ihren Wunsch nach einem Computerkurs private Gründe an.

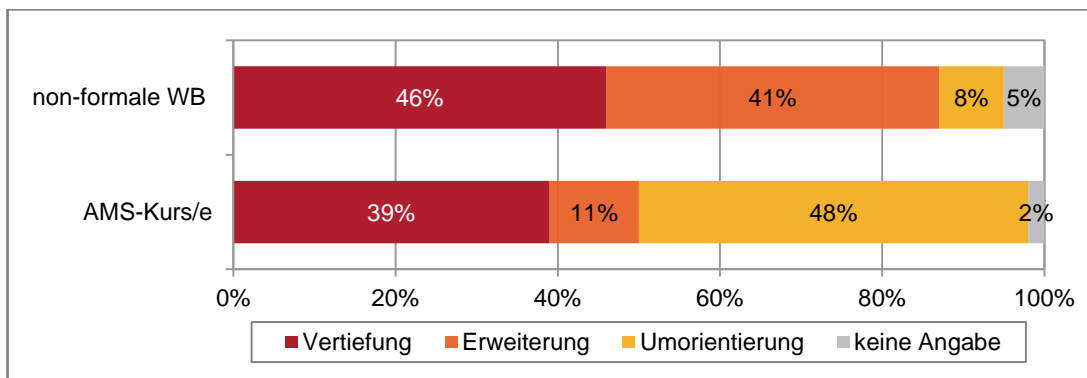
Abbildung 57: Motivationskontext für gewollte künftige Weiterbildungsteilnahme, nach Weiterbildungsformen



Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013, gewichtete Stichprobe; Interviews non-formale Weiterbildung n=151, informelle Weiterbildung n=33; AMS-Kurs/e n=28

Im Fall eines beruflich motivierten Weiterbildungsinteresses handelt es sich bei non-formalen Weiterbildungen etwa jeweils knapp zur Hälfte um eine Vertiefung und um eine Erweiterung bestehender Kompetenzen. Eine berufliche Um- oder Neuorientierung wird kaum mit non-formalen Bildungswünschen verbunden, diesbezüglich ist eher das AMS gefragt: rund die Hälfte der AMS-bezogenen Weiterbildungsinteressen zielen auf einen beruflichen Umstieg ab.

Abbildung 58: Berufliche Ausrichtung der gewollten künftigen Weiterbildungsteilnahme, nach Weiterbildungsformen



Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013, gewichtete Stichprobe; Interviews non-formale WB n=131, AMS-Kurse n= 25

Die im Lauf des nächsten Jahres gewünschten **Weiterbildungsinhalte**⁵⁴ sind – wieder differenziert nach den vier Weiterbildungsformen non-formal, informell, AMS-Kurse und formal – in der folgenden Abbildung 59 dargestellt.

⁵⁴ Die Systematisierung erfolgte wie bei den vergangenen Weiterbildungsteilnahmen entlang der ISCED-Klassifikation von Bildungsinhalten. Für die konkreten Themen/felder innerhalb der beschriebenen Überkategorien vgl. Kapitel 3.3.2.

Im quantitativ wichtigsten Bereich der **non-formalen Bildungsaktivitäten** ist das inhaltliche Interesse der Befragten breit gestreut, d.h. non-formale Wege sind in sehr verschiedenen beruflichen Bereichen der zentrale Zugang zu Bildung: rund ein Fünftel der an derartigen künftigen Teilnahmen Interessierten bezieht sich damit auf den Informatik-/EDV-Bereich (bspw.⁵⁵ Computerbedienung allgemein oder bestimmte Softwarekenntnisse wie CAD, oder andere Grafiksoftware), den Sozial- und Wirtschaftsbereich (bspw. betriebswirtschaftliche Felder wie Lohnverrechnung, Steuern, Qualitätsmanagement, Personalleasing, weiters verkaufs- und werbebezogene Aspekte, oder auch juristische Bereiche wie Arbeitsrecht, Recht im Handel und Gewerbe, Sozialversicherung), die Geisteswissenschaften und Künste (hierbei insbesondere Sprachkurse, Englisch, Deutsch oder andere Fremdsprachen) und das Ingenieurwesen/Gewerbe (mit meist spezifischen Bedarfen wie Schweißen, Bodenlegen, Maschinenbau, Montagetechnik, oder die Vorbereitung für Sachverständigentätigkeit).

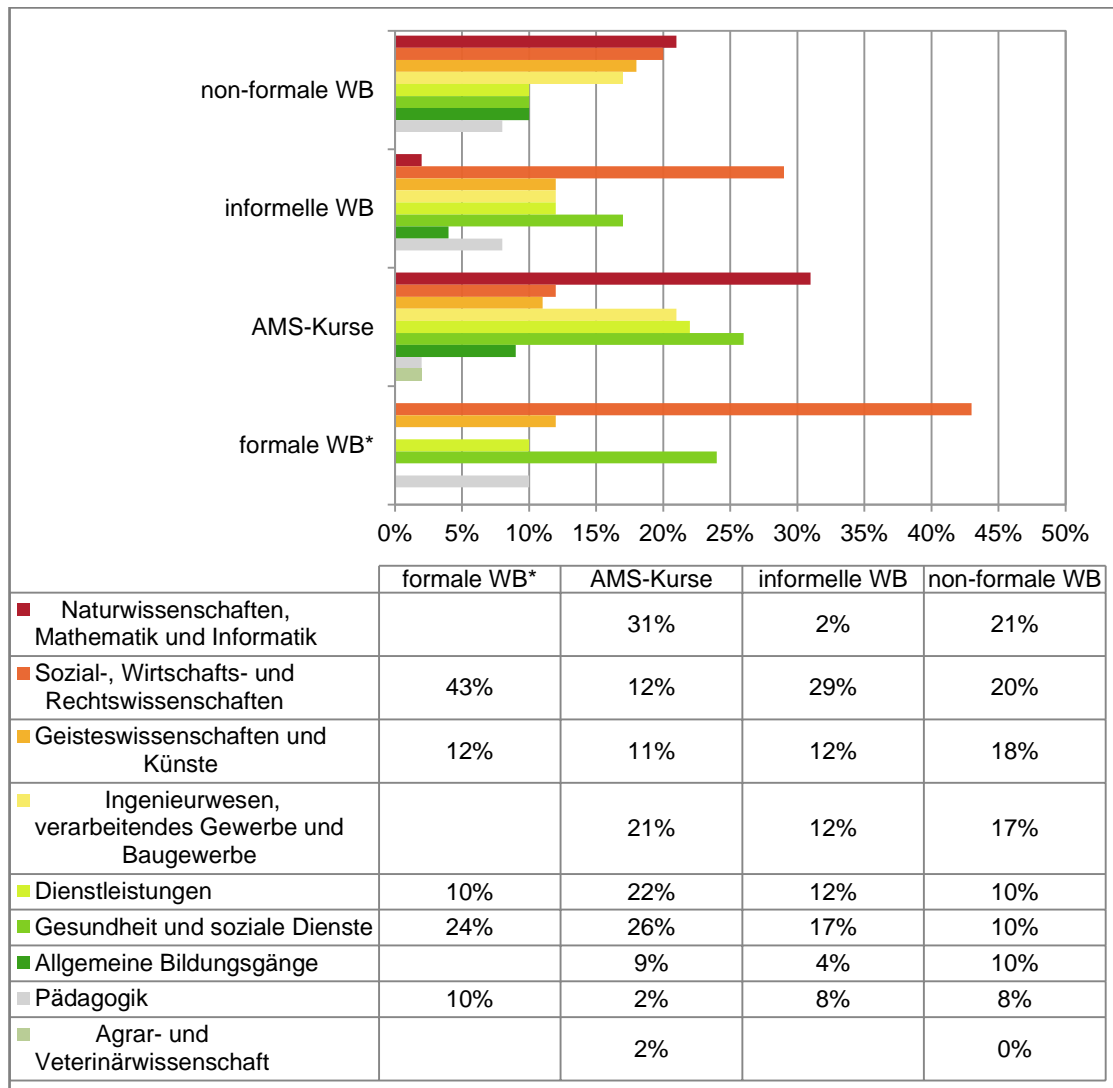
Im **informellen Weiterbildungsfeld**, dem zweitwichtigsten künftigen Weiterbildungsbereich, nehmen Interessen im Umfeld von Wirtschaft, Recht und Sozialwissenschaften den größten Stellenwert ein, gut ein Viertel der informellen Weiterbildungswünsche beziehen sich hier bspw. auf Sekretariats- und Büroarbeiten oder rechtliche Fragestellungen. Auf Gesundheit und Soziale Dienste richtet sich knapp jedes sechste informelle Weiterbildungsinteresse, und zwar auf breite/allgemeine Bildungsgänge oder auch auf konkrete Felder der Vertiefung im Krankenpflegebereich etc. Geisteswissenschaften/Künste (v.a. Fremdsprachen), Ingenieurwesen/Gewerbe (bspw. spezifisches Materialwissen) und Dienstleistungen (bspw. Wissen über neue Produkte) stellen jeweils den inhaltlichen Schwerpunkt von rund jedem achten künftigen informellen Lerninteresse dar.

Lerninteressen im **AMS-Kontext** bestehen sehr stark im Informatikbereich (Computerbedienung/EDV-Kurse), knapp ein Drittel derer, die AMS-Kurse besuchen würden, beziehen sich auf diesen Schwerpunkt. Weiterbildungen in den Bereichen Gesundheit und Soziale Dienste (bspw. Krankenpflege, Heimhilfe, Kinder- und Jugendarbeit, Tagesmutterkurs) stellen den zweithäufigsten inhaltlichen Bereich dar, in dem Weiterbildungserwartungen an das AMS bestehen. Je rund ein Fünftel der gewollten AMS-Kurse liegen im Feld von Dienstleistungen (bspw. Scheine für Kranfahrer, Baggerfahrer, LKW) und Ingenieurwesen/Gewerbe (bspw. Kurse Maschinenbau, Zerspanungstechnik, Schweisser). Allgemeine Bildungsgänge (wie bspw. Berufsorientierung oder Persönlichkeitstrainings) machen mit 9% einen relativ kleinen Anteil aus, in diesem Bereich wird ebenso stark auf non-formale Weiterbildungsaktivitäten gesetzt.

Formale Weiterbildungen wollen 13 Personen des Samples besuchen, zum Teil sind dies schon aktuell laufende längerfristige Aktivitäten. Inhaltlich dominieren bei den Befragten hier der Bereich der Sozial-, Wirtschafts- und Rechtswissenschaften (bspw. Managementausbildungen oder auch Psychotherapieausbildung) sowie der Gesundheitsbereich (bspw. Krankenpflege).

⁵⁵ Die im Folgenden jeweils genannten Beispiele beruhen auf den wörtlichen Angaben der Befragten, die den jeweiligen Übergruppen zugeordnet worden sind.

Abbildung 59: Inhalte der künftigen gewünschten Weiterbildung, nach Weiterbildungsform



Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ'2013, gewichtete Stichprobe; formale WB n=13; non-formale WB n=151, AMS-Kurse n=28, informelle WB n=33; *kleine Fallzahlen, stark zufallsbehaftet

Bei geschlechterdifferenter Betrachtung der inhaltlichen Weiterbildungsinteressen (bezogen nun auf alle vier Weiterbildungsformen, s. Tabelle 2 bzw. Tabelle 189) spiegeln sich die schon bekannten geschlechtsspezifischen Schwerpunkte wider: das Bildungsinteresse von Frauen liegt vor allem im Bereich Soziales und Wirtschaft, das von Männern besonders im technischen Feld.

Tabelle 2: Wichtigste Inhalte (top 3) künftiger Weiterbildung (non-formal, formal, informell, AMS-Kurs), nach Geschlecht

Männer	Frauen	Gesamt
■ Ingenieurwesen, verarbeitendes Gewerbe und Baugewerbe (26%)	■ Sozial-, Wirtschafts- und Rechtswissenschaften (26%)	■ Sozial-, Wirtschafts- und Rechtswissenschaften (23%)
■ Naturwissenschaften, Mathematik und Informatik (24%)	■ Gesundheit und soziale Dienste (25%)	■ Naturwissenschaften, Mathematik und Informatik (19%)
■ Geisteswissenschaften und Künste (22%)	■ Naturwissenschaften, Mathematik und Informatik (13%)	■ Geisteswissenschaften und Künste (18%)

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n=194

3.6.2 Determinanten einer künftigen Weiterbildungsteilnahme

Zur ergänzenden Abschätzung, welchen Faktoren welche Relevanz und Vorhersagekraft zur Erklärung von künftigerem Weiterbildungsinteresse zugeordnet werden kann, wurde eine Diskriminanzanalyse durchgeführt. Mittels dieses multivariaten statistischen Auswertungsverfahrens können über die reine Beschreibung von Verteilungen hinaus Rückschlüsse darauf gezogen werden, welche der Merkmale wie wahrscheinlich zur Erklärung und Vorhersage von künftigerem Weiterbildungsinteresse beitragen und welchen Merkmalen ein geringer oder kein Erklärungswert zukommt. Diese Perspektive erlaubt es also, die Faktoren zueinander in Beziehung zu setzen. Gerade wo verschiedene Faktoren oftmals Hand in Hand gehen (bspw. formales Bildungs- und berufliches Tätigkeitsniveau, wiederum in Zusammenhang mit bestimmten Berufsfeldern, etc.), identifiziert das Modell die am stärksten wirksamen Faktoren und scheidet die anderen aus.

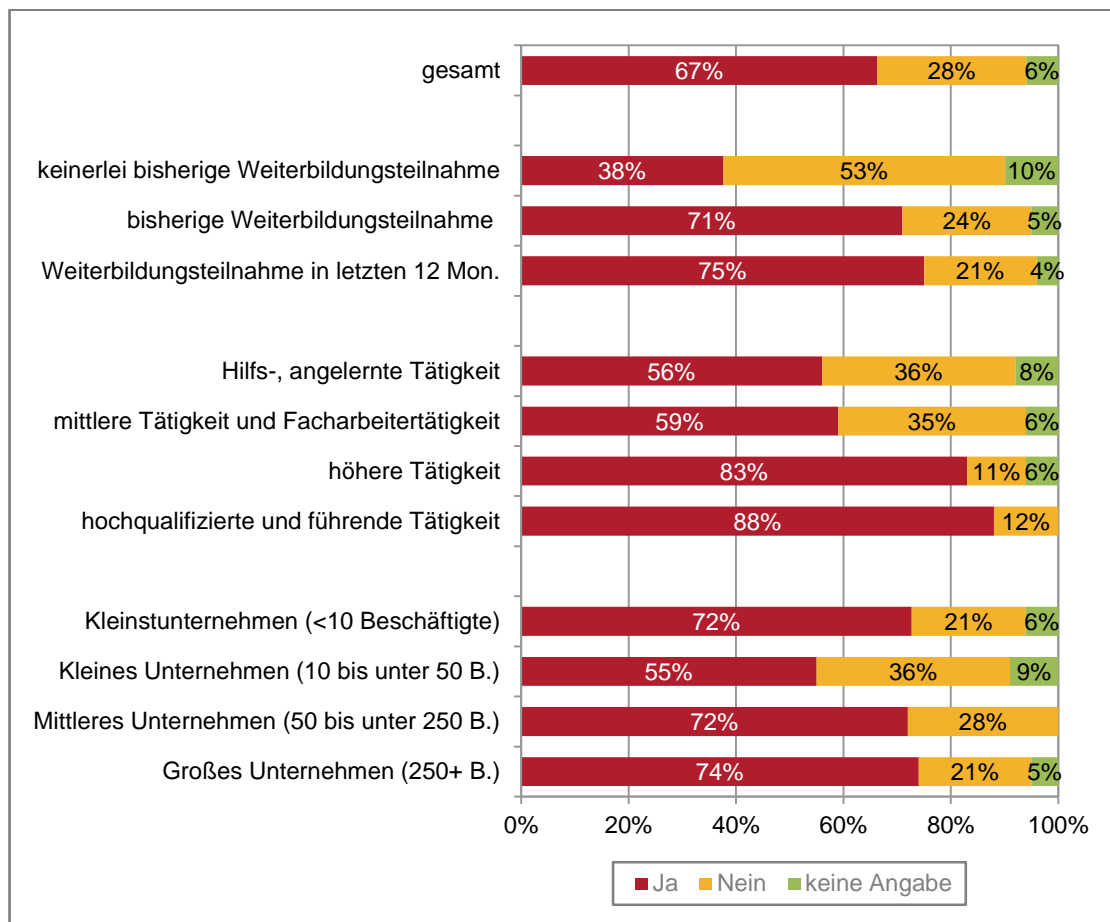
In das hier berechnete Modell wurden sämtliche Faktoren eingespeist, die als Rahmenbedingungen für ein künftiges Weiterbildungsinteresse infrage kommen – Sozialfaktoren, Qualifikationsfaktoren, Berufs- und Tätigkeitsfaktoren sowie Faktoren des privaten Umfelds. Zusätzlich wurden auch Einstellungen zu Arbeit und Lernen und die beruflichen Pläne berücksichtigt.⁵⁶

Der Großteil dieser Faktoren wurde dabei im Analyseprozess ausgeschieden, sodass im Ende die Faktoren einer früheren Weiterbildungsteilnahme, das Tätigkeitsniveau sowie die Betriebsgröße in das Vorhersagemodell gingen. Die letztliche Vorhersagequalität von knapp 70% ist dabei nicht überragend hoch, was bedeutet, dass sich auch unter Berücksichtigung dieser ganzen langen Palette von Faktoren keine ein-

⁵⁶ Das gewählte Modell enthält eine Reihe von Sozialfaktoren (Geschlecht, Migrationshintergrund, aktueller Beschäftigungsstatus), Qualifikationsfaktoren wie höchste abgeschlossene Ausbildung und Bildungshintergrund der Eltern, Faktoren der privaten Lebensbedingungen (Kinder unter 14 Jahren im HH, Probleme mit Gesundheit/ Schulden/ Wohnen/ Pflege, Urbanisierungsgrad, Einkommenslage; vgl. Kapitel 3.1), Berufs- und Tätigkeitsfaktoren (Beruf, Branche, Tätigkeitsniveau, Arbeitszeit, Betriebsgröße, Betriebszugehörigkeitsdauer, Karriereaussichten, wahrgenommene Kompetenzdefizite, berufliche Pläne/Typologie der beruflichen Pläne; vgl. Kapitel 3.2.6), frühere Weiterbildungsteilnahmen (vgl. Kapitel 3.3.2), sowie subjektive Einstellungen zu Arbeit und Lernen (vgl. Kapitel 3.5.1). Diese unabhängigen Variablen wurden in dichotomisierter Form in die Diskriminanzanalyse gespeist (Methode: stepwise). Das Modell ordnet 69,8% der Fälle richtig zu. Bedenkt man, dass bei einer zufälligen Zuordnung die Wahrscheinlichkeit einer richtigen Zuordnung bei 50% liegen würde, kann die Vorhersagequalität als zufrieden stellend wenn auch nicht umfassend bezeichnet werden (vgl. Tabelle 190).

zelen Kriterien identifizieren lassen, die eine künftige Weiterbildungsbereitschaft mit großer Treffsicherheit wahrscheinlich oder unwahrscheinlich machen. Die folgende Abbildung stellt die identifizierten relevantesten Variablen in ihrem Zusammenhang mit dem künftigen Weiterbildungsinteresse der RespondentInnen dar, Tabelle 191ff zeigt zusätzlich auch die Verteilungen bezüglich weiterer Merkmale.

Abbildung 60: Weiterbildungsteilnahme in den nächsten 12 Monaten gewollt, nach den wichtigsten Einflussfaktoren



Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013, gewichtete Stichprobe; Interviews n=304

Wie bereits angedeutet, erweist sich eine **frühere Weiterbildungsteilnahme** als der zentrale Faktor. Wenn die Person in der Vergangenheit Weiterbildung/en besucht hat, erhöht sich die Wahrscheinlichkeit für ein in die Zukunft gerichtetes Weiterbildungsinteresse maßgeblich. Insbesondere die Teilnahme während des letzten Jahres wird von dem Modell als der am stärksten wirksame Faktor identifiziert: von den in den letzten 12 Monaten weiterbildungsaktiven RespondentInnen wollen drei Viertel im folgenden Jahr wieder an einer Weiterbildung teilnehmen. Dem gegenüber lehnt der überdurchschnittlich hohe Anteil 53% der ‚weiterbildungsfernen‘ Personen (keine bisherige Weiterbildungsteilnahme) eine Weiterbildung explizit ab. Ein/e ExpertIn formulierte diesen Zusammenhang beispielsweise folgend:

„Frühere Weiterbildungserfahrungen sind ganz zentral. Wenn die Personen einmal positive Erfahrungen mit Weiterbildung gemacht, wollen sie wieder und fordern das auch ein; bei schlechten Erfahrungen wird die Hemmschwelle dagegen immer größer, da braucht es einiges Positives, bis das wieder aufgehoben wird.“ (Int.10)

Als zweiter bestimmender Faktor fließt das **berufliche Tätigkeitsniveau** in das Erklärungsmodell ein. Bei Personen in höheren und hochqualifizierten Tätigkeiten kann von einer deutlich erhöhten Wahrscheinlichkeit ausgegangen werden, dass sie sich im nächsten Jahr für eine Weiterbildung interessieren. So ist der Anteil derer, die eine Weiterbildung wünschen, mit 83% bzw. sogar 88% in diesen beiden Subgruppen wesentlich höher als bei den anderen Tätigkeitsniveaus. Im Vergleich werden dabei vor allem informelle Weiterbildungen berücksichtigt, formale Wege spielen vor allem bei hochqualifizierten Tätigkeiten eine überdurchschnittliche Rolle (vgl. Tabelle 181).

Der einzige Faktor, der die Wahrscheinlichkeit eines Weiterbildungsinteresses per se mindert, ist die Beschäftigung in einem **Kleinbetrieb** (10-49 Beschäftigte). Personen in einer solchen betrieblichen Umgebung bringen nur zu 55% einen künftigen Weiterbildungswunsch zum Ausdruck bzw. lehnen mit 36% in vergleichsweise hohem Maß eine künftige Weiterbildung ab oder sind auch relativ häufig unentschlossen (9% „weiß nicht/keine Antwort“).

Diese Faktoren wurden als voraussagekräftigste Determinanten eines künftigen Weiterbildungsinteresses identifiziert. Andere Merkmale, die durchaus auch in signifikantem Zusammenhang mit künftigen Interessen stehen (wie bspw. die Beschäftigung im Berufsbereich der Handwerksberufe oder der Wirtschaftsklasse Bau), werden hier durch die genannten Faktoren (wie vor allem Tätigkeitsniveau) als stärker aussagekräftige Merkmale überlagert.

3.6.3 Rahmenbedingungen für eine künftige Weiterbildungsteilnahme

Die Frage nach künftigen Weiterbildungen wurde bewusst relativ offen mit dem Verb „möchten“ gestellt. Es handelt sich dabei also nicht um gezielte Pläne, sondern mehr um Wünsche. Nun stellt sich die Frage, **unter welchen Rahmenbedingungen die Weiterbildungsinteressierten** solche Pläne auch tatsächlich in die Tat umsetzen werden. Dazu wurden die an einer künftigen Weiterbildung interessierten RespondentInnen gefragt, welche für sie wichtige Rahmenbedingungen sind, um tatsächlich an einer Weiterbildung im nächsten Jahr teilzunehmen.

Insgesamt können hierbei drei Aspekte als zentral gelten, die sich allesamt auf die Sicherstellung einer engen Anbindung der Weiterbildung an die berufliche Tätigkeit beziehen: der Abschluss der Weiterbildung mit einem Zertifikat/Zeugnis, der direkte Bezug der Weiterbildungsinhalte zur Arbeit und die Unterstützung oder Akzeptanz der Weiterbildung durch den/die ArbeitgeberIn (s. Abbildung 61 sowie Tabelle 196ff). Diese drei Rahmenbedingungen besitzen für rund die Hälfte der Weiterbildungsinteressierten sehr große Wichtigkeit. Aktuell arbeitslose oder arbeitssuchende Personen weisen diesen Aspekten sogar noch weitaus größere Wichtigkeit zu als derzeit in Beschäftigung befindliche. Die Zertifizierung der Weiterbildung sowie der direkte Arbeitsbezug haben dabei auch bei Personen mit Migrationshintergrund eine überdurchschnittlich hohe Wichtigkeit.

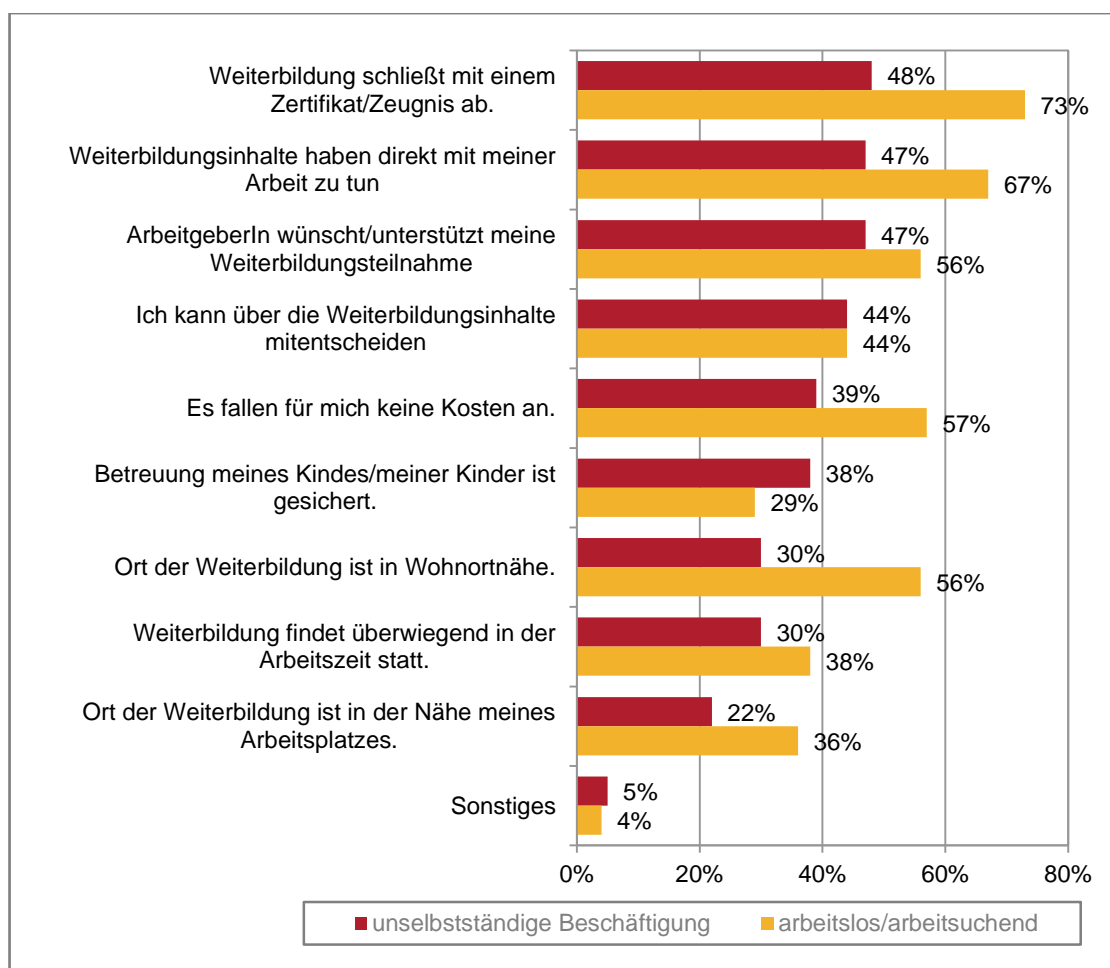
Bei einer Unterstützung durch den/die ArbeitgeberIn kann neben der faktischen Ausstattung mit Ressourcen (Arbeitszeit, Kostenübernahme) übrigens auch von einer betrieblichen Stimmung gegenüber Weiterbildung gesprochen werden, wie ExpertInnen anmerkten. Ihrer Erfahrung zufolge kann eine solche Stimmung im Betrieb ein ganz stark förderlicher Faktor sein, nämlich wenn Weiterbildung als ein „Zuckerl“ gilt, weil das Gelernte gefragt ist und sich der/die Beschäftigte damit auch tatsächlich weiterentwickeln kann (vgl. Int.07). Ein/e andere/r erzählte von positiven Erfahrungen

im eigenen Unternehmen: die eigenen MitarbeiterInnen erhielten nämlich nach einer Weiterbildungsteilnahme die Möglichkeit, bei der nächsten Teamsitzung darüber zu erzählen – so erfolgt einerseits ein gewisser Wissenstransfer, der wesentliche Aspekt daran sei aber, dass in positiver Weise auf Weiterbildungsteilnahmen eingegangen wird, dass diese Wertschätzung erfahre und aufgewertet werde (Int.10).

Nach den drei Aspekten der Sicherstellung einer engen Anbindung der Weiterbildung an die berufliche Tätigkeit, steht die Möglichkeit der Mitentscheidung über die Weiterbildungsinhalte an vierter Stelle. Dies ist vor allem den weiblichen Befragten von großer Wichtigkeit – was die hohe Bedeutung der Motive eines persönlichen Gewinns bei Frauen widerspiegelt (vgl. Kapitel 3.4.1).

Der Kostenaspekt (insgesamt für 40% eine sehr wichtige Voraussetzung für eine Weiterbildung) ist wiederum für Personen ohne aktuellen Arbeitsplatz sowie für jene mit Migrationshintergrund von besonderer Wichtigkeit. Die Sicherstellung der Kinderbetreuung ist hingegen wieder ein Argument, das – aufgrund der durch Beschäftigung und Weiterbildung eingeschränkten zeitlichen Ressourcen – stärker auf Seiten der Beschäftigten Relevanz besitzt.

Abbildung 61: Weiterbildungsinteressierte: Wichtigkeit von verschiedenen Rahmenbedingungen für künftige Weiterbildungsteilnahme (jeweils Anteil sehr wichtig), nach Beschäftigungsstatus



Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013, gewichtete Stichprobe; Interviews n=212

Personen, die **keine mittelfristigen Weiterbildungspläne** haben, wurden parallel dazu zu notwendigen Voraussetzungen einer künftigen Weiterbildungsteilnahme befragt – welche Voraussetzungen sind wichtig, dass Sie sich vorstellen könnten, künftig an einer beruflichen Weiterbildung teilzunehmen? (vgl. Abbildung 62) Interessanterweise reiht diese Gruppe die verschiedenen Rahmenbedingungen in einer sehr ähnlichen Reihenfolge und auch mit einer sehr ähnlichen Wichtigkeit wie die Gruppe mit Weiterbildungswünschen für die nächsten 12 Monate: an erster Stelle steht auch hier eine Zertifizierung der Weiterbildung (56%, vs. Weiterbildungsinteressierte: 50%), eine direkte Anbindung der Weiterbildungsinhalte an die berufliche Arbeit (53%, vs. 49%) sowie dass der/der ArbeitgeberIn die Weiterbildung wünscht oder unterstützt (53%, vs. 48%) gelten auch hier als die drei wichtigsten Rahmenbedingungen.

Der Kostenaspekt steht in dieser Gruppe an vierter Stelle, ist also etwas wichtiger als bei jenen mit Weiterbildungswünschen (49% vs. 40%). Ebenfalls etwas wichtiger sind in dieser Gruppe die Nähe der Weiterbildung zum Wohnort (43%, vs. 32%) oder zum Arbeitsplatz (31%, vs. 23%). Diese Aspekte des „Aufwands“ einer Weiterbildung (finanziell, Erreichbarkeit) werden also von der Gruppe derer ohne Weiterbildungswünsche stärker thematisiert, können also möglicherweise als gewisser Hinderungsgrund interpretiert werden.

Sehr ähnlich zwischen beiden Gruppen ist hingegen wiederum die Bewertung der Wichtigkeit der Mitentscheidung über Weiterbildungsinhalte (45%, vs. 44%), die Sicherstellung der Kinderbetreuung (35%, vs. 37%) oder die Durchführung der Weiterbildung in der Arbeitszeit (35% vs. 31%).

Abbildung 62: Nicht-Weiterbildungsinteressierte: Wichtigkeit von verschiedenen Voraussetzungen für künftige Weiterbildungsteilnahme (jeweils Anteil sehr wichtig), nach Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013, gewichtete Stichprobe; Interviews n=212

Die folgende Tabelle 3 gibt einen abschließenden Überblick über die wichtigsten Rahmenbedingungen für eine künftige Weiterbildungsteilnahme. Dabei werden die jeweils drei wichtigsten Aspekte für verschiedene Teilgruppen dargestellt.

Tabelle 3: Wichtige Rahmenbedingungen / Voraussetzungen (top 3) für künftige Weiterbildung (jeweils Anteil sehr wichtig), für verschiedene Teilgruppen

Weiterbildungsinteressierte (Weiterbildung in den nächsten 12 Monaten gewünscht)	gesamt		<ul style="list-style-type: none"> ■ Zertifikat/ Zeugnis (50%) ■ direkter inhaltl. Arbeitsbezug (49%) ■ AG unterstützt (48%)
	Geschlecht	Männer	<ul style="list-style-type: none"> ■ direkter inhaltl. Arbeitsbezug (50%) ■ Zertifikat/ Zeugnis (48%) ■ AG unterstützt (48%)
		Frauen	<ul style="list-style-type: none"> ■ Zertifikat/ Zeugnis (51%) ■ Mitentscheidung Inhalte (51%) ■ AG unterstützt (48%)
	Migrationshintergrund	Migrationshintergrund	<ul style="list-style-type: none"> ■ Zertifikat/ Zeugnis (69%) ■ direkter inhaltl. Arbeitsbezug (58%) ■ Mitentscheidung Inhalte / keine Kosten (je 51%)
		kein Migrationshintergrund	<ul style="list-style-type: none"> ■ AG unterstützt (48%) ■ direkter inhaltl. Arbeitsbezug (46%) ■ Zertifikat/ Zeugnis (45%)
	Beschäftigungsstatus	Unselbst. Beschäftigung	<ul style="list-style-type: none"> ■ Zertifikat/ Zeugnis (48%) ■ direkter inhaltl. Arbeitsbezug (47%) ■ AG unterstützt (47%)
arbeitslos/ arbeit-suchend		<ul style="list-style-type: none"> ■ Zertifikat/ Zeugnis (73%) ■ direkter inhaltl. Arbeitsbezug (67%) ■ keine Kosten (57%) 	
Nicht-Weiterbildungsinteressierte	gesamt		<ul style="list-style-type: none"> ■ Zertifikat/ Zeugnis (56%) ■ direkter inhaltl. Arbeitsbezug (53%) ■ AG unterstützt (53%)

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews Weiterbildungsinteressierte n= 212; nicht-Weiterbildungsinteressierte n=76

3.6.4 Zwischenfazit

- Die Weiterbildungsbereitschaft bei den befragten Personen kann durchaus als hoch bezeichnet werden. Rund zwei Drittel – unabhängig des Geschlechts – geben an, in den nächsten 12 Monaten an einer Weiterbildung teilnehmen zu wollen.
- Hierbei spielen Formen der non-formalen Weiterbildung und eine berufliche Motivation die zentralen Rollen: gut drei Viertel der Weiterbildungsinteressierten denken dabei (auch) an non-formale Aktivitäten, über 80% davon aus beruflichen Motiven. Die inhaltlichen Interessen sind breit gestreut, im Fall non-formaler Weiterbildungsvorstellungen überwiegen die Themenfelder Informatik/ Naturwissenschaften, Wirtschafts-/ Sozialwissenschaften, Geisteswissenschaften/ Künste und Gewerbe/ Ingenieurwesen.

- Als zentraler förderlicher Faktor für künftige Weiterbildungswünsche kann eine vorangegangene Weiterbildungsteilnahme (insbesondere eine Teilnahme während des letzten Jahres) gelten. Auch eine Beschäftigung auf höheren und hochqualifizierten Tätigkeitsniveaus erhöht die Wahrscheinlichkeit eines Weiterbildungsinteresses.
- Damit die grundsätzlich weiterbildungsinteressierten Personen auch tatsächlich an Weiterbildung teilnehmen werden, scheint die Sicherstellung einer engen Anbindung der Weiterbildung an die berufliche Tätigkeit zentral. Wesentliche Rahmenbedingungen einer Teilnahme sind für sie der Abschluss mit einem Zertifikat/Zeugnis, der direkte Bezug der Weiterbildungsinhalte zur Arbeit und die Unterstützung oder Akzeptanz der Weiterbildung durch den/die ArbeitgeberIn.
- Diese drei auf die Anbindung an die Tätigkeit bezogenen Aspekte gelten auch jenen, die keine mittelfristigen Weiterbildungswünsche ausdrücken, als notwendige Voraussetzungen, um generell an Weiterbildung teilzunehmen.

4 Zusammenfassung – Berufliche Perspektiven und Weiterbildung im Überblick

Die vorliegende Studie untersuchte vor dem Hintergrund der zentralen Zielsetzung der Stärkung der Employability älterer ArbeitnehmerInnen einen spezifischen Aspekt dieser Beschäftigungsfähigkeit, nämlich qualifikationsbezogene Komponenten. Die Stärkung der Kompetenzen älterer ArbeitnehmerInnen soll – neben anderen Bereichen (bspw. gesundheitliche Situation) – einen Beitrag zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit und damit zu einem längeren Verbleib im Erwerbsleben beitragen. Darüber, wie dieser weitere Verbleib im Erwerbsleben aussehen soll, bestehen bei den Personen der untersuchten Altersgruppe jedoch sehr unterschiedliche Vorstellungen.

Wie in Kapitel 3.1.4 (ab S. 43) gezeigt wurde, lassen sich diesbezüglich drei Gruppen identifizieren. Diese drei Gruppen unterscheiden sich deutlich in ihrer Größe: Rund drei Viertel sind dem Typ ‚**Verbleibsorientierung**‘ zuzuordnen, immerhin fast jede/r Fünfte dem Typ ‚**Neuorientierung**‘ und eine kleine Gruppe von 7% bringt eine berufliche **Ausstiegsorientierung** zum Ausdruck.⁵⁷ Das heißt, dass fast jede/r Zehnte bereits rund 15 Jahre vor Erreichung des Regelpensionsalters an einen möglichst baldigen Berufsausstieg denkt. Wie nachfolgend zu zeigen sein wird, unterscheiden sich diese drei Gruppen hinsichtlich ihrer soziostrukturellen Zusammensetzung.

⁵⁷ Dieser Auswertung liegen 290 Interviews zugrunde, denn 14 Personen konnten/wollten keine beruflichen Pläne benennen. Dem Typ Ausstiegsorientierung waren nur 24 Fälle zuzuordnen, die Ergebnisse sind in der Folge mit Vorsicht zu interpretieren.

Für eine abschließende Zusammenfassung der Ergebnisse und für eine Bestimmung von Ansatzpunkten für eine altersgerechte – und vor allem an den Bedarfen dieser Gruppe ausgerichtete – Gestaltung von Weiterbildungsangeboten erscheint es jedenfalls lohnenswert, diese unterschiedlichen beruflichen Pläne der 45- bis 49-jährigen unselbstständigen Erwerbstätigen und Arbeitssuchenden als Idealtypen zu verstehen und als Ausgangspunkt für **eine differenzierte Beschreibung der Zielgruppe** heranzuziehen. Im Zentrum steht im Folgenden also nicht die Frage, wer sich mehr oder weniger weiterbildungsorientiert zeigt, sondern es werden die Erwerbsorientierung, die beruflichen Perspektiven der 45- bis 49-Jährigen in den Mittelpunkt gerückt und damit – möglicherweise einhergehende – Unterschiede im Weiterbildungsverhalten skizziert.

Vorweg ist festzuhalten, dass Weiterbildung in allen drei Typen grundsätzlich als relevanter Faktor verstanden wird – das quantitative Ausmaß künftigen Interesses an einer Weiterbildungsteilnahme fällt ähnlich hoch aus. Keiner der Typen kann also klar als über- oder unterdurchschnittlich stark an Weiterbildung interessiert bezeichnet werden. Doch gleichzeitig legen die Befragungsdaten zu den verschiedenen untersuchten Weiterbildungsfragen nahe, dass sich hier jeweils unterschiedliche Anforderungen an Weiterbildung ergeben. Die für die jeweiligen Typen interessanten Weiterbildungsangebote müssen demnach unterschiedliche Bedürfnisse erfüllen.

Basierend auf den Befragungsergebnissen – und ergänzend auch aus den Gesprächen mit ExpertInnen, die in ihrer Beschreibung immer wieder auf „typische“ Verhaltensweisen hinwiesen, die sich relativ klar den hier differenzierten Typen zuordnen lassen – werden in vergleichender Weise auffallende Merkmale und Orientierungen dieser Typen zusammengefasst. Auch wenn die Unterschiede zwischen den drei Orientierungstypen in einzelnen Items nicht immer eine statistische Signifikanz aufweisen, verdichten sie sich insgesamt zu einem Bild, das deutliche Hinweise auf unterschiedliche Weiterbildungstypen liefert.

Dabei stehen in der nachfolgenden Analyse nicht das bzw. die wichtigsten Items pro Typ im Vordergrund, sondern vielmehr wurde versucht, Spezifika und Auffälligkeiten in vergleichender Perspektive zwischen den Typen zusammenfassend herauszuarbeiten (s. folgende Tabelle 4). Die genannten Charakteristika sollen die **Unterschiede zwischen den Gruppen** verdeutlichen und sind weniger an einer Beschreibung der genauen internen Zusammensetzung jeder einzelnen Gruppe an sich orientiert. (Entsprechende weitere Daten dazu sind den Tabellen im Anhang zu entnehmen).

Die größte Gruppe, die **Verbleibsorientierten**, lässt sich im Vergleich zu den beiden anderen Typen als durch ein vergleichsweise hohes schulisches und berufliches Niveau gekennzeichnet beschreiben. Sie verfügen zu rund einem Drittel über eine Matura oder einen akademischen Abschluss (34%, 26% Neuorientierungstyp, 12% Ausstiegstyp), wobei vor allem der AkademikerInnenanteil überdurchschnittlich ist (17%, 3% Neuorientierungstyp, 0% Ausstiegstyp). Ähnlich ist die Situation in Hinblick auf die ausgeübten beruflichen Tätigkeitsniveaus mit knapp 40% Personen auf höheren und hochqualifizierten Positionen. Entsprechend hoch fällt auch der Anteil an ausgeübten akademischen Berufen aus. Und Personen dieser Gruppe werden deutlich stärker ausbildungsadäquat eingesetzt als jene der anderen beiden Gruppen.

Demgegenüber lassen sich Personen der Gruppe **Neuorientierung** vergleichsweise häufiger als nicht ausbildungsadäquat eingesetzt beschreiben. Sie fühlen sich – in ihrer subjektiven Sicht – relativ oft über-, aber auch unterqualifiziert für ihre berufliche Tätigkeit. Berufliche Neuorientierung steht hier also wesentlich in einem Zusammenhang zu ausbildungsadäquater Arbeit. Zu dieser Gruppe zählen vergleichsweise viele

Personen in Dienstleistungsberufen, Personen mit Migrationshintergrund, sowie arbeitslose Personen.

Letzteres – ein im Vergleich mit dem Typ der Verbleibsorientierten relativ hoher Anteil an arbeitslosen Personen – trifft auch bei den **Ausstiegsorientierten** zu. Sie sind auffällig oft Männer, haben keinen Migrationshintergrund und üb(t)en handwerkliche Berufe, Produktionsberufe aus. Mittlere schulische Ausbildungen und mittlere, aber auch niedrige berufliche Tätigkeitsniveaus sind der Hintergrund, dass in dieser Gruppe das Thema Überqualifikation ebenfalls von Relevanz ist. Kennzeichnend – und das wird im Kontext mit dem beruflichen Tätigkeitsfeld zu sehen sein – ist ein vergleichsweise hoher Anteil an Personen mit körperlichen Problemen, aber auch Schulden sind in dieser Gruppe deutlich gehäuft zu finden.

Inwiefern unterscheiden sich nun diese drei Gruppen hinsichtlich ihrer Weiterbildungsorientierungen? Dabei sei vorweg noch einmal festgehalten, dass sich in der tatsächlichen bisherigen Weiterbildungsteilnahme als auch in Hinblick auf zukünftig angedachte Weiterbildungen kein maßgeblicher quantitativer Unterschied festmachen lässt. Auch wenn also diese drei Gruppen in ihrer soziostrukturellen Zusammensetzung als durchaus divergent zu verstehen sind, in den rein quantitativen Indikatoren der Weiterbildungsteilnahme spiegelt sich dies nicht wider. Wesentlicher sind – und hier zeigen sich aber durchaus unterschiedliche Orientierungen – Motive, Gründe etc., die mit Weiterbildung verbunden werden.

Weiterbildung steht in allen drei Typen in erster Linie im Kontext von **beruflichem Erfolg** und **persönlichem Gewinn**. Selbstvertrauen durch neues Wissen und der Spaß am Lernen sind durchgängig wichtige Elemente, ebenso wie die berufliche Verwertbarkeit, lernen um beruflich erfolgreich zu sein und nicht zuletzt auch um das Risiko der Arbeitslosigkeit zu verringern.

Die Rolle, die ArbeitgeberInnen dabei einnehmen sollten, wird unterschiedlich gesehen. Personen des Typs Ausstiegsorientierung verorten hier eine vergleichsweise größere Verantwortung von ArbeitgeberInnen, wobei sich dieses Motiv – auch wenn die kleine zugrundeliegende Gruppengröße als Relativierungsfaktor zu beachten ist – durch verschiedene Fragestellungen durchzieht. In Summe ist in dieser Gruppe von einem höheren Maße an extrinsischer Motivation auszugehen als bei den beiden anderen Gruppen. Sie könnten so auch als reaktiver in ihrem Weiterbildungsverhalten verstanden werden – sofern der/die ArbeitgeberIn eine Weiterbildung wünscht, fordert, fördert, unterstützt, etc., ist durchaus eine Bereitschaft zur Teilnahme gegeben. Ein/e ExpertIn sprach hier auch von einer „*defensorischen Position*“ Weiterbildung gegenüber. Bei Personen, bei denen die „*Interpolation bis zum Ausstieg im Vordergrund*“ steht, führe oftmals nur der Druck zu einer Weiterbildungsteilnahme, durch Qualifizierung den bzw. einen Arbeitsplatz verteidigen zu müssen/können (vgl. Int.09). Ein/e andere/r GesprächspartnerIn bezog sich auf eine (quantitativ größer werdende) Gruppe Älterer, die sich selbst nicht mehr für arbeitsfähig halten, deren Pensionsantrag aber negativ beschiedet wurde. Auch sie können vermutlich der Gruppe der Ausstiegsorientierten zugerechnet werden, denn

„wenn Personen erst einmal einen Pensionsantrag abgegeben haben, haben sie sich im Kopf vom Erwerbsleben schon verabschiedet. Die Haltung lautet dann oft: „Ich kann ja nicht mehr arbeiten, der Staat soll Pension zahlen“. Bei diesen Personen braucht es enorme Motivationsarbeit, um wieder Bereitschaft, Elan, Motivation für die Einsicht zu erzeugen, etwas anderes angehen zu können. Das ist ein komplexer Vorgang, diese Orientierung und Stabilisierung.“ (Int.03)

Zwar steht bei einer künftigen Weiterbildungsteilnahme aus Sicht der Befragten wohl eine Vertiefung ihres Wissens im Vordergrund. Vor dem Hintergrund der soziostruk-

turellen Zusammensetzung dieser Gruppe und der zitierten Erfahrung mit Personen dieser Gruppe könnte es hier aber ganz stark auch um eine neue Orientierung und um eine Veränderung der Kompetenzausstattung gehen (müssen), um wieder berufliche Perspektiven aufzubauen und einen Verbleib im Erwerbsleben zu sichern. Dabei sind persönliche (bspw. körperliche Situation) und arbeitsmarktspezifische Realisierungsmöglichkeiten im Auge zu haben und eine Stärkung der Beschäftigungsfähigkeit kann vor allem in dieser Gruppe – wie im obigen Zitat verdeutlicht – als wesentlich über Weiterbildungsfragen hinausreichend gesehen werden.

Die beiden anderen Gruppen lassen sich demgegenüber als mehr intrinsisch motiviert, als aktiver beschreiben. Hinweis darauf ist beispielsweise die höhere Bedeutung informellen Lernens oder die geringere Bedeutung struktureller Aspekte bei der Kursgestaltung (bspw. Zertifizierungen) bei den Verbleibsorientierten. Diese streben idealtypischerweise eine Vertiefung und Erweiterung ihres Wissens an. ExpertInnen referierten auf diese Gruppe mit Formulierungen wie

„Der Fokus der Weiterbildung ist, den Job weiterhin erfüllen zu können. Es geht darum, den Arbeitsplatz zu sichern, und teilweise auch darum, noch einen beruflichen Aufstieg zu schaffen“ (Int.06).

Deutlich wird der Wunsch nach Vertiefung etwa auch daran, dass es Verbleibsorientierten häufiger das Motiv äußern, mit Hilfe der Weiterbildung den Beruf besser ausüben zu können und bestimmte Dinge danach zu beherrschen – die unmittelbare Umsetzbarkeit des Gelernten in den beruflichen Alltag hat besonders hohen Stellenwert. In der Praxis der WeiterbildungsanbieterInnen kommt die Orientierung dieser Teilgruppe etwa dann zum Ausdruck, wenn ein/e GesprächspartnerIn berichtet, dass es der Weiterbildungsteilnahme Älterer förderlich sei, wenn klar ist, dass konkrete Wissenswünsche abgedeckt werden: *„Zum Beispiel EDV: wenn ich weiß, ich kann fünf Fragestellungen mitnehmen und bekomme dort Antworten darauf“ (Int.10)* – eine solche Zugangsweise kann als wesentlich für Verbleibsorientierte gesehen werden.

Idealtypisch können Personen des Neuorientierungstyps in ihrer Motivationslage als proaktiv verstanden werden: Sie vertreten die Einstellung, Weiterbildung soll die Jobperspektiven verbessern, indem es Karrieremöglichkeiten befördert, die Einkommensperspektiven verbessert und einen Berufswechsel und/oder Arbeitsplatzwechsel ermöglicht. Ihnen geht es dabei zwar auch um eine Erweiterung des Wissens, aber darüber hinaus auch um eine inhaltliche Neuorientierung. Hinter solchen Neuorientierungswünschen können – so legen es verschiedene Schilderungen der ExpertInnen und auch das weitergehende Antwortverhalten der Befragten dieses Typs nahe – sehr unterschiedliche Lebenssituationen und -geschichten stehen. Eine Neuorientierung passiert wohl teils auf eigenen Wunsch, teilweise steht aber auch die Gefahr eines drohenden oder erlebten Arbeitsplatzverlustes im Hintergrund.

So kann eine Neuorientierung auf dem ‚freiwilligen‘ Wunsch nach einer Verschiebung des Tätigkeitsbereichs beruhen, eventuell verbunden mit einem Arbeitsplatzwechsel. Ein/e ExpertIn sprach hier von der *„so genannten vierten Generation“*, einer Gruppe, die im Alter etwa ab 45 noch einmal *„durchstarten“* will, die noch einmal *„was Neues machen“* will, die *„einfach Lust hat“* (Int.02). Zu denken ist beispielsweise an Personen, die berufliche Karriereschritte planen, höhere Positionen oder einen neuen Arbeitsplatz auf Grundlage der absolvierten Weiterbildung anstreben. Mitunter gehen diese Neuausrichtungen in völlig neue Richtungen, etwa gezielt in Berufsbereiche, die die Personen *„immer schon“* interessiert haben, die sie aber nicht umsetzen konnten (Int.04). Denn viele Personen dieser Generation – und insbesondere Frauen – haben die Berufsentscheidung in ihrer Jugend nicht aus Interesse getroffen, sondern aus taktischen Überlegungen (wie: gute Jobaussichten, Beschäftigungschancen

in der Region, akzeptables Gehalt, usw., vgl. Int.18). Oder – so eine andere skizzierte typische Lebenssituation insbesondere für ländliche Regionen –

„Den Frauen wurde damals gesagt: ihre werdet heiraten und braucht keinen Beruf – jetzt, mit 45 oder 50 Jahren, sind die Kinder außer Haus, die Beziehung vielleicht kaputt und es entsteht die Angst: was mach ich jetzt mit meinem Leben? Das ist aber eben oft sehr energievoll: jetzt mag ich noch was tun, jetzt mach ich eine Ausbildung“ (Int.10)

Zum Teil sind die Weiterbildungsträger aber auch mit Personen dieses Typs konfrontiert, deren Neuorientierung nicht freiwillig erfolgt sondern aus verschiedenen Gründen notwendig ist. Zu denken ist hier an altersbedingte gesundheitliche Einschränkungen, die eine neue Ausrichtung erforderlich machen, oder auch ein Arbeitsplatzverlust – der Anteil der Arbeitslosen/Arbeitsuchenden ist in dieser Gruppe deutlich höher als bei den anderen beiden Typen. Eine Weiterbildungsteilnahme wird hier als erster Schritt einer solchen Neuausrichtung gesehen, wenngleich oftmals noch die Orientierung fehlt: *„Diese Personen haben einen Leidensdruck in ihrem Job, aber noch keine klaren Vorstellungen, was sie machen möchten“* formulierte ein/e ExpertIn (vgl. Int.18). Aus Perspektive der Weiterbildungsträger gehen mit dieser Orientierungslosigkeit der TeilnehmerInnen die Anforderungen hier also zum Teil auch über eine fachliche Ebene hinaus (vgl. Int.11).

Generell ist Personen des Neuorientierungstyps die Unterstützung von Arbeitgeberseite ein wichtiges Moment in Hinblick auf Organisationsaspekte einer tatsächlich realisierten Weiterbildung – die Anerkennung, Förderung von Weiterbildung durch den/die ArbeitgeberIn, aber auch konkrete Vereinbarungen, welchen Nutzen eine Weiterbildungsteilnahme bringt, sind hier vergleichsweise wesentlich. Investitionen in Weiterbildung sollen sich also lohnen, in konkreten beruflichen Möglichkeiten niederschlagen. Strukturelle Aspekte der Weiterbildungsgestaltung, wie beispielsweise Zertifizierung, Option auf Nachfolgekurse, aber auch die Mitentscheidung über Lerninhalte und persönliche Abklärung dieser im Vorfeld sind ihnen in Folge vergleichsweise wichtig. Insgesamt ist diese Gruppe durchaus auf die strategische Verwertbarkeit der Weiterbildungsaktivitäten ausgerichtet. Interessant ist dabei, dass hier mit Blick auf künftige Weiterbildungsteilnahmen stärker als in anderen Gruppen das AMS als PartnerIn und UnterstützerIn dieser Aktivitäten genannt wird.

Mit Blick auf methodisch-didaktische Voraussetzungen lassen sich kaum idealtypische Unterschiede zwischen den drei Typen herausarbeiten, das Arbeiten in kleinen Gruppen, eine handlungsorientierte Weiterbildung, die praktisches Lernen theoretisch fundiert ermöglicht, sind Aspekte, die sich in ihrer Wichtigkeit durch alle Gruppen ziehen. Allenfalls kann bei Personen mit einer Neuorientierung eine etwas höhere Bereitschaft zu e-learning Methoden identifiziert werden. Die folgende Tabelle stellt die analysierten und diskutierten soziostrukturellen und weiterbildungsbezogenen Merkmale in den Orientierungstypen einander vergleichend gegenüber.

Tabelle 4: Idealtypische Charakterisierung von Weiterbildungsdimensionen entlang einer Typologie der beruflichen Pläne 45- bis 49-jährige unselbstständiger Erwerbspersonen in Oberösterreich

	Verbleibsorientierung 74%	Neuorientierung 18%	Ausstiegsorientierung 7%*
sozio-strukt. Merkmale	<p>Vergleichsweise hohes schulisches und berufliches Niveau</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Insb. AbsolventInnen von Tertiärausbildungen ■ Menschen in akademischen Berufen ■ Höheres, hochqualifiziertes berufliches Tätigkeitsniveau ■ Ausbildungsadäquater beruflicher Einsatz 	<p>Arbeitslose Personen, Migrationshintergrund, kein ausbildungsadäquater beruflicher Einsatz, Dienstleistungsberufe</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ arbeitslos/arbeitsuchend ■ Migrationshintergrund ■ Dienstleistungsberufe und VerkäuferInnen ■ ArbeitnehmerInnen, die für ihre berufliche Tätigkeit über-, aber auch unterqualifiziert sind 	<p>Männer, arbeitslose Personen, kein Migrationshintergrund, Facharbeiterniveau, Produktionsberufe, überqualifiziert für ihre berufliche Tätigkeit, soziale Problemlagen</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Männer ■ arbeitslos/arbeitsuchend ■ Kein Migrationshintergrund ■ Handwerksberufe ■ BedienerInnen von Anlagen u. Maschinen, Montageberufe ■ Mittlere Ausbildung ■ Niedrige & mittlere Tätigkeitsniveaus ■ ArbeitnehmerInnen, die für ihre berufliche Tätigkeit überqualifiziert sind ■ Körperliche Probleme ■ Schulden
Grundhaltungen zur Weiterbildung	<p>WB als Teil des beruflichen Erfolges & persönlicher Gewinn</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Selbstvertrauen in der Arbeit durch Lernen ■ Lernen macht Spaß ■ Verbesserung Wissen und Fertigkeiten um erfolgreich zu sein. ■ Verringerung Arbeitslosigkeitsrisiko 	<p>WB als Teil des beruflichen Erfolges & persönlicher Gewinn</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Unmittelbarer beruflicher Nutzen ■ Verringerung Arbeitslosigkeitsrisiko ■ Verbesserung Wissen und Fertigkeiten um erfolgreich zu sein. ■ Lernen macht Spaß ■ Anwendungsorientiertes Lernen 	<p>WB als persönlicher Gewinn & Aufgabe von ArbeitgeberInnen</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Selbstvertrauen in der Arbeit durch Lernen ■ Lernen macht Spaß ■ Arbeitgeber sollten für Weiterbildung ihrer MitarbeiterInnen verantwortlich sein ■ Anwendungsorientiertes Lernen
Präferierter Lernrahmen	Kleine Gruppen (max. 10 Personen), am	Kleine Gruppen (max. 10 Personen)	Kleine Gruppen (max. 10 Personen)

	Verbleibsorientierung 74%	Neuorientierung 18%	Ausstiegsorientierung 7%*
	Arbeitsplatz, Selbststudium		
Präferierte Form des Lernens	Theoretisch fundiertes praktisches Lernen	Theoretisch fundiertes praktisches Lernen	Theoretisch fundiertes praktisches Lernen
Bisherige Weiterbildungserfahrungen?			
Keine WB – Anteil Personen ohne bisherige WB-erfahrung	13%	10%	14%
Teilnahme an beruflich motivierter WB in den letzten 5 Jahren	78%	75%	73%
Gründe für und Nutzen aus berufliche motivierter Weiterbildung in den letzten 5 Jahren?			
Gründe für beruflich motivierte Weiterbildung in den letzten 5 Jahren	Stärkung der beruflichen Kompetenzen <ul style="list-style-type: none"> ■ Beruf besser ausüben können ■ Bestimmte Dinge zu können 	Jobperspektiven verbessern <ul style="list-style-type: none"> ■ Karriereaussichten verbessern ■ Einkommen verbessern ■ Berufswechsel vornehmen ■ Arbeitsplatz finden/sichern 	Tendenz: externe Motivationsfaktoren (AMS, Arbeitgeber) vgl. gewichtiger
Nutzen aus beruflich motivierter Weiterbildung in den letzten 5 Jahren	Stärkung der beruflichen Kompetenzen & persönliche Bereicherung <ul style="list-style-type: none"> ■ Beruf besser ausüben können ■ Persönlich aus der WB gewonnen 	Arbeitsplatz gefunden	Tendenz: Verringerung Risiko Arbeitsplatzverlust rel. gewichtiger
Präferierte Organisationsaspekte auf Basis bisheriger WB-Erfahrungen	Unterstützung durch AG & strukturelle Aspekte Kursgestaltung vgl. geringe Bedeutung	Unterstützung durch AG & strukturelle Aspekte Kursgestaltung & Mitgestaltung <ul style="list-style-type: none"> ■ Zertifizierung 	Tendenz: WB-Ort und Gruppenzusammensetzung vgl. gewichtiger

	Verbleibsorientierung 74%	Neuorientierung 18%	Ausstiegsorientierung 7%*
		<ul style="list-style-type: none"> ■ Option auf Nachfolgekurse ■ Persönliche Abklärung vor Teilnahme ■ Mitentscheidung über Lerninhalte 	
Präferierte Lehr-, Lernmethoden auf Basis bisheriger WB-Erfahrungen	Handlungsorientierung	Handlungsorientierung & etwas höhere Bereitschaft für e-learning	Tendenz: Handlungsorientierung
Angedachte WB in den nächsten 12 Monaten?			
WB angedacht	78%	75%	73%
Beruflich motivierte WB?	83%	88%	Tendenz: ähnlich wie bei anderen Typen
Präferierte Form der WB	Nicht-formal & informell	Nicht-formal und AMS-Kurse	Tendenz: Nicht-formal
Präferierte inhaltliche Ausrichtung der WB	Vertiefung & Erweiterung	Erweiterung & Neuorientierung	Tendenz: Vertiefung
Rahmenbedingungen für tatsächliche künftige WB	Berufliche Verwertbarkeit & Unterstützung durch AG <ul style="list-style-type: none"> ■ Unterstützung AG ■ Direkter Bezug zur Arbeit ■ Zertifizierung 	Berufliche Verwertbarkeit & Unterstützung durch AG <ul style="list-style-type: none"> ■ Unterstützung AG ■ Zertifizierung 	Tendenz: Berufliche Verwertbarkeit & Unterstützung durch AG*

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; * aufgrund der geringen Größe dieser Teilgruppe sind keine Detailanalysen möglich, Die in den Daten beobachtbaren Zusammenhänge werden daher als „Tendenz“ wiedergegeben.

Die Beschreibung der Zielgruppe der 45-49-jährigen unselbstständigen Erwerbspersonen anhand ihrer beruflichen Pläne macht also deutlich, dass bezüglich einer künftigen Weiterbildung unterschiedliche Anforderungen bestehen. Für die Gestaltung von Angeboten, die diese Teilgruppen adressieren wollen, erscheint es sinnvoll, in einem weiteren Schritt verschiedene Dimensionen einer Bedarfsorientiertheit zu reflektieren (s. Tabelle 5).

- Bei den Verbleibsorientierte geht es bei einer künftigen Weiterbildungsteilnahme vorrangig um den Erhalt von Kompetenzen und beruflichen Situationen – ERHALT und ANPASSUNG
- Für den Typus Neuorientierung muss Weiterbildung die gewünschten Veränderungen ermöglichen und absichern – ERMÖGLICHUNG und BEGLEITUNG
- Bei ausstiegsorientierten Personen kann über Weiterbildung eine Stärkung der Beschäftigungsfähigkeit über Einstellungsveränderung und Nutzentransparenz erreicht werden – MOTIVATION und VERÄNDERUNG

Für alle drei Typen ist festzuhalten, dass, was das Lernsetting betrifft, eine starke **Handlungsorientierung** und eine Verankerung des Gelernten im tatsächlichen beruflichen Tun von enormer Wichtigkeit sind. Vor diesem Hintergrund wäre zu reflektieren, inwiefern spezifische AMS-Vorgaben an Weiterbildungsträger einen passenden Rahmen für diese Anforderungen ermöglichen bzw. an welchen Stellen Grenzen bestehen. Im Ergebnisworkshop zu diesem Endbericht wurde angesprochen, dass Beratungsunternehmen zunehmend mit neuen, auf diese Anforderungen abgestimmten Konzepten um Förderungen ansuchten. Während vor zehn Jahren vorwiegend „Seminare“ angeboten wurden, setzen sie in den letzten Jahren zunehmend auf praktisches Arbeiten und damit auf Schulungen am Arbeitsplatz. Gleichzeitig lassen die derzeitigen Förderrichtlinien eine solche Ausrichtung nicht immer zu, wie das etwa am Beispiel der QFB diskutiert wurde – eine entsprechende Adaption bzw. Ausweitung unter dem Gesichtspunkt altersgerechter Weiterbildung wäre zu reflektieren.

Ebenfalls durchgängig kann die Anforderung einer **Nutzentransparenz** genannt werden. Die Analysen haben gezeigt, dass die Motivation zu Weiterbildung wesentlich davon abhängig ist, ob ein Nutzen für die persönliche und/oder berufliche Situation erkennbar ist, verstärkt gilt dies wohl für die Gruppe der Ausstiegsorientierten. Gleichzeitig sollte man sich zwei Aspekte vor Augen führen: Erstens nimmt die Zielgruppe in ihrer beruflichen Tätigkeit Anforderungen stark auf Ebene der überfachlichen Qualifikationen wahr (Einstellungen und Werte, soziale Kompetenzen). Und zweitens kann ein persönlicher Gewinn aus einer Weiterbildungsteilnahme als wichtige Erwartung, vor allem aber auch als vorrangig wahrgenommener Nutzen gelten („habe persönlich aus der Weiterbildung gewonnen“). Wie im Ergebnisworkshop diskutiert wurde, adressieren gerade die AMS-Angebote durchwegs (auch) einen Ausbau überfachlicher Qualifikationen, kommuniziert werde dieser Aspekt aber kaum. Die Nutzentransparenz in der Außenkommunikation von Weiterbildungsangeboten wäre in dieser Hinsicht zu prüfen, und eine Einbeziehung dieser Dimension, etwa in den Kursbeschreibungen oder Bildungsprogrammen, anzuregen, so wie insgesamt einer differenzierten Nutzentransparenz bei Angeboten eine noch verstärkte Aufmerksamkeit zukommen könnte.

Tabelle 5: Idealtypische Handlungsorientierungen für Weiterbildungsangebote für die Zielgruppe 45-49-jähriger unselbstständiger Erwerbspersonen

	Verbleibsorientierung	Neuorientierung	Ausstiegsorientierung
Erreichung der Zielgruppe vorrangig	AMS-Unternehmenskunden	AMS-Unternehmenskunden & Arbeitsuchende	AMS-Unternehmenskunden & Arbeitsuchende
Inhaltliche Orientierung von WB...	Vertiefen, erweitern bestehender Kompetenzen	Erweitern bestehender Kompetenzen / Erwerb neuer Kompetenzen	Erweitern bestehender Kompetenzen / Erwerb neuer Kompetenzen
abgestimmt auf...	spezifische berufsinhaltliche Fragestellungen	persönlichen beruflichen Standort vor Hintergrund (un)freiwilliger Neuorientierungen	persönliche und arbeitsmarktspezifische Realisierungsmöglichkeiten
Handlungsorientierung ArbeitnehmernInnen: WB ist...	Bestandteil der beruflichen Tätigkeit	Mittel zur beruflichen Tätigkeit	Mittel zum Beschäftigungserhalt
Subj. Wert von WB liegt in...	inhaltlicher Anwendbarkeit	strategischer Verwertbarkeit	strategischer Verwertbarkeit
Aktivitätsorientierung ArbeitnehmernInnen	aktiv	proaktiv	reaktiv
idealtypische Bedarfsorientierung von WB	Erhalt und Anpassung	Ermöglichung und Begleitung	Motivation und Veränderung

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013

5 Anhang

5.1 Methodische Anmerkungen

- **Integration verschiedener Methoden:** Zur Beantwortung der umfassenden Forschungsfrage war es wesentlich, verschiedene Sichtweisen und Zugänge zu berücksichtigen. Deshalb wurde neben der unmittelbaren Befragung der interessierenden Zielgruppe auch die Sicht der regionalen BildungsanbieterInnen in Form von ExpertInnen-Interviews sowie aktuelle Literatur zu diesem Themenfeld einbezogen. Die Analyse von Sekundärdaten und Materialien sowie eine erste Runde von Gesprächen mit ExpertInnen verschiedener Erwachsenenbildungsträger standen im zeitlichen Ablauf des Forschungsprojekts an erster Stelle. Die Erkenntnisse daraus bildeten die Grundlage für die Befragung der Zielgruppe. Die in der Literatur und von den ExpertInnen als relevant erachteten Themen flossen also in die Präzisierung der Forschungsfragen ein und wurden in der Fragebogenerstellung umgesetzt. Eine zweite Runde von ExpertInnengesprächen nach der telefonischen Zielgruppenbefragung ermöglichte die Diskussion erster Thesen. Im vorliegenden Bericht wurden alle Erhebungsschritte entlang einer inhaltlichen Struktur integriert.
- **Quellenangaben aus dem empirischen Material:**
 - Daten aus der telefonischen Befragung werden in Tabellen und Abbildungen dargestellt. In der Quellenangabe jeder Tabelle/Grafik ist die dieser Auswertung zugrundeliegende Anzahl der Interviews (ungewichtet) angegeben. Oftmals handelt es sich um relativ kleine Gruppen, was bei der Interpretation der Prozentwerte zu berücksichtigen ist.
 - Auf Daten bzw. Aussagen aus den telefonischen ExpertInnengesprächen wird mit der Kennzeichnung „Int.“ und einer laufenden Interviewnummer (1-20) referiert. Eine Liste der interviewten GesprächspartnerInnen findet sich nachfolgend.
- **Disproportionale Stichprobe/Gewichtung bei den Befragungsdaten:** Bei der Stichprobenziehung wurde eine disproportionale Anlage verfolgt, um „genügend“ (d.h. mehr als 25) Arbeitslose/Arbeitsuchende in der Stichprobe zu haben. In der Auswertung wurde eine Gewichtung nach diesem Merkmal vorgenommen, um auf Ebene der Gesamtzahl wieder eine Verteilung zu erreichen, die jener in der Grundgesamtheit entspricht.
- **Gruppengrößen:** Grundsätzlich sind Interpretationen der Verteilung von Merkmalen innerhalb einer Gruppe ab einer Gruppengröße von etwa $n=25$ sinnvoll möglich, kleinere Gruppen müssen eher als stark zufallsbehaftet gelten. Sind Teilgruppen kleiner als $n=25$, werden sie daher in den Tabellen und Grafiken nicht dargestellt.

5.2 Literatur

- Bammer, Doris/Zehetmayer, Birgit (2010): Studie zur beruflichen Weiterbildung in Wien, Wien.
- Blancke, Susanne/Roth, Christian/ Schmid, Josef (2000): Employability („Beschäftigungsfähigkeit“) als Herausforderung für den Arbeitsmarkt. Auf dem Weg zur flexiblen Erwerbsgesellschaft. Eine Konzept- und Literaturstudie, Akademie für Technikfolgenabschätzung, Stuttgart
- Brünner, Anita (2013): Leitfaden. Qualitätskriterien für Weiterbildungsangebote, Wien.
- Bruneforth, Michael / Lassnigg, Lorenz (Hrsg.) (2013): Nationaler Bildungsbericht Österreich 2012, Band 1 und Band 2, Graz.
- Brussig, Martin/Knuth, Matthias (2009): Individuelle Beschäftigungsfähigkeit: Konzept, Operationalisierung und erste Ergebnisse, in: WSI Mitteilungen 6/2009, S. 287-294.
- Conference Board of Canada: Employability Skills 2000, online: <http://www.conferenceboard.ca/topics/education/learning-tools/employability-skills.aspx>
- Europäische Kommission (2002): Bericht über die Qualitätsindikatoren für das lebenslange Lernen in Europa. Fünfzehn Qualitätsindikatoren, Brüssel.
- EUROSTAT (1999): Handbuch der Bildungs- und Ausbildungsfelder, Brüssel.
- Fleischer, Viktor / Hefler, Günter/ Markowitsch, Jörg (2010): Wissensempowerment Förderung der beruflichen Weiterbildungskompetenz und Weiterbildungsmotivation von bildungsfernen Personengruppen in Wien, Wien.
- Gazier, Bernard (1998): Employability – definitions and trends, in: Gazier, Bernard (ed.): Employability. Concepts and policies, Berlin, S. 37–71.
- Haring, Solveig / Ludescher, Marcus/ Strümpel, Charlotte (2011): Ältere in den Mittelpunkt stellen: Berücksichtigung der Diversität mit Fokus auf didaktische, geschlechtsspezifische und generationenbezogene Aspekte, in: Waxenegger A. (Hg), S.63-73, Wien.
- Kolland, Franz / Ahmadi, Pegah / Benda-Kahri, Silvia / Kranzl, Verena / Neururer, Margit (2007): Lernbedürfnisse und Lernarrangements von älteren Menschen, Wien.
- Lassnigg, Lorenz / Vogtenhuber, Stefan / Steiner, Peter M. (2007): Finanzierung und Förderung von Lifelong Learning in Österreich, Wien.
- Mosberger, Brigitte / Muralter, Doris /Zdrahal-Urbaneck, Julia (2007): Praxishandbuch Ältere am Arbeitsmarkt: Ressourcen – Maßnahmen – Strategien, Wien.
- ÖROK (Josef Kytir, Gudrun Biffel, Alexander Wisbauer) (2010): Kleinräumige Bevölkerungsprognose für Österreich 2010-2030 mit Ausblick bis 2050 („ÖROK-Regionalprognosen“), Teil 2: Endbericht zur Erwerbsprognose, Wien.
- Poschalko, Andrea (2011): Qualität in der Erwachsenenbildung – ein Thema mit vielen Facetten, AMS-Info 201/202. Wien.
- Riesenfelder Andreas, Schelepa Susi, Ina Matt (2011b): Working Poor in Wien. Bestandsaufnahme von SozialhilfebezieherInnen mit parallelem Erwerbseinkommen Wien.

- Riesenfelder Andreas, Schelepa Susi, Wetzler Petra (2011a): Beschäftigungssituation von Personen mit Migrationshintergrund in Wien, Wien.
- Schneeberger, Arthur (2006): Qualifiziert für die Wissens- und Dienstleistungsgesellschaft. Über Trends, die den zukünftigen Aus- und Weiterbildungsbedarf bestimmen, in: Europäische Zeitschrift für Berufsbildung Nr. 38 - 2006/2, Thessaloniki.
- Schober, Thomas/ Winter-Ebmer, Rudolf (2011): Ältere Arbeitnehmer, gesundheitliche Einschränkungen und Übergänge in den Ruhestand, Linz.
- Statistik Austria (2009): Erwachsenenbildung. Ergebnisse des Adult Education Survey (AES 2006/2007), Wien.
- Statistik Austria (2012): Erwachsenenbildung 2011, Wien.
- Statistik Austria (2008): Arbeits- und Lebenssituation von Migrantinnen und Migranten in Österreich. Modul der Arbeitskräfteerhebung 2008, Wien
- Statistik Austria (2013): Betriebliche Weiterbildung 2010, Wien.
- Steiner, Karin / Sturm, René (Hg.) (2009): Ältere am Arbeitsmarkt. Beiträge zu den beiden Fachtagungen: »Arbeit für ältere Arbeitsuchende – Chance oder Sackgasse?« vom 27. September 2007 in Wien und »Alternde Belegschaften – Vom Golden Handshake zum Silver Worker« vom 14. März 2008 in Wien, AMS-report 67, Wien.
- Steiner, Karin / Jelenko, Marie / Moser, Winfried / Haydn, Franziska (2011): Chancen und Möglichkeiten von Productive Ageing. Arbeitsmarktpolitische, arbeitspsychologische und soziologische Perspektiven zur verbesserten Arbeitsmarktintegration Älterer, AMS-report 81, Wien.
- Waxenegger, Andrea, namens der Projektgruppe Lernen im späteren Lebensalter (Hg.) (2011): Lernen und Bildung im späteren Lebensalter. Leitlinien und Prioritäten 2020, Wien.
- WIFO Teil 1 (Peter Mayerhofer (WIFO), Birgit Aigner, Thomas Döring (Fachhochschule Kärnten) (2010): Demographischer Wandel als Herausforderung für Österreich und seine Regionen. Teilbericht 1: Räumliche Charakteristika des demographischen Wandels – Bevölkerung und Erwerbspotential, Wien.
- WIFO Teil 2 (Peter Huber) (2010): Demographischer Wandel als Herausforderung für Österreich und seine Regionen. Teilbericht 2: Auswirkungen auf das Arbeitskräfteangebot und den Arbeitsmarkt, Wien.
- WIFO Teil 3 (Andrea Kunnert, Oliver Fritz, Dieter Pennerstorfer (WIFO), Gerhard Streicher (Joanneum Research), Birgit Aigner, Thomas Döring (Fachhochschule Kärnten)) (2010): Demographischer Wandel als Herausforderung für Österreich und seine Regionen. Teilbericht 3: Alterung und regionale Wettbewerbsfähigkeit, Wien.
- WIFO Teil 5 (Peter Huber, Peter Mayerhofer, Stefan Schönfelder, Oliver Fritz, Andrea Kunnert, Dieter Pennerstorfer) (2010): Demographischer Wandel als Herausforderung für Österreich und seine Regionen. Teilbericht 5: Zusammenfassung und Handlungsempfehlungen, Wien.

5.3 Liste der InterviewpartnerInnen/Einrichtungen

- Berufsförderungsinstitut OÖ
- WIFI - Wirtschaftsförderungsinstitut
- Mentor
- BBRZ - Berufliches Bildungs- und Rehabilitationszentrum / Regionalleitung OÖ
- VFQ Gesellschaft für Frauen und Qualifikation mbH
- Rieder Initiative für Arbeit
- FAB Organos
- Frauenstiftung Steyr
- P & K Unternehmensberatung GmbH
- ibis acam
- Verband Oberösterreichischer Volkshochschulen
- Bildungszentrum Salzkammergut
- NKE Bildungs- und Service GmbH
- ALOM – Verein für Arbeit und Lernen Oberes Mühlviertel
- Volkshilfe Bildungsakademie
- PGA Akademie (Gesundheits- und Sozialwesen)
- AK-Bildungshaus Jägermayrhof
- Seminar- und Bildungshaus Villa Rosental / Institut Huemer

5.4 Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Verteilung der Bevölkerung in OÖ im Vergleich zu AT nach Altersgruppen, nach Geschlecht, Jahresbeginn 2013 (Hauptvariante)	5
Abbildung 2:	Prognostizierte Verteilung der Bevölkerung in OÖ im Vergleich zu AT nach Altersgruppen, nach Geschlecht (Hauptvariante)	6
Abbildung 3:	Entwicklung der Erwerbspersonen in OÖ nach Altersgruppen, in Tausend	7
Abbildung 4:	Veränderung der Erwerbspersonen 2009-2030 nach Alter (Hauptszenario), OÖ in %	9
Abbildung 5:	Erwerbspersonen im Alter von 45 bis 49 Jahren zu Jahresbeginn insgesamt, nach Geschlecht, OÖ, in Tausend (Hauptvariante)	10
Abbildung 6:	Anteil Erwerbspersonen im Alter von 45 bis 49 Jahren zu Jahresbeginn an Erwerbspersonen insgesamt, nach Geschlecht, OÖ (Hauptvariante)	10
Abbildung 7:	Altersstrukturverteilung der unselbstständig Erwerbstätigen und Arbeitslosen für OÖ und AT, nach Migrationshintergrund, 2012	12
Abbildung 8:	Rückblickende Veränderung der Altersstrukturen von unselbstständig Erwerbstätigen und Arbeitslosen nach Migrationshintergrund, OÖ	13
Abbildung 9:	Ausbildungsniveau Bevölkerung und Erwerbspersonen für Oberösterreich und Österreich, 2012	14
Abbildung 10:	Bildungsstand der unselbstständig Erwerbstätigen und Arbeitslosen in OÖ im Alter von 45 bis 49 Jahren nach soziostrukturellen Merkmalen, 2012	15
Abbildung 11:	Bildungsstand der Bevölkerung in OÖ im Alter von 25 bis 64 Jahren 2010 nach Politischem Bezirk	16
Abbildung 12:	Szenarien zum Bildungsstand der Bevölkerung im Alter von 45 bis 64 Jahren in OÖ nach höchster abgeschlossener Ausbildung (Status-Quo-Szenario)	17
Abbildung 13:	Höchste abgeschlossene Ausbildung der Befragten, nach Geschlecht und Migrationshintergrund	22
Abbildung 14:	Bildungshintergrund, nach höchster abgeschlossener Schulbildung	23
Abbildung 15:	Haushaltskonstellation, nach Geschlecht	24
Abbildung 16:	Betroffenheit durch ..., nach Geschlecht, Mehrfachnennungen möglich (jeweils sehr/eher zutreffend)	25
Abbildung 17:	Relative Einkommenslage des Haushalts*, nach Haushaltskonstellation	26
Abbildung 18:	Ausgeübter Beruf, nach Geschlecht	28
Abbildung 19:	(Ausgewählte) Wirtschaftsklassen, nach Geschlecht	29
Abbildung 20:	Anteil der Teilzeitbeschäftigten, nach Geschlecht und Beruf	31
Abbildung 21:	Überstunden/Mehrarbeit und Sonderformen der Arbeitszeit, nach Geschlecht	32
Abbildung 22:	Betriebsgröße, nach Geschlecht	33
Abbildung 23:	Mittlere Einschätzung* der Entwicklungsmöglichkeiten im Betrieb, nach diversen Merkmalen	34
Abbildung 24:	Computerkenntnisse, nach verschiedenen Merkmalen	35
Abbildung 25:	Deutschkenntnisse, nach Migrationshintergrund	36
Abbildung 26:	Wichtige Fachqualifikationen (gruppiert), nach Geschlecht, Mehrfachnennungen möglich	37
Abbildung 27:	Einschätzung eigener Kompetenzen bezüglich ausgewählter Fachqualifikationen, tw. nach Geschlecht	38
Abbildung 28:	Wichtiger gewordene Fachqualifikationen (gruppiert), nach Geschlecht, Mehrfachnennungen möglich	39
Abbildung 29:	Einschätzung eigener Kompetenzen bezüglich wichtiger gewordener EDV-Anwendungskenntnisse, nach Geschlecht	40

Abbildung 30: Wichtige überfachliche Qualifikationen (gruppiert), nach Geschlecht, Mehrfachnennungen möglich	40
Abbildung 31: Einschätzung eigener Kompetenzen bezüglich überfachlicher Qualifikationen	42
Abbildung 32: Wichtiger gewordene überfachliche Qualifikationen (gruppiert), nach Geschlecht, Mehrfachnennungen möglich	43
Abbildung 33: Einschätzung eigener Kompetenzen bezüglich wichtiger gewordener überfachlicher Qualifikationen	43
Abbildung 34: Typologie der beruflichen Pläne, nach Geschlecht	44
Abbildung 35: Strukturindikator „Lebenslanges Lernen“ der unselbstständig Erwerbstätigen im Alter zwischen 25 bis 64 Jahren nach Geschlecht, Jahresdurchschnitt 2011	47
Abbildung 36: Teilnahmequote an non-formaler Weiterbildung von unselbstständig Erwerbstätigen und Arbeitslosen in OÖ nach ausgewählten Altersgruppen, 2012	48
Abbildung 37: Gründe für die Teilnahme an non-formalen Aus- und Weiterbildungen von unselbstständig Erwerbstätigen und Arbeitslosen in OÖ nach Altersgruppen 2012	49
Abbildung 38: Non-formale Aus- und Weiterbildung von unselbstständig Erwerbstätigen und Arbeitslosen im Alter von 45 bis 49 Jahren in OÖ nach soziostrukturellen Merkmalen, 2012	49
Abbildung 39: Weiterbildungsteilnahme (formal, non-formal, AMS-Kurse, informell) in verschiedenen Zeiträumen, nach Geschlecht	52
Abbildung 40: Bisherige Weiterbildungsteilnahme (unabhängig Zeitraum), nach höchster abgeschlossener Schulbildung und Migrationshintergrund	53
Abbildung 41: Weiterbildungsaktive Personen*: Form der Weiterbildung in verschiedenen Zeitfenstern**; jeweils Mehrfachnennungen möglich	55
Abbildung 42: Inhalte der Weiterbildung, nach Weiterbildungsform	58
Abbildung 43: Anteil der Personen ohne bisherige Weiterbildung in verschiedenen Subgruppen	60
Abbildung 44: Gründe für fehlende Weiterbildungsteilnahme, nach Geschlecht, Mehrfachnennungen möglich	62
Abbildung 45: Motivationskontext für Teilnahme an Weiterbildung, nach Weiterbildungsformen*	64
Abbildung 46: Berufliche Ausrichtung der Weiterbildungsteilnahme, nach Weiterbildungsformen*	66
Abbildung 47: Gründe für beruflich motivierte Weiterbildungen in den letzten fünf Jahren, jeweils Anteil "sehr zutreffend", nach Weiterbildungsform	68
Abbildung 48: Beruflicher Nutzen aus beruflich motivierter Weiterbildung in den letzten fünf Jahren, jeweils Anteil "sehr zutreffend", nach Weiterbildungsform	71
Abbildung 49: Einstellungen* zum Lernen, nach Geschlecht	75
Abbildung 50: Bevorzugte Zeit für Weiterbildung, nach Geschlecht, Arbeitszeit und höchster abgeschlossener Schulbildung	80
Abbildung 51: Bevorzugter Lernrahmen, nach höchster abgeschlossener Schulbildung, Mehrfachnennungen möglich	81
Abbildung 52: Bevorzugte Form des Lernens, nach höchster abgeschlossener Ausbildung, Mehrfachnennungen möglich	82
Abbildung 53: Wichtigkeit verschiedener Organisationsaspekte, jeweils Anteil "sehr wichtig", nach Geschlecht	84
Abbildung 54: Affinität zu verschiedenen Lehr-/Lernmethoden, jeweils Anteil "sehr ansprechend", nach Geschlecht, Mehrfachnennungen möglich	86
Abbildung 55: Weiterbildungsteilnahme in den nächsten 12 Monaten gewollt, nach Geschlecht	88
Abbildung 56: Form der gewollten künftigen Weiterbildung (wenn eine Person in den nächsten 12 Monaten an einer Weiterbildung teilnehmen möchte, an welche Form/en denkt er/sie dabei?), nach aktuellem Arbeitsmarktstatus, Mehrfachnennungen möglich	89
Abbildung 57: Motivationskontext für gewollte künftige Weiterbildungsteilnahme, nach Weiterbildungsformen	90
Abbildung 58: Berufliche Ausrichtung der gewollten künftigen Weiterbildungsteilnahme, nach Weiterbildungsformen	90
Abbildung 59: Inhalte der künftigen gewünschten Weiterbildung, nach Weiterbildungsform	92

Abbildung 60:	Weiterbildungsteilnahme in den nächsten 12 Monaten gewollt, nach den wichtigsten Einflussfaktoren	94
Abbildung 61:	Weiterbildungsinteressierte: Wichtigkeit von verschiedenen Rahmenbedingungen für künftige Weiterbildungsteilnahme (jeweils Anteil sehr wichtig), nach Beschäftigungsstatus	96
Abbildung 62:	Nicht-Weiterbildungsinteressierte: Wichtigkeit von verschiedenen Voraussetzungen für künftige Weiterbildungsteilnahme (jeweils Anteil sehr wichtig), nach Geschlecht	97

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Kennzahlen der internationalen Wanderungsbilanz und Binnenwanderung, für Oberösterreich	11
Tabelle 2:	Wichtigste Inhalte (top 3) künftiger Weiterbildung (non-formal, formal, informell, AMS-Kurs), nach Geschlecht	93
Tabelle 3:	Wichtige Rahmenbedingungen / Voraussetzungen (top 3) für künftige Weiterbildung (jeweils Anteil sehr wichtig), für verschiedene Teilgruppen	98
Tabelle 5:	Idealtypische Handlungsorientierungen für Weiterbildungsangebote für die Zielgruppe 45-49-jähriger unselbstständiger Erwerbspersonen	108
Tabelle 6:	Beschäftigungsstatus, nach Geschlecht	124
Tabelle 7:	Migrationshintergrund (Geburtsland), nach Geschlecht	124
Tabelle 8:	Herkunftsgruppe, nach Geschlecht	124
Tabelle 9:	Haushaltskonstellation, nach Geschlecht	124
Tabelle 10:	Haushaltskonstellation, nach Grad der Urbanisierung	125
Tabelle 11:	Leben mit Kind/ern: Betreuung von Kind/ern unter 14 Jahren im Haushalt, nach Geschlecht	125
Tabelle 12:	Betreuung von Kind/ern unter 14 Jahren im Haushalt, nach Geschlecht	125
Tabelle 13:	Betroffenheit durch ..., nach Geschlecht, Mehrfachnennungen möglich (jeweils sehr/eher zutreffend)	125
Tabelle 14:	Rahmenbedingungen im privaten Umfeld, nach Migrationshintergrund, Mehrfachnennungen möglich (jeweils sehr/eher zutreffend)	126
Tabelle 15:	Rahmenbedingungen im privaten Umfeld, nach tätigx, Mehrfachnennungen möglich (jeweils sehr/eher zutreffend)	126
Tabelle 16:	Grad der Urbanisierung Wohnort, nach Beschäftigungsstatus	126
Tabelle 17:	Besitz eines B-Führerscheins und Verfügung über PKW, nach Geschlecht	127
Tabelle 18:	Besitz eines B-Führerscheins und Verfügung über PKW, nach Urbanisierungsgrad	127
Tabelle 19:	Relative Einkommenslage des Haushalts*, nach Geschlecht	127
Tabelle 20:	Relative Einkommenslage des Haushalts*, nach Haushaltskonstellation	128
Tabelle 21:	Höchste abgeschlossene Ausbildung, nach Geschlecht (Detail)	128
Tabelle 22:	Höchste abgeschlossene Ausbildung, nach Geschlecht	128

Tabelle 23:	Höchste abgeschlossene Schulbildung, nach Migrationshintergrund	128
Tabelle 24:	Personen mit Migrationshintergrund: Ausbildungsabschluss in Österreich	129
Tabelle 25:	Personen mit Migrationshintergrund und Abschluss außerhalb AT: Nostrifikation des ausländischen Ausbildungsabschlusses	129
Tabelle 26:	Bildungshintergrund, nach Geschlecht	129
Tabelle 27:	Bildungshintergrund, nach höchster abgeschlossener Schulbildung	129
Tabelle 28:	Bildungshintergrund, nach Migrationshintergrund	129
Tabelle 29:	Ausgeübter Beruf, nach Geschlecht	130
Tabelle 30:	Ausgeübter Beruf, nach Migrationshintergrund	130
Tabelle 31:	Wirtschaftsklasse, nach Geschlecht	131
Tabelle 32:	Tätigkeitsniveau, nach Geschlecht, Migrationshintergrund, höchster abgeschlossener Schulbildung und Beruf	132
Tabelle 33:	Über/Unterqualifikation, nach Geschlecht, vertraglicher Arbeitszeit und Beruf	133
Tabelle 34:	Vertragliche Arbeitszeit, nach Geschlecht	133
Tabelle 35:	Vertragliche Arbeitszeit, nach Beruf	134
Tabelle 36:	Regelmäßige Überstunden, nach Geschlecht, vertraglicher Arbeitszeit und Beruf	134
Tabelle 37:	Arbeitszeitformen, nach Geschlecht, vertraglicher Arbeitszeit, regelmäßigen Überstunden und Beruf	135
Tabelle 38:	Betriebsgröße, nach Geschlecht, Beruf und Wirtschaftsklasse	136
Tabelle 39:	Mittlere Betriebszugehörigkeitsdauer in Jahren, nach Geschlecht, Migrationshintergrund, Beruf und Betriebsgröße	137
Tabelle 40:	Mittlere Einschätzung* der Entwicklungsmöglichkeiten im Betrieb, nach diversen Merkmalen	138
Tabelle 41:	Computerkenntnisse, nach Geschlecht	138
Tabelle 42:	Computerkenntnisse, nach höchster abgeschlossener Ausbildung	139
Tabelle 43:	Computerkenntnisse, nach Migrationshintergrund	139
Tabelle 44:	Computerkenntnisse, nach Beruf	139
Tabelle 45:	Deutschkenntnisse, nach Migrationshintergrund	140
Tabelle 46:	Deutschkenntnisse, nach Geschlecht	140
Tabelle 47:	Wichtige Fachqualifikationen (gruppiert), nach Geschlecht, Mehrfachnennungen möglich	140
Tabelle 48:	Wichtige Fachqualifikationen (gruppiert), nach Berufsobergruppen, Mehrfachnennungen möglich	141
Tabelle 49:	Wichtige Fachqualifikationen (Detail), nach Geschlecht, Mehrfachnennungen möglich	142
Tabelle 50:	Wichtige Fachqualifikationen (gruppiert und Top 3 Detail), nach Geschlecht, Mehrfachnennungen möglich	144
Tabelle 51:	Bereichsübergreifende Fachqualifikationen (Details für Top 5)	145

Tabelle 52:	Fachqualifikationen Wirtschaft & Recht (Details für Top 3)	145
Tabelle 53:	Fachqualifikationen Bau & Holz (Details für Top 3)	146
Tabelle 54:	Fachqualifikationen Verkehr, Transport und Zustelldienste (Details für Top 3)	146
Tabelle 55:	Fachqualifikationen Gesundheit, Körper- und Schönheitspflege (Details für Top 3)	147
Tabelle 56:	Einschätzung eigene Kompetenzen - Bereichsübergreifende Fachqualifikationen, nach Geschlecht	147
Tabelle 57:	Einschätzung eigene Kompetenzen - Bereichsübergreifende Fachqualifikationen, nach Beschäftigungsstatus	147
Tabelle 58:	Einschätzung eigene Kompetenzen - EDV-Anwendungskenntnisse, nach Geschlecht	148
Tabelle 59:	Einschätzung eigene Kompetenzen – Wirtschaft Recht, nach Geschlecht	148
Tabelle 60:	Einschätzung eigene Kompetenzen - Bau, Holz, nach Geschlecht	148
Tabelle 61:	Wichtiger gewordene Fachqualifikationen (gruppiert), nach Geschlecht, Mehrfachnennungen möglich	149
Tabelle 62:	Wichtiger gewordene Fachqualifikationen (gruppiert), nach Berufsobergruppen, Mehrfachnennungen möglich	150
Tabelle 63:	Wichtiger gewordene Fachqualifikationen (Detail), nach Geschlecht, Mehrfachnennungen möglich	151
Tabelle 64:	Wichtiger gewordene Fachqualifikationen (gruppiert und Top 3 Detail), nach Geschlecht, Mehrfachnennungen möglich	153
Tabelle 65:	Wichtiger gewordene Fachqualifikation: Bereichsübergreifende Fachqualifikationen – Einschätzung eigene Kompetenzen, nach Geschlecht	154
Tabelle 66:	Wichtiger gewordene Fachqualifikationen: EDV-Anwendungskenntnisse - Einschätzung eigene Kompetenzen, nach Geschlecht	154
Tabelle 67:	Wichtige überfachliche Qualifikationen (gruppiert), nach Geschlecht, Mehrfachnennungen möglich	154
Tabelle 68:	Wichtige überfachliche Qualifikationen (gruppiert), nach Berufsobergruppen, Mehrfachnennungen möglich	155
Tabelle 69:	Wichtige überfachliche Qualifikationen (Detail), nach Geschlecht, Mehrfachnennungen möglich	156
Tabelle 70:	Wichtige überfachliche Qualifikationen (gruppiert und Top5 Detail), nach Geschlecht, Mehrfachnennungen möglich	157
Tabelle 71:	Zuverlässigkeit - Einschätzung eigene Kompetenzen	158
Tabelle 72:	Kommunikationsstärke - Einschätzung eigene Kompetenzen	158
Tabelle 73:	Freundlichkeit - Einschätzung eigene Kompetenzen	158
Tabelle 74:	Teamfähigkeit - Einschätzung eigene Kompetenzen	158
Tabelle 75:	Hohes Einfühlungsvermögen - Einschätzung eigene Kompetenzen	159
Tabelle 76:	Einsatzbereitschaft - Einschätzung eigene Kompetenzen	159

Tabelle 77:	Körperliche Belastbarkeit - Einschätzung eigene Kompetenzen	159
Tabelle 78:	Wichtiger gewordene überfachliche Qualifikationen (gruppiert), nach Geschlecht, Mehrfachnennungen möglich	159
Tabelle 79:	Wichtiger gewordene überfachliche Qualifikationen (gruppiert), nach Berufsobergruppen, Mehrfachnennungen möglich	160
Tabelle 80:	Wichtiger gewordene überfachliche Qualifikationen (Detail), nach Geschlecht, Mehrfachnennungen möglich	161
Tabelle 81:	Wichtiger gewordene überfachliche Qualifikationen: Persönliche Einstellungen und Werte - Einschätzung eigene Kompetenzen, nach Geschlecht	162
Tabelle 82:	Wichtiger gewordene überfachliche Qualifikationen: Soziale Kompetenzen - Einschätzung eigene Kompetenzen, nach Geschlecht	162
Tabelle 83:	Wichtiger gewordene überfachliche Qualifikationen: Kognitive Fähigkeiten, Problemlösungskompetenzen - Einschätzung eigene Kompetenzen, nach Geschlecht	162
Tabelle 84:	Typologie der beruflichen Pläne, nach Geschlecht	162
Tabelle 85:	Typologie der beruflichen Pläne, nach Dauer Betriebszugehörigkeit	163
Tabelle 86:	Typologie der beruflichen Pläne, nach Beschäftigungsstatus	163
Tabelle 87:	Typologie der beruflichen Pläne, nach Berufsobergruppen	163
Tabelle 88:	Typologie der beruflichen Pläne, nach Migrationshintergrund	163
Tabelle 89:	Typologie der beruflichen Pläne, nach höchster abgeschlossener Ausbildung	164
Tabelle 90:	Typologie der beruflichen Pläne, nach subjektiver Einschätzung Entsprechung schulisches Ausbildungsniveau und beruflicher Tätigkeit	164
Tabelle 91:	Typologie der beruflichen Pläne, nach körperlichen Problemen	164
Tabelle 92:	Typologie der beruflichen Pläne, nach psychischen Problemen	164
Tabelle 93:	Berufliche Pläne, nach Berufsobergruppen	165
Tabelle 94:	Teilnahme an Kursen und Schulungen der erwerbstätigen Bevölkerung im Alter zwischen 25 bis 64 Jahren in den letzten 4 Wochen nach Geschlecht, 2012	165
Tabelle 95:	Weiterbildungsteilnahme in verschiedenen Zeiträumen, nach Geschlecht	165
Tabelle 96:	Weiterbildungsteilnahme in verschiedenen Zeiträumen, nach höchster abgeschlossener Schulbildung	166
Tabelle 97:	Weiterbildungsteilnahme in verschiedenen Zeiträumen, nach Migrationshintergrund	166
Tabelle 98:	Weiterbildungsteilnahme in letzten 4 Wochen, nach arbeitsbezogenen Merkmalen	167
Tabelle 99:	Form der Weiterbildung (4wo), Mehrfachnennungen möglich, nach Tätigkeitsniveau	168

Tabelle 100:	Weiterbildungsaktive Personen*: Form der Weiterbildung in verschiedenen Zeitfenstern**, nach Geschlecht; jeweils Mehrfachnennungen möglich	168
Tabelle 101:	Weiterbildungsaktive Personen (unabhängig des Zeitraums)*: Form der Weiterbildung, nach höchster abgeschlossener Schulbildung; jeweils Mehrfachnennungen möglich	169
Tabelle 102:	Weiterbildungsaktive Personen (unabhängig des Zeitraums)*: Form der Weiterbildung, nach Migrationshintergrund; jeweils Mehrfachnennungen möglich	169
Tabelle 103:	Weiterbildungsaktive Personen (4 Wochen)*: Form der Weiterbildung, nach verschiedenen Merkmalen; jeweils Mehrfachnennungen möglich	170
Tabelle 104:	Non-Formale Weiterbildung: konkrete Form	170
Tabelle 105:	Formale Weiterbildung: konkrete Form (ungewichtet, absolut)	171
Tabelle 106:	AMS-Kurs: konkrete Form	171
Tabelle 107:	Informelle Weiterbildung: konkret in Form der Hilfe durch..., Mehrfachnennungen möglich	171
Tabelle 108:	Inhalte der non-formalen Weiterbildung (Teilnahme innerhalb der letzten 12 Monate), Mehrfachnennungen möglich, nach Geschlecht	171
Tabelle 109:	Inhalte der AMS-Kurse (Teilnahme innerhalb der letzten 12 Monate), Mehrfachnennungen möglich	172
Tabelle 110:	Inhalte der informellen Weiterbildung (beruflich motivierte Weiterbildung, in letzten 12 Monaten)	172
Tabelle 111:	Inhalte der Weiterbildung (innerhalb der letzten 12 Monate, non-formal, formal, informell* oder AMS), nach Geschlecht	172
Tabelle 112:	Weiterbildung während der Arbeitszeit, nach Weiterbildungsform	173
Tabelle 113:	Weiterbildung während der Arbeitszeit, nach Geschlecht	173
Tabelle 114:	Kosten der Weiterbildung durch ArbeitgeberIn übernommen, nach Weiterbildungsform	173
Tabelle 115:	Kosten der Weiterbildung durch ArbeitgeberIn übernommen, nach Geschlecht	174
Tabelle 116:	Finanzielle Belastung, nach Weiterbildungsform	174
Tabelle 117:	Finanzielle Unterstützung, nach Weiterbildungsform	174
Tabelle 118:	Finanzielle Unterstützung bei non-formaler Weiterbildung durch... (ungewichtet, absolut)	174
Tabelle 119:	Bisherige Weiterbildungsteilnahme, nach verschiedenen Sozialmerkmalen	175
Tabelle 120:	Gründe für fehlende WB-Teilnahme, nach Geschlecht	176
Tabelle 121:	Gründe für fehlende WB-Teilnahme, jeweils Anteil "sehr zutreffend", nach Migrationshintergrund, Mehrfachnennungen möglich	178
Tabelle 122:	Motivationskontext für Teilnahme an formaler Weiterbildung (Teilnahme in letzten 5 Jahren)	178

Tabelle 123:	Motivationskontext für Teilnahme an non-formaler Weiterbildung (Teilnahme in letzten 5 Jahren), nach diversen Sozialmerkmalen	179
Tabelle 124:	Motivationskontext für Teilnahme an informeller Weiterbildung (Teilnahme in letzten 12 Monaten), nach Geschlecht	179
Tabelle 125:	Berufliche Ausrichtung der formalen Weiterbildung (beruflich motivierte Weiterbildung, Teilnahme in letzten 5 Jahren)	179
Tabelle 126:	Berufliche Ausrichtung der non-formalen Weiterbildung (beruflich motivierte Teilnahme in letzten 5 Jahren), nach Geschlecht	180
Tabelle 127:	Berufliche Ausrichtung der AMS-Kurse (Teilnahme in letzten 5 Jahren), nach Geschlecht	180
Tabelle 128:	Berufliche Ausrichtung der informellen Weiterbildung (beruflich motivierte Weiterbildung, in letzten 12 Monaten)	180
Tabelle 129:	Teilnahmemotive, nach Geschlecht	181
Tabelle 130:	Teilnahmemotive, nach Migrationshintergrund	183
Tabelle 131:	Teilnahmemotive, nach Weiterbildungsform	185
Tabelle 132:	Gründe für beruflich motivierte Weiterbildungen in den letzten 5 Jahren, jeweils Anteil "sehr zutreffend", nach Geschlecht	186
Tabelle 133:	Gründe für beruflich motivierte Weiterbildungen in den letzten 5 Jahren, jeweils Anteil "sehr zutreffend", nach Migrationshintergrund	187
Tabelle 134:	Gründe für beruflich motivierte Weiterbildungen in den letzten 5 Jahren, jeweils Anteil "sehr zutreffend", nach Weiterbildungsform bei jüngster beruflich motivierter Weiterbildung	187
Tabelle 135:	Gründe für beruflich motivierte Weiterbildungen in den letzten 5 Jahren, jeweils Anteil "sehr zutreffend", nach höchster abgeschlossener Schulbildung	188
Tabelle 136:	Bei Anregung durch ArbeitgeberIn: Berücksichtigung der eigenen Vorstellungen, nach Form der jüngsten beruflich motivierten Weiterbildung	188
Tabelle 137:	Bei Anregung durch AMS-BeraterIn: Berücksichtigung der eigenen Vorstellungen, nach Form der jüngsten beruflich motivierten Weiterbildung	189
Tabelle 138:	Beruflicher Nutzen aus der WB-Teilnahme, nach Geschlecht	190
Tabelle 139:	Persönlicher Nutzen - Detail, nach Geschlecht	191
Tabelle 140:	Beruflicher Nutzen aus beruflich motivierten Weiterbildungen in den letzten 5 Jahren, jeweils Anteil "sehr zutreffend", nach Geschlecht	191
Tabelle 141:	Beruflicher Nutzen aus der WB-Teilnahme, nach Migrationshintergrund	192
Tabelle 142:	Beruflicher Nutzen aus beruflich motivierten Weiterbildungen in den letzten 5 Jahren, jeweils Anteil "sehr zutreffend", nach Migrationshintergrund	193
Tabelle 143:	Beruflicher Nutzen aus der WB-Teilnahme, nach Weiterbildungsform	194

Tabelle 144:	Beruflicher Nutzen aus beruflich motivierten Weiterbildungen in den letzten 5 Jahren, jeweils Anteil "sehr zutreffend", nach Weiterbildungsform	195
Tabelle 145:	Persönlicher Nutzen - Detail, nach Weiterbildungsform	196
Tabelle 146:	Nutzen, nach Motivation: Beruf besser ausüben können (Tabellen%)	196
Tabelle 147:	Hohe Motivation und Nutzen: Beruf besser ausüben können	197
Tabelle 148:	Nutzen, nach Motivation: persönlich etwas für mich tun (Tabellen%)	197
Tabelle 149:	Nutzen bei hoher Motivation: persönlich etwas für mich tun	197
Tabelle 150:	Nutzen, nach Motivation: Karriereaussichten verbessern (Tabellen%)	198
Tabelle 151:	Hohe Motivation und Nutzen: Karriereaussichten verbessern	198
Tabelle 152:	Nutzen, nach Motivation: Einkommen verbessern (Tabellen%)	198
Tabelle 153:	Hohe Motivation und Nutzen: Einkommen verbessern	199
Tabelle 154:	Nutzen, nach Motivation: Leute kennenlernen / Netzwerk erweitern (Tabellen%)	199
Tabelle 155:	Nutzen bei hoher Motivation: Leute kennenlernen / Netzwerk erweitern	199
Tabelle 156:	Nutzen bei hoher Motivation: neuen Arbeitsplatz finden	200
Tabelle 157:	Einstellungen zum Lernen, nach Geschlecht	201
Tabelle 158:	Einstellungen zum Lernen (Mittelwerte*), nach Geschlecht	202
Tabelle 159:	Einstellungen zum Lernen (Mittelwerte*), nach höchster abgeschlossener Ausbildung	202
Tabelle 160:	Einstellungen zum Lernen (Mittelwerte*), nach Migrationshintergrund	203
Tabelle 161:	Einstellungen zum Lernen (Mittelwerte*), nach Beschäftigungsstatus	203
Tabelle 162:	Einstellungen zum Lernen (Mittelwerte*), nach vergangener Weiterbildungsteilnahme (unabhängig Zeitraum)	204
Tabelle 163:	Bevorzugte Zeit für Weiterbildung, nach Geschlecht	204
Tabelle 164:	Bevorzugte Zeit für Weiterbildung, nach Arbeitszeit	204
Tabelle 165:	Bevorzugte Zeit für Weiterbildung, nach Arbeitszeit und Geschlecht	205
Tabelle 166:	Bevorzugte Zeit für Weiterbildung, nach höchster abgeschlossener Schulbildung	205
Tabelle 167:	Bevorzugter Lernrahmen, nach Geschlecht, Mehrfachnennungen möglich	206
Tabelle 168:	Bevorzugter Lernrahmen, nach Geschlecht, Mehrfachnennungen möglich	206
Tabelle 169:	Bevorzugte Form des Lernens, nach Geschlecht, Mehrfachnennungen möglich	207
Tabelle 170:	Bevorzugte Form des Lernens, nach höchster abgeschlossener Ausbildung, Mehrfachnennungen möglich	207

Tabelle 171:	Wichtigkeit verschiedener Organisationsaspekte, nach Geschlecht	208
Tabelle 172:	Wichtigkeit ausgewählter Organisationsaspekte, jeweils Anteil "sehr wichtig", nach höchster abgeschlossener Schulbildung, Mehrfachnennungen möglich	210
Tabelle 173:	Wichtigkeit ausgewählter Organisationsaspekte, jeweils Anteil "sehr wichtig", nach Migrationshintergrund, Mehrfachnennungen möglich	210
Tabelle 174:	Affinität zu Lehr-/Lernmethoden, nach Geschlecht	211
Tabelle 175:	Affinität zu ausgewählten Lehr-/Lernmethoden, jeweils Anteil "sehr ansprechend", nach Migrationshintergrund, Mehrfachnennungen möglich	212
Tabelle 176:	Affinität zu ausgewählten Lehr-/Lernmethoden, jeweils Anteil "sehr ansprechend", nach höchster abgeschlossener Schulbildung, Mehrfachnennungen möglich	212
Tabelle 177:	Weiterbildungsteilnahme in den nächsten 12 Monaten gewollt, nach Geschlecht	212
Tabelle 178:	Weiterbildungsteilnahme in den nächsten 12 Monaten gewollt, nach vorangegangener WB-Teilnahme	213
Tabelle 179:	Form der gewünschten künftigen Weiterbildungsteilnahme, nach Geschlecht, Mehrfachnennungen möglich	213
Tabelle 180:	Form der gewünschten künftigen Weiterbildungsteilnahme, nach aktuellem Arbeitsmarktstatus, Mehrfachnennungen möglich	213
Tabelle 181:	Form der gewünschten künftigen Weiterbildungsteilnahme, nach Tätigkeitsniveau, Mehrfachnennungen möglich	214
Tabelle 182:	Gewollte künftige formale Weiterbildung: Motivationskontext und Ausrichtung (ungewichtet, absolut)	214
Tabelle 183:	Gewollte künftige non-formale Weiterbildung: Motivationskontext und Ausrichtung	214
Tabelle 184:	Gewollte künftige AMS-Kurs/e: Motivationskontext und Ausrichtung	215
Tabelle 185:	Gewollte künftige informelle Weiterbildung: Motivationskontext und Ausrichtung	215
Tabelle 186:	Inhalte der gewünschten künftigen non-formalen Weiterbildung, nach Geschlecht, Mehrfachnennungen möglich	215
Tabelle 187:	Inhalte der gewünschten künftigen AMS-Kurse, Mehrfachnennungen möglich	216
Tabelle 188:	Inhalte der gewünschten künftigen informellen Weiterbildung, Mehrfachnennungen möglich	216
Tabelle 189:	Inhalte der gewünschten künftigen Weiterbildung (non-formal, formal, informell, AMS-Kurs), nach Geschlecht, Mehrfachnennungen möglich	216
Tabelle 190:	Standardisierte kanonische Diskriminanzfunktionskoeffizienten	217
Tabelle 191:	Weiterbildungsteilnahme in den nächsten 12 Monaten gewollt, nach soziodemographischen Merkmalen	217

Tabelle 192:	Weiterbildungsteilnahme in den nächsten 12 Monaten gewollt, nach bildungsbezogenen Merkmalen	217
Tabelle 193:	Weiterbildungsteilnahme in den nächsten 12 Monaten gewollt, nach berufs- und tätigkeitsbezogenen Merkmalen	218
Tabelle 194:	Weiterbildungsteilnahme in den nächsten 12 Monaten gewollt, nach betriebsbezogenen Merkmalen	219
Tabelle 195:	Weiterbildungsteilnahme in den nächsten 12 Monaten gewollt, nach Merkmalen der privaten Lebenssituation	220
Tabelle 196:	Weiterbildungsinteressierte: Rahmenbedingungen für künftige Weiterbildung (jeweils Anteil sehr wichtig), nach Geschlecht, Mehrfachnennungen möglich	220
Tabelle 197:	Weiterbildungsinteressierte: Rahmenbedingungen für künftige Weiterbildung (jeweils Anteil sehr wichtig), nach Migrationshintergrund, Mehrfachnennungen möglich	221
Tabelle 198:	Weiterbildungsinteressierte: Rahmenbedingungen für künftige Weiterbildung (jeweils Anteil sehr wichtig), nach aktuellem Arbeitsmarktstatus, Mehrfachnennungen möglich	221
Tabelle 199:	Nicht-Weiterbildungsinteressierte: Voraussetzungen für künftige Weiterbildung (jeweils Anteil sehr wichtig), nach Geschlecht, Mehrfachnennungen möglich	222
Tabelle 200:	Gegenüberstellung: Rahmenbedingungen/Voraussetzungen für künftige Weiterbildung (jeweils Anteil sehr wichtig), nach geplanter künftiger Weiterbildung, Mehrfachnennungen möglich	222

5.5 Tabellenanhang

5.5.1 ANHANG Kapitel 3.1 Unselbstständige Erwerbspersonen im Überblick

Tabelle 6: Beschäftigungsstatus, nach Geschlecht

	Geschlecht		
	Männlich	Weiblich	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
unselbstständige Beschäftigung	93%	96%	94%
arbeitslos/arbeitsuchend	7%	4%	6%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013

Tabelle 7: Migrationshintergrund (Geburtsland), nach Geschlecht

	Geschlecht		
	Männlich	Weiblich	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Migrationshintergrund	25%	12%	19%
kein Migrationshintergrund	75%	88%	81%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 304, n miss=1

Tabelle 8: Herkunftsgruppe, nach Geschlecht

	Geschlecht		
	Männlich	Weiblich	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Ehem. Jugoslawien/ Albanien (ohne Slowenien)	28%	19%	25%
EU-Staaten (NMS 12)	21%	30%	24%
Türkei	4%	7%	5%
EU-14/EFTA	32%	30%	31%
Sonstiges	15%	14%	15%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013, gewichtete Stichprobe; Interviews n= 62

Tabelle 9: Haushaltskonstellation, nach Geschlecht

	Geschlecht		
	Männlich	Weiblich	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
In Partnerschaft lebend mit Kind/ern	54%	57%	55%
In Partnerschaft lebend ohne Kind/ern	16%	16%	16%
Alleinerziehend mit Kind/ern	5%	18%	11%
Alleinlebend	22%	10%	16%
Sonstiges	4%	0%	2%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013M gewichtete Stichprobe; Interviews n= 304

Tabelle 10: Haushaltskonstellation, nach Grad der Urbanisierung

	Grad der Urbanisierung			
	Dicht besiedelte Gebiete	Gebiete mit mittlerer Besiedlungsdichte	Gering besiedeltes Gebiet	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
In Partnerschaft lebend mit Kind/ern	34%	53%	61%	55%
In Partnerschaft lebend ohne Kind/ern	36%	14%	13%	16%
Alleinerziehend mit Kind/ern	20%	12%	9%	11%
Alleinlebend	7%	18%	17%	16%
Sonstiges	4%	3%	1%	2%
Gesamt	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 304, n miss=1

Tabelle 11: Leben mit Kind/ern: Betreuung von Kind/ern unter 14 Jahren im Haushalt, nach Geschlecht

		Geschlecht		
		Männlich	Weiblich	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Kind/er unter 14 Jahren im Haushalt	ja	52%	44%	48%
	nein	48%	56%	52%
	Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 186, n miss=3

Tabelle 12: Betreuung von Kind/ern unter 14 Jahren im Haushalt, nach Geschlecht

	Geschlecht		
	Männlich	Weiblich	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
(auch) Kind/er unter 14 Jahren im Haushalt	32%	33%	32%
Kind/er, aber nicht unter 14 Jahren	29%	42%	35%
keine Kind/er im Haushalt	39%	25%	32%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 304, n miss=12

Tabelle 13: Betroffenheit durch ..., nach Geschlecht, Mehrfachnennungen möglich (jeweils sehr/eher zutreffend)

	Geschlecht		
	Männlich	Weiblich	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Körperliche Probleme	24%	27%	25%
Psychische Probleme	9%	7%	8%
Schulden	32%	13%	23%
Unsichere Wohnsituation	5%	1%	3%
Pflege/Betreuung von älteren Angehörigen	11%	14%	12%
keines der Felder trifft sehr/eher zu	41%	54%	47%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 304

Tabelle 14: Rahmenbedingungen im privaten Umfeld, nach Migrationshintergrund, Mehrfachnennungen möglich (jeweils sehr/eher zutreffend)

	Migrationshintergrund		
	Migrationshintergrund	kein Migrationshintergrund	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Körperliche Probleme	24%	26%	25%
Psychische Probleme	8%	8%	8%
Schulden	34%	21%	23%
Unsichere Wohnsituation	5%	3%	3%
Pflege/Betreuung von älteren Angehörigen	5%	14%	12%
<i>keines der Felder trifft sehr/eher zu</i>	48%	47%	47%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 304

Tabelle 15: Rahmenbedingungen im privaten Umfeld, nach tätigx, Mehrfachnennungen möglich (jeweils sehr/eher zutreffend)

	Berufliches Tätigkeitsniveau				Gesamt
	Hilfs-, angelernte Tätigkeit	mittlere Tätigkeit und Facharbeitertätigkeit	höhere Tätigkeit	hochqualifizierte Tätigkeit und führende Tätigkeit	
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	
Körperliche Probleme	35%	28%	16%	12%	25%
Psychische Probleme	12%	7%	5%	4%	8%
Schulden	32%	15%	31%	13%	23%
Unsichere Wohnsituation	4%	3%		6%	3%
Pflege/Betreuung von älteren Angehörigen	15%	7%	17%	13%	12%
<i>keines der Felder trifft sehr/eher zu</i>	37%	52%	46%	57%	47%
Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 304

Tabelle 16: Grad der Urbanisierung Wohnort, nach Beschäftigungsstatus

	Beschäftigungsstatus		Gesamt
	unselbstständige Beschäftigung	arbeitslos/arbeitsuchend	
	Anteil	Anteil	
Dicht besiedelte Gebiete	11%	15%	11%
Gebiete mit mittlerer Besiedlungsdichte	32%	31%	32%
Gering besiedeltes Gebiet	57%	54%	57%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 304, n miss=1

Tabelle 17: Besitz eines B-Führerscheins und Verfügung über PKW, nach Geschlecht

		Geschlecht		
		Männlich	Weiblich	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Führer-schein B	Ja	96%	96%	96%
	Nein	4%	4%	4%
	Gesamt	100%	100%	100%
Verfügung über PKW	Ja	95%	93%	94%
	Teilweise	1%	4%	2%
	Nein	3%	1%	2%
	keine Angabe	1%	2%	1%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 304, n miss =5 bzw. 3

Tabelle 18: Besitz eines B-Führerscheins und Verfügung über PKW, nach Urbanisierungsgrad

		Grad der Urbanisierung			
		Dicht besiedelte Gebiete	Gebiete mit mittlerer Besiedlungsdichte	Gering besiedeltes Gebiet	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Führer-schein B	Ja	93%	96%	97%	96%
	Nein	7%	4%	3%	4%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%
Verfügung über PKW	Ja	82%	97%	95%	94%
	Teilweise		2%	3%	2%
	Nein	10%	1%	1%	2%
	keine Angabe	8%		1%	1%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 304, n miss =6 bzw. 4

Tabelle 19: Relative Einkommenslage des Haushalts*, nach Geschlecht

	Geschlecht		
	Männlich	Weiblich	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
unteres Einkommenssegment	30%	35%	33%
mittleres Einkommenssegment	29%	36%	32%
oberes Einkommenssegment	40%	28%	35%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 304, n miss=49; *relative Berechnung innerhalb des Samples

Tabelle 20: Relative Einkommenslage des Haushalts*, nach Haushaltskonstellation

	Wohnsituation				
	In Partnerschaft lebend mit Kind/ern	In Partnerschaft lebend ohne Kind/ern	Alleinerziehend mit Kind/ern	Alleinlebend	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
unteres Einkommenssegment	41%	6%	48%	17%	33%
mittleres Einkommenssegment	31%	24%	44%	36%	32%
oberes Einkommenssegment	28%	70%	8%	47%	35%
Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 304, n miss=58; *relative Berechnung innerhalb des Samples

Tabelle 21: Höchste abgeschlossene Ausbildung, nach Geschlecht (Detail)

	Geschlecht		
	Männlich	Weiblich	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Kein Schulabschluss	1%	0%	0%
Pflichtschule	11%	16%	13%
Lehre mit Berufsschule	50%	30%	40%
Mittlere Schule	10%	22%	15%
Matura	18%	17%	18%
Universität, Fachhochschule, Akademie	11%	15%	13%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 304, n miss=1

Tabelle 22: Höchste abgeschlossene Ausbildung, nach Geschlecht

	Geschlecht		
	Männlich	Weiblich	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Max. Pflichtschulabschluss	12%	16%	14%
Lehre mit Berufsschule/Mittlere Schule	59%	52%	56%
Matura	18%	17%	18%
Universität, Fachhochschule, Akademie	11%	15%	13%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 304, n miss=1

Tabelle 23: Höchste abgeschlossene Schulbildung, nach Migrationshintergrund

		Migrationshintergrund		
		Migrationshintergrund	kein Migrationshintergrund	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Höchste abgeschlossene Schulbildung	Max. Pflichtschulabschluss	14%	14%	14%
	Lehre mit Berufsschule/Mittlere Schule	46%	58%	56%
	Matura	17%	18%	18%
	Universität, Fachhochschule, Akademie	23%	10%	13%
	Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 304, n miss=1

Tabelle 24: Personen mit Migrationshintergrund: Ausbildungsabschluss in Österreich

	Anteil	
Ausbildungsabschluss in Österreich	ja	17%
	nein	80%
	weiß nicht/keine Angabe	3%
	Gesamt	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 62

Tabelle 25: Personen mit Migrationshintergrund und Abschluss außerhalb AT: Nostrifikation des ausländischen Ausbildungsabschlusses

	Anteil	
Ausbildungsabschluss in Österreich nostrifiziert	ja	44%
	nein	45%
	weiß nicht/keine Angabe	10%
	Gesamt	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 49

Tabelle 26: Bildungshintergrund, nach Geschlecht

	Geschlecht		
	Männlich	Weiblich	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
gering/mittel	87%	87%	87%
hoch/höher	13%	13%	13%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 304, n miss=26

Tabelle 27: Bildungshintergrund, nach höchster abgeschlossener Schulbildung

	Höchste abgeschlossene Schulbildung				
	Max. Pflichtschulabschluss	Lehre mit Berufsschule/Mittlere Schule	Matura	Universität, Fachhochschule, Akademie	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
gering/mittel	97%	96%	76%	51%	87%
hoch/höher	3%	4%	24%	49%	13%
Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 304, n miss=27

Tabelle 28: Bildungshintergrund, nach Migrationshintergrund

	Migrationshintergrund		
	Migrationshintergrund	kein Migrationshintergrund	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
gering/mittel	79%	88%	87%
hoch/höher	21%	12%	13%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 304, n miss=26

5.5.2 ANHANG Kapitel 3.2 BESCHÄFTIGUNGSMERKMALE

Tabelle 29: Ausgeübter Beruf, nach Geschlecht

	Geschlecht		
	Männlich	Weiblich	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Bürokräfte und verwandte Berufe	6%	30%	17%
Akademische Berufe	12%	20%	16%
Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe	20%	9%	15%
Dienstleistungsberufe und Verkäufer	9%	21%	15%
Handwerks- und verwandte Berufe	18%	3%	11%
Hilfsarbeitskräfte	12%	6%	9%
Bediener von Anlagen und Maschinen und Montageberufe	15%	3%	9%
Führungskräfte	6%	5%	6%
Fachkräfte in Land- und Forstwirtschaft und Fischerei	1%	2%	1%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 304, n miss=4

Tabelle 30: Ausgeübter Beruf, nach Migrationshintergrund

	Migrationshintergrund		
	Migrationshintergrund	kein Migrationshintergrund	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Bürokräfte und verwandte Berufe	9%	19%	17%
Akademische Berufe	14%	17%	16%
Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe	3%	18%	15%
Dienstleistungsberufe und Verkäufer	19%	14%	15%
Handwerks- und verwandte Berufe	20%	9%	11%
Hilfsarbeitskräfte	18%	7%	9%
Bediener von Anlagen und Maschinen und Montageberufe	10%	9%	9%
Führungskräfte	5%	6%	6%
Fachkräfte in Land- und Forstwirtschaft und Fischerei	2%	1%	1%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 304, n miss=4

Tabelle 31: Wirtschaftsklasse, nach Geschlecht

	Geschlecht		
	Männlich	Weiblich	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Herstellung von Waren	24%	11%	18%
Bau	25%	7%	17%
Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	6%	16%	11%
Gesundheits- und Sozialwesen	3%	19%	11%
Erziehung und Unterricht	7%	12%	9%
Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	9%	4%	7%
Beherbergung und Gastronomie	4%	7%	6%
Verkehr und Lagerei	9%	0%	5%
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	3%	5%	4%
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	2%	4%	3%
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	0%	6%	3%
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	1%	4%	2%
Information und Kommunikation	2%	1%	2%
Kunst, Unterhaltung und Erholung	1%	1%	1%
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	1%	1%	1%
Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung	0%	2%	1%
Grundstücks- und Wohnungswesen	1%	1%	1%
Energieversorgung		1%	0%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 304, n miss=7

Tabelle 32: Tätigkeitsniveau, nach Geschlecht, Migrationshintergrund, höchster abgeschlossener Schulbildung und Beruf

		Hilfstätigkeit	Angelernte Tätigkeit	mittlere Tätigkeit und Facharbeitertätigkeit	höhere Tätigkeit	hochqualifizierte Tätigkeit und führende Tätigkeit	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
gesamt	gesamt	7%	23%	37%	19%	14%	100%
Ge-schlecht	Männlich	7%	25%	32%	19%	16%	100%
	Weiblich	7%	21%	42%	20%	11%	100%
Migrati-onshin-tergrund	Migrationshintergrund	18%	36%	27%	7%	11%	100%
	kein Migrationshintergrund	5%	20%	39%	22%	14%	100%
Höchste abge-schlosse-ne Schul-bildung	Max. Pflichtschulabschluss	15%	44%	34%	3%	4%	100%
	Lehre mit Berufsschule/Mittlere Schule	8%	26%	47%	12%	7%	100%
	Matura	6%	10%	23%	41%	20%	100%
	Universität, Fachhochschule, Akademie		7%	14%	37%	43%	100%
BerufID - ISCO 1- Steller	Bürokräfte und verwandte Berufe		12%	67%	17%	5%	100%
	Akademische Berufe			10%	53%	37%	100%
	Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe		12%	41%	27%	20%	100%
	Dienstleistungsberufe und Verkäufer	7%	41%	45%	3%	4%	100%
	Handwerks- und verwandte Berufe	1%	39%	43%	16%	1%	100%
	Hilfsarbeitskräfte	55%	31%	13%			100%
	Bediener von Anlagen und Maschinen und Montageberufe	5%	60%	29%		5%	100%
	Führungskräfte						
	Fachkräfte in Land- und Forstwirtschaft und Fischerei						

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 304; Arbeitszeit n miss = 3; Teilgruppen mit n<26 werden nicht dargestellt

Tabelle 33: Über/Unterqualifikation, nach Geschlecht, vertraglicher Arbeitszeit und Beruf

		Ja, ich werde / wurde meiner Ausbildung entsprechend eingesetzt	Nein, ich übe / übte eine Tätigkeit aus, die UNTER meinem Ausbildungsniveau ist	Nein, ich übe / übte eine Tätigkeit aus, die ÜBER meinem Ausbildungsniveau ist	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
gesamt	gesamt	72%	21%	7%	100%
Geschlecht	Männlich	72%	22%	6%	100%
	Weiblich	71%	21%	8%	100%
Migrationshintergrund	Migrationshintergrund	53%	42%	5%	100%
	kein Migrationshintergrund	76%	17%	8%	100%
Höchste abgeschlossene Schulbildung	Max. Pflichtschulabschluss	75%	18%	7%	100%
	Lehre mit Berufsschule/Mittlere Schule	66%	24%	10%	100%
	Matura	76%	21%	3%	100%
	Universität, Fachhochschule, Akademie	86%	14%		100%
BerufID - ISCO 1-Steller	Bürokräfte und verwandte Berufe	62%	21%	17%	100%
	Akademische Berufe	97%		3%	100%
	Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe	84%	10%	6%	100%
	Dienstleistungsberufe und Verkäufer	61%	36%	3%	100%
	Handwerks- und verwandte Berufe	88%	3%	8%	100%
	Hilfsarbeitskräfte	42%	58%		100%
	Bediener von Anlagen und Maschinen und Montageberufe	52%	38%	10%	100%
	Führungskräfte				
	Fachkräfte in Land- und Forstwirtschaft und Fischerei				

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 304, n miss =6; Teilgruppen mit n<26 werden nicht dargestellt.

Tabelle 34: Vertragliche Arbeitszeit, nach Geschlecht

	Geschlecht		
	Männlich	Weiblich	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Teilzeit, bis 35 Stunden pro Woche	15%	69%	41%
Vollzeit, ab 36 Stunden pro Woche	85%	31%	59%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 304, n miss =2

Tabelle 35: Vertragliche Arbeitszeit, nach Beruf

	Teilzeit, bis 35 Stunden pro Woche	Vollzeit, ab 36 Stunden pro Woche	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Bürokräfte und verwandte Berufe	59%	41%	100%
Akademische Berufe	50%	50%	100%
Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe	29%	71%	100%
Dienstleistungsberufe und Verkäufer	69%	31%	100%
Handwerks- und verwandte Berufe	5%	95%	100%
Hilfsarbeitskräfte	30%	70%	100%
Bediener von Anlagen und Maschinen und Montageberufe	24%	76%	100%
Führungskräfte			
Fachkräfte in Land- und Forstwirtschaft und Fischerei			
Gesamt	41%	59%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 304, n miss = 2; Teilgruppen mit n < 26 werden nicht dargestellt

Tabelle 36: Regelmäßige Überstunden, nach Geschlecht, vertraglicher Arbeitszeit und Beruf

		Regelmäßige Überstunden		
		Ja	Nein	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
gesamt	gesamt	53%	47%	100%
Geschlecht	Männlich	58%	42%	100%
	Weiblich	46%	54%	100%
Vertragliche Wochenarbeitszeit	Teilzeit, bis 35 Stunden pro Woche	41%	59%	100%
	Vollzeit, ab 36 Stunden pro Woche	60%	40%	100%
BerufID - ISCO 1-Steller	Bürokräfte und verwandte Berufe	45%	55%	100%
	Akademische Berufe	72%	28%	100%
	Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe	60%	40%	100%
	Dienstleistungsberufe und Verkäufer	39%	61%	100%
	Handwerks- und verwandte Berufe	41%	59%	100%
	Hilfsarbeitskräfte	31%	69%	100%
	Bediener von Anlagen und Maschinen und Montageberufe	62%	38%	100%
	Führungskräfte			
	Fachkräfte in Land- und Forstwirtschaft und Fischerei			

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 304, n miss=3; Teilgruppen mit n < 26 werden nicht dargestellt

Tabelle 37: Arbeitszeitformen, nach Geschlecht, vertraglicher Arbeitszeit, regelmäßigen Überstunden und Beruf

		tägliche Arbeitszeit ist regelmäßig geteilt bzw. unterbrochen	regelmäßige Arbeit am Abend und/oder in der Nacht	regelmäßige Arbeit am Wochenende und/oder an Feiertagen	Schicht- oder Turnusdienst	Keine dieser Arbeitszeitformen trifft zu	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
gesamt	gesamt	10%	12%	21%	10%	61%	100%
Geschlecht	Männlich	7%	16%	22%	12%	60%	100%
	Weiblich	14%	8%	19%	7%	61%	100%
Vertragliche Wochenarbeitszeit	Teilzeit	13%	10%	17%	6%	60%	100%
	Vollzeit	8%	13%	22%	12%	62%	100%
Regelmäßige Überstunden	Ja	6%	18%	30%	13%	54%	100%
	Nein	14%	7%	10%	5%	69%	100%
BerufID - ISCO 1-Steller	Bürokräfte und verwandte Berufe	7%	2%	7%	3%	71%	100%
	Akademische Berufe	16%	13%	31%	10%	53%	100%
	Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe		11%	21%	15%	56%	100%
	Dienstleistungsberufe und Verkäufer	25%	28%	35%	6%	42%	100%
	Handwerks- und verwandte Berufe	8%		5%	2%	89%	100%
	Hilfsarbeitskräfte	5%	5%	25%	20%	64%	100%
	Bediener von Anlagen und Maschinen und Montageberufe	5%	23%	19%	23%	48%	100%
	Führungskräfte						
	Fachkräfte in Land- und Forstwirtschaft und Fischerei						

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 304, n miss =11; Teilgruppen mit n < 26 werden nicht dargestellt

Tabelle 38: Betriebsgröße, nach Geschlecht, Beruf und Wirtschaftsklasse

		MitarbeiterInnenzahl an Arbeitsstätte				
		unter 10 Beschäftigte - Kleinunternehmen	10 bis unter 50 Beschäftigte - Kleines Unternehmen	50 bis unter 250 Beschäftigte - Mittleres Unternehmen	250 und mehr Beschäftigte - Großes Unternehmen	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
gesamt	gesamt	29%	32%	20%	19%	100%
Ge-schlecht	Männlich	26%	30%	22%	22%	100%
	Weiblich	32%	35%	17%	16%	100%
BerufID - ISCO 1-Steller	Bürokräfte und verwandte Berufe	37%	33%	12%	17%	100%
	Akademische Berufe	12%	33%	31%	25%	100%
	Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe	30%	21%	26%	24%	100%
	Dienstleistungsberufe und Verkäufer	51%	34%	6%	9%	100%
	Handwerks- und verwandte Berufe	27%	46%	20%	7%	100%
	Hilfsarbeitskräfte	16%	38%	16%	30%	100%
	Bediener von Anlagen und Maschinen und Montageberufe	16%	34%	31%	19%	100%
Wirtschaftsabschnitt	Herstellung von Waren	9%	31%	33%	27%	100%
	Bau	37%	32%	18%	13%	100%
	Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	43%	39%	13%	5%	100%
	Gesundheits- und Sozialwesen	13%	37%	9%	41%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 304, n miss =5; ausgewählte Berufe und Wirtschaftsklassen (mit n>25)

Tabelle 39: Mittlere Betriebszugehörigkeitsdauer in Jahren, nach Geschlecht, Migrationshintergrund, Beruf und Betriebsgröße

		Dauer der Beschäftigung in Jahren				
		Gültige N	Mittelwert	Median	Minimum	Maximum
gesamt	gesamt	268	11,07	8,00	,06	33,00
Geschlecht	Männlich	140	9,97	6,00	,06	33,00
	Weiblich	128	12,28	10,00	,06	33,00
Migrationshintergrund	Migrationshintergrund	47	5,56	3,50	,10	25,00
	kein Migrationshintergrund	221	12,23	10,00	,06	33,00
BerufID - ISCO 1-Steller	Bürokräfte und verwandte Berufe	50	11,57	8,00	,06	33,00
	Akademische Berufe	43	14,87	15,00	,25	33,00
	Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe	41	13,29	11,00	,33	33,00
	Dienstleistungsberufe und Verkäufer	39	8,26	5,00	,10	26,00
	Handwerks- und verwandte Berufe	26	11,61	12,60	,10	28,00
	Hilfsarbeitskräfte	21	9,03	5,00	,10	33,00
	Bediener von Anlagen und Maschinen und Montageberufe	26	8,19	4,00	,16	32,00
	Führungskräfte					
	Fachkräfte in Land- und Forstwirtschaft und Fischerei					
Mitarbeiter-Innenzahl an Arbeitsstätte	unter 10 Beschäftigte - Kleinunternehmen	74	7,46	4,00	,06	33,00
	10 bis unter 50 Beschäftigte - Kleines Unternehmen	85	11,82	11,00	,10	33,00
	50 bis unter 250 Beschäftigte - Mittleres Unternehmen	52	13,79	13,00	,10	33,00
	250 und mehr Beschäftigte - Großes Unternehmen	52	12,96	12,00	,06	33,00

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 304; Teilgruppen mit n>26 werden nicht dargestellt.

Tabelle 40: Mittlere Einschätzung* der Entwicklungsmöglichkeiten im Betrieb, nach diversen Merkmalen

		Aufstiegs-, Karrieremög- lichkeit	Kompetenzen und Aufga- benbereiche bei der Arbeit
		Mittelwert	Mittelwert
gesamt	gesamt	3,36	2,74
Geschlecht	Männlich	3,28	2,75
	Weiblich	3,46	2,73
Migrations- hintergrund	Migrationshintergrund	3,32	2,77
	kein Migrationshintergrund	3,38	2,73
Vertragliche Wochenar- beitszeit	Teilzeit, bis 35 Stunden pro Woche	3,56	2,90
	Vollzeit, ab 36 Stunden pro Woche	3,20	2,61
BerufID - ISCO 1-Steller	Bürokräfte und verwandte Berufe	3,78	2,66
	Akademische Berufe	3,37	2,46
	Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe	3,06	2,81
	Dienstleistungsberufe und Verkäufer	3,42	2,78
	Handwerks- und verwandte Berufe		
	Hilfsarbeitskräfte		
	Bediener von Anlagen und Maschinen und Montageberufe		
	Führungskräfte		
MitarbeiterIn- nenzahl an Arbeitsstätte	unter 10 Beschäftigte - Kleinstunternehmen	3,81	3,02
	10 bis unter 50 Beschäftigte - Kleines Unternehmen	3,35	2,70
	50 bis unter 250 Beschäftigte - Mittleres Unternehmen	3,19	2,67
	250 und mehr Beschäftigte - Großes Unternehmen	3,00	2,44
Dauer der Beschäfti- gung in Jah- ren, gruppiert	bis zu einem Jahr	3,09	2,39
	1 bis zu 5 Jahre	3,33	3,04
	5 bis zu 10 Jahre	3,69	2,87
	10 bis zu 15 Jahre	3,80	3,00
	15 bis zu 20 Jahre		
Berufliches Tätigkeitsni- veau	20 Jahre und länger	3,19	2,46
	Hilfs-, angelernte Tätigkeit	3,55	3,03
	mittlere Tätigkeit und Facharbeitertätigkeit	3,39	2,74
	höhere Tätigkeit	3,22	2,49
	hochqualifizierte Tätigkeit und führende Tätigkeit	3,13	2,43

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 225 (nur die zum Befragungszeitpunkt Beschäftigten), Aufstiegsmöglichkeiten n miss zwischen 14 und 22, Kompetenzen n miss zwischen 10 und 18; Teilgruppen mit n<26 werden nicht dargestellt; *Berechnung des Mittelwertes aus einer fünfstufigen Skala (1=sehr gut, 2=eher gut, 3=mittelmäßig, 4=eher schlecht, 5=sehr schlecht); Niedrige Werten bedeuten gute Chancen.

Tabelle 41: Computerkenntnisse, nach Geschlecht

	Geschlecht		
	Männlich	Weiblich	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Keine Computerkenntnisse	6%	5%	5%
Basis-Computer-Kenntnisse	42%	40%	41%
Fortgeschrittene-Computer-Kenntnisse	40%	53%	46%
Experten-Computer-Kenntnisse	12%	2%	7%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n=304

Tabelle 42: Computerkenntnisse, nach höchster abgeschlossener Ausbildung

	Höchste abgeschlossene Schulbildung				Gesamt
	Max. Pflichtschulabschluss	Lehre mit Berufsschule/Mittlere Schule	Matura	Universität, Fachhochschule, Akademie	
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	
Keine Computerkenntnisse	8%	8%	0%		5%
Basis-Computer-Kenntnisse	46%	49%	25%	27%	41%
Fortgeschrittene-Computer-Kenntnisse	43%	40%	58%	56%	46%
Experten-Computer-Kenntnisse	3%	3%	17%	17%	7%
Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n=304, n miss=1

Tabelle 43: Computerkenntnisse, nach Migrationshintergrund

	Migrationshintergrund		
	Migrationshintergrund	kein Migrationshintergrund	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Keine Computerkenntnisse	3%	6%	5%
Basis-Computer-Kenntnisse	52%	39%	41%
Fortgeschrittene-Computer-Kenntnisse	33%	49%	46%
Experten-Computer-Kenntnisse	12%	6%	7%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n=304

Tabelle 44: Computerkenntnisse, nach Beruf

	Keine Computerkenntnisse	Basis-Computer-Kenntnisse	Fortgeschrittene-Computer-Kenntnisse	Experten-Computer-Kenntnisse	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Bürokräfte und verwandte Berufe		28%	68%	3%	100%
Dienstleistungsberufe und Verkäufer	1%	53%	43%	3%	100%
Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe	3%	23%	60%	15%	100%
Akademische Berufe		24%	65%	11%	100%
Handwerks- und verwandte Berufe	9%	61%	27%	4%	100%
Hilfsarbeitskräfte	25%	65%	10%		100%
Bediener von Anlagen und Maschinen und Montageberufe	15%	66%	14%	5%	100%
Führungskräfte					
Fachkräfte in Land- und Forstwirtschaft und Fischerei					
Gesamt	5%	41%	46%	7%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n=304; Teilgruppen mit n<26 werden nicht dargestellt.

Tabelle 45: Deutschkenntnisse, nach Migrationshintergrund

	Migrationshintergrund		
	Migrationshintergrund	kein Migrationshintergrund	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Ich verstehe nur wenige Wörter und Sätze.	4%		1%
Ich kann die gebräuchlichsten Redewendungen verstehen und anwenden.	11%		2%
Ich verstehe das Wesentliche, kann einfache Texte schreiben.	39%		7%
Ich beherrsche die Sprache fließend.	46%	100%	90%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n=304, n miss=4

Tabelle 46: Deutschkenntnisse, nach Geschlecht

	Geschlecht		
	Männlich	Weiblich	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Ich verstehe nur wenige Wörter und Sätze.	2%	1%	1%
Ich kann die gebräuchlichsten Redewendungen verstehen und anwenden.	1%	4%	3%
Ich verstehe das Wesentliche, kann einfache Texte schreiben.	11%	3%	7%
Ich beherrsche die Sprache fließend.	86%	92%	89%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n=304

Tabelle 47: Wichtige Fachqualifikationen (gruppiert), nach Geschlecht, Mehrfachnennungen möglich

	Geschlecht		
	Männlich	Weiblich	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Bereichsübergreifende Fachqualifikationen	48%	54%	51%
Wirtschaft, Recht	15%	30%	22%
Bau, Holz	17%	2%	10%
Soziales, Haushalt, Erziehung, Bildung, Religion	8%	11%	9%
Gesundheit, Körper- und Schönheitspflege	2%	16%	9%
Verkehr, Transport und Zustelldienste	17%	0%	9%
Elektrotechnik, Elektronik und Nachrichtentechnik	11%	1%	6%
Maschinen, Kfz, Metall	10%		5%
Tourismus, Gastgewerbe, Freizeitwirtschaft, Sport	4%	5%	4%
Reinigung, Müllentsorgung und Recycling, Umwelt	2%	6%	4%
Kunst, Kultur und Medien	2%	5%	3%
Informationstechnologie	4%	2%	3%
Chemie, Kunststoffe, Rohstoffe	3%	4%	3%
Wissenschaft und Forschung	6%		3%
Lebensmittelprod., Gartenbau, Land- und Forstw.	2%	4%	3%
Diverse Fachinhalte (onB)	3%	2%	3%
Grafik, Papier, Foto, Design und Druck	1%	2%	1%
Zivilschutz, Sicherheit und mil. Landesverteidigung	1%		1%
Textil, Mode, Leder		1%	0%
keine Angabe, keine spezifischen Qualifikationen nötig	5%	12%	8%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 304

Tabelle 48: Wichtige Fachqualifikationen (gruppiert), nach Berufsobergruppen, Mehrfachnennungen möglich

	BerufID - ISCO 1-Steller									
	Bürokräfte und verwandte Berufe	Akademische Berufe	Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe	Dienstleistungsberufe und Verkäufer	Handwerks- und verwandte Berufe	Hilfsarbeitskräfte	Bediener von Anlagen und Maschinen und Montageberufe	Führungskräfte	Fachkräfte in Landwirtschaft und Fischerei	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Bereichsübergreifende Fachqualifikationen	72%	37%	65%	32%	55%	51%	48%			51%
Wirtschaft, Recht	47%	10%	24%	24%	5%	4%	5%			22%
Bau, Holz			17%		43%	13%	14%			10%
Soziales, Haushalt, Erziehung, Bildung, Religion	2%	31%	11%	6%						9%
Gesundheit, Körper- und Schönheitspflege	5%	24%	12%	15%						9%
Verkehr, Transport und Zustelldienste	8%	5%	1%		5%	11%	55%			9%
Elektrotechnik, Elektronik und Nachrichtentechnik		5%	6%	3%	11%	10%	9%			6%
Maschinen, Kfz, Metall					22%	14%	9%			5%
Tourismus, Gastgewerbe, Freizeitwirtschaft, Sport	2%	3%	3%	18%		1%				4%
Reinigung, Müllentsorgung und Recycling, Umwelt			3%	3%	1%	24%				4%
Kunst, Kultur und Medien	1%	10%	6%	3%						3%
Informationstechnologie	5%	0%	9%		4%					3%
Chemie, Kunststoffe, Rohstoffe		5%	8%	3%			6%			3%
Wissenschaft und Forschung	2%	8%	3%	3%						3%
Lebensmittelprod., Gartenbau, Land- und Forstw.		3%		8%	1%	4%				3%
Fachinhalte (onB)		13%		1%						3%
Grafik, Papier, Foto, Design und Druck	2%	3%		3%						1%
Zivilschutz, Sicherheit und mil. Landesverteidigung				3%	1%					1%
Textil, Mode, Leder	2%									0%
keine Angabe, keine spezifischen Qualifikationen nötig	8%	3%	3%	21%	1%	14%	5%			8%
Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%			100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe, Interviews n=304, Teilgruppen mit n<26 werden nicht dargestellt.

Tabelle 49: Wichtige Fachqualifikationen (Detail), nach Geschlecht, Mehrfachnennungen möglich

	Geschlecht		
	Männlich	Weiblich	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
EDV-Anwendungskenntnisse	16%	33%	24%
Berufserfahrung	10%	6%	8%
Rechnungswesen-Kenntnisse	1%	14%	8%
Branchenspezifische Produkt- und Materialkenntnisse	9%	4%	7%
Führerschein	10%	0%	5%
Elektronik- und Elektrotechnik-Kenntnisse	9%	1%	5%
Qualifikationsniveau	6%	4%	5%
Kenntnisse in Sozialarbeit und -pädagogik	4%	6%	5%
Bedienung von Maschinen und Anlagen	7%	3%	5%
KundInnenbetreuungskenntnisse	3%	6%	5%
Bauerrichtungskenntnisse	8%		4%
Verkehrstechnik-Kenntnisse	6%		3%
Verkäuferische Kenntnisse	2%	5%	3%
Reinigungskenntnisse	2%	5%	3%
Personalmanagement-Kenntnisse	4%	2%	3%
Betriebswirtschaftskenntnisse	3%	4%	3%
Medizinisches Fachwissen	1%	5%	3%
Fachwissen (o.n.B.)	3%	2%	3%
Kenntnis berufsspezifischer Rechtsgrundlagen	3%	3%	3%
Pädagogische Kenntnisse	3%	3%	3%
Büroarbeitskenntnisse	0%	5%	2%
Chemie-Kenntnisse	1%	4%	2%
Branchenkenntnisse	3%	2%	2%
Koch-Kenntnisse	2%	3%	2%
Didaktische Kenntnisse	2%	2%	2%
Management-Kenntnisse	1%	4%	2%
Arbeit mit Plänen, Skizzen und Modellen	4%		2%
Holzbearbeitungskenntnisse	2%	2%	2%
Kfz-Mechanik-Kenntnisse	3%		2%
Logistik-Kenntnisse	3%	1%	2%
Krankenpflege und Geburtshilfe	1%	3%	2%
Lenkberechtigung für Arbeitsmaschinen und Sonderkraftfahrzeuge	3%	0%	2%
Metallbearbeitungskenntnisse	3%		1%
Programmiersprachen-Kenntnisse	3%		1%
Bauplanungskenntnisse	3%		1%
Bauabwicklungskenntnisse	3%		1%
Oberflächenbehandlung	1%	2%	1%
Gebäudetechnik-Kenntnisse	2%	0%	1%
Medizinische Grundkenntnisse		3%	1%
Wissenschaftliches Fachwissen Technik und Formalwissenschaften	2%		1%
Wissenschaftliches Fachwissen Geistes-, Sozial- und Kulturwissenschaften	2%		1%
Elektromechanik-Kenntnisse	2%		1%
Gästebetreuung und -animation	2%	1%	1%
Lebensmittelverarbeitungskenntnisse	0%	2%	1%
Maschinenbau-Kenntnisse	2%		1%
Mess-, Steuerungs- und Regelungstechnik	2%		1%
Einkaufskenntnisse	1%	1%	1%
CAD-Kenntnisse	1%	1%	1%
Projektmanagement-Kenntnisse	2%	0%	1%
Psychologische Kenntnisse	1%	1%	1%
Sport- und Fitnesstraining	2%		1%
Elektrische Energietechnik-Kenntnisse	2%		1%
Qualitätsmanagement-Kenntnisse	2%		1%
Vermessungstechnik-Kenntnisse	2%		1%
Gartenbau-Kenntnisse	1%	1%	1%
Kulturvermittlungskenntnisse	1%	1%	1%
Grafik-Kenntnisse	1%	1%	1%
Labormethoden-Kenntnisse	1%	1%	1%
Juristisches Fachwissen		2%	1%
Kunsthandwerkliche Kenntnisse		2%	1%
Journalistische Fachkenntnisse		2%	1%

	Geschlecht		
	Männlich	Weiblich	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Datenbank-Kenntnisse		2%	1%
Körper- und Schönheitspflegekenntnisse		2%	1%
Multimedia-Kenntnisse	0%	1%	1%
Sicherheitstechnik-Kenntnisse	1%		1%
Grafik-, Web-Design- und Bildbearbeitungssoftware-Kenntnisse	1%		0%
Nachrichten- und Telekommunikationstechnik-Kenntnisse	1%		0%
Montage und Wartung von Maschinen und Anlagen	1%		0%
Bereichsübergreifende Werkstoffe- und -verarbeitungskenntnisse	1%		0%
Bausanierungskenntnisse	1%		0%
Servier-Kenntnisse	1%	0%	0%
Orthopädietechnik-Kenntnisse		1%	0%
Sicherheitsüberwachungskenntnisse	1%		0%
Wissenschaftliches Fachwissen Theologie und Religionswissenschaft	1%		0%
Wissenschaftliches Fachwissen Humanwissenschaft	1%		0%
Kenntnis wissenschaftlicher Arbeitsmethoden	1%		0%
Gebäudemanagement-Kenntnisse	1%		0%
Müllentsorgung	1%		0%
Wissenschaftliche Fachkenntnisse Maschinenbau	1%		0%
Feinwerktechnik-Kenntnisse	1%		0%
Ackerbau-Kenntnisse	1%		0%
Musikinstrumentenbau und -pflege	1%		0%
IT-Projektmanagement- und Consulting-Kenntnisse	1%		0%
EDV-Zertifikate	1%		0%
Kunststoffherstellungs- und -verarbeitungskenntnisse	1%		0%
Energietechnik-Kenntnisse	1%		0%
Verfahrenstechnik-Kenntnisse	1%		0%
Gerüstbau	1%		0%
Dämm- und Isolierkenntnisse	1%		0%
Finanzierungsberatung		1%	0%
Hotellerie- und Beherbergungskenntnisse		1%	0%
Event Management		1%	0%
Textilherstellungs- und -bearbeitungskenntnisse		1%	0%
Haushaltsführungskenntnisse		1%	0%
Arbeitsvermittlung		1%	0%
Umwelttechnik-Kenntnisse		1%	0%
Biotechnologische Kenntnisse		1%	0%
Fotografische Kenntnisse		1%	0%
Psychotherapie-Kenntnisse		1%	0%
Ordinationshilfe		1%	0%
Medizintechnische Kenntnisse		1%	0%
Erste-Hilfe-Kenntnisse		1%	0%
Dekorationskenntnisse		1%	0%
Versicherungskenntnisse	0%		0%
Schweiß-Kenntnisse	0%		0%
Künstlerische Fachkenntnisse	0%		0%
Softwareentwicklungskenntnisse	0%		0%
Vertriebskenntnisse		0%	0%
<i>keine Angabe, keine besonderen Qualifikationserfordernisse</i>	5%	12%	8%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 304

Tabelle 50: Wichtige Fachqualifikationen (gruppiert und Top 3 Detail), nach Geschlecht, Mehrfachnennungen möglich

		Geschlecht		
		Männlich Anteil	Weiblich Anteil	Gesamt Anteil
Bereichsübergreifende Fachqualifikationen	EDV-Anwendungskennnisse	16%	33%	24%
	Berufserfahrung	10%	6%	8%
	Branchenspezifische Produkt- und Materialkenntnisse	9%	4%	7%
	Qualifikationsniveau	6%	4%	5%
	Bedienung von Maschinen und Anlagen	7%	3%	5%
Wirtschaft, Recht	Rechnungswesen-Kennnisse	1%	14%	8%
	Verkäuferische Kenntnisse	2%	5%	3%
	Personalmanagement-Kennnisse	4%	2%	3%
Bau, Holz	Bauerrichtungskennnisse	8%		4%
	Holzbearbeitungskennnisse	2%	2%	2%
	Bauplanungskennnisse	3%		1%
Soziales, Haushalt, Erziehung, Bildung, Religion	Kenntnisse in Sozialarbeit und -pädagogik	4%	6%	5%
	Pädagogische Kenntnisse	3%	3%	3%
	Didaktische Kenntnisse	2%	2%	2%
Gesundheit, Körper- und Schönheitspflege	Medizinisches Fachwissen	1%	5%	3%
	Krankenpflege und Geburtshilfe	1%	3%	2%
	Medizinische Grundkenntnisse		3%	1%
Verkehr, Transport und Zustelldienste	Führerscheine	10%	0%	5%
	Verkehrstechnik-Kennnisse	6%		3%
	Lenkberechtigung für Arbeitsmaschinen und Sonderkraftfahrzeuge	3%	0%	2%
Elektrotechnik, Elektronik und Nachrichtentechnik	Elektronik- und Elektrotechnik-Kennnisse	9%	1%	5%
	Elektromechanik-Kennnisse	2%		1%
	Elektrische Energietechnik-Kennnisse	2%		1%
Maschinen, Kfz, Metall	Kfz-Mechanik-Kennnisse	3%		2%
	Metallbearbeitungskennnisse	3%		1%
	Maschinenbau-Kennnisse	2%		1%
Tourismus, Gastgewerbe, Freizeitwirtschaft, Sport	Koch-Kennnisse	2%	3%	2%
	Gästekbetreuung und -animation	2%	1%	1%
	Sport- und Fitnessstraining	2%		1%
Reinigung, Müllentsorgung und Recycling, Umwelt	Reinigungskennnisse	2%	5%	3%
	Müllentsorgung	1%		0%
	Umwelttechnik-Kennnisse		1%	0%
Kunst, Kultur und Medien	Kulturvermittlungskennnisse	1%	1%	1%
	Kunsthandwerkliche Kenntnisse		2%	1%
	Journalistische Fachkenntnisse		2%	1%
Informationstechnologie	Programmiersprachen-Kennnisse	3%		1%
	Datenbank-Kennnisse		2%	1%
	IT-Projektmanagement- und Consulting-Kennnisse	1%		0%
Chemie, Kunststoffe, Rohstoffe	Chemie-Kennnisse	1%	4%	2%
	Kunststoffherstellungs- und -verarbeitungskennnisse	1%		0%
Wissenschaft und Forschung	Wissenschaftliches Fachwissen Technik und Formalwissenschaften	2%		1%
	Wissenschaftliches Fachwissen Geistes-, Sozial- und Kulturwissenschaften	2%		1%
	Wissenschaftliches Fachwissen Theologie und Religionswissenschaft	1%		0%
Lebensmittelprod., Gartenbau, Land- und Forstw.	Lebensmittelverarbeitungskennnisse	0%	2%	1%
	Gartenbau-Kennnisse	1%	1%	1%
	Ackerbau-Kennnisse	1%		0%
Diverse Fachinhalte	Fachwissen o.n.B.	3%	2%	3%
	Grafik-Kennnisse	1%	1%	1%
Grafik, Papier, Foto, Design und Druck	Grafik-, Web-Design- und Bildbearbeitungssoftware-Kennnisse	1%		0%
	Fotografische Kenntnisse		1%	0%
	Sicherheits- und Technik-Kennnisse	1%		1%
Zivilschutz, Sicherheit und mil. Landesverteidigung	Sicherheitsüberwachungskennnisse	1%		0%
	Textilherstellungs- und -bearbeitungskennnisse		1%	0%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 304

Tabelle 51: Bereichsübergreifende Fachqualifikationen (Details für Top 5)

Qualifikation	beispielsweise
EDV-Anwendungskennnisse	Basiswissen von aktuellen Informationstechnologien und Datensicherung, Internet, Büroanwendungssoftware, Format-Konvertierung, Tabellenkalkulationsprogramme, Textverarbeitungsprogramme
Berufserfahrung	absolviertes Probejahr, Auslandserfahrungen, einschlägige Berufserfahrung, Fahrpraxis, Führungserfahrung, Kameraerfahrung, Krankenhauserfahrung, Praktikum,
Branchenspezifische Produkt- und Materialkenntnisse	Allgemeine Warenkunde, Elektro- und Telekommunikationsprodukte, Handelsartikel, Körperpflege- und Kosmetikprodukte, Lebensmittel, Produkte aus Land- und Forstwirtschaft, Maschinen, Fahrzeuge und Produkte der Metallverarbeitung, Medizinprodukte und pharmazeutische Produkte, Papier- und Pappeprodukte, Produkte der Bau- und der Holzwirtschaft, Produkte der chemischen Industrie und Kunststoffherzeugung, Sport- und Freizeitartikel, Spielwaren, Textilien, Modeartikel, Lederwaren
Qualifikationsniveau	Abschluss einer berufsbildenden mittleren Schule, Fachhochschulabschluss, Kaufmännische Ausbildung, Lehrabschluss, Matura, Meisterprüfung, Pflichtschulabschluss, Technische Ausbildung, Universitätsabschluss, Werkmeisterprüfung
Bedienung von Maschinen und Anlagen	von Baumaschinen wie Bagger, Betonmischer, Kipper, etc., von Mess- und Testgeräten, von elektronisch gesteuerten Produktionsanlagen, von pneumatischen Steuerungssystemen, Technische Überwachung, Bedienung von Druckmaschinen, Holzbearbeitungsmaschinen, Werkzeugmaschinen
Weiters zählen zu dieser Qualifikationsgruppe (alphabetische Ordnung)	Arbeit mit Plänen, Skizzen und Modellen, Automatisierungstechnik, Bereichsübergreifende Werkstoffbe- und -verarbeitungskennnisse, Branchenkenntnisse, CAD-Kennnisse, CAE-Kennnisse, Dekorationskenntnisse, Kenntnis berufsspezifischer Rechtsgrundlagen, KundInnenbetreuungskenntnisse, Labormethoden-Kennnisse, Mess-, Steuerungs- und Regelungstechnik, Montage und Wartung von Maschinen und Anlagen, Oberflächenbehandlung, Qualitätsmanagement-Kennnisse, Technische Schadensanalyse, Verfahrenstechnik-Kennnisse

Quelle: Berufsinformationssystem AMS <http://www.ams.at/bis/>

Tabelle 52: Fachqualifikationen Wirtschaft & Recht (Details für Top 3)

Qualifikation	beispielsweise
Rechnungswesen-Kennnisse	Betriebswirtschaftliche Statistik und Vergleichsrechnung, Controlling und Finanzplanung, Externe Rechnungslegung, Internes Rechnungswesen, Rechnungskontrolle, Rechtskenntnisse im Rechnungswesen
Verkäuferische Kennnisse	im Einzelhandel, Fahrverkauf, Großhandel, Kassa, KundInnen-service, Preisauszeichnung, Produktverkauf, Regalbetreuung, Shopbetreuung, Sortimentgestaltung, Standortverkauf, Tankstellenservice, Up selling, Verkaufsadministration, Verkaufsschulung, Verkaufsverhandlung, Versteigern, Warenauszeichnung
Personalmanagement-Kennnisse	Employee Self Servicew, HR-Administration, Kompetenzdiagnose, Konfliktmanagement, Manager Self Service, MitarbeiterInnenführung und Personalentwicklung, Personaldisposition, Rekrutierung, Teammanagement, Verfassen von Stellenbeschreibungen
Weiters zählen zu dieser Qualifikationsgruppe (alphabetische Ordnung)	Betriebswirtschaftskennnisse, Büroarbeitskennnisse, Callcenter-Kennnisse, E-Business-Kennnisse, Finanzierungsberatung, Fundraising-Kennnisse, Gebäudemanagement-Kennnisse, Investmentbanking-Kennnisse, Juristisches Fachwissen, Logistik-Kennnisse, Management-Kennnisse, Marketing- und PR-Kennnisse, Projektmanagement-Kennnisse, Statistik-Kennnisse, Unternehmens- und Steuerberatung, Versicherungskennnisse, Vertriebskennnisse, Volkswirtschaftliche Grundkenntnisse

Quelle: Berufsinformationssystem AMS <http://www.ams.at/bis/>

Tabelle 53: Fachqualifikationen Bau & Holz (Details für Top 3)

Qualifikation	beispielsweise
Bauerrichtungskennnisse	Bauschlosserei, Baustoffe, Bauzimmerei, Betonbau, Dachdecken, Elektroinstallationen, Erd- und Grundbau, Fassadenbau, Fertigteilbau, Glasbau, Herstellung von Arbeitsplatten, Holzbau, Keramik-, Platten- und Fliesenlegen, Mauern, Metallbau, Montage von Fassaden, Schalungen, Straßenbau, Tiefbau, Verfugen
Holzbearbeitungskennnisse	Befestigungstechnik, Drechseln, Entrinden, Flechten, Hobeln, Holzarten, Holzoberflächenbehandlung, Holzzuschnitt, Intarsien, Kisten tischlern, Korbmöbelbau, Leimen, Möbelbau, Montage von Fertigholzbauteilen, Politieren, Press- und Vakuumverleimen im Holzbereich, Sägen, Schnitzen, Tischlern, Zimmern
Bauplanungskennnisse	Bauablaufplanung, Bauausschreibung, Baudynamik, Bauphysik, Baustatik, Erstellen von Leistungsverzeichnissen, Hochbau, Infrastruktur-analagen, Konstruktionsbewertung, Massenermittlung
Weiters zählen zu dieser Qualifikationsgruppe (alphabetische Ordnung)	Architektonische Entwurfskenntnisse, Bauabwicklungskennnisse, Baukalkulation und Bauabrechnung, Bausanierungskennnisse, Baustellenreinigung, Dämm- und Isolierkenntnisse, Einrichtungsberatung, Gebäudetechnik-Kennnisse, Innenausbau-Kennnisse, Raumausstattungskenntnisse, Raumplanungskennnisse, Vermessungstechnik-Kennnisse

Quelle: Berufsinformationssystem AMS <http://www.ams.at/bis/>

Tabelle 54: Fachqualifikationen Verkehr, Transport und Zustelldienste (Details für Top 3)

Qualifikation	beispielsweise
Führerscheine	Führerscheine, A, B, D, F, Führerscheinklasse E, Lkw-Führerscheine, Sonderführerscheine
Verkehrstechnik-Kennnisse	Eisenbahntechnik, Flugtechnik, GPS, Schiffstechnik, Seil- und Gondelbahnen, Stellwerke, Straßenverkehrstechnik
Lenkberechtigung für Arbeitsmaschinen und Sonderkraftfahrzeuge	BaumaschinenführerInnenprüfung, Führen von Diesel- und Elektrolokomotiven, KranführerInnenprüfung, Staplerschein
Weiters zählen zu dieser Qualifikationsgruppe (alphabetische Ordnung)	Flight-Attendant-Ausbildung, Flugschein, Fuhrpark-Management, SchiffsführerInnen- und Kapitänspatent, Segelschein, Transportabwicklungskenntnisse

Quelle: Berufsinformationssystem AMS <http://www.ams.at/bis/>

Tabelle 55: Fachqualifikationen Gesundheit, Körper- und Schönheitspflege (Details für Top 3)

Qualifikation	beispielsweise
Medizinisches Fachwissen	Allgemeinmedizin, Ausbildung im medizinischen Bereich, Betreuung klinischer Studien, Evidence Based Medicine, Gentherapie, Hygiene und Infektionslehre, Medizinische Beratung, Nicht invasive Verfahren, Schmerztherapie, Zelltherapie
Krankenpflege und Geburtshilfe	Geburtshilfe, Kinästhetik, Krankenkost und Diätküche, Pflege, pflegerisches Fachwissen
Medizinische Grundkenntnisse	Elektronische PatientInnenverwaltung, Gesundheitsbewusstsein, Komplementärmedizin, Menschliche Anatomie, Menschliche Physiologie, Nicht-elektronische PatientInnenverwaltung, Physikalische und rehabilitative Medizin
Weiters zählen zu dieser Qualifikationsgruppe (alphabetische Ordnung)	Ergotherapeutische Kenntnisse, Ernährungsberatung, Erste-Hilfe-Kenntnisse, Gesundheitsförderung, Körper- und Schönheitspflegekenntnisse, Logopädie-Kenntnisse, Massage-Kenntnisse, Medizinisch-analytische Labormethoden-Kenntnisse, Medizinische Funktionsdiagnostik, Medizinische Informations- und Dokumentationssysteme, Medizintechnische Kenntnisse, Ordinationshilfe, Orthopädiotechnik-Kenntnisse, Orthoptische Kenntnisse, Pharmazeutische Kenntnisse, Physiotherapeutische Kenntnisse, Psychologische Kenntnisse, Psychotherapeutische Kenntnisse, Sanitätsdienst, Zahntechnik-Kenntnisse

Quelle: Berufsinformationssystem AMS <http://www.ams.at/bis/>

Tabelle 56: Einschätzung eigene Kompetenzen - Bereichsübergreifende Fachqualifikationen, nach Geschlecht

	Geschlecht		
	Männlich	Weiblich	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Sehr	63%	58%	60%
Eher	32%	37%	35%
Eher nicht	5%	3%	4%
Gar nicht		2%	1%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013, gewichtete Stichprobe; Interviews n= 155, n miss=3

Tabelle 57: Einschätzung eigene Kompetenzen - Bereichsübergreifende Fachqualifikationen, nach Beschäftigungsstatus

	Beschäftigungsstatus		
	unselbstständige Beschäftigung	arbeitslos/arbeitsuchend	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Sehr	60%	62%	60%
Eher	35%	27%	35%
Eher nicht	4%	11%	4%
Gar nicht	1%		1%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013, gewichtete Stichprobe; Interviews n= 155, n miss=3

**Tabelle 58: Einschätzung eigene Kompetenzen - EDV-
Anwendungskennnisse, nach Geschlecht**

	Geschlecht		
	Männlich	Weiblich	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Sehr	39%	44%	42%
Eher	53%	53%	53%
Eher nicht	8%	3%	5%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 69

Tabelle 59: Einschätzung eigene Kompetenzen – Wirtschaft Recht, nach Geschlecht

	Geschlecht		
	Männlich	Weiblich	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Sehr	62%	58%	59%
Eher	38%	42%	41%
Eher nicht		0%	0%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 67, n miss=1

Tabelle 60: Einschätzung eigene Kompetenzen - Bau, Holz, nach Geschlecht

	Geschlecht		
	Männlich	Weiblich	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Sehr	65%		68%
Eher	35%		32%
Gesamt	100%		100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 31, n miss=1; Teilgruppen mit n<26 werden nicht dargestellt

Tabelle 61: Wichtiger gewordene Fachqualifikationen (gruppiert), nach Geschlecht, Mehrfachnennungen möglich

	Geschlecht		
	Männlich	Weiblich	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Bereichsübergreifende Fachqualifikationen	36%	44%	40%
Wirtschaft, Recht	4%	8%	6%
Bau, Holz	9%		5%
Gesundheit, Körper- und Schönheitspflege	1%	9%	5%
Soziales, Haushalt, Erziehung, Bildung, Religion	3%	4%	3%
Verkehr, Transport und Zustelldienste	6%		3%
Wissenschaft und Forschung	5%		3%
Informationstechnologie	3%		2%
Elektrotechnik, Elektronik und Nachrichtentechnik	3%		2%
Zivilschutz, Sicherheit und mil. Landesverteidigung	2%	1%	2%
Kunst, Kultur und Medien	1%	2%	1%
Tourismus, Gastgewerbe, Freizeitwirtschaft, Sport	2%	1%	1%
Lebensmittelprod., Gartenbau, Land- und Forstw.	0%	2%	1%
Reinigung, Müllentsorgung und Recycling, Umwelt	1%	1%	1%
Grafik, Papier, Foto, Design und Druck	1%	1%	1%
Maschinen, Kfz, Metall	1%		0%
Diverse Fachinhalte (onB)	0%	1%	0%
Chemie, Kunststoffe, Rohstoffe	0%		0%
<i>keine Angabe, keine spezifischen Qualifikationen wichtiger geworden</i>	31%	39%	35%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 304

Tabelle 62: Wichtiger gewordene Fachqualifikationen (gruppiert), nach Berufsgruppen, Mehrfachnennungen möglich

	BerufID - ISCO 1-Steller									
	Bürokräfte und verwandte Berufe	Akademische Berufe	Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe	Dienstleistungsberufe und Verkäufer	Handwerks- und verwandte Berufe	Hilfsarbeitskräfte	Bediener von Anlagen und Maschinen und Montageberufe	Führungskräfte	Fachkräfte in Land- und Forstwirtschaft und Fischerei	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Bereichsübergreifende Fachqualifikationen	63%	44%	49%	19%	33%	24%	33%			40%
Wirtschaft, Recht	10%	5%	12%	3%	4%		1%			6%
Bau, Holz			8%		21%	13%				5%
Gesundheit, Körper- und Schönheitspflege	2%	11%	6%	11%						5%
Soziales, Haushalt, Erziehung, Bildung, Religion	0%	16%	3%	3%						3%
Verkehr, Transport und Zustelldienste				1%	5%	9%	18%			3%
Wissenschaft und Forschung		5%	6%	3%						3%
Informationstechnologie		3%	6%							2%
Elektrotechnik, Elektronik und Nachrichtentechnik		3%		1%	4%	4%	5%			2%
Zivilschutz, Sicherheit und mil. Landesverteidigung	2%			3%		4%	5%			2%
Kunst, Kultur und Medien	0%	8%								1%
Tourismus, Gastgewerbe, Freizeitwirtschaft, Sport			3%	3%		1%				1%
Lebensmittelprod., Gartenbau, Land- und Forstw.				3%	1%					1%
Reinigung, Müllentsorgung und Recycling, Umwelt						5%				1%
Grafik, Papier, Foto, Design und Druck		3%		3%						1%
Maschinen, Kfz, Metall					5%					0%
Fachinhalte (onB)	2%		1%							0%
Chemie, Kunststoffe, Rohstoffe							1%			0%
keine Angabe, keine spezifischen Qualifikationen nötig	29%	24%	21%	63%	34%	43%	39%			35%
Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%			100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe, Interviews n=304, Teilgruppen mit n<26 werden nicht dargestellt.

Tabelle 63: Wichtiger gewordene Fachqualifikationen (Detail), nach Geschlecht, Mehrfachnennungen möglich

	Geschlecht		
	Männlich	Weiblich	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
EDV-Anwendungskenntnisse	26%	34%	30%
Kenntnisse in Sozialarbeit und -pädagogik	3%	3%	3%
Branchenspezifische Produkt- und Materialkenntnisse	3%	2%	3%
Bauerrichtungskenntnisse	4%		2%
Branchenkenntnisse	2%	3%	2%
Qualifikationsniveau	1%	4%	2%
Berufserfahrung	4%		2%
Bedienung von Maschinen und Anlagen	3%	1%	2%
Betriebswirtschaftskenntnisse	1%	3%	2%
Elektronik- und Elektrotechnik-Kenntnisse	3%		2%
KundInnenbetreuungskenntnisse	2%	1%	2%
Kenntnis berufsspezifischer Rechtsgrundlagen	2%	2%	2%
Psychologische Kenntnisse		4%	2%
IT-Projektmanagement- und Consulting-Kenntnisse	2%		1%
Sicherheitstechnik-Kenntnisse	2%	1%	1%
Personalmanagement-Kenntnisse	1%	2%	1%
Lenkberechtigung für Arbeitsmaschinen und Sonderkraftfahrzeuge	2%		1%
Juristisches Fachwissen	0%	2%	1%
Multimedia-Kenntnisse		2%	1%
Medizinisches Fachwissen		2%	1%
Wissenschaftliches Fachwissen Technik und Formalwissenschaften	2%		1%
Kenntnis wissenschaftlicher Arbeitsmethoden	2%		1%
Verkehrstechnik-Kenntnisse	2%		1%
Transportabwicklungskenntnisse	2%		1%
Dämm- und Isolierkenntnisse	2%		1%
Bausanierungskenntnisse	2%		1%
Gesundheitsförderung	1%	1%	1%
Pädagogische Kenntnisse	0%	1%	1%
Verkäuferische Kenntnisse	1%		0%
Führerscheine	1%		0%
Kfz-Mechanik-Kenntnisse	1%		0%
Programmiersprachen-Kenntnisse	1%		0%
Baukalkulation und Bauabrechnung	1%		0%
Fachwissen (o.n.B.)	0%	1%	0%
Rechnungswesen-Kenntnisse	0%	1%	0%
Lebensmittelverarbeitungskenntnisse	0%	1%	0%
Reinigungskenntnisse		1%	0%
Unfallschutz- und Arbeitsplatzsicherheitskenntnisse	1%		0%
Wissenschaftliches Fachwissen Rechts- und Wirtschaftswissenschaften	1%		0%
Wissenschaftliches Fachwissen Geistes-, Sozial- und Kulturwissenschaften	1%		0%
Marketing- und PR-Kenntnisse	1%		0%
Sport- und Fitnesstraining	1%		0%
Servier-Kenntnisse	1%		0%
Recycling-Kenntnisse	1%		0%
Kulturvermittlungskennntnisse	1%		0%
Grafik-, Web-Design- und Bildbearbeitungssoftware-Kenntnisse	1%		0%
Mess-, Steuerungs- und Regelungstechnik	1%		0%
CAD-Kenntnisse	1%		0%
Arbeit mit Plänen, Skizzen und Modellen	1%		0%
Vermessungstechnik-Kenntnisse	1%		0%
Bauplanungskenntnisse	1%		0%
Management-Kenntnisse		1%	0%
Finanzierungsberatung		1%	0%
Gästebetreuung und -animation		1%	0%
Gartenbau-Kenntnisse		1%	0%
Fotografische Kenntnisse		1%	0%
Psychotherapie-Kenntnisse		1%	0%
Medizinische Grundkenntnisse		1%	0%
Krankenpflege und Geburtshilfe		1%	0%
Körper- und Schönheitspflegekenntnisse		1%	0%
Technische Schadensanalyse		1%	0%

	Geschlecht		
	Männlich	Weiblich	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Künstlerische Fachkenntnisse	0%		0%
Nachrichten- und Telekommunikationstechnik-Kenntnisse	0%		0%
Chemie-Kenntnisse	0%		0%
Qualitätsmanagement-Kenntnisse	0%		0%
Montage und Wartung von Maschinen und Anlagen	0%		0%
Vertriebskenntnisse		0%	0%
Betriebswirtschaftliche Anwendungssoftware-Kenntnisse		0%	0%
Koch-Kenntnisse		0%	0%
keine Angabe, keine spezifischen Qualifikationen wichtiger geworden	31%	39%	35%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 304

Tabelle 64: Wichtiger gewordene Fachqualifikationen (gruppiert und Top 3 Detail), nach Geschlecht, Mehrfachnennungen möglich

		Geschlecht		
		Männlich	Weiblich	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Bereichsübergreifende Fachqualifikationen	EDV-Anwendungskennnisse	26%	34%	30%
	Branchenspezifische Produkt- und Materialkennnisse	3%	2%	3%
	Branchenkennnisse	2%	3%	2%
	Qualifikationsniveau	1%	4%	2%
	Berufserfahrung	4%		2%
Wirtschaft, Recht	Betriebswirtschaftskennnisse	1%	3%	2%
	Personalmanagement-Kennnisse	1%	2%	1%
	Juristisches Fachwissen	0%	2%	1%
Bau, Holz	Bauerrichtungskennnisse	4%		2%
	Dämm- und Isolierkennnisse	2%		1%
	Bausanierungskennnisse	2%		1%
Gesundheit, Körper- und Schönheitspflege	Psychologische Kennnisse		4%	2%
	Medizinisches Fachwissen		2%	1%
	Gesundheitsförderung	1%	1%	1%
Soziales, Haushalt, Erziehung, Bildung, Religion	Kenntnisse in Sozialarbeit und -pädagogik	3%	3%	3%
	Pädagogische Kennnisse	0%	1%	1%
Verkehr, Transport und Zustelldienste	Lenkberechtigung für Arbeitsmaschinen und Sonderkraftfahrzeuge	2%		1%
	Verkehrstechnik-Kennnisse	2%		1%
	Transportabwicklungskennnisse	2%		1%
Wissenschaft und Forschung	Wissenschaftliches Fachwissen Technik und Formalwissenschaften	2%		1%
	Kenntnis wissenschaftlicher Arbeitsmethoden	2%		1%
	Wissenschaftliches Fachwissen Rechts- und Wirtschaftswissenschaften	1%		0%
Informationstechnologie	IT-Projektmanagement- und Consulting-Kennnisse	2%		1%
	Programmiersprachen-Kennnisse	1%		0%
Elektrotechnik, Elektronik und Nachrichtentechnik	Elektronik- und Elektrotechnik-Kennnisse	3%		2%
	Nachrichten- und Telekommunikationstechnik-Kennnisse	0%		0%
Zivilschutz, Sicherheit und mil. Landesverteidigung	Sicherheitstechnik-Kennnisse	2%	1%	1%
	Unfallschutz- und Arbeitsplatzsicherheitskennnisse	1%		0%
Kunst, Kultur und Medien	Multimedia-Kennnisse		2%	1%
	Kulturvermittlungskennnisse	1%		0%
	Künstlerische Fachkennnisse	0%		0%
Tourismus, Gastgewerbe, Freizeitwirtschaft, Sport	Sport- und Fitnessstraining	1%		0%
	Servier-Kennnisse	1%		0%
	Gästepflege und -animation		1%	0%
Lebensmittelprod., Gartenbau, Land- und Forstw.	Lebensmittelverarbeitungskennnisse	0%	1%	0%
	Gartenbau-Kennnisse		1%	0%
Reinigung, Müllentsorgung und Recycling, Umwelt	Reinigungskennnisse		1%	0%
	Recycling-Kennnisse	1%		0%
Grafik, Papier, Foto, Design und Druck	Grafik-, Web-Design- und Bildbearbeitungssoftware-Kennnisse	1%		0%
	Fotografische Kennnisse		1%	0%
Maschinen, Kfz, Metall	Kfz-Mechanik-Kennnisse	1%		0%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 304

Tabelle 65: Wichtiger gewordene Fachqualifikation: Bereichsübergreifende Fachqualifikationen – Einschätzung eigene Kompetenzen, nach Geschlecht

	Geschlecht		
	Männlich	Weiblich	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Sehr	39%	43%	41%
Eher	49%	50%	49%
Eher nicht	12%	7%	9%
Gar nicht		1%	0%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013, gewichtete Stichprobe, Interviews n =116, n miss=3

Tabelle 66: Wichtiger gewordene Fachqualifikationen: EDV-Anwendungskennnisse - Einschätzung eigene Kompetenzen, nach Geschlecht

	Geschlecht		
	Männlich	Weiblich	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Sehr	32%	39%	36%
Eher	54%	52%	53%
Eher nicht	14%	6%	9%
Gar nicht	1%	3%	2%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 83, n miss=1

Tabelle 67: Wichtige überfachliche Qualifikationen (gruppiert), nach Geschlecht, Mehrfachnennungen möglich

	Geschlecht		
	Männlich	Weiblich	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Persönliche Einstellungen und Werte	55%	70%	62%
Soziale Kompetenzen	46%	50%	48%
Kognitive Fähigkeiten, Problemlösungskompetenzen	38%	28%	34%
Besondere Fähigkeiten und Eignungen	24%	19%	22%
Körperliche Anforderungen	13%	10%	11%
Sprachliche Kompetenzen	5%	7%	6%
keine Angabe, keine spezifischen überfachlichen Qualifikationen nötig	3%	1%	2%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 304

**Tabelle 68: Wichtige überfachliche Qualifikationen (gruppiert), nach Berufs-
obergruppen, Mehrfachnennungen möglich**

	BerufID - ISCO 1-Steller									
	Büro- kräfte und ver- wandte Berufe	Akade- mische Berufe	Techni- ker und gleich- rangige nicht- techni- sche Berufe	Dienstlei- stungs- berufe und Verkäu- fer	Hand- werks- und ver- wandte Berufe	Hilfsar- beits- kräfte	Bediener von Anlagen und Maschi- nen und Monta- geberufe	Füh- rungs- kräfte	Fach- kräfte in Land- und Forstwirt- schaft und Fische- rei	Ge- samt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Persönliche Einstellungen und Werte	79%	45%	56%	76%	62%	62%	61%			62%
Soziale Kompe- tenzen	56%	73%	56%	53%	27%	10%	33%			48%
Kognitive Fähig- keiten, Pro- blemlösungs- kompetenzen	28%	39%	22%	19%	39%	53%	49%			34%
Besondere Fähig- keiten und Eig- nungen	16%	32%	15%	21%	47%	11%	5%			22%
Körperliche Anforderungen	5%	8%	11%	3%	13%	30%	24%			11%
Sprachliche Kompetenzen	10%	8%	8%	0%	1%	1%				6%
<i>keine Angabe, keine spezifi- schen Qualifi- kationen nötig</i>	3%		1%		1%	6%	5%			2%
Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%			100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 304; Teilgruppen mit n<26 werden nicht dargestellt.

Tabelle 69: Wichtige überfachliche Qualifikationen (Detail), nach Geschlecht, Mehrfachnennungen möglich

	Geschlecht		
	Männlich	Weiblich	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Kommunikationsstärke	22%	17%	20%
Freundlichkeit	11%	27%	19%
Zuverlässigkeit	21%	17%	19%
Teamfähigkeit	15%	15%	15%
Hohes Einfühlungsvermögen	11%	18%	14%
Einsatzbereitschaft	11%	11%	11%
Körperliche Belastbarkeit	9%	7%	8%
Führungsqualitäten	10%	5%	8%
Organisationstalent	5%	9%	7%
Verantwortungsgefühl	6%	6%	6%
Handwerkliches Geschick	8%	3%	6%
Kontaktfreude	5%	6%	6%
Konzentrationsfähigkeit	6%	4%	5%
Nervenstärke	5%	6%	5%
Problemlösungsfähigkeit	5%	5%	5%
Gutes Auftreten	4%	6%	5%
Fremdsprachen-Kenntnisse	4%	6%	5%
Reinlichkeit	3%	6%	5%
Selbstständige Arbeitsweise	5%	4%	5%
Effiziente Arbeitsweise	6%	1%	4%
Allgemeinbildung	3%	4%	3%
Aufgeschlossenheit	2%	5%	3%
Zahlenverständnis	0%	6%	3%
Fingerfertigkeit	3%	3%	3%
Verkaufstalent	3%	3%	3%
Pädagogisches Talent	3%	3%	3%
Frustrationstoleranz	3%	3%	3%
Reaktionsfähigkeit	3%	2%	3%
Serviceorientierung	2%	3%	3%
Hilfsbereitschaft	1%	4%	2%
Sicherheitsbewusstsein	3%	2%	2%
Diskretion		4%	2%
Technisches Verständnis	3%	0%	2%
Lernbereitschaft	3%	1%	2%
Beobachtungsgabe	2%	2%	2%
Analytische Fähigkeiten	3%	1%	2%
Kreativität	3%	1%	2%
Systematische Arbeitsweise	2%	1%	2%
Orientierungssinn	2%	0%	1%
Entschlossenheit	2%	1%	1%
Risikobewusstsein	2%		1%
Unternehmerisches Denken	1%	1%	1%
Begeisterungsfähigkeit	1%	1%	1%
Gute Merkfähigkeit		2%	1%
Bewegungstalent	1%		1%
Unkomplizierte Persönlichkeit	1%	0%	1%
Besondere Handgeschicklichkeit	1%		0%
Gute Deutschkenntnisse	0%	1%	0%
Zukunftsorientierung	0%	1%	0%
Fachsprachenkenntnisse	1%		0%
Trittsicherheit	1%		0%
Auge-Hand-Koordination	1%		0%
Zeichen- und Maltalent	1%		0%
Musikalität	1%		0%
Ästhetisches Gefühl	1%		0%
Durchsetzungsvermögen		1%	0%
Gutes Gehör		1%	0%
Interkulturelle Kompetenz	0%		0%

	Geschlecht		
	Männlich	Weiblich	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Stilsichere Deutsch-Kenntnisse		0%	0%
Unempfindlichkeit der Haut		0%	0%
<i>keine Angabe, keine spezifischen überfachlichen Qualifikationen nötig</i>	3%	1%	2%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 304

Tabelle 70: Wichtige überfachliche Qualifikationen (gruppiert und Top5 Detail), nach Geschlecht, Mehrfachnennungen möglich

		Geschlecht		
		Männlich	Weiblich	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Persönliche Einstellungen und Werte	Freundlichkeit	11%	27%	19%
	Zuverlässigkeit	21%	17%	19%
	Einsatzbereitschaft	11%	11%	11%
	Verantwortungsgefühl	6%	6%	6%
	Kontaktfreude	5%	6%	6%
Soziale Kompetenzen	Kommunikationsstärke	22%	17%	20%
	Teamfähigkeit	15%	15%	15%
	Hohes Einfühlungsvermögen	11%	18%	14%
	Führungsqualitäten	10%	5%	8%
	Gutes Auftreten	4%	6%	5%
Kognitive Fähigkeiten, Problemlösungskompetenzen	Konzentrationsfähigkeit	6%	4%	5%
	Problemlösungsfähigkeit	5%	5%	5%
	Selbstständige Arbeitsweise	5%	4%	5%
	Effiziente Arbeitsweise	6%	1%	4%
	Allgemeinbildung	3%	4%	3%
Besondere Fähigkeiten und Eignungen	Zahlenverständnis	0%	6%	3%
	Organisationstalent	5%	9%	7%
	Handwerkliches Geschick	8%	3%	6%
	Verkaufstalent	3%	3%	3%
	Pädagogisches Talent	3%	3%	3%
Körperliche Anforderungen	Kreativität	3%	1%	2%
	Bewegungstalent	1%		1%
	Körperliche Belastbarkeit	9%	7%	8%
	Fingerfertigkeit	3%	3%	3%
	Besondere Handgeschicklichkeit	1%		0%
Sprachliche Kompetenzen	Trittsicherheit	1%		0%
	Auge-Hand-Koordination	1%		0%
	Gutes Gehör		1%	0%
	Fremdsprachen-Kenntnisse	4%	6%	5%
	Gute Deutschkenntnisse	0%	1%	0%
Sprachliche Kompetenzen	Fachsprachenkenntnisse	1%		0%
	Stilsichere Deutsch-Kenntnisse		0%	0%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 304

Tabelle 71: Zuverlässigkeit - Einschätzung eigene Kompetenzen

	Geschlecht		
	Männlich	Weiblich	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Sehr	64%		67%
Eher	35%		32%
Eher nicht	1%		0%
Gesamt	100%		100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n=57, n miss=1; Teilgruppen mit n<26 werden nicht dargestellt

Tabelle 72: Kommunikationsstärke - Einschätzung eigene Kompetenzen

	Geschlecht		
	Männlich	Weiblich	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Sehr	67%		70%
Eher	29%		26%
Eher nicht	4%		4%
Gesamt	100%		100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n=56; Teilgruppen mit n<26 werden nicht dargestellt

Tabelle 73: Freundlichkeit - Einschätzung eigene Kompetenzen

	Geschlecht		
	Männlich	Weiblich	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Sehr		77%	77%
Eher		20%	21%
Eher nicht		3%	2%
Gesamt		100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n=54, n miss=1; Teilgruppen mit n<26 werden nicht dargestellt

Tabelle 74: Teamfähigkeit - Einschätzung eigene Kompetenzen

	Geschlecht		
	Männlich	Weiblich	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Sehr	80%		81%
Eher	20%		19%
Gesamt	100%		100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n=48, n miss=2; Teilgruppen mit n<26 werden nicht dargestellt

Tabelle 75: Hohes Einfühlungsvermögen - Einschätzung eigene Kompetenzen

	Geschlecht		
	Männlich	Weiblich	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Sehr			79%
Eher			21%
Gesamt			100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n=37, n miss=1; Teilgruppen mit n<26 werden nicht dargestellt

Tabelle 76: Einsatzbereitschaft - Einschätzung eigene Kompetenzen

	Geschlecht		
	Männlich	Weiblich	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Sehr			83%
Eher			17%
Eher nicht			1%
Gesamt			100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n=29; Teilgruppen mit n<26 werden nicht dargestellt

Tabelle 77: Körperliche Belastbarkeit - Einschätzung eigene Kompetenzen

	Geschlecht		
	Männlich	Weiblich	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Sehr			55%
Eher			31%
Gar nicht			7%
Eher nicht			7%
Gesamt			100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n=26, n miss=2; Teilgruppen mit n<26 werden nicht dargestellt

Tabelle 78: Wichtiger gewordene überfachliche Qualifikationen (gruppiert), nach Geschlecht, Mehrfachnennungen möglich

	Geschlecht		
	Männlich	Weiblich	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Persönliche Einstellungen und Werte	29%	33%	31%
Soziale Kompetenzen	21%	21%	21%
Kognitive Fähigkeiten, Problemlösungskompetenzen	17%	11%	14%
Sprachliche Kompetenzen	9%	8%	8%
Besondere Fähigkeiten und Eignungen	7%	4%	6%
Körperliche Anforderungen	3%	2%	3%
<i>keine Angabe, keine spezifischen Qualifikationen wichtiger</i>	34%	36%	35%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 304

Tabelle 79: Wichtiger gewordene überfachliche Qualifikationen (gruppiert), nach Berufsobergruppen, Mehrfachnennungen möglich

	BerufID - ISCO 1-Steller									
	Bürokräfte und verwandte Berufe	Akademische Berufe	Techniker und gleichrangige nicht-technische Berufe	Dienstleistungsberufe und Verkäufer	Handwerks- und verwandte Berufe	Hilfsarbeitskräfte	Bediener von Anlagen und Maschinen und Montageberufe	Führungskräfte	Fachkräfte in Landwirtschaft und Forstwirtschaft und Fischerei	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Persönliche Einstellungen und Werte	33%	19%	43%	33%	26%	26%	38%			31%
Soziale Kompetenzen	22%	42%	29%	18%	9%	4%	5%			21%
Kognitive Fähigkeiten, Problemlösungskompetenzen	11%	10%	23%	10%	17%	13%	19%			14%
Sprachliche Kompetenzen	7%	8%	11%	3%	8%	9%	5%			8%
Besondere Fähigkeiten und Eignungen	6%	8%	6%	9%	5%					6%
Körperliche Anforderungen	2%	3%	3%		1%	4%	5%			3%
<i>keine Angabe, keine spezifischen Qualifikationen wichtiger</i>	37%	27%	19%	40%	48%	56%	38%			35%
Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%			100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 304; Teilgruppen mit n<26 werden nicht dargestellt.

Tabelle 80: Wichtiger gewordene überfachliche Qualifikationen (Detail), nach Geschlecht, Mehrfachnennungen möglich

	Geschlecht		
	Männlich	Weiblich	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Teamfähigkeit	6%	8%	7%
Zuverlässigkeit	9%	4%	7%
Kommunikationsstärke	8%	5%	7%
Fremdsprachen-Kenntnisse	7%	5%	6%
Hohes Einfühlungsvermögen	5%	7%	6%
Einsatzbereitschaft	5%	7%	6%
Verantwortungsgefühl	3%	4%	3%
Lernbereitschaft	3%	3%	3%
Frustrationstoleranz	3%	3%	3%
Freundlichkeit	1%	5%	3%
Organisationstalent	2%	3%	3%
Fachsprachenkenntnisse	2%	4%	3%
Körperliche Belastbarkeit	3%	1%	2%
Führungsqualitäten	3%	1%	2%
Nervenstärke	1%	4%	2%
Problemlösungsfähigkeit	2%	3%	2%
Aufgeschlossenheit	3%	1%	2%
Kontaktfreude	1%	3%	2%
Technisches Verständnis	3%		2%
Pädagogisches Talent	2%	2%	2%
Serviceorientierung	1%	3%	2%
Zahlenverständnis	1%	2%	1%
Analytische Fähigkeiten	2%	1%	1%
Verkaufstalent	2%	1%	1%
Konzentrationsfähigkeit	2%		1%
Interkulturelle Kompetenz	2%	1%	1%
Selbstständige Arbeitsweise	1%	2%	1%
Entschlossenheit	2%	0%	1%
Effiziente Arbeitsweise	2%	0%	1%
Sicherheitsbewusstsein	2%		1%
Reinlichkeit	1%	1%	1%
Begeisterungsfähigkeit	1%	1%	1%
Reaktionsfähigkeit	1%	1%	1%
Gutes Auftreten		2%	1%
Hilfsbereitschaft		2%	1%
Diskretion		2%	1%
Allgemeinbildung	1%	0%	0%
Stilsichere Deutsch-Kenntnisse	1%		0%
Beobachtungsgabe	1%		0%
Schauspieltalent	1%		0%
Zukunftsorientierung		1%	0%
Wertebewusstsein		1%	0%
Unkomplizierte Persönlichkeit		1%	0%
Humor		1%	0%
Fingerfertigkeit		1%	0%
Kreativität	0%		0%
Handwerkliches Geschick	0%		0%
Bewegungstalent	0%		0%
<i>keine Angabe, keine spezifischen Qualifikationen wichtiger</i>	34%	36%	35%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 304

Tabelle 81: Wichtiger gewordene überfachliche Qualifikationen: Persönliche Einstellungen und Werte - Einschätzung eigene Kompetenzen, nach Geschlecht

	Geschlecht		
	Männlich	Weiblich	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Sehr	72%	72%	72%
Eher	28%	24%	26%
Gar nicht		3%	1%
Eher nicht		0%	0%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n =92, n miss=9

Tabelle 82: Wichtiger gewordene überfachliche Qualifikationen: Soziale Kompetenzen - Einschätzung eigene Kompetenzen, nach Geschlecht

	Geschlecht		
	Männlich	Weiblich	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Sehr	65%	70%	68%
Eher	34%	26%	30%
Eher nicht	1%	4%	2%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n=57, n miss=2

Tabelle 83: Wichtiger gewordene überfachliche Qualifikationen: Kognitive Fähigkeiten, Problemlösungskompetenzen - Einschätzung eigene Kompetenzen, nach Geschlecht

	Geschlecht		
	Männlich	Weiblich	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Sehr			79%
Eher			20%
Eher nicht			1%
Gesamt			100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n=43, n miss=12; Teilgruppen mit n<26 werden nicht dargestellt

Tabelle 84: Typologie der beruflichen Pläne, nach Geschlecht

	Männlich	Weiblich	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Verbleibsorientierung	70%	79%	74%
Neuorientierung	19%	18%	18%
Ausstiegsorientierung	11%	3%	7%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013, Interviews n= 304, n miss=14

Tabelle 85: Typologie der beruflichen Pläne, nach Dauer Betriebszugehörigkeit

	Dauer der Beschäftigung in Jahren, gruppiert						
	bis zu einem Jahr	1 bis zu 5 Jahre	5 bis zu 10 Jahre	10 bis zu 15 Jahre	15 bis zu 20 Jahre	20 Jahre und länger	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Verbleibsorientierung	63%	73%	72%	83%	88%	77%	75%
Neuorientierung	29%	20%	22%	16%	7%	13%	18%
Ausstiegsorientierung	8%	7%	6%	1%	5%	9%	7%
Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013, Interviews n= 304, n miss=24

Tabelle 86: Typologie der beruflichen Pläne, nach Beschäftigungsstatus

	Beschäftigungsstatus		
	unselbstständige Beschäftigung	arbeitslos/arbeitsuchend	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Verbleibsorientierung	76%	48%	74%
Neuorientierung	17%	39%	18%
Ausstiegsorientierung	7%	13%	7%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013, Interviews n= 304, n miss=14

Tabelle 87: Typologie der beruflichen Pläne, nach Berufsobergruppen

	Berufsobergruppen ISCO 1-Steller							
	Akademische Berufe	Techniker und gleichrangige nicht-technische Berufe	Bürokräfte und verwandte Berufe	Dienstleistungsberufe und Verkäufer	Handwerks- und verwandte Berufe	Bediener von Anlagen und Maschinen und Montageberufe	Hilfsarbeitskräfte	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Verbleibsorientierung	90%	84%	76%	64%	67%	67%	59%	74%
Neuorientierung	10%	8%	19%	33%	18%	15%	27%	18%
Ausstiegsorientierung		9%	5%	3%	16%	18%	14%	7%
Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013, Berufsobergruppen <= 25 werden nicht dargestellt. Interviews n= 304, n miss=14

Tabelle 88: Typologie der beruflichen Pläne, nach Migrationshintergrund

	Migrationshintergrund		
	Migrationshintergrund	kein Migrationshintergrund	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Verbleibsorientierung	68%	76%	74%
Neuorientierung	28%	16%	18%
Ausstiegsorientierung	4%	8%	7%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013, Interviews n= 304, n miss=14

Tabelle 89: Typologie der beruflichen Pläne, nach höchster abgeschlossener Ausbildung

	Höchste abgeschlossene Schulbildung				Gesamt
	Max. Pflichtschulabschluss	Lehre mit Berufsschule/Mittlere Schule	Matura	Universität, Fachhochschule, Akademie	
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	
Verbleibsorientierung	70%	71%	72%	96%	74%
Neuorientierung	23%	19%	23%	4%	18%
Ausstiegsorientierung	7%	10%	5%		7%
Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013, Interviews n= 304, n miss=15

Tabelle 90: Typologie der beruflichen Pläne, nach subjektiver Einschätzung Entsprechung schulisches Ausbildungsniveau und beruflicher Tätigkeit

	Entsprach/entspricht Arbeit dem schulischen Ausbildungsniveau			Gesamt
	Ja, ich werde / wurde meiner Ausbildung entsprechend eingesetzt	Nein, ich übe / übte eine Tätigkeit aus, die UNTER meinem Ausbildungsniveau ist	Nein, ich übe / übte eine Tätigkeit aus, die ÜBER meinem Ausbildungsniveau ist	
	Anteil	Anteil	Anteil	
Verbleibsorientierung	82%	49%	68%	74%
Neuorientierung	12%	38%	31%	19%
Ausstiegsorientierung	6%	13%	1%	7%
Gesamt	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013, Interviews n= 304, n miss=20

Tabelle 91: Typologie der beruflichen Pläne, nach körperlichen Problemen

	Körperliche Probleme		Gesamt
	sehr/eher zutreffend	eher/gar nicht zutreffend	
	Anteil	Anteil	
Verbleibsorientierung	68%	77%	74%
Neuorientierung	20%	18%	18%
Ausstiegsorientierung	12%	6%	7%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013, Interviews n= 304, n miss=16

Tabelle 92: Typologie der beruflichen Pläne, nach psychischen Problemen

	Psychische Probleme		Gesamt
	sehr/eher zutreffend	eher/gar nicht zutreffend	
	Anteil	Anteil	
Verbleibsorientierung	67%	75%	74%
Neuorientierung	25%	18%	18%
Ausstiegsorientierung	8%	7%	7%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013, Interviews n= 304, n miss=18

Tabelle 93: Berufliche Pläne, nach Berufsobergruppen

	Berufliches Tätigkeitsniveau				
	Hilfs-, ange- lernte Tätig- keit	mittlere Tätig- keit und Fach- arbeitertätig- keit	höhere Tä- tigkeit	hochqualifi- zierte Tätigkeit und führende Tätigkeit	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Verbleibsorientierung	66%	75%	82%	83%	74%
Neuorientierung	24%	17%	16%	14%	18%
Ausstiegsorientierung	11%	9%	2%	3%	7%
Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013, Interviews n= 304, n miss=14

5.5.3 ANHANG Kapitel 3.3 Weiterbildung Teilnahmen

Tabelle 94: Teilnahme an Kursen und Schulungen der erwerbstätigen Bevölkerung im Alter zwischen 25 bis 64 Jahren in den letzten 4 Wochen nach Geschlecht, 2012

Kursteilnahme		Männer		Frauen		Gesamt	
		Tsd.	Anteil	Tsd.	Anteil	Tsd.	Anteil
Oberöster- reich	vorwiegend privat	9,1	27%	19,2	48%	28,2	39%
	vorwiegend beruflich	24	73%	20,5	52%	44,6	61%
	Kursbesuche Gesamt	33,1	100%	39,7	100%	72,8	100%
	Strukturindikator "Lebenslanges Lernen"	12,4		16,3		14,2	
Österreich	vorwiegend privat	55,7	28%	100,9	44%	156,6	36%
	vorwiegend beruflich	143,6	72%	129,5	56%	273,1	64%
	Kursbesuche Gesamt	199,3	100%	230,4	100%	429,7	100%
	Strukturindikator "Lebenslanges Lernen"	13,5		16,8		15,1	

Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, Jahresdurchschnitt 2012

Tabelle 95: Weiterbildungsteilnahme in verschiedenen Zeiträumen, nach Geschlecht

		Geschlecht		
		Männlich	Weiblich	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Weiterbildung in den letzten 4 Wo- chen	Ja	37%	46%	42%
	Nein	63%	54%	58%
	Gesamt	100%	100%	100%
Weiterbildung in den letzten 12 Mo- naten	Ja	72%	75%	73%
	Nein	28%	25%	27%
	Gesamt	100%	100%	100%
Bisherige Weiterbildung (unabhängig Zeitraum)	Ja	86%	88%	87%
	Nein	14%	12%	13%
	Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013, gewichtete Stichprobe; Interviews n= 304

Tabelle 96: Weiterbildungsteilnahme in verschiedenen Zeiträumen, nach höchster abgeschlossener Schulbildung

		Höchste abgeschlossene Schulbildung				
		Max. Pflichtschulabschluss	Lehre mit Berufsschule/Mittlere Schule	Matura	Universität, Fachhochschule, Akademie	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Weiterbildung in den letzten 4 Wochen	Ja	24%	38%	52%	63%	42%
	Nein	76%	62%	48%	37%	58%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%
Weiterbildung in den letzten 12 Monaten	Ja	52%	73%	71%	99%	73%
	Nein	48%	27%	29%	1%	27%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%
Bisherige Weiterbildung (unabhängig Zeitraum)	Ja	72%	88%	86%	99%	87%
	Nein	28%	12%	14%	1%	13%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 304, n miss=1

Tabelle 97: Weiterbildungsteilnahme in verschiedenen Zeiträumen, nach Migrationshintergrund

		Migrationshintergrund		
		Migrationshintergrund	kein Migrationshintergrund	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Weiterbildung in den letzten 4 Wochen	Ja	18%	47%	42%
	Nein	82%	53%	58%
	Gesamt	100%	100%	100%
Weiterbildung in den letzten 12 Monaten	Ja	47%	80%	73%
	Nein	53%	20%	27%
	Gesamt	100%	100%	100%
Bisherige Weiterbildung (unabhängig Zeitraum)	Ja	68%	91%	87%
	Nein	32%	9%	13%
	Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 304

Tabelle 98: Weiterbildungsteilnahme in letzten 4 Wochen, nach arbeitsbezogenen Merkmalen

		Weiterbildung in den letzten 4 Wochen		
		Ja	Nein	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
gesamt	gesamt	42%	58%	100%
Beschäftigungsstatus	unselbstständige Beschäftigung	41%	59%	100%
	arbeitslos/arbeitsuchend	45%	55%	100%
BerufID - ISCO 1-Steller	Bürokräfte und verwandte Berufe	36%	64%	100%
	Akademische Berufe	68%	32%	100%
	Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe	56%	44%	100%
	Dienstleistungsberufe und Verkäufer	46%	54%	100%
	Handwerks- und verwandte Berufe	19%	81%	100%
	Hilfsarbeitskräfte	27%	73%	100%
	Bediener von Anlagen und Maschinen und Montageberufe	15%	85%	100%
	Führungskräfte			
	Fachkräfte in Land- und Forstwirtschaft und Fischerei			
Vertragliche Wochenarbeitszeit	Teilzeit, bis 35 Stunden pro Woche	44%	56%	100%
	Vollzeit, ab 36 Stunden pro Woche	39%	61%	100%
Berufliches Tätigkeitsniveau	Hilfs-, angelernte Tätigkeit	26%	74%	100%
	mittlere Tätigkeit und Facharbeitertätigkeit	37%	63%	100%
	höhere Tätigkeit	56%	44%	100%
	hochqualifizierte Tätigkeit und führende Tätigkeit	71%	29%	100%
Dauer der Beschäftigung in Jahren, gruppiert	bis zu einem Jahr	40%	60%	100%
	1 bis zu 5 Jahre	37%	63%	100%
	5 bis zu 10 Jahre	25%	75%	100%
	10 bis zu 15 Jahre	46%	54%	100%
	15 bis zu 20 Jahre	44%	56%	100%
	20 Jahre und länger	47%	53%	100%
Entspricht/entspricht Arbeit dem schulischen Ausbildungsniveau	Ja, ich werde / wurde meiner Ausbildung entsprechend eingesetzt	43%	57%	100%
	Nein, ich übe / übte eine Tätigkeit aus, die UNTER meinem Ausbildungsniveau ist	34%	66%	100%
	Nein, ich übe / übte eine Tätigkeit aus, die ÜBER meinem Ausbildungsniveau ist			
MitarbeiterInnenzahl an Arbeitsstätte	unter 10 Beschäftigte - Kleinstunternehmen	41%	59%	100%
	10 bis unter 50 Beschäftigte - Kleines Unternehmen	45%	55%	100%
	50 bis unter 250 Beschäftigte - Mittleres Unternehmen	41%	59%	100%
	250 und mehr Beschäftigte - Großes Unternehmen	42%	58%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 304; Wochenarbeitszeit n miss=2, Dauer der Beschäftigung n miss=10, Über/Unterqualifikation n miss=6, MitarbeiterInnenzahl n miss=5; Teilgruppen mit n<26 werden nicht dargestellt.

Tabelle 99: Form der Weiterbildung (4wo), Mehrfachnennungen möglich, nach Tätigkeitsniveau

	Berufliches Tätigkeitsniveau				
	Hilfs-, ange- lernte Tätig- keit	mittlere Tätig- keit und Fach- arbeitertätig- keit	höhere Tä- tigkeit	hochqualifi- zierte Tätigkeit und führende Tätigkeit	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Formale Weiterbildung - 4 Wochen	5%		4%	27%	8%
Nicht-formale Weiterbildung - 4 Wochen	51%	60%	79%	32%	57%
Kurs des AMS - 4 Wochen	13%	7%	1%	6%	6%
Informelle Weiterbildung - 4 Wochen	31%	43%	35%	54%	41%
Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 129

Tabelle 100: Weiterbildungsaktive Personen*: Form der Weiterbildung in verschiedenen Zeitfenstern, nach Geschlecht; jeweils Mehrfachnennungen möglich**

		Geschlecht		
		Männlich	Weiblich	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
4 Wo- chen	Formale Weiterbildung - 4 Wochen	7%	10%	8%
	Nicht-formale Weiterbildung - 4 Wochen	57%	57%	57%
	Kurs des AMS - 4 Wochen	8%	4%	6%
	Informelle Weiterbildung - 4 Wochen	44%	38%	41%
	Gesamt	100%	100%	100%
2-12 Monate	Formale Weiterbildung - 12 Monate	5%	4%	5%
	Nicht-formale Weiterbildung - 12 Monate	75%	84%	79%
	Kurs des AMS - 12 Monate	9%	5%	7%
	Informelle Weiterbildung - 12 Monate	23%	26%	24%
	Gesamt	100%	100%	100%
Vor mehr als 12 Monat- en	Formale Weiterbildung - länger zurückliegend	12%	8%	10%
	Nicht-formale Weiterbildung - länger zurückliegend	78%	92%	85%
	Kurs des AMS - länger zurückliegend	7%	10%	9%
	Keine Angabe - länger zurückliegend	7%		4%
	Gesamt	100%	100%	100%
total	Bisherige formale Weiterbildung (unabhängig Zeitraum)	10%	11%	11%
	Bisherige nicht-formale Weiterbildung (unabhängig Zeitraum)	83%	90%	87%
	Bisherige AMS Kurse (unabhängig Zeitraum)	13%	13%	13%
	Bisherige informelle Weiterbildung (unabhängig Zeitraum)	25%	28%	26%
	Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews 4 Wochen n=129; 12 Monate n=191; länger zurückliegend n=211; total n=268; *d.h. wenn eine Person in jenem Zeitfenster weiterbildungsaktiv war, welche Form/en hat er/sie genutzt? **unabhängige Zeitfenster, ohne Einschluss der Teilnahmen in dem/den vorigen Zeitfenster/n

**Tabelle 101: Weiterbildungsaktive Personen (unabhängig des Zeitraums)*:
Form der Weiterbildung, nach höchster abgeschlossener Schulbildung; jeweils Mehrfachnennungen möglich**

	Höchste abgeschlossene Schulbildung				Gesamt
	Max. Pflichtschulabschluss	Lehre mit Berufsschule/Mittlere Schule	Matura	Universität, Fachhochschule, Akademie	
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	
Bisherige formale Weiterbildung	4%	4%	17%	33%	11%
Bisherige nicht-formale Weiterbildung	87%	88%	87%	80%	87%
Bisherige AMS Kurse	17%	14%	15%	4%	13%
Bisherige informelle Weiterbildung	14%	23%	32%	43%	26%
Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 268, n miss=1; * d.h. wenn eine Person jemals weiterbildungsaktiv war, welche Form/en hat er/sie genutzt?

**Tabelle 102: Weiterbildungsaktive Personen (unabhängig des Zeitraums)*:
Form der Weiterbildung, nach Migrationshintergrund; jeweils Mehrfachnennungen möglich**

	Migrationshintergrund		Gesamt
	Migrationshintergrund	kein Migrationshintergrund	
	Anteil	Anteil	
Bisherige formale Weiterbildung	11%	11%	11%
Bisherige nicht-formale Weiterbildung	84%	87%	87%
Bisherige AMS Kurse	20%	12%	13%
Bisherige informelle Weiterbildung	17%	28%	26%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 268; * d.h. wenn eine Person jemals weiterbildungsaktiv war, welche Form/en hat er/sie genutzt?)

Tabelle 103: Weiterbildungsaktive Personen (4 Wochen)*: Form der Weiterbildung, nach verschiedenen Merkmalen; jeweils Mehrfachnennungen möglich

		Formale Weiterbildung - 4 Wochen	Nicht-formale Weiterbildung - 4 Wochen	Kurs des AMS - 4 Wochen	Informelle Weiterbildung - 4 Wochen	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
gesamt	gesamt	8%	57%	6%	41%	100%
Beschäftigungsstatus	unselbstständige Beschäftigung	9%	59%	3%	42%	100%
	arbeitslos/arbeitsuchend	5%	21%	52%	27%	100%
Vertragliche Wochenarbeitszeit	Teilzeit, bis 35 Stunden pro Woche	7%	56%	3%	43%	100%
	Vollzeit, ab 36 Stunden pro Woche	9%	58%	9%	39%	100%
Berufliches Tätigkeitsniveau	Hilfs-, angelernte Tätigkeit	5%	51%	13%	31%	100%
	mittlere Tätigkeit und Facharbeitertätigkeit		60%	7%	43%	100%
	höhere Tätigkeit	4%	79%	1%	35%	100%
	hochqualifizierte Tätigkeit und führende Tätigkeit	27%	32%	6%	54%	100%
Entspricht/entspricht Arbeit dem schulischen Ausbildungsniveau	Ja, ich werde / wurde meiner Ausbildung entsprechend eingesetzt	6%	58%	6%	42%	100%
	Nein, ich übe / übte eine Tätigkeit aus, die UNTER meinem Ausbildungsniveau ist	12%	45%	9%	40%	100%
	Nein, ich übe / übte eine Tätigkeit aus, die ÜBER meinem Ausbildungsniveau ist					
MitarbeiterInnenzahl an Arbeitsstätte	unter 10 Beschäftigte - Kleinunternehmen	4%	41%	5%	55%	100%
	10 bis unter 50 Beschäftigte - Kleines Unternehmen	9%	58%	6%	36%	100%
	50 und mehr Beschäftigte - Mittleres / großes Unternehmen	12%	67%	8%	35%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 129; Arbeitszeit n miss=1; Über/Unterqualifikation n miss=1; Teilgruppen mit n<26 werden nicht dargestellt; *d.h. wenn eine Person in den letzten vier Wochen weiterbildungsaktiv war, welche Form/en hat er/sie genutzt?

Tabelle 104: Non-Formale Weiterbildung: konkrete Form

	Anteil
Kurs, Lehrgang - Dauer von über einem Tag	58%
kurzzeitige Bildungsveranstaltung - maximal einem Tag	23%
angeleitete Schulung, Training am Arbeitsplatz	19%
Gesamt	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe, Interviews n=155, n miss=1

Tabelle 105: Formale Weiterbildung: konkrete Form (ungewichtet, absolut)

	Anzahl
(Werk)Meisterschule	1
Krankenpflegeschule	1
Universitätsstudium	3
FH-Studium	1
Gesamt	6

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013, n miss=1

Tabelle 106: AMS-Kurs: konkrete Form

	Anteil
Weiterbildungs-, Ausbildungs-, Trainingsangebot	61%
Angebot der aktiven Arbeitssuche / Orientierung	39%
Gesamt	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe, Interviews n=46

Tabelle 107: Informelle Weiterbildung: konkret in Form der Hilfe durch..., Mehrfachnennungen möglich

	Anteil
Lesen von Büchern, Fachzeitschriften etc.	74%
Computer	59%
von anderen Personen	57%
Besuch von Bibliotheken oder Lernzentren	19%
Führungen durch Museen, historische Stätten, Naturschauplätze, Industriestätten	7%
Fernsehen, Radio, Videos	1%
Gesamt	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe, Interviews n=30

Tabelle 108: Inhalte der non-formalen Weiterbildung (Teilnahme innerhalb der letzten 12 Monate), Mehrfachnennungen möglich, nach Geschlecht

	Geschlecht		
	Männlich	Weiblich	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Sozial-, Wirtschafts- und Rechtswissenschaften	31%	42%	36%
Naturwissenschaften, Mathematik und Informatik	16%	23%	20%
Geisteswissenschaften und Künste	18%	18%	18%
Dienstleistungen	23%	13%	18%
Ingenieurwesen, verarbeitendes Gewerbe und Baugewerbe	27%	7%	17%
Gesundheit und soziale Dienste	9%	19%	14%
Allgemeine Bildungsgänge	14%	13%	14%
Pädagogik	12%	10%	11%
Agrar- und Veterinärwissenschaft	4%		2%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 159

Tabelle 109: Inhalte der AMS-Kurse (Teilnahme innerhalb der letzten 12 Monate), Mehrfachnennungen möglich

	Anteil
Naturwissenschaften, Mathematik und Informatik	31%
Allgemeine Bildungsgänge	21%
Sozial-, Wirtschafts- und Rechtswissenschaften	20%
Dienstleistungen	14%
Gesundheit und soziale Dienste	8%
Pädagogik	7%
Ingenieurwesen, verarbeitendes Gewerbe und Baugewerbe	6%
Geisteswissenschaften und Künste	5%
Gesamt	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 46

Tabelle 110: Inhalte der informellen Weiterbildung (beruflich motivierte Weiterbildung, in letzten 12 Monaten)

	Anteil
Ingenieurwesen, verarbeitendes Gewerbe und Baugewerbe	32%
Sozial-, Wirtschafts- und Rechtswissenschaften	22%
Geisteswissenschaften und Künste	19%
Gesundheit und soziale Dienste	13%
Dienstleistungen	11%
Allgemeine Bildungsgänge	10%
Naturwissenschaften, Mathematik und Informatik	6%
Pädagogik	3%
Agrar- und Veterinärwissenschaft	0%
Gesamt	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 43

Tabelle 111: Inhalte der Weiterbildung (innerhalb der letzten 12 Monate, non-formal, formal, informell* oder AMS), nach Geschlecht

	Geschlecht		
	Männlich	Weiblich	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Sozial-, Wirtschafts- und Rechtswissenschaften	30%	43%	36%
Naturwissenschaften, Mathematik und Informatik	19%	25%	22%
Ingenieurwesen, verarbeitendes Gewerbe und Baugewerbe	28%	10%	20%
Geisteswissenschaften und Künste	19%	20%	19%
Dienstleistungen	24%	11%	18%
Allgemeine Bildungsgänge	15%	15%	15%
Gesundheit und soziale Dienste	7%	24%	15%
Pädagogik	10%	10%	10%
Agrar- und Veterinärwissenschaft	4%		2%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 215; *bei informeller WB wurden nur beruflich motivierte Inhalte erfragt.

Tabelle 112: Weiterbildung während der Arbeitszeit, nach Weiterbildungsform

	Jüngste Beruflich motivierte Weiterbildung in den letzten 5 Jahren			
	formale Weiterbildung	nicht-formale Weiterbildung	informelle Weiterbildung	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Nein, nur außerhalb der Arbeitszeit		32%	35%	32%
Hauptsächlich außerhalb der Arbeitszeit		16%	19%	16%
Hauptsächlich während der Arbeitszeit		49%	42%	48%
Sonstiges		2%		1%
War nicht erwerbstätig		2%	4%	2%
keine Angabe		0%		0%
Gesamt		100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe, Interviews n=192; Bezugsrahmen: jüngste beruflich motivierte formale, non-formale oder informelle Weiterbildung in den letzten 5 Jahren; Teilgruppen mit n<26 werden nicht dargestellt

Tabelle 113: Weiterbildung während der Arbeitszeit, nach Geschlecht

	Geschlecht		
	Männlich	Weiblich	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Nein, nur außerhalb der Arbeitszeit	30%	35%	32%
Hauptsächlich außerhalb der Arbeitszeit	16%	16%	16%
Hauptsächlich während der Arbeitszeit	48%	47%	48%
Sonstiges	1%	1%	1%
War nicht erwerbstätig	4%	1%	2%
keine Angabe		0%	0%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe, Interviews n=192; Bezugsrahmen: jüngste beruflich motivierte formale, non-formale oder informelle Weiterbildung in den letzten 5 Jahren

Tabelle 114: Kosten der Weiterbildung durch ArbeitgeberIn übernommen, nach Weiterbildungsform

	Jüngste Beruflich motivierte Weiterbildung in den letzten 5 Jahren			
	formale Weiterbildung	nicht-formale Weiterbildung	informelle Weiterbildung	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ja, zur Gänze		66%	19%	58%
Teilweise		8%	15%	9%
Nein		18%	13%	18%
Es fielen keine Kosten an.		3%	46%	10%
War nicht erwerbstätig		3%	4%	3%
keine Angabe		3%	4%	3%
Gesamt		100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe, Interviews n=192; Bezugsrahmen: jüngste beruflich motivierte formale, non-formale oder informelle Weiterbildung in den letzten 5 Jahren; Teilgruppen mit n<26 werden nicht dargestellt

Tabelle 115: Kosten der Weiterbildung durch ArbeitgeberIn übernommen, nach Geschlecht

	Geschlecht		
	Männlich	Weiblich	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Ja, zur Gänze	52%	65%	58%
Teilweise	8%	10%	9%
Nein	23%	12%	18%
Es fielen keine Kosten an.	10%	10%	10%
War nicht erwerbstätig	4%	2%	3%
keine Angabe	4%	2%	3%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe, Interviews n=192; Bezugsrahmen: jüngste beruflich motivierte formale, non-formale oder informelle Weiterbildung in den letzten 5 Jahren

Tabelle 116: Finanzielle Belastung, nach Weiterbildungsform

	Jüngste Beruflich motivierte Weiterbildung in den letzten 5 Jahren			
	formale Weiterbildung	nicht-formale Weiterbildung	informelle Weiterbildung	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ja, sehr		5%		10%
Ja, eher		15%		18%
Nein, eher nicht		18%		14%
Nein, gar nicht		53%		48%
keine Angabe		9%		10%
Gesamt		100%		100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe, Interviews n=57; Bezugsrahmen: jüngste beruflich motivierte formale, non-formale oder informelle Weiterbildung in den letzten 5 Jahren nicht gänzlich durch AG finanziert; Teilgruppen mit n<26 werden nicht dargestellt.

Tabelle 117: Finanzielle Unterstützung, nach Weiterbildungsform

	Jüngste Beruflich motivierte Weiterbildung in den letzten 5 Jahren			
	formale Weiterbildung	nicht-formale Weiterbildung	informelle Weiterbildung	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ja		34%		29%
Nein		61%		67%
keine Angabe		5%		4%
Gesamt		100%		100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe, Interviews n=57; Bezugsrahmen: jüngste beruflich motivierte formale, non-formale oder informelle Weiterbildung in den letzten 5 Jahren nicht gänzlich durch AG finanziert; Teilgruppen mit n<26 werden nicht dargestellt.

Tabelle 118: Finanzielle Unterstützung bei non-formaler Weiterbildung durch... (ungewichtet, absolut)

	Anzahl
Bildungskonto des Landes OÖ	5
AK-Bildungsbonus	2
Sonstiges	6
Keine Angabe	2
Gesamt	15

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; Sonstiges: AMS, Gewerkschaft, privat

Tabelle 119: Bisherige Weiterbildungsteilnahme, nach verschiedenen Sozialmerkmalen

		Bisherige Weiterbildung (unabhängig Zeitraum)		
		Ja	Nein	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
gesamt	gesamt	87%	13%	100%
Geschlecht	Männlich	86%	14%	100%
	Weiblich	88%	12%	100%
Höchste abgeschlossene Schulbildung	Max. Pflichtschulabschluss	72%	28%	100%
	Lehre mit Berufsschule/Mittlere Schule	88%	12%	100%
	Matura	86%	14%	100%
	Universität, Fachhochschule, Akademie	99%	1%	100%
Migrationshintergrund	Migrationshintergrund	68%	32%	100%
	kein Migrationshintergrund	91%	9%	100%
Grad der Urbanisierung	Dicht besiedelte Gebiete	80%	20%	100%
	Gebiete mit mittlerer Besiedlungsdichte	89%	11%	100%
	Gering besiedeltes Gebiet	87%	13%	100%
Vertragliche Wochenarbeitszeit	Teilzeit, bis 35 Stunden pro Woche	91%	9%	100%
	Vollzeit, ab 36 Stunden pro Woche	84%	16%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 304

Tabelle 120: Gründe für fehlende WB-Teilnahme, nach Geschlecht

		Geschlecht		
		Männlich	Weiblich	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Es hätte mir nichts für den Job gebracht.	Sehr zutreffend	45%	53%	49%
	Eher zutreffend	13%	4%	9%
	Eher nicht zutreffend	15%	12%	13%
	Gar nicht zutreffend	27%	31%	29%
	Gesamt	100%	100%	100%
Der/die ArbeitgeberIn unterstützte meine Weiterbildungsabsichten nicht.	Sehr zutreffend	42%	23%	33%
	Eher zutreffend	18%	13%	16%
	Eher nicht zutreffend	4%	4%	4%
	Gar nicht zutreffend	28%	51%	39%
	Weiß nicht	7%	8%	8%
Gesamt	100%	100%	100%	
Meine Arbeitszeiten waren nicht mit Weiterbildungen vereinbar.	Sehr zutreffend	27%	41%	33%
	Eher zutreffend	22%	16%	19%
	Eher nicht zutreffend	7%	4%	6%
	Gar nicht zutreffend	35%	39%	37%
	Weiß nicht	9%		4%
Gesamt	100%	100%	100%	
Meine beruflichen Belastungen haben mir für Weiterbildung keine Energie gelassen.	Sehr zutreffend	18%	39%	29%
	Eher zutreffend	20%	16%	18%
	Eher nicht zutreffend	19%	5%	12%
	Gar nicht zutreffend	44%	36%	40%
	Weiß nicht		4%	2%
Gesamt	100%	100%	100%	
Weiterbildung war nicht nötig, weil meine Qualifikationen ausreichend waren.	Sehr zutreffend	44%	43%	44%
	Eher zutreffend	20%	16%	18%
	Eher nicht zutreffend	20%	16%	18%
	Gar nicht zutreffend	17%	24%	20%
	Weiß nicht		1%	0%
Gesamt	100%	100%	100%	
Meine familiären Verpflichtungen haben mir für Weiterbildung keine Zeit gelassen.	Sehr zutreffend	23%	28%	26%
	Eher zutreffend	4%	12%	8%
	Eher nicht zutreffend	17%		8%
	Gar nicht zutreffend	56%	60%	58%
	Gesamt	100%	100%	100%
Es gab keine inhaltlich passenden Weiterbildungsangebote.	Sehr zutreffend	31%	17%	24%
	Eher zutreffend	23%	21%	22%
	Eher nicht zutreffend	16%		8%
	Gar nicht zutreffend	27%	54%	40%
	Weiß nicht	4%	8%	6%
Gesamt	100%	100%	100%	
Es gab keine geeigneten Weiterbildungsangebote in Wohnortnähe.	Sehr zutreffend	23%	17%	20%
	Eher zutreffend	20%	16%	18%
	Eher nicht zutreffend	19%	4%	12%
	Gar nicht zutreffend	23%	58%	40%
	Weiß nicht	15%	4%	10%
Gesamt	100%	100%	100%	
Weiterbildungen waren mir zu teuer.	Sehr zutreffend	30%	16%	23%
	Eher zutreffend	19%	12%	16%
	Eher nicht zutreffend	12%	4%	8%
	Gar nicht zutreffend	39%	55%	47%
	Weiß nicht		12%	6%
Gesamt	100%	100%	100%	
Die Vorstellung, sozusagen wieder zur Schule zu gehen, war mir unangenehm.	Sehr zutreffend	18%	13%	16%
	Eher zutreffend	13%	9%	11%
	Eher nicht zutreffend	8%		4%
	Gar nicht zutreffend	62%	73%	67%
	Weiß nicht		4%	2%
Gesamt	100%	100%	100%	
Meine Gesundheit hat mir solche Aktivitäten nicht	Sehr zutreffend	6%	12%	9%
	Eher zutreffend	11%	4%	8%

		Geschlecht		
		Männlich	Weiblich	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
erlaubt.	Eher nicht zutreffend	5%	8%	6%
	Gar nicht zutreffend	78%	76%	77%
	Gesamt	100%	100%	100%
Ich hatte keine Informationen darüber, welche Weiterbildung für mich überhaupt in Frage gekommen wäre.'	Sehr zutreffend	29%	29%	29%
	Eher zutreffend	4%	8%	6%
	Eher nicht zutreffend	20%	9%	15%
	Gar nicht zutreffend	43%	54%	48%
	Weiß nicht	4%		2%
	Gesamt	100%	100%	100%
In meinem Alter lohnt sich Weiterbildung nicht.	Sehr zutreffend	4%	9%	7%
	Eher zutreffend	10%	4%	7%
	Eher nicht zutreffend	16%	4%	10%
	Gar nicht zutreffend	66%	83%	74%
	Weiß nicht	4%		2%
	Gesamt	100%	100%	100%
Lernen ist für mich viel mehr Mühsal als Freude.	Sehr zutreffend	4%	24%	14%
	Eher zutreffend	8%	4%	6%
	Eher nicht zutreffend	29%	12%	21%
	Gar nicht zutreffend	51%	60%	56%
	Weiß nicht	8%		4%
	Gesamt	100%	100%	100%
Ich glaube nicht, dass ich die Anforderungen in einer Weiterbildung schaffen würde.	Sehr zutreffend	8%	8%	8%
	Eher zutreffend	6%	4%	5%
	Eher nicht zutreffend	4%	9%	6%
	Gar nicht zutreffend	78%	75%	77%
	Weiß nicht	4%	4%	4%
	Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 66, n miss zwischen 2 und 5

Tabelle 121: Gründe für fehlende WB-Teilnahme, jeweils Anteil "sehr zutreffend", nach Migrationshintergrund, Mehrfachnennungen möglich

	Migrationshintergrund		
	Migrationshintergrund	kein Migrationshintergrund	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Es hätte mir nichts für den Job gebracht.	22%	61%	46%
Weiterbildung war nicht nötig, weil meine Qualifikationen ausreichend waren.	29%	49%	41%
Meine Arbeitszeiten waren nicht mit Weiterbildungen vereinbar.	44%	25%	32%
Der/die ArbeitgeberIn unterstützte meine Weiterbildungsabsichten nicht.	39%	27%	32%
Ich hatte keine Informationen darüber, welche Weiterbildung für mich überhaupt in Frage gekommen wäre.	17%	34%	27%
Meine beruflichen Belastungen haben mir für Weiterbildung keine Energie gelassen.	37%	21%	27%
Meine familiären Verpflichtungen haben mir für Weiterbildung keine Zeit gelassen.	20%	27%	24%
Es gab keine inhaltlich passenden Weiterbildungsangebote.	16%	27%	23%
Weiterbildungen waren mir zu teuer.	29%	18%	22%
Es gab keine geeigneten Weiterbildungsangebote in Wohnortnähe.	10%	24%	19%
Die Vorstellung, sozusagen wieder zur Schule zu gehen, war mir unangenehm.	12%	16%	14%
Lernen ist für mich viel mehr Mühsal als Freude.	10%	15%	13%
Meine Gesundheit hat mir solche Aktivitäten nicht erlaubt.	12%	6%	9%
Ich glaube nicht, dass ich die Anforderungen in einer Weiterbildung schaffen würde.	10%	6%	8%
In meinem Alter lohnt sich Weiterbildung nicht.	2%	9%	6%
keines der Items "sehr zutreffend"	6%	6%	6%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 66

5.5.4 ANHANG Kapitel 3.4 Zugänge der Zielgruppe zu Weiterbildung

Tabelle 122: Motivationskontext für Teilnahme an formaler Weiterbildung (Teilnahme in letzten 5 Jahren)

	Anteil
Berufliche Gründe	71%
Private Gründe	29%
Gesamt	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 23

Tabelle 123: Motivationskontext für Teilnahme an non-formaler Weiterbildung (Teilnahme in letzten 5 Jahren), nach diversen Sozialmerkmalen

		Berufliche Gründe	Private Gründe	Berufliche und private Gründe	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
gesamt	gesamt	86%	6%	8%	100%
Geschlecht	Männlich	91%	1%	7%	100%
	Weiblich	80%	10%	10%	100%
Höchste abgeschlossene Schulbildung	Max. Pflichtschulabschluss	88%	6%	6%	100%
	Lehre mit Berufsschule/Mittlere Schule	88%	3%	8%	100%
	Matura	80%	7%	13%	100%
	Universität, Fachhochschule, Akademie	85%	15%		100%
Migrationshintergrund	Migrationshintergrund	79%	16%	5%	100%
	kein Migrationshintergrund	87%	4%	9%	100%
Grad der Urbanisierung	Dicht besiedelte Gebiete	91%	1%	8%	100%
	Gebiete mit mittlerer Besiedlungsdichte	81%	10%	8%	100%
	Gering besiedeltes Gebiet	88%	3%	9%	100%
Beschäftigungsstatus	unselbstständige Beschäftigung	86%	6%	9%	100%
	arbeitslos/arbeitsuchend	88%	9%	3%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 195, Höchste abgeschlossene Schulbildung und Grad der Urbanisierung jeweils n miss=1.

Tabelle 124: Motivationskontext für Teilnahme an informeller Weiterbildung (Teilnahme in letzten 12 Monaten), nach Geschlecht

		Berufliche Gründe	Private Gründe	Berufliche und private Gründe	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Geschlecht	Männlich	75%	17%	7%	100%
	Weiblich	58%	42%		100%
	Gesamt	67%	30%	4%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n=66, n miss=1

Tabelle 125: Berufliche Ausrichtung der formalen Weiterbildung (beruflich motivierte Weiterbildung, Teilnahme in letzten 5 Jahren)

	Anteil
Vertiefung	33%
Erweiterung	25%
Umorientierung	18%
Vertiefung und Erweiterung	8%
verschiedene Richtungen	16%
Gesamt	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n=16

Tabelle 126: Berufliche Ausrichtung der non-formalen Weiterbildung (beruflich motivierte Teilnahme in letzten 5 Jahren), nach Geschlecht

		Vertiefung	Erweiterung	Umorientierung	Vertiefung und Erweiterung	verschiedene Richtungen	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Geschlecht	Männlich	23%	46%	7%	19%	5%	100%
	Weiblich	36%	42%	3%	11%	8%	100%
	Gesamt	29%	44%	5%	15%	6%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 182

Tabelle 127: Berufliche Ausrichtung der AMS-Kurse (Teilnahme in letzten 5 Jahren), nach Geschlecht

		Vertiefung	Erweiterung	Umorientierung	Vertiefung und Erweiterung	verschiedene Richtungen	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Geschlecht	Männlich	11%	50%	31%	3%	6%	100%
	Weiblich	11%	52%	31%		6%	100%
	Gesamt	11%	51%	31%	2%	6%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 60, n miss=2

Tabelle 128: Berufliche Ausrichtung der informellen Weiterbildung (beruflich motivierte Weiterbildung, in letzten 12 Monaten)

	Anteil
Vertiefung	56%
Erweiterung	33%
Umorientierung	6%
Vertiefung und Erweiterung	5%
Gesamt	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 43

Tabelle 129: Teilnahmemotive, nach Geschlecht

		Geschlecht		
		Männlich	Weiblich	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Um meinen Beruf besser ausüben zu können.	Sehr zutreffend	72%	79%	75%
	Eher zutreffend	13%	10%	11%
	Eher nicht zutreffend	6%	5%	5%
	Gar nicht zutreffend	9%	7%	8%
	Gesamt	100%	100%	100%
Um meine beruflichen Karriereaussichten zu verbessern.	Sehr zutreffend	40%	27%	34%
	Eher zutreffend	21%	16%	19%
	Eher nicht zutreffend	14%	20%	17%
	Gar nicht zutreffend	24%	36%	30%
	Gesamt	100%	100%	100%
Um mein Einkommen zu verbessern.	Sehr zutreffend	26%	15%	21%
	Eher zutreffend	17%	5%	11%
	Eher nicht zutreffend	23%	15%	19%
	Gar nicht zutreffend	34%	65%	49%
	Gesamt	100%	100%	100%
Um die Gefahr eines Arbeitsplatzverlustes zu verringern.	Sehr zutreffend	23%	9%	16%
	Eher zutreffend	20%	7%	14%
	Eher nicht zutreffend	22%	14%	18%
	Gar nicht zutreffend	31%	63%	46%
	Weiß nicht	4%	6%	5%
	Gesamt	100%	100%	100%
Um einen Berufswechsel vorzunehmen.	Sehr zutreffend	8%	11%	10%
	Eher zutreffend	11%	9%	10%
	Eher nicht zutreffend	14%	2%	9%
	Gar nicht zutreffend	67%	78%	72%
	Gesamt	100%	100%	100%
Um einen (neuen) Arbeitsplatz zu finden.	Sehr zutreffend	17%	13%	15%
	Eher zutreffend	5%	5%	5%
	Eher nicht zutreffend	8%	4%	6%
	Gar nicht zutreffend	69%	78%	73%
	Gesamt	100%	100%	100%
Um mich selbstständig zu machen.	Sehr zutreffend	4%	1%	3%
	Eher zutreffend	5%	5%	5%
	Eher nicht zutreffend	8%	1%	5%
	Gar nicht zutreffend	83%	93%	88%
	Gesamt	100%	100%	100%
Auf Anregung meines/r ArbeitgeberIn.	Sehr zutreffend	29%	34%	31%
	Eher zutreffend	22%	15%	19%
	Eher nicht zutreffend	8%	9%	8%
	Gar nicht zutreffend	37%	39%	38%
	Weiß nicht	3%	4%	4%
	Gesamt	100%	100%	100%
Auf Anregung meines/r AMS-Beraters/in.	Sehr zutreffend	48%	54%	50%
	Eher zutreffend	7%	28%	14%
	Eher nicht zutreffend		4%	1%
	Gar nicht zutreffend	44%	15%	34%
	Gesamt	100%	100%	100%
Um ein Zertifikat/Zeugnis zu erlangen.	Sehr zutreffend	25%	27%	26%
	Eher zutreffend	15%	6%	11%
	Eher nicht zutreffend	8%	13%	10%
	Gar nicht zutreffend	52%	54%	53%
	Gesamt	100%	100%	100%
Um etwas persönlich für mich zu tun.	Sehr zutreffend	48%	62%	55%
	Eher zutreffend	27%	18%	23%
	Eher nicht zutreffend	12%	9%	11%
	Gar nicht zutreffend	12%	10%	11%
	Gesamt	100%	100%	100%
Um danach bestimmte Dinge zu können.	Sehr zutreffend	71%	87%	78%
	Eher zutreffend	21%	10%	16%
	Eher nicht zutreffend	6%	1%	4%

		Geschlecht		
		Männlich	Weiblich	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
nen/beherrschen.	Gar nicht zutreffend	2%	2%	2%
	Gesamt	100%	100%	100%
Um Leute kennen zu lernen.	Sehr zutreffend	10%	15%	12%
	Eher zutreffend	18%	16%	17%
	Eher nicht zutreffend	16%	16%	16%
	Gar nicht zutreffend	55%	54%	55%
	Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; Interviews n= 238, n miss zwischen 1 und 5

Tabelle 130: Teilnahmemotive, nach Migrationshintergrund

		Migrationshintergrund		
		Migrationshintergrund	kein Migrationshintergrund	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Um meinen Beruf besser ausüben zu können.	Sehr zutreffend	69%	76%	75%
	Eher zutreffend	9%	12%	11%
	Eher nicht zutreffend	9%	5%	5%
	Gar nicht zutreffend	12%	7%	8%
	Gesamt	100%	100%	100%
Um meine beruflichen Karriereaussichten zu verbessern.	Sehr zutreffend	55%	31%	34%
	Eher zutreffend	17%	19%	19%
	Eher nicht zutreffend	13%	17%	17%
	Gar nicht zutreffend	14%	32%	30%
	Gesamt	100%	100%	100%
Um mein Einkommen zu verbessern.	Sehr zutreffend	48%	16%	21%
	Eher zutreffend	9%	12%	11%
	Eher nicht zutreffend	10%	21%	19%
	Gar nicht zutreffend	33%	51%	49%
	Gesamt	100%	100%	100%
Um die Gefahr eines Arbeitsplatzverlustes zu verringern.	Sehr zutreffend	39%	13%	16%
	Eher zutreffend	10%	14%	14%
	Eher nicht zutreffend	8%	20%	18%
	Gar nicht zutreffend	33%	48%	46%
	Weiß nicht	9%	4%	5%
	Gesamt	100%	100%	100%
Um einen Berufswechsel vorzunehmen.	Sehr zutreffend	7%	10%	10%
	Eher zutreffend	20%	8%	10%
	Eher nicht zutreffend	6%	9%	9%
	Gar nicht zutreffend	67%	73%	72%
	Gesamt	100%	100%	100%
Um einen (neuen) Arbeitsplatz zu finden.	Sehr zutreffend	38%	12%	15%
	Eher zutreffend	7%	5%	5%
	Eher nicht zutreffend	1%	7%	6%
	Gar nicht zutreffend	55%	76%	73%
	Gesamt	100%	100%	100%
Um mich selbständig zu machen.	Sehr zutreffend	1%	3%	3%
	Eher zutreffend		5%	5%
	Eher nicht zutreffend	13%	3%	5%
	Gar nicht zutreffend	86%	88%	88%
	Gesamt	100%	100%	100%
Auf Anregung meines/r ArbeitgeberIn.	Sehr zutreffend	34%	31%	31%
	Eher zutreffend	14%	19%	19%
	Eher nicht zutreffend	5%	9%	8%
	Gar nicht zutreffend	33%	39%	38%
	Weiß nicht	15%	2%	4%
	Gesamt	100%	100%	100%
Auf Anregung meines/r AMS-Beraters/in.	Sehr zutreffend	49%	51%	50%
	Eher zutreffend		18%	14%
	Eher nicht zutreffend		2%	1%
	Gar nicht zutreffend	51%	30%	34%
	Gesamt	100%	100%	100%
Um ein Zertifikat/Zeugnis zu erlangen.	Sehr zutreffend	38%	24%	26%
	Eher zutreffend	19%	10%	11%
	Eher nicht zutreffend	10%	10%	10%
	Gar nicht zutreffend	33%	56%	53%
	Gesamt	100%	100%	100%
Um etwas persönlich für mich zu tun.	Sehr zutreffend	54%	55%	55%
	Eher zutreffend	20%	23%	23%
	Eher nicht zutreffend	11%	11%	11%
	Gar nicht zutreffend	14%	11%	11%
	Gesamt	100%	100%	100%
Um danach bestimmte	Sehr zutreffend	68%	80%	78%

		Migrationshintergrund		
		Migrationshintergrund	kein Migrationshintergrund	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Dinge zu können/beherrschen.	Eher zutreffend	16%	16%	16%
	Eher nicht zutreffend	16%	2%	4%
	Gar nicht zutreffend		2%	2%
	Gesamt	100%	100%	100%
Um Leute kennen zu lernen.	Sehr zutreffend	12%	12%	12%
	Eher zutreffend	26%	15%	17%
	Eher nicht zutreffend	12%	17%	16%
	Gar nicht zutreffend	50%	56%	55%
	Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; Interviews n= 238, n miss zwischen 1 und 5

Tabelle 131: Teilnahmemotive, nach Weiterbildungsform

		Jüngste Beruflich motivierte Weiterbildung in den letzten 5 Jahren				
		formale Weiterbildung	nicht-formale Weiterbildung	AMS-Kurs	informelle Weiterbildung	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Um meinen Beruf besser ausüben zu können.	Sehr zutreffend		77%	42%	85%	75%
	Eher zutreffend		11%	21%	7%	11%
	Eher nicht zutreffend		5%	6%	7%	5%
	Gar nicht zutreffend		7%	32%		8%
	Gesamt		100%	100%	100%	100%
Um meine beruflichen Karriereaussichten zu verbessern.	Sehr zutreffend		30%	42%	43%	34%
	Eher zutreffend		18%	36%	19%	19%
	Eher nicht zutreffend		18%	12%	15%	17%
	Gar nicht zutreffend		34%	10%	22%	30%
	Gesamt		100%	100%	100%	100%
Um mein Einkommen zu verbessern.	Sehr zutreffend		15%	34%	41%	21%
	Eher zutreffend		9%	24%	22%	11%
	Eher nicht zutreffend		22%	14%	4%	19%
	Gar nicht zutreffend		54%	28%	34%	49%
	Gesamt		100%	100%	100%	100%
Um die Gefahr eines Arbeitsplatzverlustes zu verringern.	Sehr zutreffend		14%	11%	31%	16%
	Eher zutreffend		14%	19%	13%	14%
	Eher nicht zutreffend		19%	9%	19%	18%
	Gar nicht zutreffend		52%	16%	32%	46%
	Weiß nicht		1%	45%	5%	5%
	Gesamt		100%	100%	100%	100%
Um einen Berufswechsel vorzunehmen.	Sehr zutreffend		8%	46%	4%	10%
	Eher zutreffend		9%	13%	11%	10%
	Eher nicht zutreffend		7%	21%	11%	9%
	Gar nicht zutreffend		76%	21%	73%	72%
	Gesamt		100%	100%	100%	100%
Um einen (neuen) Arbeitsplatz zu finden.	Sehr zutreffend		11%	69%	12%	15%
	Eher zutreffend		4%	12%	4%	5%
	Eher nicht zutreffend		7%		7%	6%
	Gar nicht zutreffend		78%	19%	77%	73%
	Gesamt		100%	100%	100%	100%
Um mich selbstständig zu machen.	Sehr zutreffend		3%	1%	4%	3%
	Eher zutreffend		4%	9%	8%	5%
	Eher nicht zutreffend		5%	4%	4%	5%
	Gar nicht zutreffend		89%	85%	83%	88%
	Gesamt		100%	100%	100%	100%
Auf Anregung meines/r ArbeitgeberIn.	Sehr zutreffend		36%		11%	31%
	Eher zutreffend		21%		7%	19%
	Eher nicht zutreffend		9%		4%	8%
	Gar nicht zutreffend		32%		72%	38%
	Weiß nicht		3%		4%	4%
	Gesamt		100%		100%	100%
Auf Anregung meines/r AMS-Beraters/in.	Sehr zutreffend			50%		50%
	Eher zutreffend			14%		14%
	Eher nicht zutreffend			1%		1%
	Gar nicht zutreffend			34%		34%
	Gesamt			100%		100%
Um ein Zertifikat/Zeugnis zu erlangen.	Sehr zutreffend		27%	42%	7%	26%
	Eher zutreffend		12%	22%	4%	11%
	Eher nicht zutreffend		12%	9%	4%	10%
	Gar nicht zutreffend		50%	27%	85%	53%
	Gesamt		100%	100%	100%	100%
Um etwas persönlich für mich zu tun.	Sehr zutreffend		56%	51%	55%	55%
	Eher zutreffend		22%	29%	22%	23%
	Eher nicht zutreffend		10%	12%	11%	11%
	Gar nicht zutreffend		12%	8%	11%	11%
	Gesamt		100%	100%	100%	100%

		Jüngste Beruflich motivierte Weiterbildung in den letzten 5 Jahren				
		formale Weiterbildung	nicht-formale Weiterbildung	AMS-Kurs	informelle Weiterbildung	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Um danach bestimmte Dinge zu können/beherrschen.	Sehr zutreffend		79%	72%	78%	78%
	Eher zutreffend		15%	13%	19%	16%
	Eher nicht zutreffend		4%	9%		4%
	Gar nicht zutreffend		1%	7%	4%	2%
	Gesamt		100%	100%	100%	100%
Um Leute kennen zu lernen.	Sehr zutreffend		14%	23%	1%	12%
	Eher zutreffend		18%	8%	12%	17%
	Eher nicht zutreffend		16%	22%	15%	16%
	Gar nicht zutreffend		52%	48%	72%	55%
	Gesamt		100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; Interviews n= 238, n miss zwischen 1 und 5; Teilgruppen mit n<26 sind nicht dargestellt

Tabelle 132: Gründe für beruflich motivierte Weiterbildungen in den letzten 5 Jahren, jeweils Anteil "sehr zutreffend", nach Geschlecht

	Geschlecht		
	Männlich	Weiblich	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Um danach bestimmte Dinge zu können/beherrschen.	71%	87%	78%
Um meinen Beruf besser ausüben zu können.	72%	79%	75%
Um etwas persönlich für mich zu tun.	47%	62%	54%
Um meine beruflichen Karriereaussichten zu verbessern.	40%	27%	34%
Auf Anregung meines/r ArbeitgeberIn.	27%	32%	29%
Um ein Zertifikat/Zeugnis zu erlangen.	25%	27%	26%
Um mein Einkommen zu verbessern.	26%	14%	20%
Um die Gefahr eines Arbeitsplatzverlustes zu verringern.	23%	9%	16%
Um einen (neuen) Arbeitsplatz zu finden.	17%	13%	15%
Um Leute kennen zu lernen.	10%	15%	12%
Um einen Berufswechsel vorzunehmen.	8%	11%	10%
Sonstiges	7%	7%	7%
Auf Anregung meines/r AMS-Beraters/in.	4%	3%	3%
Um mich selbständig zu machen.	4%	1%	3%
keines der Motive sehr zutreffend	3%	2%	3%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 238

Tabelle 133: Gründe für beruflich motivierte Weiterbildungen in den letzten 5 Jahren, jeweils Anteil "sehr zutreffend", nach Migrationshintergrund

	Migrationshintergrund		
	Migrationshintergrund	kein Migrationshintergrund	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Um danach bestimmte Dinge zu können/beherrschen.	68%	80%	78%
Um meinen Beruf besser ausüben zu können.	69%	76%	75%
Um etwas persönlich für mich zu tun.	51%	55%	54%
Um meine beruflichen Karriereaussichten zu verbessern.	55%	31%	34%
Auf Anregung meines/r ArbeitgeberIn.	30%	29%	29%
Um ein Zertifikat/Zeugnis zu erlangen.	38%	24%	26%
Um mein Einkommen zu verbessern.	48%	16%	20%
Um die Gefahr eines Arbeitsplatzverlustes zu verringern.	39%	13%	16%
Um einen (neuen) Arbeitsplatz zu finden.	38%	11%	15%
Um Leute kennen zu lernen.	11%	12%	12%
Um einen Berufswechsel vorzunehmen.	7%	10%	10%
Sonstiges	8%	7%	7%
Auf Anregung meines/r AMS-Beraters/in.	5%	3%	3%
Um mich selbständig zu machen.	1%	3%	3%
<i>keines der Motive sehr zutreffend</i>		3%	3%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 238

Tabelle 134: Gründe für beruflich motivierte Weiterbildungen in den letzten 5 Jahren, jeweils Anteil "sehr zutreffend", nach Weiterbildungsform bei jüngster beruflich motivierter Weiterbildung

	Jüngste Beruflich motivierte Weiterbildung in den letzten 5 Jahren				
	formale Weiterbildung	nicht-formale Weiterbildung	AMS-Kurs	informelle Weiterbildung	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Um danach bestimmte Dinge zu können/beherrschen.		79%	71%	78%	78%
Um meinen Beruf besser ausüben zu können.		77%	42%	85%	75%
Um etwas persönlich für mich zu tun.		55%	51%	55%	54%
Um meine beruflichen Karriereaussichten zu verbessern.		30%	42%	43%	34%
Auf Anregung meines/r ArbeitgeberIn.		36%		11%	29%
Um ein Zertifikat/Zeugnis zu erlangen.		27%	42%	7%	26%
Um mein Einkommen zu verbessern.		15%	34%	41%	20%
Um die Gefahr eines Arbeitsplatzverlustes zu verringern.		14%	11%	30%	16%
Um einen (neuen) Arbeitsplatz zu finden.		11%	63%	12%	15%
Um Leute kennen zu lernen.		14%	22%	1%	12%
Um einen Berufswechsel vorzunehmen.		8%	45%	4%	10%
Sonstiges		5%	3%	19%	7%
Auf Anregung meines/r AMS-Beraters/in.			46%		3%
Um mich selbständig zu machen.		3%	1%	4%	3%
<i>keines der Motive sehr zutreffend</i>		2%		4%	3%
Gesamt		100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 238; Teilgruppen mit n<26 sind nicht dargestellt

Tabelle 135: Gründe für beruflich motivierte Weiterbildungen in den letzten 5 Jahren, jeweils Anteil "sehr zutreffend", nach höchster abgeschlossener Schulbildung

	Höchste abgeschlossene Schulbildung				
	Max. Pflichtschulabschluss	Lehre mit Berufsschule/Mittlere Schule	Matura	Universität, Fachhochschule, Akademie	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Um danach bestimmte Dinge zu können/beherrschen.	68%	81%	77%	76%	78%
Um meinen Beruf besser ausüben zu können.	57%	77%	70%	89%	75%
Um etwas persönlich für mich zu tun.	54%	59%	55%	39%	55%
Um meine beruflichen Karriereaussichten zu verbessern.	36%	32%	41%	32%	34%
Auf Anregung meines/r ArbeitgeberIn.	34%	29%	21%	30%	29%
Um ein Zertifikat/Zeugnis zu erlangen.	21%	28%	33%	16%	26%
Um mein Einkommen zu verbessern.	28%	23%	10%	20%	20%
Um die Gefahr eines Arbeitsplatzverlustes zu verringern.	16%	19%	13%	11%	16%
Um einen (neuen) Arbeitsplatz zu finden.	28%	14%	8%	16%	15%
Um Leute kennen zu lernen.	22%	15%	3%	4%	12%
Um einen Berufswechsel vorzunehmen.	15%	13%	4%	1%	10%
Sonstiges	11%	4%	7%	15%	7%
Auf Anregung meines/r AMS-Beraters/in.	8%	4%	2%		3%
keines der Motive sehr zutreffend	5%	1%	6%	4%	3%
Um mich selbstständig zu machen.		3%	3%	4%	3%
Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 238, n miss=1

Tabelle 136: Bei Anregung durch ArbeitgeberIn: Berücksichtigung der eigenen Vorstellungen, nach Form der jüngsten beruflich motivierten Weiterbildung

	Jüngste Beruflich motivierte Weiterbildung in den letzten 5 Jahren			
	formale Weiterbildung	nicht-formale Weiterbildung	informelle Weiterbildung	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ja		30%		31%
Teilweise		11%		12%
Nein		11%		10%
Hatte keine eigenen Vorstellungen		8%		7%
keine Angabe		40%		40%
Gesamt		100%		100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 92; Teilgruppen mit n<26 werden nicht dargestellt

Tabelle 137: Bei Anregung durch AMS-BeraterIn: Berücksichtigung der eigenen Vorstellungen, nach Form der jüngsten beruflich motivierten Weiterbildung

	Jüngste Beruflich motivierte Weiterbildung in den letzten 5 Jahren	
	AMS-Kurs	
	Anteil	
Ja		56%
Teilweise		7%
Nein		9%
Hatte keine eigenen Vorstellungen		12%
keine Angabe		16%
Gesamt		100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 30

Tabelle 138: Beruflicher Nutzen aus der WB-Teilnahme, nach Geschlecht

		Geschlecht		
		Männlich	Weiblich	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Ich kann meinen Beruf besser ausüben.	Sehr zutreffend	50%	61%	55%
	Eher zutreffend	25%	15%	20%
	Eher nicht zutreffend	11%	13%	12%
	Gar nicht zutreffend	14%	10%	12%
	Weiß nicht	0%	1%	0%
	Gesamt	100%	100%	100%
Meine beruflichen Karriereaus-sichten haben sich verbessert.	Sehr zutreffend	20%	9%	15%
	Eher zutreffend	22%	7%	15%
	Eher nicht zutreffend	19%	26%	22%
	Gar nicht zutreffend	37%	56%	46%
	Weiß nicht	2%	2%	2%
	Gesamt	100%	100%	100%
Mein Einkommen hat sich ver-bessert.	Sehr zutreffend	9%	7%	8%
	Eher zutreffend	5%	1%	3%
	Eher nicht zutreffend	17%	11%	14%
	Gar nicht zutreffend	67%	79%	73%
	Weiß nicht	1%	2%	2%
	Gesamt	100%	100%	100%
Ich habe mit Hilfe der Weiter-bildung einen (neuen) Arbeits-platz gefunden (ev. auch als Selbstständige/r).	Sehr zutreffend	7%	3%	5%
	Eher zutreffend	6%	1%	4%
	Eher nicht zutreffend	4%	1%	3%
	Gar nicht zutreffend	81%	91%	86%
	Weiß nicht	2%	4%	3%
	Gesamt	100%	100%	100%
Die Gefahr des Arbeitsplatzver-lustes hat sich verringert.	Sehr zutreffend	15%	4%	10%
	Eher zutreffend	22%	3%	13%
	Eher nicht zutreffend	18%	9%	14%
	Gar nicht zutreffend	43%	82%	62%
	Weiß nicht	1%	2%	1%
	Gesamt	100%	100%	100%
Mein berufliches Netzwerk hat sich erweitert.	Sehr zutreffend	31%	25%	28%
	Eher zutreffend	22%	25%	23%
	Eher nicht zutreffend	17%	14%	16%
	Gar nicht zutreffend	28%	34%	31%
	Weiß nicht	1%	2%	1%
	Gesamt	100%	100%	100%
Ich habe persönlich aus der Weiterbildung gewonnen (pers. Bereicherung)	Sehr zutreffend	57%	71%	64%
	Eher zutreffend	24%	19%	22%
	Eher nicht zutreffend	11%	6%	9%
	Gar nicht zutreffend	8%	3%	5%
	Weiß nicht	0%	1%	1%
	Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 238, n miss zwischen 2 und 15

Tabelle 139: Persönlicher Nutzen - Detail, nach Geschlecht

		Geschlecht		
		Männlich	Weiblich	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Freude an gelernten Inhalten (dass ich jetzt et- was Neues kann/weiß)	Sehr zutreffend	66%	81%	74%
	Eher zutreffend	29%	15%	22%
	Eher nicht zutreffend	4%	2%	3%
	Gar nicht zutreffend	0%	3%	2%
	Weiß nicht	0%		0%
	Gesamt	100%	100%	100%
Freude am Lernprozess (dass ich mir etwas erar- beitet habe)	Sehr zutreffend	59%	73%	66%
	Eher zutreffend	25%	19%	22%
	Eher nicht zutreffend	14%	4%	9%
	Gar nicht zutreffend	2%	4%	3%
	Weiß nicht	0%		0%
	Gesamt	100%	100%	100%
Anerkennung / Ansehen durch andere	Sehr zutreffend	34%	30%	32%
	Eher zutreffend	30%	38%	34%
	Eher nicht zutreffend	21%	13%	17%
	Gar nicht zutreffend	14%	19%	17%
	Weiß nicht		2%	1%
	Gesamt	100%	100%	100%
Selbstver- trauen	Sehr zutreffend	50%	61%	56%
	Eher zutreffend	34%	25%	30%
	Eher nicht zutreffend	13%	7%	10%
	Gar nicht zutreffend	3%	5%	4%
	Weiß nicht	0%	1%	1%
	Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 192, n miss =1

Tabelle 140: Beruflicher Nutzen aus beruflich motivierten Weiterbildungen in den letzten 5 Jahren, jeweils Anteil "sehr zutreffend", nach Geschlecht

	Geschlecht		
	Männlich	Weiblich	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Ich habe persönlich aus der Weiterbildung gewonnen (pers. Bereicherung)	57%	69%	63%
Ich kann meinen Beruf besser ausüben.	50%	61%	55%
Mein berufliches Netzwerk hat sich erweitert.	30%	25%	28%
Meine beruflichen Karriereaussichten haben sich verbessert.	20%	9%	15%
Die Gefahr des Arbeitsplatzverlustes hat sich verringert.	15%	4%	10%
Mein Einkommen hat sich verbessert.	9%	7%	8%
Ich habe mit Hilfe der Weiterbildung einen (neuen) Arbeitsplatz gefunden (ev. auch als Selbstständige/r).	7%	3%	5%
keines der Nutzenmotive sehr zutreffend	19%	20%	20%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 238

Tabelle 141: Beruflicher Nutzen aus der WB-Teilnahme, nach Migrationshintergrund

		Migrationshintergrund		
		Migrationshintergrund	kein Migrationshintergrund	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Ich kann meinen Beruf besser ausüben.	Sehr zutreffend	40%	57%	55%
	Eher zutreffend	31%	19%	20%
	Eher nicht zutreffend	15%	12%	12%
	Gar nicht zutreffend	13%	12%	12%
	Weiß nicht		0%	0%
	Gesamt	100%	100%	100%
Meine beruflichen Karriereaussichten haben sich verbessert.	Sehr zutreffend	28%	13%	15%
	Eher zutreffend	23%	14%	15%
	Eher nicht zutreffend	24%	22%	22%
	Gar nicht zutreffend	20%	50%	46%
	Weiß nicht	4%	1%	2%
	Gesamt	100%	100%	100%
Mein Einkommen hat sich verbessert.	Sehr zutreffend	17%	7%	8%
	Eher zutreffend	4%	3%	3%
	Eher nicht zutreffend	6%	15%	14%
	Gar nicht zutreffend	72%	73%	73%
	Weiß nicht	1%	2%	2%
	Gesamt	100%	100%	100%
Ich habe mit Hilfe der Weiterbildung einen (neuen) Arbeitsplatz gefunden (ev. auch als Selbstständige/r).	Sehr zutreffend	13%	4%	5%
	Eher zutreffend	9%	3%	4%
	Eher nicht zutreffend		3%	3%
	Gar nicht zutreffend	76%	87%	86%
	Weiß nicht	1%	3%	3%
	Gesamt	100%	100%	100%
Die Gefahr des Arbeitsplatzverlustes hat sich verringert.	Sehr zutreffend	14%	9%	10%
	Eher zutreffend	19%	12%	13%
	Eher nicht zutreffend	19%	13%	14%
	Gar nicht zutreffend	46%	64%	62%
	Weiß nicht	1%	1%	1%
	Gesamt	100%	100%	100%
Mein berufliches Netzwerk hat sich erweitert.	Sehr zutreffend	24%	29%	28%
	Eher zutreffend	16%	25%	23%
	Eher nicht zutreffend	16%	16%	16%
	Gar nicht zutreffend	43%	30%	31%
	Weiß nicht	2%	1%	1%
	Gesamt	100%	100%	100%
Ich habe persönlich aus der Weiterbildung gewonnen (pers. Bereicherung)	Sehr zutreffend	57%	65%	64%
	Eher zutreffend	12%	23%	22%
	Eher nicht zutreffend	19%	7%	9%
	Gar nicht zutreffend	11%	4%	5%
	Weiß nicht		1%	1%
	Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 238, n miss zwischen 2 und 15

Tabelle 142: Beruflicher Nutzen aus beruflich motivierten Weiterbildungen in den letzten 5 Jahren, jeweils Anteil "sehr zutreffend", nach Migrationshintergrund

	Migrationshintergrund		
	Migrationshintergrund	kein Migrationshintergrund	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Ich habe persönlich aus der Weiterbildung gewonnen (pers. Bereicherung)	54%	64%	63%
Ich kann meinen Beruf besser ausüben.	40%	57%	55%
Mein berufliches Netzwerk hat sich erweitert.	23%	29%	28%
Meine beruflichen Karriereaussichten haben sich verbessert.	27%	13%	15%
Die Gefahr des Arbeitsplatzverlustes hat sich verringert.	13%	9%	10%
Mein Einkommen hat sich verbessert.	17%	7%	8%
Ich habe mit Hilfe der Weiterbildung einen (neuen) Arbeitsplatz gefunden (ev. auch als Selbstständige/r).	13%	4%	5%
<i>keines der Nutzenmotive sehr zutreffend</i>	18%	20%	20%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 238

Tabelle 143: Beruflicher Nutzen aus der WB-Teilnahme, nach Weiterbildungsform

		Jüngste Beruflich motivierte Weiterbildung in den letzten 5 Jahren				
		formale Weiterbildung	nicht-formale Weiterbildung	AMS-Kurs	informelle Weiterbildung	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ich kann meinen Beruf besser ausüben.	Sehr zutreffend		56%	33%	63%	55%
	Eher zutreffend		22%	14%	19%	20%
	Eher nicht zutreffend		12%	15%	11%	12%
	Gar nicht zutreffend		10%	34%	7%	12%
	Weiß nicht			5%		0%
	Gesamt		100%	100%	100%	100%
Meine beruflichen Karriereaussichten haben sich verbessert.	Sehr zutreffend		13%	15%	19%	15%
	Eher zutreffend		16%	6%	16%	15%
	Eher nicht zutreffend		21%	17%	35%	22%
	Gar nicht zutreffend		49%	57%	26%	46%
	Weiß nicht		1%	5%	4%	2%
	Gesamt		100%	100%	100%	100%
Mein Einkommen hat sich verbessert.	Sehr zutreffend		6%	4%	19%	8%
	Eher zutreffend		3%	1%	6%	3%
	Eher nicht zutreffend		15%	4%	15%	14%
	Gar nicht zutreffend		76%	75%	60%	73%
	Weiß nicht		1%	15%		2%
	Gesamt		100%	100%	100%	100%
Ich habe mit Hilfe der Weiterbildung einen (neuen) Arbeitsplatz gefunden (ev. auch als Selbstständige/r).	Sehr zutreffend		5%	6%	8%	5%
	Eher zutreffend		2%	18%	5%	4%
	Eher nicht zutreffend		2%	12%		3%
	Gar nicht zutreffend		89%	52%	84%	86%
	Weiß nicht		2%	12%	4%	3%
	Gesamt		100%	100%	100%	100%
Die Gefahr des Arbeitsplatzverlustes hat sich verringert.	Sehr zutreffend		10%	4%	11%	10%
	Eher zutreffend		10%	18%	26%	13%
	Eher nicht zutreffend		15%		15%	14%
	Gar nicht zutreffend		65%	58%	48%	62%
	Weiß nicht		0%	20%		1%
	Gesamt		100%	100%	100%	100%
Mein berufliches Netzwerk hat sich erweitert.	Sehr zutreffend		28%	23%	38%	28%
	Eher zutreffend		26%	9%	13%	23%
	Eher nicht zutreffend		17%	3%	15%	16%
	Gar nicht zutreffend		29%	51%	34%	31%
	Weiß nicht			15%		1%
	Gesamt		100%	100%	100%	100%
Ich habe persönlich aus der Weiterbildung gewonnen (pers. Bereicherung)	Sehr zutreffend		63%	42%	77%	64%
	Eher zutreffend		23%	19%	15%	22%
	Eher nicht zutreffend		9%	20%	4%	9%
	Gar nicht zutreffend		5%	9%	4%	5%
	Weiß nicht			11%		1%
	Gesamt		100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB ÖÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 238, n miss zwischen 2 und 15; Teilgruppen mit n<26 sind nicht dargestellt

Tabelle 144: Beruflicher Nutzen aus beruflich motivierten Weiterbildungen in den letzten 5 Jahren, jeweils Anteil "sehr zutreffend", nach Weiterbildungsform

	Jüngste Beruflich motivierte Weiterbildung in den letzten 5 Jahren				
	formale Weiterbildung	nicht-formale Weiterbildung	AMS-Kurs	informelle Weiterbildung	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ich habe persönlich aus der Weiterbildung gewonnen (pers. Bereicherung)		62%	41%	77%	63%
Ich kann meinen Beruf besser ausüben.		56%	32%	63%	55%
Mein berufliches Netzwerk hat sich erweitert.		27%	22%	38%	28%
Meine beruflichen Karriereaussichten haben sich verbessert.		13%	15%	19%	15%
Die Gefahr des Arbeitsplatzverlustes hat sich verringert.		10%	4%	11%	10%
Mein Einkommen hat sich verbessert.		6%	4%	19%	8%
Ich habe mit Hilfe der Weiterbildung einen (neuen) Arbeitsplatz gefunden (ev. auch als Selbstständige/r).		5%	6%	7%	5%
<i>keines der Nutzenmotive sehr zutreffend</i>		18%	46%	11%	20%
Gesamt		100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 238; Teilgruppen mit n<26 sind nicht dargestellt

Tabelle 145: Persönlicher Nutzen - Detail, nach Weiterbildungsform

		Jüngste Beruflich motivierte Weiterbildung in den letzten 5 Jahren				
		formale Weiterbildung	nicht-formale Weiterbildung	AMS-Kurs	informelle Weiterbildung	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Freude an gelerntem Inhalten (dass ich jetzt etwas Neues kann/weiß)	Sehr zutreffend		74%	53%	80%	74%
	Eher zutreffend		23%	38%	16%	22%
	Eher nicht zutreffend		2%	4%	4%	3%
	Gar nicht zutreffend		2%	2%		2%
	Weiß nicht			2%		0%
	Gesamt		100%	100%	100%	100%
Freude am Lernprozess (dass ich mir etwas erarbeitet habe)	Sehr zutreffend		71%	61%	50%	66%
	Eher zutreffend		21%	17%	29%	22%
	Eher nicht zutreffend		7%	18%	13%	9%
	Gar nicht zutreffend		2%	2%	8%	3%
	Weiß nicht			2%		0%
	Gesamt		100%	100%	100%	100%
Anerkennung / Ansehen durch andere	Sehr zutreffend		32%	36%	33%	32%
	Eher zutreffend		35%	16%	30%	34%
	Eher nicht zutreffend		17%	12%	20%	17%
	Gar nicht zutreffend		15%	35%	16%	17%
	Weiß nicht		1%			1%
	Gesamt		100%	100%	100%	100%
Selbstvertrauen	Sehr zutreffend		57%	27%	63%	56%
	Eher zutreffend		30%	37%	25%	30%
	Eher nicht zutreffend		9%	33%	4%	10%
	Gar nicht zutreffend		4%		8%	4%
	Weiß nicht		1%	2%		1%
	Gesamt		100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 192, n miss=1; Teilgruppen mit n<26 werden nicht dargestellt.

Tabelle 146: Nutzen, nach Motivation: Beruf besser ausüben können (Tabellen%)

		Motivation: Um meinen Beruf besser ausüben zu können.				
		Sehr zutreffend	Eher zutreffend	Eher nicht zutreffend	Gar nicht zutreffend	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Nutzen: Ich kann meinen Beruf besser ausüben.	Sehr zutreffend	52%	2%	1%	1%	55%
	Eher zutreffend	13%	5%	1%	0%	20%
	Eher nicht zutreffend	7%	2%	3%	0%	12%
	Gar nicht zutreffend	3%	1%	1%	7%	12%
	Weiß nicht	0%	0%		0%	0%
	Gesamt	75%	11%	5%	8%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 238, n miss=1

Tabelle 147: Hohe Motivation und Nutzen: Beruf besser ausüben können

		Motivation: Um meinen Beruf besser ausüben zu können.	
		Sehr zutreffend	
		Anteil	
Nutzen: Ich kann meinen Beruf besser ausüben.	Sehr zutreffend		69%
	Eher zutreffend		18%
	Eher nicht zutreffend		9%
	Gar nicht zutreffend		4%
	Weiß nicht		0%
	Gesamt		100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 167, n miss=1

Tabelle 148: Nutzen, nach Motivation: persönlich etwas für mich tun (Tabellen%)

		Motivation: Um etwas persönlich für mich zu tun.				
		Sehr zutreffend	Eher zutreffend	Eher nicht zutreffend	Gar nicht zutreffend	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Nutzen: Ich habe persönlich aus der Weiterbildung gewonnen (pers. Bereicherung)	Sehr zutreffend	43%	14%	3%	4%	64%
	Eher zutreffend	8%	7%	5%	2%	21%
	Eher nicht zutreffend	2%	1%	2%	3%	9%
	Gar nicht zutreffend	1%	1%	1%	2%	5%
	Weiß nicht	1%				1%
	Gesamt	55%	23%	11%	11%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 238, n miss =8

Tabelle 149: Nutzen bei hoher Motivation: persönlich etwas für mich tun

		Motivation: Um etwas persönlich für mich zu tun.	
		Sehr zutreffend	
		Anteil	
Nutzen: Ich habe persönlich aus der Weiterbildung gewonnen (pers. Bereicherung)	Sehr zutreffend		79%
	Eher zutreffend		14%
	Eher nicht zutreffend		3%
	Gar nicht zutreffend		2%
	Weiß nicht		1%
	Gesamt		100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 127, n miss=2

Tabelle 150: Nutzen, nach Motivation: Karriereaussichten verbessern (Tabellen%)

		Motivation: Um meine beruflichen Karriereaussichten zu verbessern.				
		Sehr zutreffend	Eher zutreffend	Eher nicht zutreffend	Gar nicht zutreffend	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Nutzen: Meine beruflichen Karriereaussichten haben sich verbessert.	Sehr zutreffend	12%	3%		0%	15%
	Eher zutreffend	8%	6%	1%	1%	15%
	Eher nicht zutreffend	6%	5%	8%	3%	23%
	Gar nicht zutreffend	8%	5%	7%	25%	45%
	Weiß nicht	0%	0%	1%	1%	2%
	Gesamt	34%	19%	17%	29%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 238, n miss=5

Tabelle 151: Hohe Motivation und Nutzen: Karriereaussichten verbessern

		Motivation: Um meine beruflichen Karriereaussichten zu verbessern.	
		Sehr zutreffend	Anteil
Nutzen: Meine beruflichen Karriereaussichten haben sich verbessert.	Sehr zutreffend		35%
	Eher zutreffend		22%
	Eher nicht zutreffend		18%
	Gar nicht zutreffend		24%
	Weiß nicht		1%
	Gesamt		100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 91, n miss=1

Tabelle 152: Nutzen, nach Motivation: Einkommen verbessern (Tabellen%)

		Motivation: Um mein Einkommen zu verbessern.				
		Sehr zutreffend	Eher zutreffend	Eher nicht zutreffend	Gar nicht zutreffend	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Nutzen: Mein Einkommen hat sich verbessert.	Sehr zutreffend	7%	0%	1%		8%
	Eher zutreffend	1%	1%	1%		3%
	Eher nicht zutreffend	3%	4%	6%	2%	14%
	Gar nicht zutreffend	7%	6%	12%	47%	73%
	Weiß nicht	2%	0%			2%
	Gesamt	21%	11%	19%	49%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 238, n miss=4

Tabelle 153: Hohe Motivation und Nutzen: Einkommen verbessern

		Motivation: Um mein Einkommen zu verbessern.	
		Sehr zutreffend	
		Anteil	
Nutzen: Mein Einkommen hat sich verbessert.	Sehr zutreffend	36%	
	Eher zutreffend	6%	
	Eher nicht zutreffend	14%	
	Gar nicht zutreffend	36%	
	Weiß nicht	7%	
	Gesamt	100%	

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n=54

Tabelle 154: Nutzen, nach Motivation: Leute kennenlernen / Netzwerk erweitern (Tabellen%)

		Motivation: Um Leute kennen zu lernen.				
		Sehr zutreffend	Eher zutreffend	Eher nicht zutreffend	Gar nicht zutreffend	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Nutzen: Mein berufliches Netzwerk hat sich erweitert.	Sehr zutreffend	7%	6%	2%	13%	28%
	Eher zutreffend	1%	6%	5%	11%	24%
	Eher nicht zutreffend	1%	3%	4%	7%	16%
	Gar nicht zutreffend	4%	1%	4%	22%	31%
	Weiß nicht	0%		0%	1%	1%
	Gesamt	12%	17%	16%	54%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 238, n miss=5

Tabelle 155: Nutzen bei hoher Motivation: Leute kennenlernen / Netzwerk erweitern

		Motivation: Um Leute kennen zu lernen.	
		Sehr zutreffend	
		Anteil	
Nutzen: Mein berufliches Netzwerk hat sich erweitert.	Sehr zutreffend	53%	
	Eher zutreffend	7%	
	Eher nicht zutreffend	10%	
	Gar nicht zutreffend	29%	
	Weiß nicht	2%	
	Gesamt	100%	

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 34

Tabelle 156: Nutzen bei hoher Motivation: neuen Arbeitsplatz finden

		Um einen (neuen) Arbeitsplatz zu finden (ev. auch als Selbstständiger)
		sehr zutreffend
		Anteil
Ich habe mit Hilfe der Weiterbildung einen (neuen) Arbeitsplatz gefunden (ev. auch als Selbstständige/r).	Sehr zutreffend	24%
	Eher zutreffend	8%
	Eher nicht zutreffend	5%
	Gar nicht zutreffend	56%
	Weiß nicht	6%
	Gesamt	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 60

5.5.5 ANHANG Kapitel 3.5 Zugänge zum Lernen

Tabelle 157: Einstellungen zum Lernen, nach Geschlecht

		Geschlecht		
		Männlich	Weiblich	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Personen, die auch als Erwachsene noch lernen, verringern ihr Risiko arbeitslos zu werden.	Sehr	69%	78%	73%
	Eher	21%	8%	15%
	Eher nicht	6%	4%	5%
	Gar nicht	4%	10%	7%
	Gesamt	100%	100%	100%
Wenn man in der Arbeit erfolgreich sein möchte, muss man sein Wissen und seine Fertigkeiten verbessern.	Sehr	80%	82%	81%
	Eher	19%	17%	18%
	Eher nicht	1%	1%	1%
	Gar nicht		1%	0%
	Gesamt	100%	100%	100%
Eine Teilnahme an Weiterbildung sollte einen unmittelbaren beruflichen Nutzen bringen.	Sehr	45%	67%	55%
	Eher	38%	14%	27%
	Eher nicht	14%	14%	14%
	Gar nicht	2%	5%	3%
	Gesamt	100%	100%	100%
Mit zunehmendem Alter zahlt sich Weiterbildung beruflich weniger aus.	Sehr	9%	7%	8%
	Eher	19%	21%	20%
	Eher nicht	29%	23%	26%
	Gar nicht	43%	50%	46%
	Gesamt	100%	100%	100%
Arbeitgeber sollten für die Weiterbildung ihrer MitarbeiterInnen verantwortlich sein.	Sehr	51%	45%	48%
	Eher	36%	38%	37%
	Eher nicht	11%	12%	12%
	Gar nicht	2%	5%	3%
	Gesamt	100%	100%	100%
Die Fertigkeiten, die man in der Arbeit braucht, können nicht im Klassenzimmer erworben werden.	Sehr	33%	38%	35%
	Eher	34%	31%	32%
	Eher nicht	29%	23%	27%
	Gar nicht	4%	8%	6%
	Gesamt	100%	100%	100%
Das Lernen neuer Dinge für die Arbeit macht Spaß.	Sehr	69%	79%	74%
	Eher	26%	19%	22%
	Eher nicht	4%	2%	3%
	Gar nicht	1%		0%
	Gesamt	100%	100%	100%
Das Lernen gibt einem mehr Selbstvertrauen in der Arbeit	Sehr	73%	90%	81%
	Eher	25%	7%	16%
	Eher nicht	1%	2%	2%
	Gar nicht	1%	2%	1%
	Gesamt	100%	100%	100%
Die Leute sollten bereit sein, für Ihre Fort- und Weiterbildung etwas zu zahlen.	Sehr	17%	17%	17%
	Eher	34%	55%	44%
	Eher nicht	32%	15%	24%
	Gar nicht	16%	14%	15%
	Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 304, n miss zwischen 2 und 6

Tabelle 158: Einstellungen zum Lernen (Mittelwerte*), nach Geschlecht

	Geschlecht		
	Männlich	Weiblich	Gesamt
	Mittelwert	Mittelwert	Mittelwert
Personen, die auch als Erwachsene noch lernen, verringern ihr Risiko arbeitslos zu werden.	1,4	1,5	1,5
Wenn man in der Arbeit erfolgreich sein möchte, muss man sein Wissen und seine Fertigkeiten verbessern.	1,2	1,2	1,2
Eine Teilnahme an Weiterbildung sollte einen unmittelbaren beruflichen Nutzen bringen.	1,7	1,6	1,7
Mit zunehmendem Alter zahlt sich Weiterbildung beruflich weniger aus.	3,1	3,2	3,1
Arbeitgeber sollten für die Weiterbildung ihrer MitarbeiterInnen verantwortlich sein.	1,6	1,8	1,7
Die Fertigkeiten, die man in der Arbeit braucht, können nicht im Klassenzimmer erworben werden.	2,0	2,0	2,0
Das Lernen neuer Dinge für die Arbeit macht Spaß.	1,4	1,2	1,3
Das Lernen gibt einem mehr Selbstvertrauen in der Arbeit	1,3	1,2	1,2
Die Leute sollten bereit sein, für Ihre Fort- und Weiterbildung etwas zu zahlen.	2,5	2,3	2,4

Quelle: L&R Datafile 'WB ÖÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 304, n miss zwischen 2 und 6;
 *Berechnung des Mittelwertes aus einer vierstufigen Skala (1=sehr zutreffend, 4=gar nicht zutreffend); Niedrige Werte bedeuten starke Zustimmung

Tabelle 159: Einstellungen zum Lernen (Mittelwerte*), nach höchster abgeschlossener Ausbildung

	Höchste abgeschlossene Schulbildung				
	Max. Pflichtschulabschluss	Lehre mit Berufsschule/Mittlere Schule	Matura	Universität, Fachhochschule, Akademie	Gesamt
	Mittelwert	Mittelwert	Mittelwert	Mittelwert	Mittelwert
Personen, die auch als Erwachsene noch lernen, verringern ihr Risiko arbeitslos zu werden.	1,8	1,5	1,3	1,3	1,5
Wenn man in der Arbeit erfolgreich sein möchte, muss man sein Wissen und seine Fertigkeiten verbessern.	1,2	1,2	1,1	1,3	1,2
Eine Teilnahme an Weiterbildung sollte einen unmittelbaren beruflichen Nutzen bringen.	1,5	1,5	2,0	2,0	1,7
Mit zunehmendem Alter zahlt sich Weiterbildung beruflich weniger aus.	3,0	3,0	3,3	3,3	3,1
Arbeitgeber sollten für die Weiterbildung ihrer MitarbeiterInnen verantwortlich sein.	1,4	1,7	1,8	1,8	1,7
Die Fertigkeiten, die man in der Arbeit braucht, können nicht im Klassenzimmer erworben werden.	1,8	2,0	2,2	2,1	2,0
Das Lernen neuer Dinge für die Arbeit macht Spaß.	1,4	1,3	1,3	1,2	1,3
Das Lernen gibt einem mehr Selbstvertrauen in der Arbeit	1,2	1,2	1,2	1,4	1,2
Die Leute sollten bereit sein, für Ihre Fort- und Weiterbildung etwas zu zahlen.	2,3	2,4	2,2	2,6	2,4

Quelle: L&R Datafile 'WB ÖÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 304, n miss zwischen 2 und 6;
 *Berechnung des Mittelwertes aus einer vierstufigen Skala (1=sehr zutreffend, 4=gar nicht zutreffend); Niedrige Werte bedeuten starke Zustimmung

Tabelle 160: Einstellungen zum Lernen (Mittelwerte*), nach Migrationshintergrund

	Migrationshintergrund		
	Migrationshintergrund	kein Migrationshintergrund	Gesamt
	Mittelwert	Mittelwert	Mittelwert
Personen, die auch als Erwachsene noch lernen, verringern ihr Risiko arbeitslos zu werden.	1,6	1,4	1,5
Wenn man in der Arbeit erfolgreich sein möchte, muss man sein Wissen und seine Fertigkeiten verbessern.	1,1	1,2	1,2
Eine Teilnahme an Weiterbildung sollte einen unmittelbaren beruflichen Nutzen bringen.	1,5	1,7	1,7
Mit zunehmendem Alter zahlt sich Weiterbildung beruflich weniger aus.	2,7	3,2	3,1
Arbeitgeber sollten für die Weiterbildung ihrer MitarbeiterInnen verantwortlich sein.	1,7	1,7	1,7
Die Fertigkeiten, die man in der Arbeit braucht, können nicht im Klassenzimmer erworben werden.	2,0	2,0	2,0
Das Lernen neuer Dinge für die Arbeit macht Spaß.	1,2	1,3	1,3
Das Lernen gibt einem mehr Selbstvertrauen in der Arbeit	1,2	1,2	1,2
Die Leute sollten bereit sein, für Ihre Fort- und Weiterbildung etwas zu zahlen.	2,3	2,4	2,4

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 304, n miss zwischen 2 und 7;
 *Berechnung des Mittelwertes aus einer vierstufigen Skala (1=sehr zutreffend, 4=gar nicht zutreffend); Niedrige Werte bedeuten starke Zustimmung

Tabelle 161: Einstellungen zum Lernen (Mittelwerte*), nach Beschäftigungsstatus

	Beschäftigungsstatus		
	unselbstständige Beschäftigung	arbeitslos/arbeitsuchend	Gesamt
	Mittelwert	Mittelwert	Mittelwert
Personen, die auch als Erwachsene noch lernen, verringern ihr Risiko arbeitslos zu werden.	1,4	1,8	1,5
Wenn man in der Arbeit erfolgreich sein möchte, muss man sein Wissen und seine Fertigkeiten verbessern.	1,2	1,2	1,2
Eine Teilnahme an Weiterbildung sollte einen unmittelbaren beruflichen Nutzen bringen.	1,7	1,5	1,7
Mit zunehmendem Alter zahlt sich Weiterbildung beruflich weniger aus.	3,1	2,9	3,1
Arbeitgeber sollten für die Weiterbildung ihrer MitarbeiterInnen verantwortlich sein.	1,7	1,6	1,7
Die Fertigkeiten, die man in der Arbeit braucht, können nicht im Klassenzimmer erworben werden.	2,0	1,9	2,0
Das Lernen neuer Dinge für die Arbeit macht Spaß.	1,3	1,3	1,3
Das Lernen gibt einem mehr Selbstvertrauen in der Arbeit	1,2	1,3	1,2
Die Leute sollten bereit sein, für Ihre Fort- und Weiterbildung etwas zu zahlen.	2,4	2,7	2,4

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 304, n miss zwischen 2 und 7;
 *Berechnung des Mittelwertes aus einer vierstufigen Skala (1=sehr zutreffend, 4=gar nicht zutreffend); Niedrige Werte bedeuten starke Zustimmung

Tabelle 162: Einstellungen zum Lernen (Mittelwerte*), nach vergangener Weiterbildungsteilnahme (unabhängig Zeitraum)

	Bisherige Weiterbildung (unabhängig Zeitraum)		
	Ja	Nein	Gesamt
	Mittelwert	Mittelwert	Mittelwert
Personen, die auch als Erwachsene noch lernen, verringern ihr Risiko arbeitslos zu werden.	1,4	1,7	1,5
Wenn man in der Arbeit erfolgreich sein möchte, muss man sein Wissen und seine Fertigkeiten verbessern.	1,2	1,1	1,2
Eine Teilnahme an Weiterbildung sollte einen unmittelbaren beruflichen Nutzen bringen.	1,7	1,5	1,7
Mit zunehmendem Alter zahlt sich Weiterbildung beruflich weniger aus.	3,2	2,7	3,1
Arbeitgeber sollten für die Weiterbildung ihrer MitarbeiterInnen verantwortlich sein.	1,7	1,8	1,7
Die Fertigkeiten, die man in der Arbeit braucht, können nicht im Klassenzimmer erworben werden.	2,1	1,8	2,0
Das Lernen neuer Dinge für die Arbeit macht Spaß.	1,3	1,3	1,3
Das Lernen gibt einem mehr Selbstvertrauen in der Arbeit	1,2	1,2	1,2
Die Leute sollten bereit sein, für Ihre Fort- und Weiterbildung etwas zu zahlen.	2,4	2,1	2,4

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 304, n miss zwischen 2 und 7; *Berechnung des Mittelwertes aus einer vierstufigen Skala (1=sehr zutreffend, 4=gar nicht zutreffend); Niedrige Werte bedeuten starke Zustimmung

Tabelle 163: Bevorzugte Zeit für Weiterbildung, nach Geschlecht

		Geschlecht		
		Männlich	Weiblich	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Wenn Sie sich für Ihre Arbeit neues Wissen oder Fähigkeiten aneignen wollen, wann tun Sie das am liebsten?	In der Arbeitszeit	31%	22%	27%
	In der Freizeit	13%	31%	21%
	Beides gleich gern	49%	43%	46%
	Weder noch	7%	4%	5%
	Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 304, n miss = 7

Tabelle 164: Bevorzugte Zeit für Weiterbildung, nach Arbeitszeit

		Vertragliche Wochenarbeitszeit		
		Teilzeit, bis 35 Stunden pro Woche	Vollzeit, ab 36 Stunden pro Woche	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Wenn Sie sich für Ihre Arbeit neues Wissen oder Fähigkeiten aneignen wollen, wann tun Sie das am liebsten?	In der Arbeitszeit	21%	31%	27%
	In der Freizeit	34%	13%	21%
	Beides gleich gern	44%	49%	47%
	Weder noch	2%	7%	5%
	Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 304, n miss=9

Tabelle 165: Bevorzugte Zeit für Weiterbildung, nach Arbeitszeit und Geschlecht

			Vertragliche Wochenarbeitszeit		
			Teilzeit, bis 35 Stunden pro Woche	Vollzeit, ab 36 Stunden pro Woche	Gesamt
			Anteil	Anteil	Anteil
Männlich	Wenn Sie sich für Ihre Arbeit neues Wissen oder Fähigkeiten aneignen wollen, wann tun Sie das am liebsten?	In der Arbeitszeit		35%	31%
		In der Freizeit		11%	13%
		Beides gleich gern		47%	50%
		Weder noch		7%	6%
		Gesamt	100%	100%	100%
Weiblich	Wenn Sie sich für Ihre Arbeit neues Wissen oder Fähigkeiten aneignen wollen, wann tun Sie das am liebsten?	In der Arbeitszeit	24%	19%	22%
		In der Freizeit	35%	21%	31%
		Beides gleich gern	38%	54%	43%
		Weder noch	3%	6%	4%
		Gesamt	100%	100%	100%
Gesamt	Wenn Sie sich für Ihre Arbeit neues Wissen oder Fähigkeiten aneignen wollen, wann tun Sie das am liebsten?	In der Arbeitszeit	21%	31%	27%
		In der Freizeit	34%	13%	21%
		Beides gleich gern	44%	49%	47%
		Weder noch	2%	7%	5%
		Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 304, n miss=9; Teilgruppen mit n<26 werden nicht dargestellt.

Tabelle 166: Bevorzugte Zeit für Weiterbildung, nach höchster abgeschlossener Schulbildung

		Höchste abgeschlossene Schulbildung				Gesamt
		Max. Pflichtschulabschluss	Lehre mit Berufsschule/Mittlere Schule	Matura	Universität, Fachhochschule, Akademie	
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	
Wenn Sie sich für Ihre Arbeit neues Wissen oder Fähigkeiten aneignen wollen, wann tun Sie das am liebsten?	In der Arbeitszeit	15%	31%	30%	17%	27%
	In der Freizeit	19%	22%	19%	26%	21%
	Beides gleich gern	53%	42%	51%	57%	47%
	Weder noch	13%	6%	0%		5%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 304, n miss=8

Tabelle 167: Bevorzugter Lernrahmen, nach Geschlecht, Mehrfachnennungen möglich

	Geschlecht		
	Männlich	Weiblich	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Gemeinsam mit anderen in kleinen Gruppen bis zu 10 Personen	60%	60%	60%
Am Arbeitsplatz, gemeinsam mit Kolleginnen	62%	49%	56%
Für mich alleine / Selbststudium	53%	47%	50%
e-learning, lernen mit Hilfe elektronischer oder digitaler Medien (PC, Internet)	35%	35%	35%
Am Arbeitsplatz, für mich alleine	38%	28%	33%
e-learning kombiniert mit Präsenzlernen (blended learning)	22%	19%	21%
Gemeinsam mit anderen in größeren Gruppen mit mehr als 10 Personen	18%	17%	18%
Keine Angabe	2%	2%	2%
Weiß nicht	1%	3%	2%
Sonstiger Rahmen	2%	2%	2%
Nichts davon trifft zu	0%	1%	0%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 304

Tabelle 168: Bevorzugter Lernrahmen, nach Geschlecht, Mehrfachnennungen möglich

	Höchste abgeschlossene Schulbildung				
	Max. Pflichtschulabschluss	Lehre mit Berufsschule/Mittlere Schule	Matura	Universität, Fachhochschule, Akademie	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Gemeinsam mit anderen in kleinen Gruppen bis zu 10 Personen	56%	58%	63%	67%	60%
Am Arbeitsplatz, gemeinsam mit Kolleginnen	50%	57%	55%	63%	56%
Für mich alleine / Selbststudium	37%	48%	51%	73%	50%
e-learning, lernen mit Hilfe elektronischer oder digitaler Medien (PC, Internet)	20%	34%	33%	60%	35%
Am Arbeitsplatz, für mich alleine	26%	32%	34%	43%	33%
e-learning kombiniert mit Präsenzlernen (blended learning)	19%	18%	28%	26%	21%
Gemeinsam mit anderen in größeren Gruppen mit mehr als 10 Personen	13%	12%	29%	33%	18%
Keine Angabe	3%	2%			2%
Weiß nicht	3%	1%	5%		2%
Sonstiger Rahmen	0%	2%		3%	2%
Nichts davon trifft zu	3%		0%		0%
Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 304

Tabelle 169: Bevorzugte Form des Lernens, nach Geschlecht, Mehrfachnennungen möglich

	Geschlecht		
	Männlich	Weiblich	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Mischung von praktischem Tun und Theorie	68%	70%	69%
Praktisches Tun, Anwenden, ausprobieren	38%	45%	42%
Theoretisches Lernen, bspw. lesen von Fachliteratur	12%	10%	11%
Keine Angabe	2%		1%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 304

Tabelle 170: Bevorzugte Form des Lernens, nach höchster abgeschlossener Ausbildung, Mehrfachnennungen möglich

	Höchste abgeschlossene Schulbildung				
	Max. Pflichtschulabschluss	Lehre mit Berufsschule/Mittlere Schule	Matura	Universität, Fachhochschule, Akademie	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Mischung von praktischem Tun und Theorie	58%	70%	75%	73%	69%
Praktisches Tun, Anwenden, ausprobieren	50%	42%	34%	44%	42%
Theoretisches Lernen, bspw. lesen von Fachliteratur	6%	9%	16%	20%	11%
Keine Angabe		1%	2%		1%
Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 304

Tabelle 171: Wichtigkeit verschiedener Organisationsaspekte, nach Geschlecht

		Geschlecht		
		Männlich	Weiblich	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Nähe zum Wohnort	Sehr wichtig	36%	40%	38%
	Eher wichtig	27%	32%	29%
	Eher nicht wichtig	19%	16%	18%
	Gar nicht wichtig	17%	12%	15%
	Weiß nicht	1%		1%
	Gesamt	100%	100%	100%
Nähe zum Arbeitsort	Sehr wichtig	29%	33%	31%
	Eher wichtig	25%	28%	27%
	Eher nicht wichtig	23%	15%	19%
	Gar nicht wichtig	23%	23%	23%
	Weiß nicht	0%	1%	1%
	Gesamt	100%	100%	100%
Am Arbeitsplatz	Sehr wichtig	27%	36%	31%
	Eher wichtig	26%	17%	22%
	Eher nicht wichtig	20%	13%	17%
	Gar nicht wichtig	27%	32%	29%
	Weiß nicht		2%	1%
	Gesamt	100%	100%	100%
Zu Hause	Sehr wichtig	14%	9%	12%
	Eher wichtig	22%	17%	20%
	Eher nicht wichtig	18%	17%	17%
	Gar nicht wichtig	45%	55%	50%
	Weiß nicht	1%	3%	2%
	Gesamt	100%	100%	100%
Kurszeiten abgestimmt auf meine Arbeitszeiten	Sehr wichtig	39%	52%	45%
	Eher wichtig	34%	23%	29%
	Eher nicht wichtig	12%	12%	12%
	Gar nicht wichtig	13%	12%	12%
	Weiß nicht	2%	2%	2%
	Gesamt	100%	100%	100%
Es fallen für mich keine Kosten an.	Sehr wichtig	52%	55%	54%
	Eher wichtig	30%	22%	26%
	Eher nicht wichtig	13%	15%	14%
	Gar nicht wichtig	6%	6%	6%
	Weiß nicht		1%	1%
	Gesamt	100%	100%	100%
Kleine Gruppe mit max. bis 10 Personen	Sehr wichtig	55%	59%	57%
	Eher wichtig	22%	19%	21%
	Eher nicht wichtig	12%	13%	13%
	Gar nicht wichtig	10%	7%	9%
	Weiß nicht	0%	2%	1%
	Gesamt	100%	100%	100%
Alle TeilnehmerInnen in ähnlichem Alter	Sehr wichtig	9%	3%	6%
	Eher wichtig	9%	7%	8%
	Eher nicht wichtig	23%	20%	21%
	Gar nicht wichtig	59%	68%	63%
	Weiß nicht	0%	1%	1%
	Gesamt	100%	100%	100%
KollegInnen aus meinem Betrieb nehmen auch teil	Sehr wichtig	17%	16%	16%
	Eher wichtig	19%	18%	19%
	Eher nicht wichtig	22%	20%	21%
	Gar nicht wichtig	39%	43%	41%
	Weiß nicht	3%	2%	3%
	Gesamt	100%	100%	100%
Kurze Einheiten (nicht länger als 45 min am Stück)	Sehr wichtig	26%	20%	23%
	Eher wichtig	21%	22%	21%
	Eher nicht wichtig	28%	20%	24%
	Gar nicht wichtig	25%	36%	30%

		Geschlecht		
		Männlich	Weiblich	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
	Weiß nicht		2%	1%
	Gesamt	100%	100%	100%
Option auf Nachfolge-/Aufbaukurse	Sehr wichtig	44%	46%	45%
	Eher wichtig	34%	28%	31%
	Eher nicht wichtig	15%	11%	13%
	Gar nicht wichtig	6%	11%	8%
	Weiß nicht	2%	5%	3%
	Gesamt	100%	100%	100%
ArbeitgeberIn wünscht meine WB-Teilnahme (Förderung finanziell, Anerkennung)	Sehr wichtig	45%	51%	48%
	Eher wichtig	34%	24%	29%
	Eher nicht wichtig	11%	14%	12%
	Gar nicht wichtig	8%	8%	8%
	Weiß nicht	1%	2%	2%
	Gesamt	100%	100%	100%
Konkrete Vereinbarungen mit ArbeitgeberIn darüber, was mir die WB bringt	Sehr wichtig	31%	33%	32%
	Eher wichtig	33%	33%	33%
	Eher nicht wichtig	15%	14%	15%
	Gar nicht wichtig	19%	14%	17%
	Weiß nicht	2%	6%	4%
	Gesamt	100%	100%	100%
Freiwillige Teilnahme	Sehr wichtig	70%	73%	71%
	Eher wichtig	24%	18%	21%
	Eher nicht wichtig	4%	2%	3%
	Gar nicht wichtig	2%	4%	3%
	Weiß nicht		4%	2%
	Gesamt	100%	100%	100%
Persönliches Gespräch mit TrainerIn vor Teilnahme (Beratung, Abklärung)	Sehr wichtig	33%	27%	30%
	Eher wichtig	33%	26%	30%
	Eher nicht wichtig	24%	17%	21%
	Gar nicht wichtig	10%	25%	17%
	Weiß nicht	0%	3%	2%
	Gesamt	100%	100%	100%
Ich kann über Lerninhalte mitentscheiden	Sehr wichtig	27%	38%	33%
	Eher wichtig	33%	30%	32%
	Eher nicht wichtig	17%	14%	16%
	Gar nicht wichtig	20%	15%	18%
	Weiß nicht	2%	3%	2%
	Gesamt	100%	100%	100%
Individuelle Fragen und Interessen können bearbeitet werden	Sehr wichtig	63%	76%	69%
	Eher wichtig	29%	20%	25%
	Eher nicht wichtig	7%		4%
	Gar nicht wichtig	0%	0%	0%
	Weiß nicht		3%	2%
	Gesamt	100%	100%	100%
Abschluss mit Zertifikat/Zeugnis	Sehr wichtig	50%	50%	50%
	Eher wichtig	28%	23%	26%
	Eher nicht wichtig	12%	13%	12%
	Gar nicht wichtig	10%	13%	11%
	Weiß nicht		1%	1%
	Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 238, n miss zwischen 1 und 8

Tabelle 172: Wichtigkeit ausgewählter Organisationsaspekte, jeweils Anteil "sehr wichtig", nach höchster abgeschlossener Schulbildung, Mehrfachnennungen möglich

	Höchste abgeschlossene Schulbildung				
	Max. Pflichtschulabschluss	Lehre mit Berufsschule/Mittlere Schule	Matura	Universität, Fachhochschule, Akademie	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Nähe zum Wohnort	45%	44%	23%	27%	38%
Nähe zum Arbeitsort	35%	40%	10%	15%	31%
Am Arbeitsplatz	50%	37%	14%	16%	31%
KollegInnen aus meinem Betrieb nehmen auch teil	21%	21%	9%		16%
Konkrete Vereinbarungen mit ArbeitgeberIn darüber, was mir die WB bringt	39%	37%	17%	20%	31%
Abschluss mit Zertifikat/Zeugnis	66%	53%	42%	39%	50%
Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 238

Tabelle 173: Wichtigkeit ausgewählter Organisationsaspekte, jeweils Anteil "sehr wichtig", nach Migrationshintergrund, Mehrfachnennungen möglich

	Migrationshintergrund		
	Migrationshintergrund	kein Migrationshintergrund	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Freiwillige Teilnahme	62%	73%	71%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 238

Tabelle 174: Affinität zu Lehr-/Lernmethoden, nach Geschlecht

		Geschlecht		
		Männlich	Weiblich	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Vortrag, Präsentation	Sehr	47%	47%	47%
	Eher	43%	34%	39%
	Eher nicht	9%	17%	13%
	Gar nicht	1%	1%	1%
	Gesamt	100%	100%	100%
Diskussion	Sehr	53%	55%	54%
	Eher	30%	32%	31%
	Eher nicht	15%	8%	12%
	Gar nicht	2%	5%	3%
	Weiß nicht		0%	0%
Gruppenarbeit	Sehr	45%	48%	46%
	Eher	38%	36%	37%
	Eher nicht	12%	9%	11%
	Gar nicht	6%	7%	6%
	Gesamt	100%	100%	100%
für mich alleine / Selbststudium	Sehr	21%	21%	21%
	Eher	36%	32%	34%
	Eher nicht	28%	29%	28%
	Gar nicht	15%	16%	16%
	Weiß nicht		1%	1%
Spielerisches Lernen (Rollenspiele, Planspiele, ...)	Sehr	27%	30%	28%
	Eher	24%	24%	24%
	Eher nicht	30%	20%	25%
	Gar nicht	18%	22%	20%
	Weiß nicht	2%	4%	3%
Handlungsorientierung (Learning by Doing)	Sehr	71%	73%	72%
	Eher	24%	22%	23%
	Eher nicht	6%	3%	4%
	Gar nicht		2%	1%
	Gesamt	100%	100%	100%
Fernlehre (Lehrende und Lernende an unterschiedlichen Orten)	Sehr	6%	5%	6%
	Eher	16%	17%	16%
	Eher nicht	44%	39%	42%
	Gar nicht	31%	36%	33%
	Weiß nicht	3%	2%	3%
e-learning EDV-basiert	Sehr	12%	16%	14%
	Eher	27%	21%	24%
	Eher nicht	38%	30%	35%
	Gar nicht	18%	31%	24%
	Weiß nicht	5%	1%	3%
e-learning kombiniert mit Präsenzlernen (blended learning)	Sehr	19%	21%	20%
	Eher	27%	24%	26%
	Eher nicht	31%	22%	27%
	Gar nicht	15%	24%	19%
	Weiß nicht	8%	9%	8%
	Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 238

Tabelle 175: Affinität zu ausgewählten Lehr-/Lernmethoden, jeweils Anteil "sehr ansprechend", nach Migrationshintergrund, Mehrfachnennungen möglich

	Migrationshintergrund		
	Migrationshintergrund	kein Migrationshintergrund	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Vortrag, Präsentation	38%	48%	47%
Handlungsorientierung (Learning by Doing)	82%	70%	71%
e-learning kombiniert mit Präsenzlernen (blended learning)	39%	17%	19%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 238

Tabelle 176: Affinität zu ausgewählten Lehr-/Lernmethoden, jeweils Anteil "sehr ansprechend", nach höchster abgeschlossener Schulbildung, Mehrfachnennungen möglich

	Höchste abgeschlossene Schulbildung				Gesamt
	Max. Pflichtschulabschluss	Lehre mit Berufsschule/Mittlere Schule	Matura	Universität, Fachhochschule, Akademie	
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	
Vortrag, Präsentation	53%	49%	41%	39%	47%
Gruppenarbeit	57%	49%	42%	31%	46%
für mich alleine / Selbststudium	18%	21%	18%	24%	21%
Handlungsorientierung (Learning by Doing)	79%	75%	53%	73%	71%
Fernlehre (Lehrende und Lernende an unterschiedlichen Orten)	6%	6%	5%		5%
e-learning EDV-basiert	20%	13%	17%	4%	13%
e-learning kombiniert mit Präsenzlernen (blended learning)	22%	21%	22%	8%	19%
Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 238

5.5.1 ANHANG Kapitel 3.6 künftige Interessen

Tabelle 177: Weiterbildungsteilnahme in den nächsten 12 Monaten gewollt, nach Geschlecht

	Geschlecht		
	Männlich	Weiblich	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Ja	68%	65%	67%
Nein	27%	28%	28%
keine Angabe	4%	7%	6%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe, Interviews n=304

Tabelle 178: Weiterbildungsteilnahme in den nächsten 12 Monaten gewollt, nach vorangegangener WB-Teilnahme

	Bisherige Weiterbildung (unabhängig Zeitraum)		
	Ja	Nein	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Ja	71%	38%	67%
Nein	24%	53%	28%
keine Angabe	5%	10%	6%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe, Interviews n=304

Tabelle 179: Form der gewünschten künftigen Weiterbildungsteilnahme, nach Geschlecht, Mehrfachnennungen möglich

	Geschlecht		
	Männlich	Weiblich	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Formale Weiterbildung	5%	7%	6%
Nicht-formale Weiterbildung	80%	77%	78%
Kurs des AMS	7%	8%	8%
Informelle Weiterbildung	15%	17%	16%
Keine Angabe	8%	9%	8%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 212

Tabelle 180: Form der gewünschten künftigen Weiterbildungsteilnahme, nach aktuellem Arbeitsmarktstatus, Mehrfachnennungen möglich

	Beschäftigungsstatus		
	unselbstständige Beschäftigung	arbeitslos/arbeitsuchend	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Formale Weiterbildung	6%	6%	6%
Nicht-formale Weiterbildung	80%	51%	78%
Kurs des AMS	6%	30%	8%
Informelle Weiterbildung	16%	14%	16%
Keine Angabe	8%	9%	8%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 212

Tabelle 181: Form der gewünschten künftigen Weiterbildungsteilnahme, nach Tätigkeitsniveau, Mehrfachnennungen möglich

	Berufliches Tätigkeitsniveau				Gesamt
	Hilfs-, ange- lernte Tätig- keit	mittlere Tätig- keit und Fach- arbeiterstätig- keit	höhere Tä- tigkeit	hochqualifi- zierte Tätigkeit und führende Tätigkeit	
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	
Formale Weiterbildung	3%	2%	6%	18%	6%
Nicht-formale Weiterbildung	74%	78%	85%	76%	78%
Kurs des AMS	14%	7%	0%	9%	8%
Informelle Weiterbildung	3%	14%	27%	22%	16%
Keine Angabe	11%	12%	6%	1%	8%
Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 212

Tabelle 182: Gewollte künftige formale Weiterbildung: Motivationskontext und Ausrichtung (ungewichtet, absolut)

		Anzahl
Vorrangige Motivation künftige formale Weiterbildung	Berufliche Gründe	9
	Private Gründe	3
	keine Angabe	1
	Gesamt	13
Ausrichtung der beruflich motivierten künftigen formalen Weiterbildung	Vertiefung bestehendes Wissen, Kompetenzen	6
	Erweiterung, Ergänzung bestehendes Wissen, Kompetenzen	3
	Gesamt	9

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013

Tabelle 183: Gewollte künftige non-formale Weiterbildung: Motivationskontext und Ausrichtung

		Anteil
Vorrangige Motivation künftige nicht-formale Weiterbildung	Berufliche Gründe	83%
	Private Gründe	12%
	keine Angabe	4%
	Gesamt	100%
Ausrichtung der beruflich motivierten nicht-formalen künftigen Weiterbildung	Vertiefung bestehendes Wissen, Kompetenzen	46%
	Erweiterung, Ergänzung bestehendes Wissen, Kompetenzen	41%
	Berufliche Neu-, Umorientierung	8%
	keine Angabe	5%
	Gesamt	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews Motivation n= 151, Ausrichtung n=131

Tabelle 184: Gewollte künftige AMS-Kurs/e: Motivationskontext und Ausrichtung

		Anteil
Vorrangige Motivation künftiger AMS-Kurs	Berufliche Gründe	81%
	Private Gründe	8%
	keine Angabe	11%
	Gesamt	100%
Ausrichtung des künftigen AMS Kurses	Vertiefung bestehendes Wissen, Kompetenzen	39%
	Erweiterung, Ergänzung bestehendes Wissen, Kompetenzen	11%
	Berufliche Neu-, Umorientierung	48%
	keine Angabe	2%
Gesamt		100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews Motivation n= 28, Ausrichtung n=25

Tabelle 185: Gewollte künftige informelle Weiterbildung: Motivationskontext und Ausrichtung

		Anteil
Vorrangige Motivation künftige informelle Weiterbildung	Berufliche Gründe	59%
	Private Gründe	24%
	keine Angabe	16%
	Gesamt	100%
Ausrichtung der beruflich motivieren künftigen informellen Weiterbildung	Vertiefung bestehendes Wissen, Kompetenzen	67%
	Erweiterung, Ergänzung bestehendes Wissen, Kompetenzen	30%
	Berufliche Neu-, Umorientierung	3%
	Gesamt	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews Motivation n= 33, Ausrichtung n=21

Tabelle 186: Inhalte der gewünschten künftigen non-formalen Weiterbildung, nach Geschlecht, Mehrfachnennungen möglich

	Geschlecht		
	Männlich	Weiblich	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Naturwissenschaften, Mathematik und Informatik	27%	13%	21%
Sozial-, Wirtschafts- und Rechtswissenschaften	15%	26%	20%
Geisteswissenschaften und Künste	21%	14%	18%
Ingenieurwesen, verarbeitendes Gewerbe und Baugewerbe	23%	9%	17%
Dienstleistungen	10%	11%	10%
Gesundheit und soziale Dienste	6%	14%	10%
Allgemeine Bildungsgänge	5%	16%	10%
Pädagogik	10%	5%	8%
Agrar- und Veterinärwissenschaft	1%		0%
weiß (noch) nicht/keine Angabe	2%	13%	7%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 151

Tabelle 187: Inhalte der gewünschten künftigen AMS-Kurse, Mehrfachnennungen möglich

	Anteil
Naturwissenschaften, Mathematik und Informatik	31%
Gesundheit und soziale Dienste	26%
Dienstleistungen	22%
Ingenieurwesen, verarbeitendes Gewerbe und Baugewerbe	21%
Sozial-, Wirtschafts- und Rechtswissenschaften	12%
Geisteswissenschaften und Künste	11%
Allgemeine Bildungsgänge	9%
Agrar- und Veterinärwissenschaft	2%
Pädagogik	2%
<i>weiß (noch) nicht/keine Angabe</i>	11%
Gesamt	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 28

Tabelle 188: Inhalte der gewünschten künftigen informellen Weiterbildung, Mehrfachnennungen möglich

	Anteil
Sozial-, Wirtschafts- und Rechtswissenschaften	29%
Gesundheit und soziale Dienste	17%
Geisteswissenschaften und Künste	12%
Ingenieurwesen, verarbeitendes Gewerbe und Baugewerbe	12%
Dienstleistungen	12%
Pädagogik	8%
Allgemeine Bildungsgänge	4%
Naturwissenschaften, Mathematik und Informatik	2%
<i>weiß (noch) nicht/keine Angabe</i>	16%
Gesamt	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 33

Tabelle 189: Inhalte der gewünschten künftigen Weiterbildung (non-formal, formal, informell, AMS-Kurs), nach Geschlecht, Mehrfachnennungen möglich

	Geschlecht		
	Männlich	Weiblich	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Sozial-, Wirtschafts- und Rechtswissenschaften	19%	26%	23%
Naturwissenschaften, Mathematik und Informatik	24%	13%	19%
Geisteswissenschaften und Künste	22%	12%	18%
Ingenieurwesen, verarbeitendes Gewerbe und Baugewerbe	26%	8%	17%
Gesundheit und soziale Dienste	6%	25%	15%
Dienstleistungen	13%	12%	13%
Allgemeine Bildungsgänge	7%	14%	10%
Pädagogik	10%	6%	8%
Agrar- und Veterinärwissenschaft	1%		0%
<i>weiß (noch) nicht/keine Angabe</i>	6%	12%	9%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n=194

Tabelle 190: Standardisierte kanonische Diskriminanzfunktionskoeffizienten

	Funktion
	1
kleines Unternehmen	-,451
hochqualifizierte/führende Tätigkeit	,403
höhere Tätigkeit	,471
WB in letzten 12 Monaten	,582

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013 69,5%

Tabelle 191: Weiterbildungsteilnahme in den nächsten 12 Monaten gewollt, nach soziodemographischen Merkmalen

		Ja	Nein	keine Angabe	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
gesamt	gesamt	67%	28%	6%	100%
Geschlecht	Männlich	68%	27%	4%	100%
	Weiblich	65%	28%	7%	100%
Migrationshintergrund	Migrationshintergrund	67%	21%	12%	100%
	kein Migrationshintergrund	67%	29%	4%	100%
Beschäftigungsstatus	unselbstständige Beschäftigung	66%	28%	6%	100%
	arbeitslos/arbeitsuchend	81%	15%	4%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 304

Tabelle 192: Weiterbildungsteilnahme in den nächsten 12 Monaten gewollt, nach bildungsbezogenen Merkmalen

		Möchten Sie in den nächsten 12 Monaten an einer Weiterbildung teilnehmen?			
		Ja	Nein	keine Angabe	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
gesamt	gesamt	67%	28%	6%	100%
Höchste abgeschlossene Schulbildung	Max. Pflichtschulabschluss	49%	38%	13%	100%
	Lehre mit Berufsschule/Mittlere Schule	65%	30%	5%	100%
	Matura	80%	17%	2%	100%
	Universität, Fachhochschule, Akademie	74%	23%	3%	100%
Bildungshintergrund Eltern	gering/mittel	67%	27%	6%	100%
	hoch/höher	72%	24%	3%	100%
Bisherige Weiterbildung (unabh. Zeitraum)	Ja	71%	24%	5%	100%
	Nein	38%	53%	10%	100%
Weiterbildung in den letzten 12 Monaten	Ja	75%	21%	4%	100%
	Nein	45%	46%	10%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe, Interviews n=304; höchste abgeschlossene Schulbildung n miss=1; Bildungshintergrund Eltern n miss=26

Tabelle 193: Weiterbildungsteilnahme in den nächsten 12 Monaten gewollt, nach berufs- und tätigkeitsbezogenen Merkmalen

		Möchten Sie in den nächsten 12 Monaten an einer Weiterbildung teilnehmen?			
		Ja	Nein	keine Angabe	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
gesamt	gesamt	67%	28%	6%	100%
BerufID - ISCO 1-Steller	Führungskräfte				
	Akademische Berufe	84%	10%	5%	100%
	Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe	82%	15%	3%	100%
	Bürokräfte und verwandte Berufe	62%	34%	5%	100%
	Dienstleistungsberufe und Verkäufer	63%	25%	12%	100%
	Fachkräfte in Land- und Forstw., Fischerei				
	Handwerks- und verwandte Berufe	56%	37%	8%	100%
	Bediener von Anlagen und Maschinen, Montageberufe	54%	41%	5%	100%
	Hilfsarbeitskräfte	45%	53%	1%	100%
Berufliches Tätigkeitsniveau	Hilfs-, angelernte Tätigkeit	56%	36%	8%	100%
	mittlere Tätigkeit und Facharbeitertätigkeit	59%	35%	6%	100%
	höhere Tätigkeit	83%	11%	6%	100%
	hochqualifizierte Tätigkeit und führende Tätigkeit	88%	12%		100%
Entspricht Arbeit dem schulischen Ausbildungsniveau	Ja, ich werde / wurde meiner Ausbildung entsprechend eingesetzt	67%	26%	7%	100%
	Nein, ich übe / übte Tätigkeit aus, die UNTER meinem Ausbildungsniveau ist	68%	30%	2%	100%
	Nein, ich übe / übte Tätigkeit aus, die ÜBER meinem Ausbildungsniveau ist				

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe, Interviews n=304; Über/Unterqualifikation n miss=6; Teilgruppen mit n<26 werden nicht dargestellt

Tabelle 194: Weiterbildungsteilnahme in den nächsten 12 Monaten gewollt, nach betriebsbezogenen Merkmalen

		Möchten Sie in den nächsten 12 Monaten an einer Weiterbildung teilnehmen?			
		Ja	Nein	keine Angabe	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
gesamt	gesamt	67%	28%	6%	100%
MitarbeiterInnenzahl an Arbeitsstätte	unter 10 Beschäftigte - Kleinstunternehmen	72%	21%	6%	100%
	10 bis unter 50 Beschäftigte - Kleines Unternehmen	55%	36%	9%	100%
	50 bis unter 250 Beschäftigte - Mittleres Unternehmen	72%	28%		100%
	250 und mehr Beschäftigte - Großes Unternehmen	74%	21%	5%	100%
Dauer der Beschäftigung in Jahren, gruppiert	bis zu einem Jahr	72%	28%		100%
	1 bis zu 5 Jahre	57%	33%	10%	100%
	5 bis zu 10 Jahre	63%	28%	9%	100%
	10 bis zu 15 Jahre	63%	34%	4%	100%
	15 bis zu 20 Jahre	59%	41%	1%	100%
	20 Jahre und länger	78%	14%	7%	100%
Wirtschaftsabschnitt	Herstellung von Waren	67%	30%	3%	100%
	Bau	56%	41%	3%	100%
	Handel; Instandhaltung und Rep. Kraftfahrzeugen	53%	31%	16%	100%
	Gesundheits- und Sozialwesen	67%	21%	12%	100%
Einschätzung Aufstiegs-, Karrieremöglichkeit im Betrieb	Sehr gut	54%	42%	4%	100%
	Eher gut	77%	20%	3%	100%
	Mittelmäßig	61%	31%	8%	100%
	Eher schlecht	75%	18%	6%	100%
	Sehr schlecht	69%	28%	3%	100%
Einschätzung Kompetenzen und Aufgabenbereiche bei der Arbeit	Sehr gut	66%	27%	7%	100%
	Eher gut	71%	27%	2%	100%
	Mittelmäßig	70%	21%	9%	100%
	Eher schlecht	59%	32%	10%	100%
Vertragliche Wochenarbeitszeit	Teilzeit, bis 35 Stunden pro Woche	64%	29%	8%	100%
	Vollzeit, ab 36 Stunden pro Woche	68%	27%	4%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe, Interviews n=304; Betriebsgrösse n miss=5, Betriebszugehörigkeitsdauer n miss=10; Teilgruppen mit n<26 werden nicht dargestellt

Tabelle 195: Weiterbildungsteilnahme in den nächsten 12 Monaten gewollt, nach Merkmalen der privaten Lebenssituation

		Möchten Sie in den nächsten 12 Monaten an einer Weiterbildung teilnehmen?			
		Ja	Nein	keine Angabe	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
gesamt	gesamt	67%	28%	6%	100%
Grad der Urbanisierung	Dicht besiedelte Gebiete	60%	40%		100%
	Gebiete mit mittlerer Besiedlungsdichte	70%	23%	7%	100%
	Gering besiedeltes Gebiet	66%	28%	6%	100%
Kind/er unter 14 Jahren im Haushalt	ja	69%	27%	4%	100%
	nein	68%	27%	5%	100%
Einkommenslage des Haushalts	unteres Einkommenssegment	66%	29%	5%	100%
	mittleres Einkommenssegment	59%	37%	5%	100%
	oberes Einkommenssegment	75%	20%	4%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe, Interviews n=304; Urbanisierungsgrad n miss=1; Kind/er unter 14 n miss=3; Einkommenslage n miss=49

Tabelle 196: Weiterbildungsinteressierte: Rahmenbedingungen für künftige Weiterbildung (jeweils Anteil sehr wichtig), nach Geschlecht, Mehrfachnennungen möglich

	Geschlecht		
	Männlich	Weiblich	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Weiterbildung schließt mit einem Zertifikat/Zeugnis ab.	48%	51%	50%
Weiterbildungsinhalte haben direkt mit meiner Arbeit zu tun	50%	47%	49%
ArbeitgeberIn wünscht/unterstützt meine Weiterbildungsteilnahme	48%	48%	48%
Ich kann über die Weiterbildungsinhalte mitentscheiden	38%	51%	44%
Es fallen für mich keine Kosten an.	39%	42%	40%
Betreuung meines Kindes/meiner Kinder ist gesichert.	36%	39%	37%
Ort der Weiterbildung ist in Wohnortnähe.	26%	38%	32%
Weiterbildung findet überwiegend in der Arbeitszeit statt.	37%	23%	31%
Ort der Weiterbildung ist in der Nähe meines Arbeitsplatzes.	20%	27%	23%
Sonstiges	6%	4%	5%
keine Antwort	11%	5%	9%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 212

Tabelle 197: Weiterbildungsinteressierte: Rahmenbedingungen für künftige Weiterbildung (jeweils Anteil sehr wichtig), nach Migrationshintergrund, Mehrfachnennungen möglich

	Migrationshintergrund		
	Migrati- onshin- tergrund	kein Migrati- onshinter- grund	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Weiterbildung schließt mit einem Zertifikat/Zeugnis ab.	69%	45%	50%
Weiterbildungsinhalte haben direkt mit meiner Arbeit zu tun	58%	46%	49%
ArbeitgeberIn wünscht/unterstützt meine Weiterbildungsteilnahme	47%	48%	48%
Ich kann über die Weiterbildungsinhalte mitentscheiden	51%	42%	44%
Es fallen für mich keine Kosten an.	51%	38%	40%
Betreuung meines Kindes/meiner Kinder ist gesichert.	39%	37%	37%
Ort der Weiterbildung ist in Wohnortnähe.	42%	29%	32%
Weiterbildung findet überwiegend in der Arbeitszeit statt.	20%	33%	31%
Ort der Weiterbildung ist in der Nähe meines Arbeitsplatzes.	30%	22%	23%
Sonstiges	7%	5%	5%
keine Antwort	7%	9%	9%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 212

Tabelle 198: Weiterbildungsinteressierte: Rahmenbedingungen für künftige Weiterbildung (jeweils Anteil sehr wichtig), nach aktuellem Arbeitsmarktstatus, Mehrfachnennungen möglich

	Beschäftigungsstatus		
	un- selbststän- dige Be- schäftigung	arbeits- los/arbeitsu- chend	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Weiterbildung schließt mit einem Zertifikat/Zeugnis ab.	48%	73%	50%
Weiterbildungsinhalte haben direkt mit meiner Arbeit zu tun	47%	67%	49%
ArbeitgeberIn wünscht/unterstützt meine Weiterbildungsteilnahme	47%	56%	48%
Ich kann über die Weiterbildungsinhalte mitentscheiden	44%	44%	44%
Es fallen für mich keine Kosten an.	39%	57%	40%
Betreuung meines Kindes/meiner Kinder ist gesichert.	38%	29%	37%
Ort der Weiterbildung ist in Wohnortnähe.	30%	56%	32%
Weiterbildung findet überwiegend in der Arbeitszeit statt.	30%	38%	31%
Ort der Weiterbildung ist in der Nähe meines Arbeitsplatzes.	22%	36%	23%
Sonstiges	5%	4%	5%
keine Antwort	9%	7%	9%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 212

Tabelle 199: Nicht-Weiterbildungsinteressierte: Voraussetzungen für künftige Weiterbildung (jeweils Anteil sehr wichtig), nach Geschlecht, Mehrfachnennungen möglich

	Geschlecht		
	Männlich	Weiblich	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Weiterbildung schließt mit einem Zertifikat/Zeugnis ab.	56%	56%	56%
Weiterbildungsinhalte haben direkt mit meiner Arbeit zu tun	53%	54%	53%
ArbeitgeberIn wünscht/unterstützt meine Weiterbildungsteilnahme	52%	55%	53%
Es fallen für mich keine Kosten an.	50%	47%	49%
Ich kann über die Weiterbildungsinhalte mitentscheiden	41%	50%	45%
Ort der Weiterbildung ist in Wohnortnähe.	40%	47%	43%
Betreuung meines Kindes/meiner Kinder ist gesichert.	32%	40%	35%
Weiterbildung findet überwiegend in der Arbeitszeit statt.	36%	34%	35%
Ort der Weiterbildung ist in der Nähe meines Arbeitsplatzes.	30%	32%	31%
Sonstiges	4%	4%	4%
keine Antwort	10%	4%	7%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 76

Tabelle 200: Gegenüberstellung: Rahmenbedingungen/Voraussetzungen für künftige Weiterbildung (jeweils Anteil sehr wichtig), nach geplanter künftiger Weiterbildung, Mehrfachnennungen möglich

	Möchten Sie in den nächsten 12 Monaten an einer Weiterbildung teilnehmen?		
	Ja	Nein	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Es fallen für mich keine Kosten an.	40%	52%	44%
Ort der Weiterbildung ist in Wohnortnähe.	32%	58%	39%
Ort der Weiterbildung ist in der Nähe meines Arbeitsplatzes.	23%	43%	29%
ArbeitgeberIn wünscht/unterstützt meine Weiterbildungsteilnahme	48%	62%	52%
Weiterbildung findet überwiegend in der Arbeitszeit statt.	31%	36%	32%
Weiterbildungsinhalte haben direkt mit meiner Arbeit zu tun	49%	48%	49%
Ich kann über die Weiterbildungsinhalte mitentscheiden	44%	47%	45%
Betreuung meines Kindes/meiner Kinder ist gesichert.	37%	31%	35%
Weiterbildung schließt mit einem Zertifikat/Zeugnis ab.	50%	59%	52%
Sonstiges	5%	2%	4%
keine Antwort	9%	3%	7%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 304

5.5.2 ANHANG Kapitel 4 Typen

Tabelle 201: Typologie der beruflichen Pläne, nach Beschäftigungsstatus

	Beschäftigungsstatus		
	unselbstständige Beschäftigung	arbeitslos/arbeitsuchend	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Verbleibsorientierung	76%	48%	74%
Neuorientierung	17%	39%	18%
Ausstiegsorientierung	7%	13%	7%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013

Tabelle 202: Geschlecht, nach Typologie beruflicher Pläne

	Verbleibsorientierung	Neuorientierung	Ausstiegsorientierung	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Männlich	48%	53%	80%	51%
Weiblich	52%	47%	20%	49%
Gesamt	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013, gewichtete Stichprobe Interviews n=304, n miss = 14

Tabelle 203: Beschäftigungsstatus, nach Typologie beruflicher Pläne

		Verbleibsorientierung	Neuorientierung	Ausstiegsorientierung	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Beschäftigungsstatus	unselbstständige Beschäftigung	96%	88%	90%	94%
	arbeitslos/arbeitsuchend	4%	12%	10%	6%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013, gewichtete Stichprobe Interviews n=304, n miss = 14

Tabelle 204: Migrationshintergrund, nach Typologie beruflicher Pläne

		Verbleibsorientierung	Neuorientierung	Ausstiegsorientierung	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Migrationshintergrund	Migrationshintergrund	16%	28%	10%	18%
	kein Migrationshintergrund	84%	72%	90%	82%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013, gewichtete Stichprobe Interviews n=304, n miss = 14

Tabelle 205: Berufsobergruppen, nach Typologie beruflicher Pläne

		Verbleibsorientierung	Neuorientierung	Ausstiegsorientierung	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
BerufID - ISCO 1-Steller	Führungskräfte				
	Akademische Berufe	20%	10%		17%
	Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe	17%	6%	18%	15%
	Bürokräfte und verwandte Berufe	18%	18%	12%	18%
	Dienstleistungsberufe und Verkäufer	13%	27%	7%	15%
	Fachkräfte in Land- und Forstwirtschaft und Fischerei				
	Handwerks- und verwandte Berufe	10%	11%	24%	11%
	Bediener von Anlagen und Maschinen und Montageberufe	8%	7%	21%	9%
	Hilfsarbeitskräfte	7%	13%	17%	9%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013, gewichtete Stichprobe Interviews n=304, n miss = 14, Berufsobergruppen <=25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 206: Höchste abgeschlossene Ausbildung, nach Typologie beruflicher Pläne

		Verbleibsorientierung	Neuorientierung	Ausstiegsorientierung	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Höchste abgeschlossene Schulbildung	Max. Pflichtschulabschluss	12%	17%	13%	13%
	Lehre mit Berufsschule/Mittlere Schule	53%	57%	75%	56%
	Matura, Universität, Fachhochschule, Akademie	34%	26%	12%	31%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013, gewichtete Stichprobe Interviews n=304, n miss = 14

Tabelle 207: Berufliches Tätigkeitsniveau, nach Typologie beruflicher Pläne

		Verbleibsorientierung	Neuorientierung	Ausstiegsorientierung	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Berufliches Tätigkeitsniveau	Hilfs-, angelernte Tätigkeit	27%	39%	45%	30%
	mittlere Tätigkeit und Facharbeitertätigkeit	37%	33%	43%	37%
	höhere, hochqualifizierte Tätigkeit und führende Tätigkeit	37%	28%	12%	33%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013, gewichtete Stichprobe Interviews n=304, n miss = 14

Tabelle 208: Subjektive Einschätzung Entsprechung schulisches Ausbildungsniveau und berufliche Tätigkeit, nach Typologie beruflicher Pläne

		Verbleibsorientierung	Neuorientierung	Ausstiegsorientierung	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Entspricht/entspricht Arbeit dem schulischen Ausbildungsniveau	Ja, ich werde / wurde meiner Ausbildung entsprechend eingesetzt	80%	45%	60%	72%
	Nein, ich übe / übte eine Tätigkeit aus, die UNTER meinem Ausbildungsniveau ist	14%	43%	39%	21%
	Nein, ich übe / übte eine Tätigkeit aus, die ÜBER meinem Ausbildungsniveau ist	7%	12%	1%	7%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013, gewichtete Stichprobe Interviews n=304, n miss = 20

Tabelle 209: Körperliche Probleme, nach Typologie beruflicher Pläne

	Verbleibsorientierung	Neuorientierung	Ausstiegsorientierung	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
sehr/eher zutreffend	24%	28%	43%	26%
eher/gar nicht zutreffend	76%	72%	57%	74%
Gesamt	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013, gewichtete Stichprobe Interviews n=304, n miss=16

Tabelle 210: Schulden, nach Typologie beruflicher Pläne

	Verbleibsorientierung	Neuorientierung	Ausstiegsorientierung	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
sehr/eher zutreffend	23%	15%	46%	23%
eher/gar nicht zutreffend	77%	85%	54%	77%
Gesamt	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013, gewichtete Stichprobe Interviews n=304, n miss=20

Tabelle 211: Bevorzugter Lernrahmen, nach Typologie beruflicher Pläne, Mehrfachnennungen möglich

	Berufliche Perspektiven			
	Verbleibsorientierung	Neuorientierung	Ausstiegsorientierung	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Gemeinsam mit anderen in kleinen Gruppen bis zu 10 Personen	57%	66%	65%	60%
Am Arbeitsplatz, gemeinsam mit Kolleginnen	57%	56%	48%	56%
Für mich alleine / Selbststudium	51%	48%	50%	50%
e-learning, lernen mit Hilfe elektronischer oder digitaler Medien (PC, Internet)	35%	44%	24%	36%
Am Arbeitsplatz, für mich alleine	34%	33%	25%	33%
e-learning kombiniert mit Präsenzlernen (blended learning)	21%	24%	19%	21%
Gemeinsam mit anderen in größeren Gruppen mit mehr als 10 Personen	17%	22%	13%	18%
Keine Angabe	2%	2%	1%	2%
Weiß nicht	1%	5%		1%
Sonstiger Rahmen	2%	2%	1%	2%
Nichts davon trifft zu	1%			1%
Gesamt	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013, gewichtete Stichprobe Interviews n=304, n miss=14

Tabelle 212: Bevorzugter Form des Lernens, nach Typologie beruflicher Pläne, Mehrfachnennungen möglich

	Berufliche Perspektiven			
	Verbleibsorientierung	Neuorientierung	Ausstiegsorientierung	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Mischung von praktischem Tun und Theorie	72%	66%	60%	70%
Praktisches Tun, Anwenden, ausprobieren	42%	48%	30%	42%
Theoretisches Lernen, bspw. lesen von Fachliteratur	10%	15%	19%	11%
Keine Angabe	1%	2%		1%
Gesamt	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013, gewichtete Stichprobe Interviews n=290

Tabelle 213: Einstellungen zum Lernen, nach Typologie beruflicher Pläne

		Berufliche Perspektiven			
		Verbleibsorientierung	Neuorientierung	Ausstiegsorientierung	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Personen, die auch als Erwachsene noch lernen, verringern ihr Risiko arbeitslos zu werden.	Sehr	76%	71%	63%	74%
	Eher	13%	18%	21%	14%
	Eher nicht	4%	3%	15%	5%
	Gar nicht	7%	8%	1%	7%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%
Wenn man in der Arbeit erfolgreich sein möchte, muss man sein Wissen und seine Fertigkeiten verbessern.	Sehr	81%	80%	72%	80%
	Eher	17%	20%	21%	18%
	Eher nicht	1%		7%	1%
	Gar nicht	1%			0%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%
Eine Teilnahme an Weiterbildung sollte einen unmittelbaren beruflichen Nutzen bringen.	Sehr	54%	65%	44%	55%
	Eher	28%	18%	35%	27%
	Eher nicht	15%	12%	20%	15%
	Gar nicht	3%	5%		3%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%
Mit zunehmendem Alter zahlt sich Weiterbildung beruflich weniger aus.	Sehr	8%	7%	11%	8%
	Eher	19%	23%	23%	20%
	Eher nicht	25%	27%	28%	26%
	Gar nicht	48%	44%	38%	46%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%
Arbeitgeber sollten für die Weiterbildung ihrer MitarbeiterInnen verantwortlich sein.	Sehr	45%	49%	83%	48%
	Eher	41%	28%	16%	37%
	Eher nicht	12%	18%	1%	12%
	Gar nicht	3%	5%		3%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%
Die Fertigkeiten, die man in der Arbeit braucht, können nicht im Klassenzimmer erworben werden.	Sehr	29%	55%	50%	36%
	Eher	36%	24%	25%	33%
	Eher nicht	28%	19%	18%	25%
	Gar nicht	7%	1%	7%	6%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%
Das Lernen neuer Dinge für die Arbeit macht Spaß.	Sehr	76%	72%	73%	75%
	Eher	22%	22%	15%	21%
	Eher nicht	2%	5%	12%	3%
	Gar nicht	1%			0%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%
Das Lernen gibt einem mehr Selbstvertrauen in der Arbeit	Sehr	84%	73%	84%	82%
	Eher	13%	24%	16%	15%
	Eher nicht	2%			2%
	Gar nicht	1%	3%		1%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%
Die Leute sollten bereit sein, für Ihre Fort- und Weiterbildung etwas zu zahlen.	Sehr	15%	21%	24%	17%
	Eher	48%	40%	25%	45%
	Eher nicht	23%	24%	18%	23%
	Gar nicht	13%	15%	33%	15%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013, gewichtete Stichprobe Interviews n=304, n miss zwischen 17 und 24.

Tabelle 214: Weiterbildungsteilnahme in verschiedenen Zeiträumen, nach Typologie beruflicher Pläne

		Berufliche Perspektiven			
		Verbleibso- rientierung	Neuorientie- rung	Ausstiegsori- entierung	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Beruflich motivierte Weiterbildung in den letzten 5 Jahren	Ja	78%	75%	73%	77%
	Nein	22%	25%	27%	23%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013, gewichtete Stichprobe Interviews n=304, n miss=14

Tabelle 215: Weiterbildungsteilnahme in verschiedenen Zeiträumen, nach Typologie beruflicher Pläne

		Berufliche Perspektiven			
		Verbleibso- rientierung	Neuorientie- rung	Ausstiegsori- entierung	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Jüngste Beruflich motivierte Weiterbildung in den letzten 5 Jahren	formale Weiterbildung	3%			2%
	nicht-formale Weiterbildung	58%	59%	61%	59%
	AMS-Kurs	4%	8%	10%	5%
	informelle Weiterbildung	12%	8%	1%	11%
	Keine beruflich begründete Weiterbildung in letzten 5 Jahren	22%	25%	27%	23%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013, gewichtete Stichprobe Interviews n=304, n miss=14

Tabelle 216: Gründe für die berufliche motivierte Weiterbildung, nach Typologie beruflicher Pläne

		Berufliche Perspektiven			
		Verbleibsorientierung	Neuorientierung	Ausstiegsorientierung	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Um meinen Beruf besser ausüben zu können.	Sehr zutreffend	78%	67%	65%	75%
	Eher zutreffend	13%	4%	17%	12%
	Eher nicht zutreffend	4%	14%		6%
	Gar nicht zutreffend	5%	16%	18%	7%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%
Um meine beruflichen Karriereaussichten zu verbessern.	Sehr zutreffend	33%	39%	24%	34%
	Eher zutreffend	20%	18%	25%	20%
	Eher nicht zutreffend	19%	14%		17%
	Gar nicht zutreffend	28%	29%	51%	30%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%
Um mein Einkommen zu verbessern.	Sehr zutreffend	17%	30%	20%	19%
	Eher zutreffend	11%	10%	18%	11%
	Eher nicht zutreffend	22%	14%	10%	20%
	Gar nicht zutreffend	51%	46%	52%	50%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%
Um die Gefahr eines Arbeitsplatzverlustes zu verringern.	Sehr zutreffend	12%	27%	18%	15%
	Eher zutreffend	16%	11%	10%	14%
	Eher nicht zutreffend	22%	13%	8%	19%
	Gar nicht zutreffend	47%	41%	51%	46%
	Weiß nicht	4%	8%	13%	5%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%
Um einen Berufswechsel vorzunehmen.	Sehr zutreffend	4%	25%	28%	10%
	Eher zutreffend	10%	7%		9%
	Eher nicht zutreffend	9%	10%	3%	9%
	Gar nicht zutreffend	77%	57%	69%	73%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%
Um einen (neuen) Arbeitsplatz zu finden.	Sehr zutreffend	10%	31%	21%	14%
	Eher zutreffend	5%	6%	3%	5%
	Eher nicht zutreffend	6%	10%	8%	6%
	Gar nicht zutreffend	80%	53%	68%	74%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%
Um mich selbständig zu machen.	Sehr zutreffend	1%	3%	8%	2%
	Eher zutreffend	4%	10%	2%	5%
	Eher nicht zutreffend	5%	4%		4%
	Gar nicht zutreffend	90%	83%	90%	89%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%
Auf Anregung meines/r ArbeitgeberIn.	Sehr zutreffend	32%	25%	50%	32%
	Eher zutreffend	19%	23%	10%	19%
	Eher nicht zutreffend	10%	4%	10%	9%
	Gar nicht zutreffend	35%	48%	29%	37%
	Weiß nicht	4%		2%	3%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%
Auf Anregung meines/r AMS-Beraters/in.	Sehr zutreffend	36%	50%	91%	49%
	Eher zutreffend	5%	40%		15%
	Eher nicht zutreffend	2%			1%
	Gar nicht zutreffend	56%	10%	9%	35%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%
Um ein Zertifikat/Zeugnis zu erlangen.	Sehr zutreffend	23%	36%	29%	26%
	Eher zutreffend	10%	14%	18%	11%
	Eher nicht zutreffend	10%	15%		10%
	Gar nicht zutreffend	56%	35%	53%	52%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%
Um etwas persönlich für mich zu tun.	Sehr zutreffend	53%	60%	63%	55%
	Eher zutreffend	26%	7%	35%	23%
	Eher nicht zutreffend	9%	20%		11%
	Gar nicht zutreffend	11%	13%	2%	11%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%

		Berufliche Perspektiven			
		Verbleibsorientierung	Neuorientierung	Ausstiegsorientierung	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Um danach bestimmte Dinge zu können/beherrschen.	Sehr zutreffend	81%	71%	80%	79%
	Eher zutreffend	14%	19%	18%	15%
	Eher nicht zutreffend	3%	8%		3%
	Gar nicht zutreffend	2%	2%	2%	2%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%
Um Leute kennen zu lernen.	Sehr zutreffend	11%	19%	21%	13%
	Eher zutreffend	18%	12%	8%	16%
	Eher nicht zutreffend	16%	19%	8%	16%
	Gar nicht zutreffend	56%	51%	62%	55%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013, gewichtete Stichprobe Interviews n=238, n miss zwischen 1 und 34.

Tabelle 217: Ausrichtung der Teilnahme an non-formaler Weiterbildung (letzte 5 Jahre), nach Typologie beruflicher Pläne

	Berufliche Perspektiven			
	Verbleibsorientierung	Neuorientierung	Ausstiegsorientierung	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Vertiefung	31%	24%	28%	29%
Erweiterung	43%	56%	24%	44%
Umorientierung	4%	8%	9%	5%
Vertiefung und Erweiterung	17%	4%	28%	15%
verschiedene Richtungen	6%	8%	9%	7%
Gesamt	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013, gewichtete Stichprobe Interviews n=182, n miss=8

Tabelle 218: Ausrichtung der Teilnahme an AMS-Kursen (letzte 5 Jahre), nach Typologie beruflicher Pläne

	Berufliche Perspektiven			
	Verbleibsorientierung	Neuorientierung	Ausstiegsorientierung	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Vertiefung	92%		8%	100%
Erweiterung	73%	17%	11%	100%
Umorientierung	80%	14%	6%	100%
Vertiefung und Erweiterung	100%			100%
verschiedene Richtungen	39%	61%		100%
Gesamt	75%	17%	8%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013, gewichtete Stichprobe Interviews n=60, n miss=7

Tabelle 219: Ausrichtung der Teilnahme an informeller Weiterbildung (letzte 12 Monate), nach Typologie beruflicher Pläne

	Berufliche Perspektiven			
	Verbleibsorientierung	Neuorientierung	Ausstiegsorientierung	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Vertiefung	57%	72%	73%	59%
Erweiterung	33%	28%	14%	32%
Umorientierung	3%		14%	3%
Vertiefung und Erweiterung	7%			6%
Gesamt	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013, gewichtete Stichprobe Interviews n=43, n miss=2

Tabelle 220: Arbeitsort, nach Typologie beruflicher Pläne

	Berufliche Perspektiven			
	Verbleibsorientierung	Neuorientierung	Ausstiegsorientierung	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
sehr wichtig	9%	9%	21%	10%
weniger bis nicht wichtig	91%	91%	79%	90%
Gesamt	100%	100%	100%	100%

■ Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013, gewichtete Stichprobe Interviews n=238, n miss = 24

Tabelle 221: Mitbestimmungsmöglichkeiten, nach Typologie beruflicher Pläne

	Berufliche Perspektiven			
	Verbleibsorientierung	Neuorientierung	Ausstiegsorientierung	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
sehr wichtig	81%	87%	83%	82%
weniger bis nicht wichtig	19%	13%	17%	18%
Gesamt	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013, gewichtete Stichprobe Interviews n=238, n miss = 26

Tabelle 222: Abstimmung mit ArbeitgeberIn, nach Typologie beruflicher Pläne

	Berufliche Perspektiven			
	Verbleibsorientierung	Neuorientierung	Ausstiegsorientierung	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
sehr wichtig	67%	80%	66%	69%
weniger bis nicht wichtig	33%	20%	34%	31%
Gesamt	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013, gewichtete Stichprobe Interviews n=238, n miss = 28

Tabelle 223: Gruppenzusammensetzung, nach Typologie beruflicher Pläne

	Berufliche Perspektiven			
	Verbleibsorientierung	Neuorientierung	Ausstiegsorientierung	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
sehr wichtig	36%	40%	48%	38%
weniger bis nicht wichtig	64%	60%	52%	62%
Gesamt	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013, gewichtete Stichprobe Interviews n=238, n miss = 23

Tabelle 224: Rahmenbedingungen, nach Typologie beruflicher Pläne

	Berufliche Perspektiven			
	Verbleibsorientierung	Neuorientierung	Ausstiegsorientierung	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
sehr wichtig	67%	67%	74%	67%
weniger bis nicht wichtig	33%	33%	26%	33%
Gesamt	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013, gewichtete Stichprobe Interviews n=238, n miss = 18

Tabelle 225: strukturelle Aspekte Kursgestaltung, nach Typologie beruflicher Pläne

	Berufliche Perspektiven			
	Verbleibsorientierung	Neuorientierung	Ausstiegsorientierung	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
sehr wichtig	70%	83%	82%	73%
weniger bis nicht wichtig	30%	17%	18%	27%
Gesamt	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013, gewichtete Stichprobe Interviews n=238, n miss = 22

Tabelle 226: Beruflicher Nutzen aus der WB-Teilnahme, nach Typologie beruflicher Pläne

		Berufliche Perspektiven			
		Verbleibsorientierung	Neuorientierung	Ausstiegsorientierung	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ich kann meinen Beruf besser ausüben.	Sehr zutreffend	62%	37%	28%	55%
	Eher zutreffend	18%	30%	27%	20%
	Eher nicht zutreffend	13%	11%	10%	12%
	Gar nicht zutreffend	7%	23%	35%	12%
	Weiß nicht	0%			0%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%
Meine beruflichen Karriereaussichten haben sich verbessert.	Sehr zutreffend	13%	18%	10%	13%
	Eher zutreffend	18%	6%	17%	16%
	Eher nicht zutreffend	24%	27%	3%	23%
	Gar nicht zutreffend	44%	49%	70%	46%
	Weiß nicht	2%	1%		2%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%
Mein Einkommen hat sich verbessert.	Sehr zutreffend	6%	11%		7%
	Eher zutreffend	3%	4%		3%
	Eher nicht zutreffend	16%	7%	10%	14%
	Gar nicht zutreffend	73%	78%	82%	74%
	Weiß nicht	2%		8%	2%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%
Ich habe mit Hilfe der Weiterbildung einen (neuen) Arbeitsplatz gefunden (ev. auch als Selbstständige/r).	Sehr zutreffend	1%	18%	9%	5%
	Eher zutreffend	2%	8%		3%
	Eher nicht zutreffend	2%	7%		3%
	Gar nicht zutreffend	91%	67%	91%	87%
	Weiß nicht	4%			3%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%
Die Gefahr des Arbeitsplatzverlustes hat sich verringert.	Sehr zutreffend	7%	13%	18%	9%
	Eher zutreffend	11%	20%		12%
	Eher nicht zutreffend	16%	10%		14%
	Gar nicht zutreffend	64%	55%	80%	64%
	Weiß nicht	1%	2%	2%	1%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%
Mein berufliches Netzwerk hat sich erweitert.	Sehr zutreffend	29%	25%	20%	27%
	Eher zutreffend	23%	30%	17%	24%
	Eher nicht zutreffend	17%	19%		17%
	Gar nicht zutreffend	30%	26%	62%	31%
	Weiß nicht	1%		2%	1%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%
Ich habe persönlich aus der Weiterbildung gewonnen (pers. Bereicherung)	Sehr zutreffend	68%	53%	55%	64%
	Eher zutreffend	20%	32%	25%	22%
	Eher nicht zutreffend	9%	7%	10%	8%
	Gar nicht zutreffend	3%	9%	10%	4%
	Weiß nicht	1%			1%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013, gewichtete Stichprobe Interviews n=238, n miss zwischen 2 und 15

Tabelle 227: Wichtigkeit verschiedener Organisationsaspekte, nach Typologie beruflicher Pläne

		Berufliche Perspektiven			
		Verbleibsorientierung	Neuorientierung	Ausstiegsorientierung	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Nähe zum Wohnort	Sehr wichtig	38%	27%	65%	38%
	Eher wichtig	27%	44%	17%	30%
	Eher nicht wichtig	21%	7%	10%	17%
	Gar nicht wichtig	13%	21%	8%	14%
	Weiß nicht	1%			1%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%
Nähe zum Arbeitsort	Sehr wichtig	28%	30%	65%	31%
	Eher wichtig	28%	31%	10%	27%
	Eher nicht wichtig	22%	11%	8%	19%
	Gar nicht wichtig	21%	29%	17%	22%
	Weiß nicht	1%			1%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%
Am Arbeitsplatz	Sehr wichtig	32%	22%	50%	32%
	Eher wichtig	20%	37%	8%	22%
	Eher nicht wichtig	16%	21%	17%	17%
	Gar nicht wichtig	31%	19%	25%	29%
	Weiß nicht	1%			1%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%
Zu Hause	Sehr wichtig	10%	15%	27%	12%
	Eher wichtig	19%	21%	18%	20%
	Eher nicht wichtig	19%	13%	8%	17%
	Gar nicht wichtig	51%	51%	43%	50%
	Weiß nicht	2%		3%	2%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%
Kurszeiten abgestimmt auf meine Arbeitszeiten	Sehr wichtig	41%	49%	82%	45%
	Eher wichtig	32%	28%		29%
	Eher nicht wichtig	13%	7%	17%	12%
	Gar nicht wichtig	12%	16%		12%
	Weiß nicht	2%	0%	2%	1%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%
Es fallen für mich keine Kosten an.	Sehr wichtig	52%	54%	64%	53%
	Eher wichtig	29%	22%	10%	26%
	Eher nicht wichtig	15%	14%	8%	14%
	Gar nicht wichtig	4%	10%	18%	6%
	Weiß nicht	1%			1%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%
Kleine Gruppe mit max. bis 10 Personen	Sehr wichtig	53%	60%	98%	57%
	Eher wichtig	22%	21%		20%
	Eher nicht wichtig	16%	5%		13%
	Gar nicht wichtig	8%	10%		8%
	Weiß nicht	1%	4%	2%	1%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%
Alle TeilnehmerInnen in ähnlichem Alter	Sehr wichtig	6%	6%	19%	7%
	Eher wichtig	9%	5%	8%	8%
	Eher nicht wichtig	22%	20%	8%	21%
	Gar nicht wichtig	62%	69%	63%	64%
	Weiß nicht	1%		2%	1%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%
KollegInnen aus meinem Betrieb nehmen auch teil	Sehr wichtig	17%	9%	27%	16%
	Eher wichtig	16%	32%	12%	19%
	Eher nicht wichtig	23%	19%	8%	21%
	Gar nicht wichtig	41%	36%	50%	41%
	Weiß nicht	2%	4%	3%	3%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%
Kurze Einheiten (nicht länger als 45	Sehr wichtig	23%	15%	38%	22%
	Eher wichtig	17%	39%	25%	22%
	Eher nicht wichtig	28%	9%	10%	23%

		Berufliche Perspektiven			
		Verbleibsorientierung	Neuorientierung	Ausstiegsorientierung	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
min am Stück)	Gar nicht wichtig	30%	37%	28%	31%
	Weiß nicht	2%			1%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%
Option auf Nachfolge-/Aufbaukurse	Sehr wichtig	41%	50%	72%	45%
	Eher wichtig	33%	32%		31%
	Eher nicht wichtig	14%	7%	20%	13%
	Gar nicht wichtig	9%	6%	8%	8%
	Weiß nicht	3%	4%		3%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%
ArbeitgeberIn wünscht meine WB-Teilnahme (Förderung finanziell, Anerkennung)	Sehr wichtig	47%	51%	56%	49%
	Eher wichtig	30%	30%	25%	30%
	Eher nicht wichtig	14%	11%		12%
	Gar nicht wichtig	7%	7%	18%	8%
	Weiß nicht	2%	1%	2%	1%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%
Konkrete Vereinbarungen mit ArbeitgeberIn darüber, was mir die WB bringt	Sehr wichtig	28%	40%	55%	32%
	Eher wichtig	35%	35%	10%	33%
	Eher nicht wichtig	17%	10%	8%	15%
	Gar nicht wichtig	17%	8%	25%	16%
	Weiß nicht	3%	8%	2%	3%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%
Freiwillige Teilnahme	Sehr wichtig	70%	76%	73%	71%
	Eher wichtig	22%	17%	17%	21%
	Eher nicht wichtig	4%	1%	2%	3%
	Gar nicht wichtig	2%	4%	8%	3%
	Weiß nicht	2%	3%		2%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%
Persönliches Gespräch mit TrainerIn vor Teilnahme (Beratung, Abklärung)	Sehr wichtig	23%	55%	39%	30%
	Eher wichtig	30%	18%	43%	29%
	Eher nicht wichtig	24%	18%	8%	22%
	Gar nicht wichtig	20%	9%	10%	17%
	Weiß nicht	2%	1%		2%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%
Ich kann über Lerninhalte mitentscheiden	Sehr wichtig	30%	45%	35%	33%
	Eher wichtig	33%	24%	38%	32%
	Eher nicht wichtig	17%	14%	2%	16%
	Gar nicht wichtig	16%	15%	26%	17%
	Weiß nicht	3%	1%		3%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%
Individuelle Fragen und Interessen können bearbeitet werden	Sehr wichtig	69%	73%	69%	69%
	Eher wichtig	28%	20%	11%	25%
	Eher nicht wichtig	2%	6%	17%	3%
	Gar nicht wichtig		1%	3%	0%
	Weiß nicht	2%			2%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%
Abschluss mit Zertifikat/Zeugnis	Sehr wichtig	48%	55%	59%	50%
	Eher wichtig	24%	32%	25%	26%
	Eher nicht wichtig	13%	10%	8%	12%
	Gar nicht wichtig	14%	3%	8%	12%
	Weiß nicht	1%			1%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013, gewichtete Stichprobe Interviews n=238, n miss zwischen 1 und 5

Tabelle 228: Affinität zu Lehr-/Lernmethoden, nach Typologie beruflicher Pläne

		Berufliche Perspektiven			
		Verbleibsorientierung	Neuorientierung	Ausstiegsorientierung	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Vortrag, Präsentation	Sehr	49%	42%	35%	47%
	Eher	38%	35%	53%	39%
	Eher nicht	12%	19%	8%	13%
	Gar nicht	0%	3%	4%	1%
	keine Angabe		0%		0%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%
Diskussion	Sehr	53%	44%	87%	54%
	Eher	30%	37%	11%	30%
	Eher nicht	14%	11%	2%	13%
	Gar nicht	2%	7%		3%
	Weiß nicht	0%			0%
	keine Angabe		0%		0%
Gesamt	100%	100%	100%	100%	
Gruppenarbeit	Sehr	46%	47%	47%	46%
	Eher	38%	35%	28%	37%
	Eher nicht	12%	7%	17%	11%
	Gar nicht	5%	10%	8%	6%
	keine Angabe		0%		0%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%
für mich alleine / Selbststudium	Sehr	19%	17%	44%	21%
	Eher	35%	38%	25%	35%
	Eher nicht	32%	20%	18%	29%
	Gar nicht	15%	21%	13%	16%
	Weiß nicht		3%		1%
	keine Angabe		0%		0%
Gesamt	100%	100%	100%	100%	
Spielerisches Lernen (Rollenspiele, Planspiele, ...)	Sehr	29%	20%	35%	28%
	Eher	25%	25%	11%	24%
	Eher nicht	24%	30%	18%	25%
	Gar nicht	18%	21%	26%	19%
	Weiß nicht	2%	3%	8%	3%
	keine Angabe	1%	0%	1%	1%
Gesamt	100%	100%	100%	100%	
Handlungsorientierung (Learning by Doing)	Sehr	68%	77%	82%	71%
	Eher	26%	15%	10%	23%
	Eher nicht	3%	7%	8%	4%
	Gar nicht	1%			1%
	keine Angabe	1%	0%		1%
Gesamt	100%	100%	100%	100%	
Fernlehre (Lehrende und Lernende an unterschiedlichen Orten)	Sehr	6%	1%	10%	5%
	Eher	15%	32%		17%
	Eher nicht	46%	25%	28%	41%
	Gar nicht	31%	34%	61%	34%
	Weiß nicht	2%	6%	2%	2%
	keine Angabe	1%	1%		1%
Gesamt	100%	100%	100%	100%	
e-learning EDV-basiert	Sehr	12%	24%	8%	14%
	Eher	27%	20%	8%	24%
	Eher nicht	35%	33%	36%	35%
	Gar nicht	22%	19%	47%	23%
	Weiß nicht	2%	4%		2%
	keine Angabe	2%	0%		2%
Gesamt	100%	100%	100%	100%	
e-learning kombiniert mit Präsenzlernen	Sehr	18%	28%	17%	20%
	Eher	28%	19%	17%	26%
	Eher nicht	27%	30%	10%	27%
	Gar nicht	17%	12%	49%	18%

		Berufliche Perspektiven			
		Verbleibsorientierung	Neuorientierung	Ausstiegsorientierung	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
(blended learning)	Weiß nicht	7%	11%	8%	8%
	keine Angabe	3%	0%		2%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013, gewichtete Stichprobe Interviews n=238

Tabelle 229: Weiterbildungsteilnahme in den nächsten 12 Monaten gewollt, nach Typologie beruflicher Pläne

		Berufliche Perspektiven			
		Verbleibsorientierung	Neuorientierung	Ausstiegsorientierung	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ja		66%	67%	68%	66%
Nein		28%	28%	31%	28%
Weiß nicht / keine Angabe		6%	5%	1%	5%
Gesamt		100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013, gewichtete Stichprobe Interviews n=304

Tabelle 230: Form der gewünschten künftigen Weiterbildungsteilnahme, nach Typologie beruflicher Pläne

		Berufliche Perspektiven			
		Verbleibsorientierung	Neuorientierung	Ausstiegsorientierung	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Formale Weiterbildung		7%	8%		6%
Nicht-formale Weiterbildung		78%	67%		78%
Kurs des AMS		6%	16%		8%
Informelle Weiterbildung		19%	9%		17%
Keine Angabe		8%	12%		9%
Gesamt		100%	100%		100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013, gewichtete Stichprobe Interviews n=212, n miss=28

Tabelle 231: Künftige non-formale Weiterbildung: Motivationskontext und Ausrichtung, nach Typologie beruflicher Pläne

		Berufliche Perspektiven			
		Verbleibso- rientierung	Neuorientie- rung	Ausstiegsori- entierung	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Vorrangige Motivation künftige nicht-formale Weiterbildung	Berufliche Gründe	83%	88%	91%	84%
	Private Gründe	11%	11%	9%	11%
	keine Angabe	6%	1%		5%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%
Ausrichtung der beruflich motivieren nicht- formalen künftigen Weiterbildung	Vertiefung bestehendes Wissen, Kompetenzen	53%	13%	53%	46%
	Erweiterung, Ergänzung bestehendes Wissen, Kom- petenzen	44%	43%	24%	42%
	Berufliche Neu-, Umorientie- rung		35%	10%	7%
	keine Angabe	3%	9%	12%	5%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013, gewichtete Stichprobe Interviews n=151, n miss=16 bzw. Ausrichtung n=127, n miss=16

Tabelle 232: Weiterbildungsinteressierte: Rahmenbedingungen für künftige Weiterbildung, Mehrfachnennungen möglich, nach Typologie beruflicher Pläne

		Berufliche Perspektiven			
		Verbleibsorientierung	Neuorientierung	Ausstiegsorientierung	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Es fallen für mich keine Kosten an.	Sehr wichtig	38%	35%	69%	40%
	Eher wichtig	42%	36%	11%	39%
	Eher nicht wichtig	15%	18%	2%	15%
	Gar nicht wichtig	4%	11%	18%	6%
	keine Angabe	1%		1%	1%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%
Ort der Weiterbildung ist in Wohnortnähe.	Sehr wichtig	28%	34%	52%	31%
	Eher wichtig	31%	27%	19%	30%
	Gar nicht wichtig	25%	26%	11%	24%
	Eher nicht wichtig	15%	12%	18%	15%
	keine Angabe	1%			1%
	Weiß nicht		1%		0%
Gesamt	100%	100%	100%	100%	
Ort der Weiterbildung ist in der Nähe meines Arbeitsplatzes.	Gar nicht wichtig	32%	28%	19%	30%
	Eher wichtig	21%	34%	11%	23%
	Sehr wichtig	21%	19%	61%	24%
	Eher nicht wichtig	25%	16%	9%	22%
	keine Angabe	1%	1%		1%
	Weiß nicht	1%	3%		1%
Gesamt	100%	100%	100%	100%	
ArbeitgeberIn wünscht/unterstützt meine Weiterbildungsteilnahme	Sehr wichtig	45%	52%	70%	48%
	Eher wichtig	34%	20%	3%	29%
	Eher nicht wichtig	13%	19%	18%	14%
	Gar nicht wichtig	5%	7%	9%	6%
	keine Angabe	2%	1%		2%
	Weiß nicht	0%	1%		0%
Gesamt	100%	100%	100%	100%	
Weiterbildung findet überwiegend in der Arbeitszeit statt.	Sehr wichtig	31%	17%	70%	32%
	Eher nicht wichtig	27%	38%	18%	29%
	Eher wichtig	22%	25%	9%	22%
	Gar nicht wichtig	16%	19%	2%	15%
	keine Angabe	3%	1%	2%	2%
	Weiß nicht	1%			1%
Gesamt	100%	100%	100%	100%	
Weiterbildungsinhalte haben direkt mit meiner Arbeit zu tun	Sehr wichtig	48%	38%	72%	48%
	Eher wichtig	31%	25%	2%	28%
	Eher nicht wichtig	14%	12%	9%	13%
	Gar nicht wichtig	5%	22%	18%	9%
	keine Angabe	1%			1%
	Weiß nicht	0%	4%		1%
Gesamt	100%	100%	100%	100%	
Ich kann über die Weiterbildungsinhalte mitentscheiden	Sehr wichtig	43%	45%	49%	44%
	Eher wichtig	35%	36%	32%	35%
	Eher nicht wichtig	12%	8%		10%
	Gar nicht wichtig	7%	11%	19%	8%
	keine Angabe	2%			1%
	Weiß nicht	2%			1%
Gesamt	100%	100%	100%	100%	
Betreuung meines Kindes/meiner Kinder ist gesichert.	Sehr wichtig	44%	23%	19%	38%
	Gar nicht wichtig	30%	29%	42%	31%
	keine Angabe	10%	17%	21%	12%
	Eher nicht wichtig	7%	11%	9%	7%
	Weiß nicht	6%	9%	9%	6%
	Eher wichtig	4%	12%		5%
Gesamt	100%	100%	100%	100%	
Weiterbildung	Sehr wichtig	47%	50%	79%	50%

		Berufliche Perspektiven			
		Verbleibsorientierung	Neuorientierung	Ausstiegsorientierung	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
schließt mit einem Zertifikat/Zeugnis ab.	Eher wichtig	22%	33%	12%	23%
	Gar nicht wichtig	21%	1%	9%	17%
	Eher nicht wichtig	9%	15%		10%
	keine Angabe	1%			1%
	Weiß nicht		1%		0%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%
Sonstiges	keine Angabe	95%	92%	72%	93%
	Sehr wichtig	3%	8%	28%	6%
	Eher wichtig	2%			1%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013, gewichtete Stichprobe Interviews n=212, n miss=10

Tabelle 233: Inhalte der gewünschten künftigen non-formalen Weiterbildung, nach Typologie beruflicher Pläne, Mehrfachnennungen möglich

	Berufliche Perspektiven			
	Verbleibsorientierung	Neuorientierung	Ausstiegsorientierung	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Naturwissenschaften, Mathematik und Informatik	20%	29%	9%	21%
Sozial-, Wirtschafts- und Rechtswissenschaften	22%	18%	19%	21%
Geisteswissenschaften und Künste	16%	22%	9%	16%
Ingenieurwesen, verarbeitendes Gewerbe und Baugewerbe	18%	11%	19%	17%
Dienstleistungen	8%	11%	22%	10%
Gesundheit und soziale Dienste	8%	13%	19%	10%
Allgemeine Bildungsgänge	12%	5%	9%	10%
Pädagogik	8%	16%		8%
weiß (noch) nicht/keine Angabe	7%	11%		7%
Agrar- und Veterinärwissenschaft			4%	0%
Gesamt	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'WB OÖ', 2013, gewichtete Stichprobe Interviews n=151, n miss=8