

EWCS Europaregion

Branchenbericht: Weiterbildung und Karriere in Südtirol

Kurz & bündig

85% der Beschäftigten in der Branche **Erziehung und Unterricht** haben in den zwölf Monaten vor der Befragung an Weiterbildungskursen teilgenommen oder eine Fortbildung am Arbeitsplatz gemacht.

54% der Beschäftigten in der **Hotellerie und Gastronomie** haben im gleichen Zeitraum **gar keine** Weiterbildung gemacht.

Karrierechancen werden vor allem in der **Privatwirtschaft** großgeschrieben: Gute Karrierechancen sehen **68%** der Beschäftigten im Baugewerbe, **58%** in Hotellerie und Gastronomie und **52%** im Verarbeitenden Gewerbe.

Weiterbildung steigert die **Qualität** von Waren und Dienstleistungen, fördert die persönliche **Entwicklung** von Mitarbeitern und ist eine Investition in die **Zukunftsfähigkeit**.

Karrieremöglichkeiten dienen der **Anwerbung** junger und ehrgeiziger Mitarbeiter.

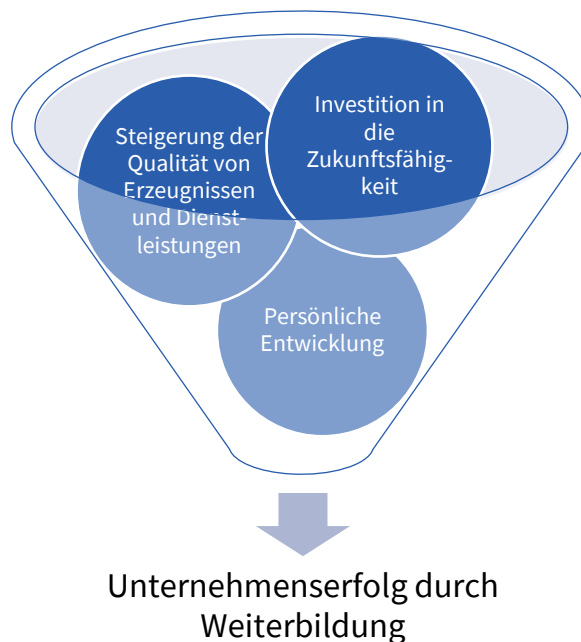
Einführung

Der vorliegende AFI-Zoom vertieft die Themen, welche die Euregio-Studie Weiterbildung und Karriere in der Europaregion (2024) aufgeworfen hat und ergründet, wie es darum in den Südtiroler Branchen bestellt ist. Dass es im Hinblick auf Weiterbildung und Karriere grundsätzliche Unterschiede zwischen den einzelnen Branchen gibt, ist klar und nicht weiter verwunderlich; wichtig ist in erster Linie, ob eine bestimmte Branche in einem Landesteil besser oder schlechter als in einem anderen abschneidet. Daraus können Schlüsse gezogen werden, die dazu dienen, die Arbeitsbedingungen zu verbessern.

Weiterbildung ist aus drei einfachen Gründen sowohl für Einzelpersonen als auch für Unternehmen und Organisationen wichtig:

Abbildung 1

Was bringt Fort- und Weiterbildung?



Quelle: Euregio-Studie Weiterbildung: 5

© AFI 2024

1. **Steigerung der Qualität von Erzeugnissen und Dienstleistungen:** Wer neue Fertigkeiten und Fähigkeiten erlernt, kann besser, schneller, gründlicher und mit weniger Aufwand Waren herstellen und Dienstleistungen durchführen.

2. **Investition in die Zukunftsfähigkeit:** Mittels Fort- und Weiterbildung sorgt ein Unternehmen oder eine Organisation dafür, dass Mitarbeiter stets auf der Höhe der Zeit bleiben, sich bietende (Markt-)Chancen erkennen und neue Überlegungen und Verfahren kennenlernen, die zum Unternehmenserfolg oder zur Auftragserfüllung der Organisation beitragen.
3. **Persönliche Entwicklung:** Weiterbildung trägt nicht nur zur Vertiefung von fachlichen Kenntnissen bei, sondern kann den Gestaltungsspielraum auch auf der privaten Ebene erweitern. Man denke hierbei z.B. an Seminare für eine bessere Kommunikation, deren Regeln auch im Privatleben angewendet werden können.

Bleibt eine erfolgreiche und zielgenaue Fort- und Weiterbildung aus, kann dies dazu führen, dass gerade in kleineren Unternehmen durch „geringe Aufgabendifferenzierung u.U. eine zu hohe Komplexität erzeugt [wird], aus der vor allem dann Überforderung resultieren kann, wenn der erforderlichen Qualifizierung durch Aus- und Weiterbildung zu wenig Aufmerksamkeit geschenkt wird.“ (vgl. Ulich 2005: 547)

Jedes Unternehmen und jede Organisation sind also gut beraten, wenn sie Wert auf Fort- und Weiterbildung legen.

Wichtig für die Zukunftsfähigkeit eines jeden Betriebs ist, besonders angesichts des leergefegten Arbeitsmarktes, auch die Frage, ob er auf neue und junge Mitarbeiter anziehend wirkt. Motiviertes und ehrgeiziges Personal werden eher diejenigen Unternehmen anlocken und halten können, welche Aufstiegsmöglichkeiten bieten und mit den Aufstiegschancen gleichzeitig auch Lernmöglichkeiten, welche den fachlichen und persönlichen Horizont der Mitarbeiter erweitern. Persönliche und fachliche Weiterbildung auf der einen, Karrierechancen und Lernmöglichkeiten auf der anderen Seite: Das sind die Hauptbestandteile eines gut aufgestellten, zukunftssicheren Unternehmens. Darum geht es in dieser Studie.

Überblick

Wichtig: Die vorliegenden Daten beziehen sich sämtlich auf den Zeitraum 2021-2022, in dem noch viele Corona-Regeln geltend waren. Dieser Umstand mag dazu beigetragen haben, dass Weiterbildungsangebote schwieriger zu organisieren und durchzuführen waren als zu anderen Zeiten.

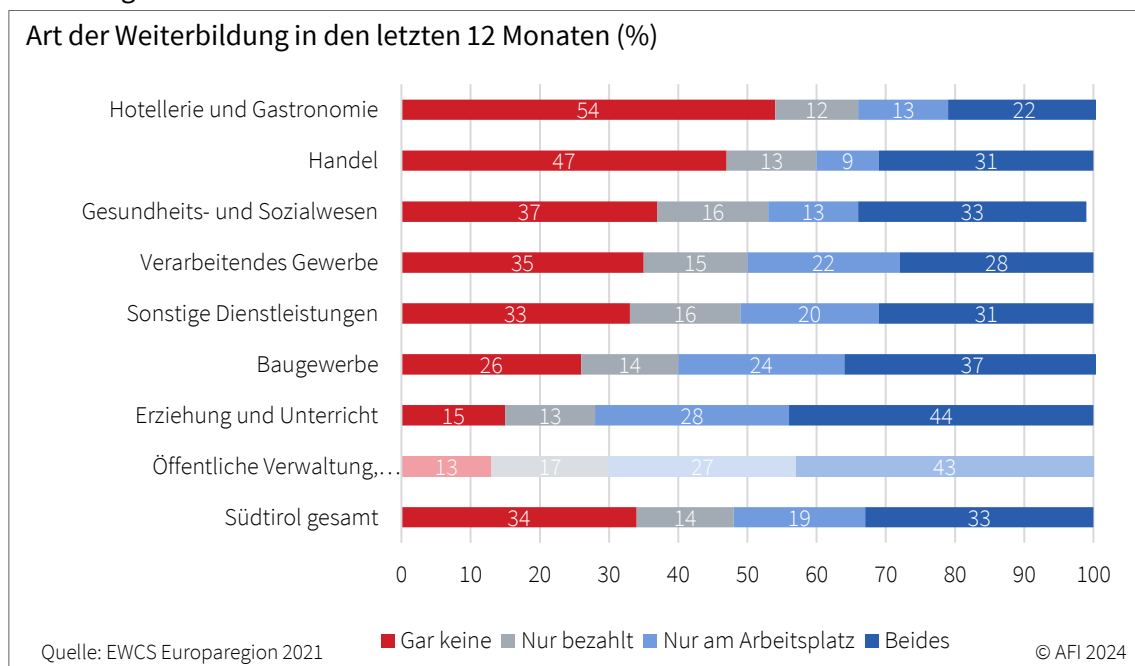
Alle statistischen Angaben finden sich im Anhang A.1 unter der jeweiligen Nummer der Abbildung oder der Tabelle.

Infobox 1

Fehlende Branchen: Zu wenig Fälle

In den Branchen Landwirtschaft, Transport und Lagerei sowie Finanz- und Versicherungsdienstleistungen ist die Südtiroler Fallzahl deutlich zu gering, um die in dieser Kurzstudie untersuchten Fragen statistisch gültig auszuwerten. Deshalb werden diese Branchen in der Auflistung nicht aufgeführt. Der Wirtschaftszweig „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung“ weist zwar auch geringe Fallzahlen aus, ist aber näher an der Schwelle, ab der die Ergebnisse als gesichert gelten können. Deswegen ist es zulässig, diese Branche auszuwerten – immer mit einem deutlichen Hinweis darauf, dass die Ergebnisse die Wirklichkeit nur grob umreißen können.

Abbildung 2



Es gibt vier unterschiedliche Arten der Weiterbildung für Mitarbeiter: „Gar keine“ Weiterbildung ist natürlich die schlechteste Option. Ein gutes Drittel aller Beschäftigten in Südtirol (34%) gibt an, in den 12 Monaten vor der Befragung an keinerlei Weiterbildungsangeboten teilgenommen zu haben. Hier ist dazu zu sagen, dass diese Ergebnisse auch dem Umstand geschuldet sein können, dass die 12 Monate vor der Befragung gerade auch die Zeit umfassen, in denen aufgrund der Covid-Pandemie teilweise Ausgangssperren in Kraft waren und viele Betriebe zumindest zeitweise geschlossen hatten. Eine andere Möglichkeit umfasst die Weiterbildung am Arbeitsplatz: Mehr Beschäftigte, nämlich fast jeder Fünfte (19%), wurden am Arbeitsplatz von Kollegen oder Vorgesetzten geschult. 14% der Südtiroler Beschäftigten gaben hingegen an, von externen Fachkräften weitergebildet worden zu sein. In den Genuss beider Weiterbildungsarten, nämlich durch Kollegen am Arbeitsplatz und durch Beauftragte von außen, kamen ein weiteres Drittel (33%).

Betrachtet man die einzelnen Branchen in der Zusammenschau, zeigen sich große Unterschiede bei der Frage, ob, und wenn ja, auf welche Art in den Betrieben und Organisationen weitergebildet wird.

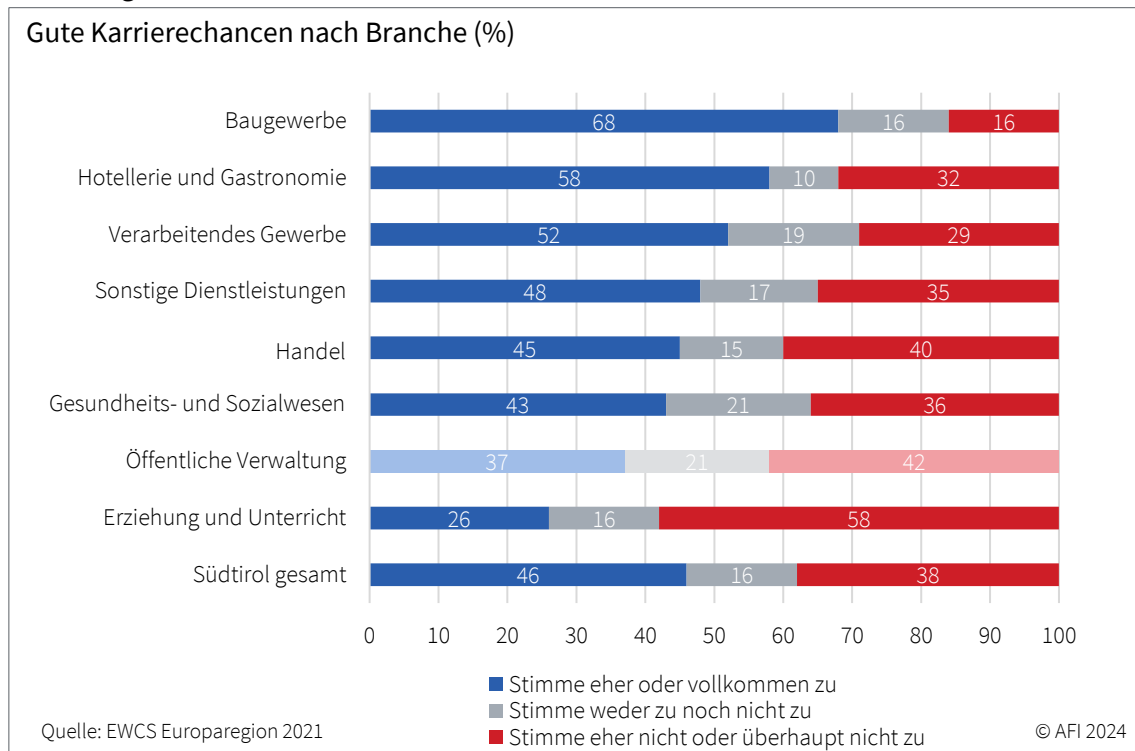
Unrühmliche Spitze bildet die Hotellerie und Gastronomie: Satt 54% der Beschäftigten wurden in keiner Weise weitergebildet – wobei man dazusagen muss, dass der Befragungszeitraum teilweise in die coronabedingten Lockdownzeiten fiel, in denen viele Betriebe ihre Tore geschlossen halten mussten. Andererseits ist von früheren Befragungen durchaus bekannt, dass diese Branche auch in „normalen“ Zeiten eine der niedrigsten Weiterbildungsraten aufweist (im Jahr 2015 haben nur 38% des Personals an einer vom Arbeitgeber bzw. falls selbstständig, selbst bezahlten Fortbildung weitergenommen, vgl. Hölbling/Pramstrahler 2018). Von den verbliebenen 46% der Beschäftigten ist fast die Hälfte, nämlich 22%, sowohl am Arbeitsplatz als auch von hinzugezogenen Beauftragten geschult worden. In der Branche Erziehung und Unterricht finden wir das Gegenteil: Stolze 44% der in dieser Branche Beschäftigten kamen in den Genuss beider Weiterbildungsarten, nur 15% haben überhaupt keine Weiterbildungsangebote wahrgenommen oder wahrnehmen können.

Ganz grundsätzlich wird Aus- und Weiterbildung vor allem im öffentlichen Sektor großgeschrieben: Erziehung und Unterricht sowie, mit Abstrichen aufgrund der mangelnden Fallzahl, auch die Berufe der öffentlichen Verwaltung, weisen einen hohen Prozentsatz an Beschäftigten auf, die irgendeine Form von Weiterbildung wahrgenommen haben und sehr oft auch beide Formen. Dies deshalb, weil im öffentlichen Sektor Weiterbildungsangebote verpflichtend sind.

Ein besonderer Fall ist das Gesundheits- und Sozialwesen. Obwohl die meisten Beschäftigten im öffentlichen Gesundheitswesen arbeiten, geben ganze 37% an, in den 12 Monaten vor der Befragung an keinerlei Weiterbildung teilgenommen zu haben, was erstaunlich viele sind, da eben Weiterbildungsangebote im öffentlichen Sektor vielfach

verpflichtend sind. Auch in dieses Ergebnis wird die Covid-Pandemie hineingespielt haben. In den Krankenhäusern wurden während der Pandemie viele der normalerweise üblichen Aktivitäten nur auf Sparflamme weitergeführt; dies mag das schwache Abschneiden dieses meist öffentlichen Sektors erklären. Immerhin 33% der Beschäftigten wurden sowohl intern als auch extern weitergebildet.

Abbildung 3



Ein wichtiges Anzeichen, ob eine Branche ehrgeizige Beschäftigte anziehen kann, ist die Frage, ob es eine Karriereleiter gibt, die der Neueinsteiger emporklettern kann, sofern er sich einsetzt und sein Bestes gibt. Dem öffentlichen Sektor wird im Allgemeinen nachgesagt und vielfach vorgeworfen, dass er nur wenig Aufstiegsmöglichkeiten biete und gar mancher Beschäftigte ihn aus anderen Gründen (sicherer Arbeitsplatz, Arbeitszeitflexibilität, großzügige Elternzeitregelungen) wähle.

Die Reihung der Branchen bestätigt die Einschätzung, dass es um Karrieremöglichkeiten in Erziehung und Unterricht sowie tendenziell in den verschiedenen Bereichen der öffentlichen Verwaltung selbst nicht gut bestellt ist. Nur wenig mehr als jeder Vierte (26%) ist der Meinung, dass Kindergärtnerinnen, Sozialarbeiter und Lehrer gute oder sehr gute Aufstiegsmöglichkeiten hätten, während hingegen 58% der in der Branche Beschäftigten diese Ansicht eher nicht oder

überhaupt nicht teilen. Diese Meinung wird sehr entschieden vertreten, nur 16% sind sich bei der Beurteilung unsicher.

Tendenziell weniger dramatisch sind diese ablehnenden Meinungen zu Karrieremöglichkeiten in der öffentlichen Verwaltung, obwohl hier auch 42% sagen, dass es mit der Laufbahn in ihrem Beruf nicht weit her sei.

Anders sieht es in der Privatwirtschaft aus: Im Baugewerbe arbeiten viele Handwerker und freie Berufe; hier sagen zwei von drei Beschäftigten, dass sie gute Karrierechancen haben. 58% der in Hotellerie und Gastronomie Beschäftigten geben an, dass sie sich gute Chancen ausrechnen, die Karriereleiter weiter nach oben klettern zu können. Auch im Verarbeitenden Gewerbe sind noch knapp die Hälfte der Beschäftigten (52%) der Meinung, gute Karrierechancen zu haben.

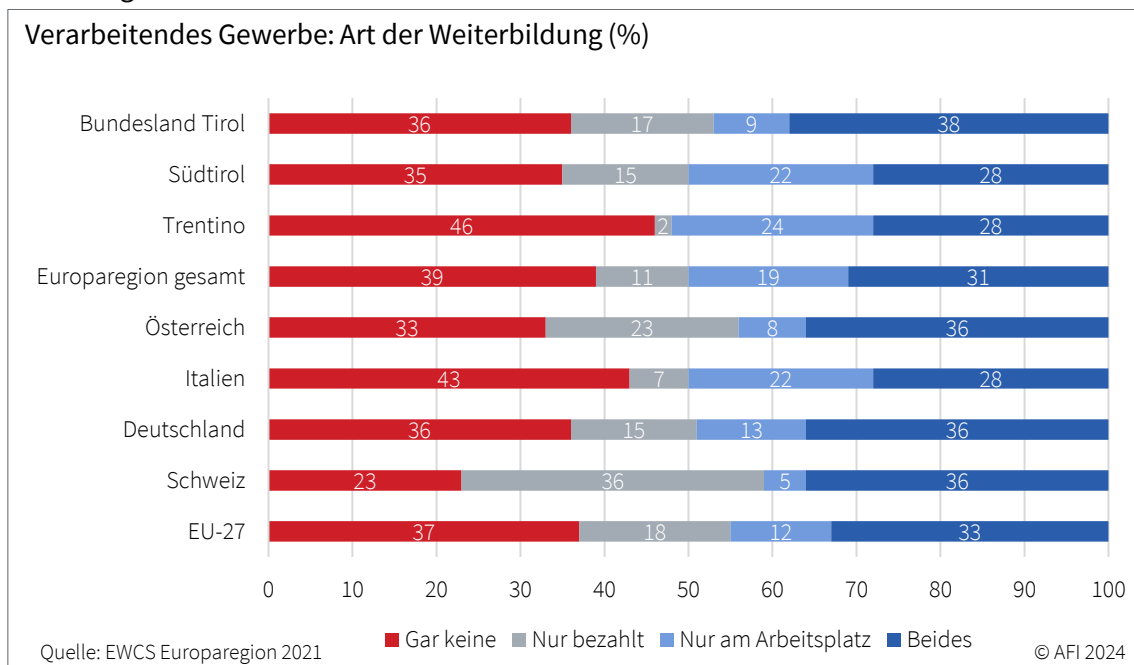
Hierbei zeigt sich, dass nicht nur die Branche, sondern auch das Alter einen gewichtigen Einfluss auf die Beurteilung der Laufbahn hat: In den drei eben genannten Branchen arbeiten durchschnittlich Jüngere, die noch etwas vorhaben und erreichen wollen; in der öffentlichen Verwaltung hingegen haben aufgrund des deutlich höheren Durchschnittsalters der Beschäftigten viele den Höhepunkt ihrer Laufbahn bereits erreicht und befinden sich auf einem Plateau bis zur Pensionierung.

Branchenbetrachtung

In diesem Abschnitt werden die einzelnen Südtiroler Branchen mit ihregleichen aus der gesamten Europaregion und einigen ausgewählten europäischen Ländern verglichen. Es geht darum, ob die Werte einer Südtiroler Branche gleich gut, besser oder schlechter als jene derselben Branche in der Vergleichsgruppe sind. Unterscheiden sie sich statistisch bedeutsam von den Werten der gleichen Branche anderswo, lohnt es sich, genauer hinzuschauen.

Verarbeitendes Gewerbe

Abbildung 4



Was den Anteil derjenigen Beschäftigten betrifft, die „gar keine“ Weiterbildung gemacht haben, platziert sich Südtirol gemeinsam mit dem Bundesland Tirol (35% bzw. 36%) im europäischen Mittelfeld (EU-Durchschnitt von 37%). In Bezug auf diejenigen, die „beide“ Arten von Weiterbildung genossen haben, hinkt Südtirol mit 28% sowohl dem Nordtiroler Wert (38%) als auch dem EU-Durchschnitt (33%) nach. Interessant sind die Trentiner und die italienischen Werte, die annähernd gleich schlecht („gar keine“ 46% bzw. 43%) sind. Je weiter südlich, desto weniger Weiterbildung wird in der Branche Verarbeitendes Gewerbe in Anspruch genommen. Das nimmt nicht wunder, wenn man das Darben und den damit einhergehenden Sparzwang vieler italienischer Industriebetriebe in Betracht zieht (vgl. Centro Studi Confindustria 2024).

Tabelle 1

Verarbeitendes Gewerbe: Ich habe in meinem derzeitigen Beruf genügend Möglichkeiten, mein Wissen und meine Fähigkeiten einzusetzen (%)

	Stimme eher oder vollkommen zu	Stimme weder zu noch nicht zu	Stimme eher nicht oder überhaupt nicht zu
Bundesland Tirol	86	8	6
Südtirol	86	6	8
Trentino	85	11	4
Europaregion gesamt	86	8	6
Österreich	85	6	9
Italien	84	6	10
Deutschland	86	4	10
Schweiz	86	3	11
EU-27	85	5	10

Quelle: EWCS Europaregion 2021

© AFI 2024

Innerhalb der Europaregion unterscheiden sich die Antworten der Beschäftigten im Verarbeitenden Gewerbe nicht voneinander, stabile 85-86% sagen, dass sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse im derzeitigen Beruf einsetzen können.

Tabelle 2

Verarbeitendes Gewerbe: Meine Arbeit bietet gute Karrierechancen (%)

	Stimme eher oder vollkommen zu	Stimme weder zu noch nicht zu	Stimme eher nicht oder überhaupt nicht zu
Bundesland Tirol	59	18	23
Südtirol	52	19	29
Trentino	36	20	44
Europaregion gesamt	48	19	33
Österreich	59	9	32
Italien	46	19	35
Deutschland	57	11	32
Schweiz	61	6	33
EU-27	54	16	30

Quelle: EWCS Europaregion 2021

© AFI 2024

Das Trentino sticht sowohl innerhalb der Europaregion als auch unter den Vergleichsländern bei der Frage, wie es um die Karrierechancen bestellt ist, negativ heraus. 44% bewerten ihre Karrierechancen als schlecht oder eher schlecht. Südtirols

Werte lehnen sich grundsätzlich an die der deutschsprachigen Länder an, knapp mehr als die Hälfte der Befragten (52%) sehen ihre Karrierechancen zuversichtlich.

Tabelle 3

Verarbeitendes Gewerbe: Beinhaltet Ihre Arbeit das Lernen neuer Dinge? (%)			
	Häufig oder immer	Manchmal	Selten oder nie
Bundesland Tirol	66	22	12
Südtirol	45	40	15
Trentino	61	26	13
Europaregion gesamt	58	29	13
Österreich	61	25	14
Italien	59	27	14
Deutschland	55	23	22
Schweiz	66	23	11
EU-27	60	24	16

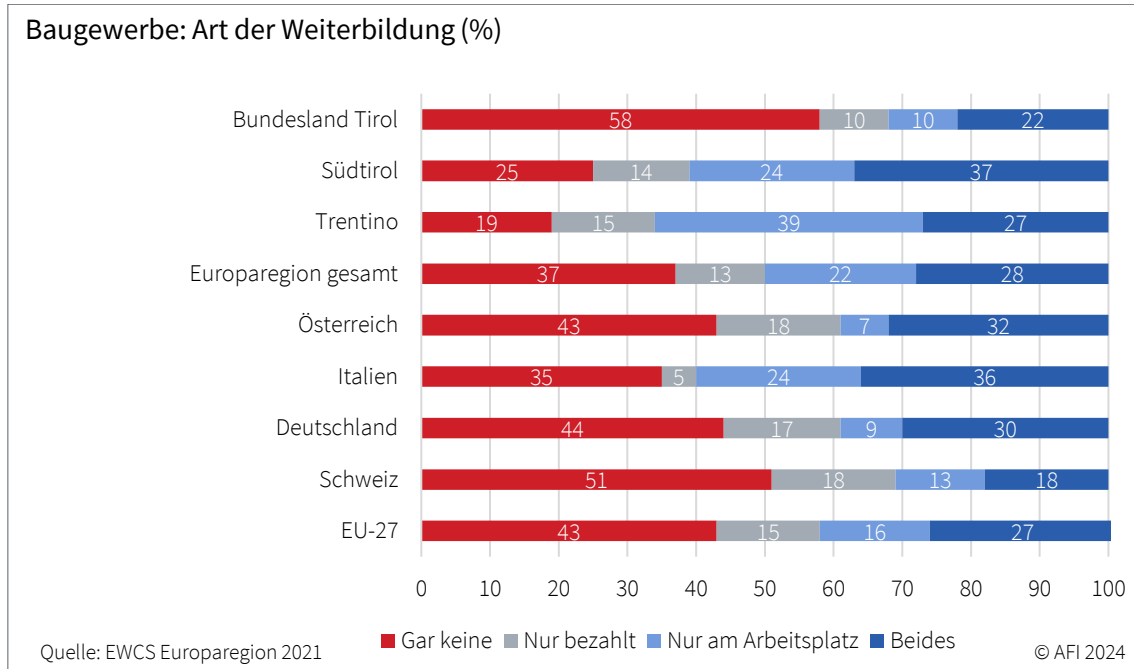
Quelle: EWCS Europaregion 2021

© AFI 2024

Freundlich ausgedrückt, scheint das Verarbeitende Gewerbe Südtirols auf Altbewährtes zu setzen, da nur 45% der Beschäftigten angeben, immer oder häufig etwas Neues im Beruf zu lernen- das ist der niedrigste Wert aller Vergleichsländer. Man könnte aber auch sagen, dass dieselbe Branche in anderen Gebieten und Staaten deutlich mehr Lernbereitschaft von den Mitarbeitern fordert, mithin auch mehr innovative Prozesse und Verfahren einsetzt oder die Beschäftigten diesbezüglich meinungsstärker sind.

Baugewerbe

Abbildung 5



Im Südtiroler Baugewerbe wird auf Fort- und Weiterbildung Wert gelegt: Insgesamt 61% der in dieser Branche Beschäftigten berichten darüber, dass sie entweder am Arbeitsplatz (24%) geschult worden sind, bezahlte, externe Fortbildungen und Kurse besucht (14%) oder beide Arten von Weiterbildungsangeboten (37%) genutzt haben. In der Zusammenschau mit den anderen Landesteilen der Europaregion, aber auch mit den übrigen Vergleichsländern steht die Südtiroler Bauwirtschaft in punkto Weiterbildung gut da. Grund dafür könnten die hierzulande verpflichtenden Arbeitsschutzkurse sein. Das Bundesland Tirol, Österreich, Deutschland und die Schweiz schneiden demgegenüber vergleichsweise schlecht ab, da ein großer Anteil der Branchenangehörigen keinerlei Weiterbildungskurse besucht hat (mit der Spitze im Bundesland Tirol von 58%).

Tabelle 4

Baugewerbe: Ich habe in meinem derzeitigen Beruf genügend Möglichkeiten, mein Wissen und meine Fähigkeiten einzusetzen (%)			
	Stimme eher oder vollkommen zu	Stimme weder zu noch nicht zu	Stimme eher nicht oder überhaupt nicht zu
Bundesland Tirol	80	11	9
Südtirol	97	0	3
Trentino	92	7	1
Europaregion gesamt	89	7	4
Österreich	89	4	7
Italien	87	5	8
Deutschland	93	1	6
Schweiz	100	0	0
EU-27	89	4	7

Quelle: EWCS Europaregion 2021

© AFI 2024

In Südtirol gibt fast jeder Beschäftigte in der Bauwirtschaft an, seine Fähigkeiten und Fertigkeiten im Beruf einsetzen zu können. Interessanterweise ist dies zwar ebenso im Trentino der Fall, aber im Bundesland Tirol gar nicht: Dort ist insgesamt fast jeder Zehnte (9%) der Meinung, dass er dies nicht in ausreichendem Maße könne; mehr als jeder Zehnte ist in dieser Frage unentschieden (11%). Ist es überhaupt erstrebenswert, wenn die Passung von Fähigkeiten und Arbeitsanforderungen zu 100% übereinstimmt? Das Nordtiroler Ergebnis kann auch so gedeutet werden, dass die Arbeiterschaft grundsätzlich mehr könnte, also besser qualifiziert wäre, aber keine Möglichkeiten hat, ihre den normalen Arbeitsalltag übersteigenden Kenntnisse in eben diesem Arbeitsalltag anzuwenden. Das wiederum würde bedeuten, dass in den Beschäftigten Potential steckt, welches zu nutzen wäre.

Tabelle 5

Baugewerbe: Meine Arbeit bietet gute Karrierechancen (%)			
	Stimme eher oder vollkommen zu	Stimme weder zu noch nicht zu	Stimme eher nicht oder überhaupt nicht zu
Bundesland Tirol	49	14	37
Südtirol	68	16	16
Trentino	55	19	26
Europaregion gesamt	57	16	27
Österreich	62	3	35
Italien	54	16	30
Deutschland	53	10	37
Schweiz	83	8	9
EU-27	58	14	28

Quelle: EWCS Europaregion 2021

© AFI 2024

Betrachtet man die herausragenden Ergebnisse Südtirols (68% der Beschäftigten finden, dass sie gute Karrierechancen haben) im Lichte der Nordtiroler Ergebnisse (wo nicht einmal die Hälfte, nur 49%, dieser Meinung ist), so ist eine Deutung schwierig. Nur in der Schweiz ist das Ergebnis noch höher (83%). Um diese Frage seriös beantworten zu können, bedarf es weitere Forschung.

Tabelle 6

Baugewerbe: Beinhaltet Ihre Arbeit das Lernen neuer Dinge? (%)			
	Selten oder nie	Manchmal	Häufig oder immer
Bundesland Tirol	18	28	54
Südtirol	14	25	61
Trentino	7	22	71
Europaregion gesamt	13	25	62
Österreich	22	22	56
Italien	12	25	63
Deutschland	23	24	53
Schweiz	14	27	59
EU-27	14	23	63

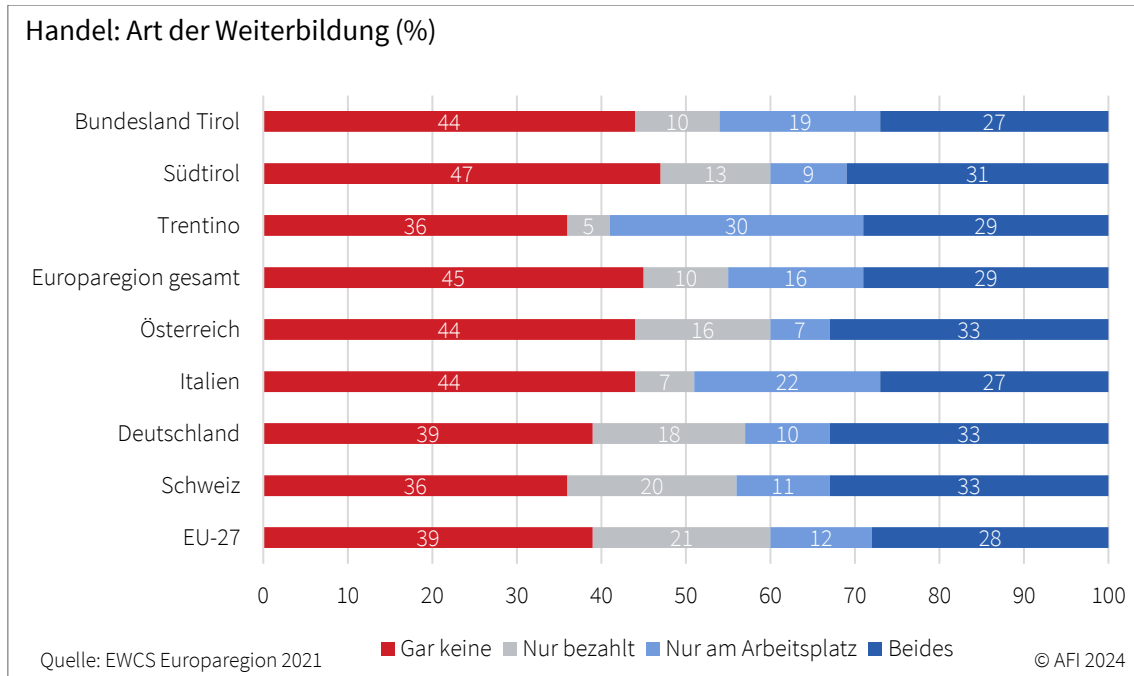
Quelle: EWCS Europaregion 2021

© AFI 2024

Alle Beschäftigten dieser Branche in der Europaregion geben an, dass sie sehr oft Neues auf der Arbeit lernen (durchschnittlich 62 „häufig oder immer“), innerhalb der Europaregion unterscheiden sich die Werte nicht signifikant. Grundsätzlich ist es gut, wenn Neues gelernt wird, da dies zu einer Erweiterung des Gestaltungsspielraums und der kognitiven Fähigkeiten führt.

Handel

Abbildung 6



Südtirols Bedienstete im Handel schneiden sowohl innerhalb der Europaregion als auch in der erweiterten Vergleichsgruppe am schlechtesten ab, was die Weiterbildung grundsätzlich betrifft: Ganze 47% geben an, im Jahr vor der Befragung keinerlei Weiterbildung gemacht zu haben; im Trentino sind es nur 36%. Nicht ganz jeder Dritte (31%) hat hierzulande hingegen sogar beide Formen von Weiterbildung genossen, die aushäusige und die Weiterbildung am Arbeitsplatz durch Kollegen und Vorgesetzte. Dieser Wert ist im Vergleich im guten Mittelfeld.

Tabelle 7

Handel: Ich habe in meinem derzeitigen Beruf genügend Möglichkeiten, mein Wissen und meine Fähigkeiten einzusetzen (%)			
	Stimme eher oder vollkommen zu	Stimme weder zu noch nicht zu	Stimme eher nicht oder überhaupt nicht zu
Bundesland Tirol	67	15	18
Südtirol	91	5	4
Trentino	94	5	1
Europaregion gesamt	82	9	9
Österreich	89	2	9
Italien	86	6	8
Deutschland	84	4	12
Schweiz	86	3	11
EU-27	82	6	12

Quelle: EWCS Europaregion 2021

© AFI 2024

Deutlich unterschiedlich beurteilen die Bediensteten des Handels in der Europaregion auch die Möglichkeit, ihr Wissen und ihre Fähigkeiten einzusetzen. Hierzulande ist fast jeder (91%) überzeugt, dass das zutrifft; im Bundesland Tirol ist dies ganz anders: Nur gute zwei Drittel, nämlich 67% sind der Ansicht, dass sie in ihrem Beruf diese Möglichkeiten haben. Auch hier wieder: Wie sind solche Ergebnisse zu deuten? Wer es positiv formulieren möchte, könnte sagen, dass die Nordtiroler Beschäftigten mehr können, als von ihnen auf der Arbeit verlangt wird, mithin überqualifiziert sind. Würden die Arbeitsanforderungen steigen, wäre genügend Potenzial da, um den neuen Anforderungen gerecht zu werden. Negativ formuliert könnte dieses Ergebnis allerdings bedeuten, dass viele Beschäftigte Weiterbildungsbedarf haben, weil sie angeben, in ihrem Beruf überfordert zu sein.

Tabelle 8

Handel: Meine Arbeit bietet gute Karrierechancen (%)			
	Stimme eher oder vollkommen zu	Stimme weder zu noch nicht zu	Stimme eher nicht oder überhaupt nicht zu
Bundesland Tirol	46	22	32
Südtirol	43	21	36
Trentino	53	11	36
Europaregion gesamt	46	19	35
Österreich	62	5	33
Italien	48	20	32
Deutschland	54	6	40
Schweiz	55	14	31
EU-27	52	15	33

Quelle: EWCS Europaregion 2021

© AFI 2024

Übereinstimmend sind in der gesamten Europaregion nur durchschnittlich 46% der Beschäftigten im Handel der Meinung, dass ihre Arbeit gute Karrierechancen biete; die Werte unterscheiden sich nicht signifikant voneinander. Am meisten Karrierechancen rechnen sich die Beschäftigten in Österreich aus, wo 62% die Frage eher oder vollkommen bejahen, am wenigsten in Deutschland, wo 40% diese eher oder vollkommen verneinen.

Tabelle 9

Handel: Beinhaltet Ihre Arbeit das Lernen neuer Dinge? (%)			
	Selten oder nie	Manchmal	Häufig oder immer
Bundesland Tirol	24	32	44
Südtirol	13	36	51
Trentino	12	28	60
Europaregion gesamt	17	33	50
Österreich	19	25	56
Italien	16	31	53
Deutschland	28	25	47
Schweiz	11	31	58
EU-27	18	26	56

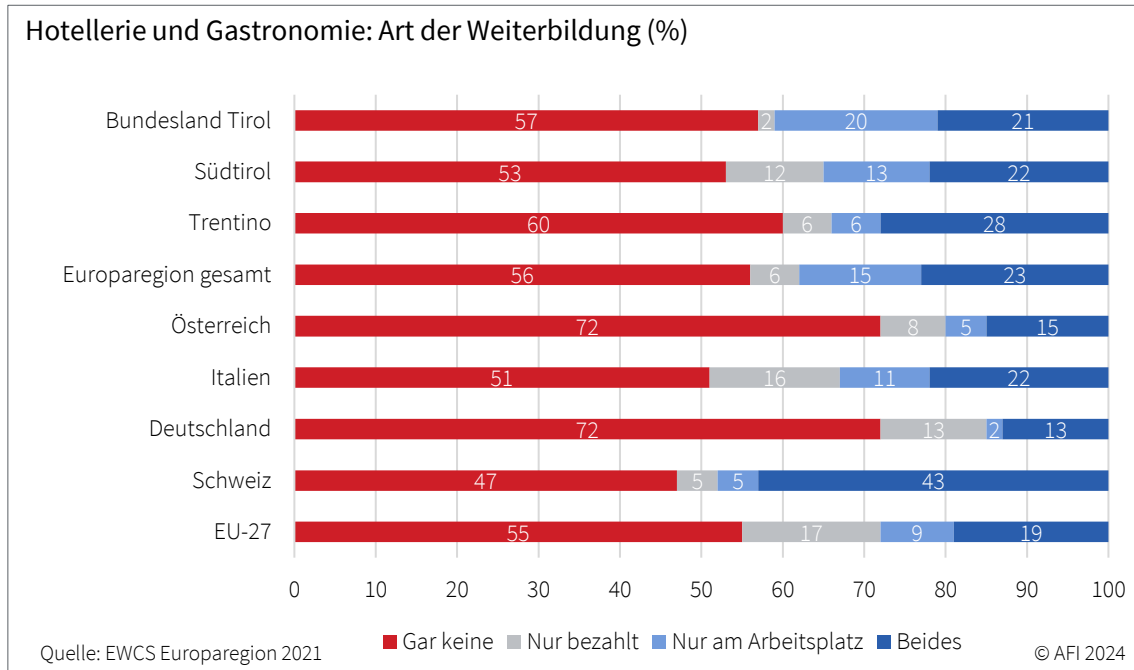
Quelle: EWCS Europaregion 2021

© AFI 2024

Auch bei dieser Frage zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen Nord und Süd: Im Trentino sind 60% der Meinung, dass sie bei der Arbeit häufig oder immer Neues lernen, in Südtirol sind es 51%. Der Anteil derjenigen, die überhaupt nicht der Meinung sind, etwas Neues zu lernen, ist im Bundesland Tirol mit einem Viertel (24%) am größten. Wie kann man sich das erklären? Bezieht man die Ergebnisse der vorigen Frage mit ein (genügend Möglichkeiten im Beruf, sein Wissen und seine Fähigkeiten einzusetzen), bei dem im Bundesland Tirol der Anteil jener am größten war, die das verneinten (18%), deutet einiges darauf hin, dass es im Handel viele Überqualifizierte gibt, für die die Arbeitsanforderungen des Handels im Prinzip nichts Neues darstellen.

Hotellerie und Gastronomie

Abbildung 7



Die Mitarbeiter in Hotellerie und Gastronomie besuchen in der Regel am wenigsten häufig Weiterbildungskurse als die Mitarbeiter aller anderen Branchen - dieser Umstand ist innerhalb der Europaregion überall gleich. Durchschnittlich 56% der Beschäftigten dieser Branche geben an, im Jahr vor der Befragung gar nie an einer Weiterbildung teilgenommen zu haben; in Österreich und ist dieser Anteil mit je 72% noch einmal deutlich höher. Erklärbar ist dieser Sachverhalt durch zwei Umstände: Erstens sind die meisten Beschäftigten nur saisonweise angestellt und arbeiten in dieser kurzen Zeit möglichst viele Stunden. Zweitens arbeiten in dieser Branche viele Angelernte in Bereichen, für die es keine oder wenig Ausbildung braucht. Immerhin fast jeder zweite Beschäftigte hat in Südtirol dann doch die eine oder andere Form von Weiterbildung genossen.

Tabelle 10

Hotellerie und Gastronomie: Ich habe in meinem derzeitigen Beruf genügend Möglichkeiten, mein Wissen und meine Fähigkeiten einzusetzen (%)			
	Stimme eher oder vollkommen zu	Stimme weder zu noch nicht zu	Stimme eher nicht oder überhaupt nicht zu
Bundesland Tirol	84	5	11
Südtirol	87	5	8
Trentino	77	14	9
Europaregion gesamt	83	7	10
Österreich	80	5	15
Italien	77	5	18
Deutschland	71	10	19
Schweiz	92	1	7
EU-27	79	7	14

Quelle: EWCS Europaregion 2021

© AFI 2024

Bei der Frage, ob man im Beruf genügend Möglichkeiten hat, um die vorhandenen Fähigkeiten und Kenntnisse anzuwenden, zeigt sich, dass die Unterschiede zwischen den Landesteilen der Europaregion nicht signifikant sind. Der Trentiner Wert (77% eher oder vollkommene Zustimmung) liegt tendenziell unter den Nord- und Südtiroler Werten (84% bzw. 87%ige Zustimmung) und ist gleichauf mit dem italienischen Wert.

Tabelle 11

Hotellerie und Gastronomie: Meine Arbeit bietet gute Karrierechancen (%)			
	Stimme eher oder vollkommen zu	Stimme weder zu noch nicht zu	Stimme eher nicht oder überhaupt nicht zu
Bundesland Tirol	54	17	29
Südtirol	58	10	32
Trentino	37	18	45
Europaregion gesamt	52	14	34
Österreich	50	5	45
Italien	39	13	48
Deutschland	46	5	49
Schweiz	69	4	27
EU-27	46	12	42

Quelle: EWCS Europaregion 2021

© AFI 2024

Auch hier wieder dasselbe Bild: Nord- und Südtirol weisen ähnlich hohe Werte auf (54% bzw. 58% Zustimmung bei der Frage, ob die Karrierechancen gut sind), das Trentino weniger. Entgegen dem Augenschein sind diese Werte aber nicht signifikativ, man darf also den tendenziell niedrigeren Wert von 37% Zustimmung im Süden der Europaregion nicht verallgemeinern. Auffällig ist dennoch die fast haargenaue Übereinstimmung des Trentiner mit dem italienischen Wert. Es würde sich lohnen zu ergründen, ob diese Übereinstimmung mehr branchenstruktureller Natur ist (also in punkto Betriebsgröße und jeweils einem beträchtlichen Anteil an Selbstständigen große Ähnlichkeiten bestehen) oder ob diese Einschätzungen auf gemeinsamen kulturellen Mustern beruhen. Dies könnte eine vertiefende Studie mit einer Mischung von quantitativen und qualitativen Merkmalen leisten.

In Bezug auf die übrigen Branchen zeichnet sich Hotellerie und Tourismus durchwegs durch eine hohe Karriereorientierung aus: Zum Teil deutlich mehr als die Hälfte der Befragten schätzen ihre Karriereaussichten als gut ein (in der Schweiz sind es stolze 69%). Wenn man weiß, dass gute Karriereaussichten motivierte junge Menschen anlocken, ist das Gastgewerbe zumindest unter diesem Gesichtspunkt gut für die Zukunft gerüstet.

Tabelle 12

Hotellerie und Gastronomie: Beinhaltet Ihre Arbeit das Lernen neuer Dinge? (%)			
	Selten oder nie	Manchmal	Häufig oder immer
Bundesland Tirol	27	33	40
Südtirol	24	33	43
Trentino	12	35	53
Europaregion gesamt	23	33	44
Österreich	31	18	51
Italien	17	22	61
Deutschland	35	20	45
Schweiz	17	30	53
EU-27	21	25	54

Quelle: EWCS Europaregion 2021

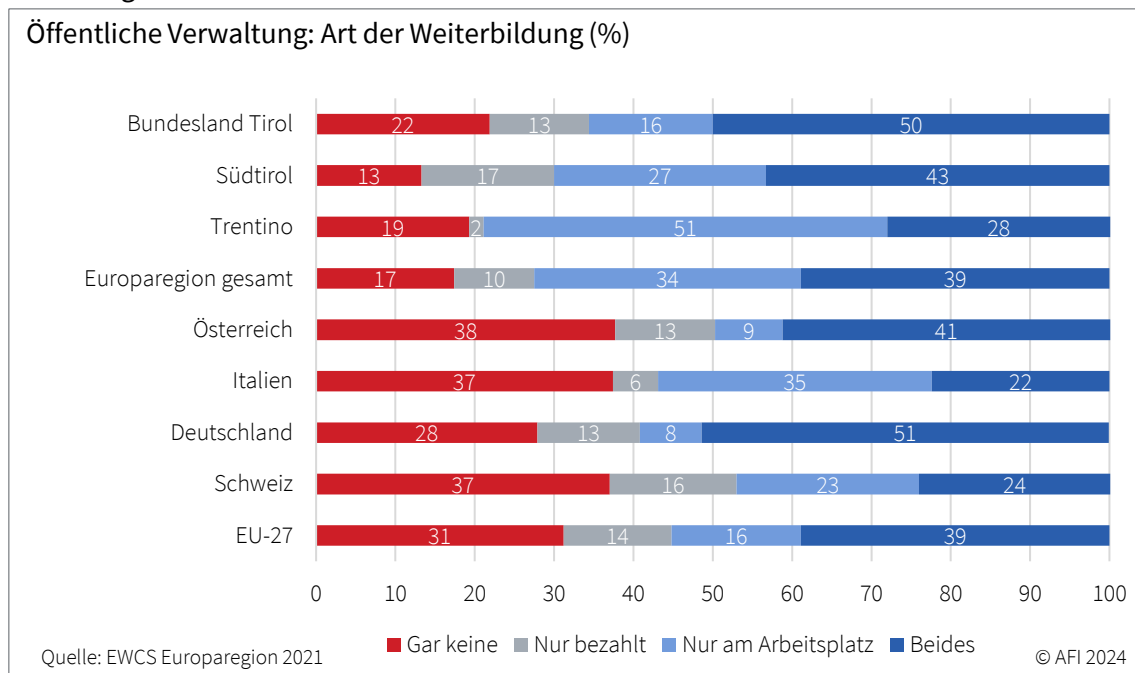
© AFI 2024

Der Augenschein trügt auch hier: Zwar scheinen im Trentino mehr Beschäftigte als in den beiden nördlichen Landesteilen der Meinung zu sein, dass sie auf der Arbeit Neues lernen (53% vs. 40% bzw. 43%), diese vermeintlichen Unterschiede halten einer statistischen Prüfung jedoch nicht stand. Im größeren Ländervergleich zeigt sich, dass Italien mit einem Spitzenwert von 61% am häufigsten der Meinung ist, Neues zu lernen; die deutschsprachigen Länder sind in dieser Beziehung eher verhalten (mehr als zehn Prozentpunkte hinter Italien). Neues zu lernen ist einerseits gut für das persönliche und

fachliche Wachstum, bedeutet aber im Umkehrschluss, dass man über diese Kenntnisse nicht schon verfügt, sondern diese erst erwerben muss.

Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung

Abbildung 8



An dieser Stelle ist es wichtig zu betonen, dass die Südtiroler Fallzahl der Beschäftigten in der Öffentlichen Verwaltung knapp nicht ausreicht, um gesicherte, allgemeingültige Ergebnisse zu liefern. Von diesen Werten darf also nicht eins zu eins auf die tatsächlichen Gegebenheiten in der Öffentlichen Verwaltung Südtirols geschlossen werden. Diese Branche ist aber zu wichtig, um sie zu übergehen; deshalb soll der geneigte Leser stets im Hinterkopf behalten, dass die Ergebnisse zwar eine ungefähre Richtung zeigen, aber keine Kilometerangaben liefern.

Alle öffentlichen Verwaltungen der untersuchten Länder und Regionen stehen in Bezug auf den Anteil an Beschäftigten, die irgendeine Form von Weiterbildung im Jahr vor der Befragung teilgenommen haben, gut da und überflügeln die meisten anderen Branchen. Sämtlichen Amtsstuben in ganz Europa und weltweit ist auch gemein, dass öffentlich Bedienstete allein schon aufgrund der sich im Lauf der Zeit ändernden

Vorschriften und Gesetze immer wieder systematisch dazulernen müssen, um ihre Arbeit erledigen zu können.

Tabelle 13

Öffentliche Verwaltung: Ich habe in meinem derzeitigen Beruf genügend Möglichkeiten, mein Wissen und meine Fähigkeiten einzusetzen (%)

	Stimme eher oder vollkommen zu	Stimme weder zu noch nicht zu	Stimme eher nicht oder überhaupt nicht zu
Bundesland Tirol	81	10	9
Südtirol	81	12	7
Trentino	82	7	11
Europaregion gesamt	81	10	9
Österreich	87	6	7
Italien	85	5	10
Deutschland	89	4	7
Schweiz	92	2	6
EU-27	84	5	11

Quelle: EWCS Europaregion 2021

© AFI 2024

Die allermeisten Beschäftigten in allen Vergleichsländern (jeweils mehr als 80%) geben an, ihre Kenntnisse und Fähigkeiten im Beruf anwenden zu können. Überraschend auch hier wieder die Übereinstimmung des Trentino mit dem gesamtitalienischen Wert; ungefähr zehn Prozent stimmen dem eher nicht oder überhaupt nicht zu (was ohne jegliche statistische Bedeutsamkeit ist, versteht sich).

Tabelle 14

Öffentliche Verwaltung: Meine Arbeit bietet gute Karrierechancen (%)

	Stimme eher oder vollkommen zu	Stimme weder zu noch nicht zu	Stimme eher nicht oder überhaupt nicht zu
Bundesland Tirol	31	35	34
Südtirol	37	21	42
Trentino	23	22	55
Europaregion gesamt	30	24	46
Österreich	55	9	36
Italien	37	24	39
Deutschland	58	13	29
Schweiz	54	15	31
EU-27	31	35	34

Quelle: EWCS Europaregion 2021

© AFI 2024

Nähme man diese unsicheren und nur tendenziell gültigen Ergebnisse für bare Münze, zeigte sich, dass die öffentliche Verwaltung in der Europaregion weniger Karrierechancen bietet als im übrigen deutschsprachigen Raum und auch noch unter dem italienischen Wert liegt. Woran könnte das liegen? In Deutschland, dem größten Flächenland mit einer starken Verwaltung, sind gar 58% der Meinung, dass die Arbeit gute Karrierechancen biete. Wenn man bedenkt, dass gute Karrierechancen dazu beitragen, die klügsten und ehrgeizigsten Köpfe anzuziehen und gleichzeitig ernst nimmt, dass die Verwaltung eines Landes ein Anliegen von höchster Wichtigkeit sein sollte, ziehe man die Schlüsse selbst und frage in der bundesdeutschen Verwaltung nach, was diese richtig macht und was man hierzulande übernehmen könnte.

Tabelle 15

Öffentliche Verwaltung: Beinhaltet Ihre Arbeit das Lernen neuer Dinge? (%)			
	Selten oder nie	Manchmal	Häufig oder immer
Bundesland Tirol	8	32	60
Südtirol	7	25	68
Trentino	5	24	71
Europaregion gesamt	6	26	68
Österreich	10	24	66
Italien	5	22	73
Deutschland	15	24	61
Schweiz	14	28	58
EU-27	11	23	66

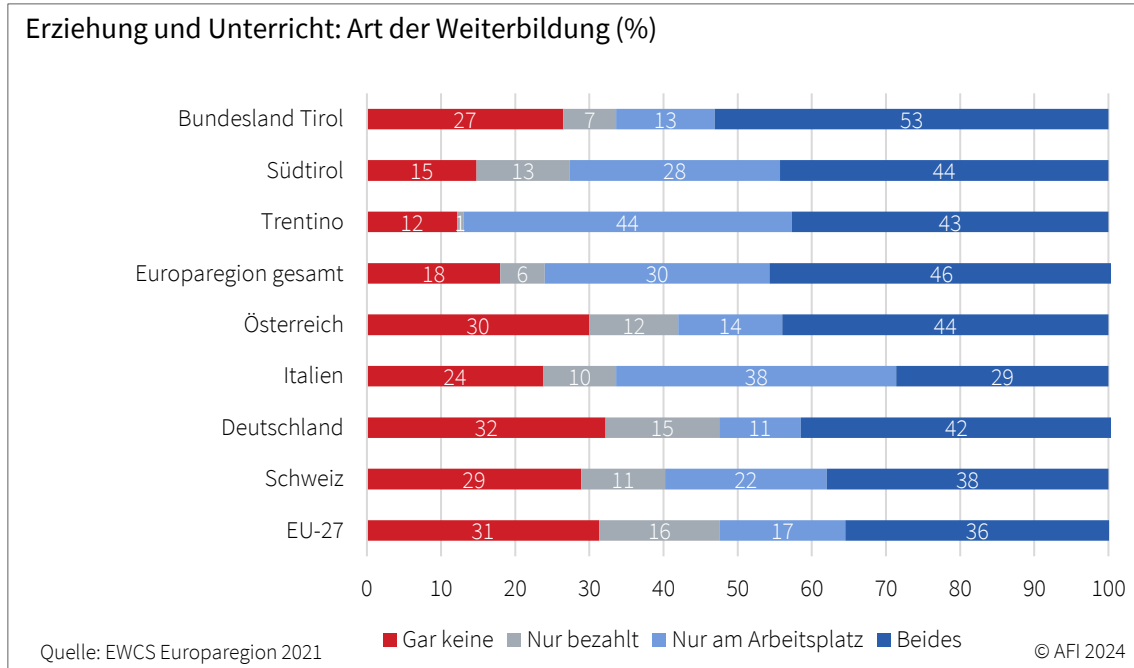
Quelle: EWCS Europaregion 2021

© AFI 2024

Bei dieser Frage gibt es keine signifikanten Unterschiede, die meisten Beschäftigten sowohl in der Europaregion als auch in den übrigen Vergleichsländern geben zu über der Hälfte und meistens auch zu zwei Dritteln an, dass sie immer oder häufig Neues auf der Arbeit lernen – dieser Wert wird dann verständlich, wenn man an den hohen Weiterbildungsbedarf aufgrund von Arbeitserfordernissen wie neuen Gesetzen und Bestimmungen denkt.

Erziehung und Unterricht

Abbildung 9



Die Branche Erziehung und Unterricht gehört zu jenen, in denen Weiterbildung großgeschrieben wird. Das hängt einmal mit den Vorschriften zusammen, nach denen die meist öffentlich Bediensteten gewisse Weiterbildungsstunden im Jahr vorweisen müssen, andererseits auch damit, dass eine verantwortungsvolle Arbeit mit Kindern und Jugendlichen es erfordert, stets auf dem neuesten Wissensstand zu sein – besonders in dieser Branche hat man hat nie ausgelernt.

Kein Wunder also, dass quer durch alle Vergleichsländer Beschäftigte dieser Branche oft an Weiterbildungskursen teilnehmen. Innerhalb der Europaregion gibt es deutliche Unterschiede: Im Bundesland Tirol geben 27% der Beschäftigten an, überhaupt keine Weiterbildung besucht zu haben, dafür mehr als die Hälfte (53%), gleich beide Arten von Weiterbildung. In Südtirol und dem Trentino ist der Anteil jener deutlich geringer, die überhaupt keine Weiterbildung besucht haben (12% bis 15%). Hier zeigt sich an der Übereinstimmung mit den italienischen Ergebnissen (18% gar keine Weiterbildung), dass Vorschriften wirksam sind.

Tabelle 16

Erziehung und Unterricht: Ich habe in meinem derzeitigen Beruf genügend Möglichkeiten, mein Wissen und meine Fähigkeiten einzusetzen (%)

	Stimme eher oder vollkommen zu	Stimme weder zu noch nicht zu	Stimme eher nicht oder überhaupt nicht zu
Bundesland Tirol	91	6	3
Südtirol	92	6	2
Trentino	93	5	2
Europaregion gesamt	93	5	2
Österreich	89	4	7
Italien	87	7	6
Deutschland	88	5	7
Schweiz	86	5	9
EU-27	85	6	9

Quelle: EWCS Europaregion 2021

© AFI 2024

Beschäftigte dieser Branche fühlen sich in der gesamten Europaregion gleichermaßen befähigt, ihr Wissen und ihre Fertigkeiten einzusetzen, es gibt keinerlei Unterschiede zwischen den Landesteilen; dasselbe gilt auch im Vergleich zu den großen Nationalstaaten.

Tabelle 17

Erziehung und Unterricht: Meine Arbeit bietet gute Karrierechancen (%)

	Stimme eher oder vollkommen zu	Stimme weder zu noch nicht zu	Stimme eher nicht oder überhaupt nicht zu
Bundesland Tirol	50	8	42
Südtirol	26	16	58
Trentino	21	19	60
Europaregion gesamt	32	15	53
Österreich	32	10	58
Italien	31	25	44
Deutschland	34	18	48
Schweiz	29	8	63
EU-27	39	18	43

Quelle: EWCS Europaregion 2021

© AFI 2024

Im Bundesland Tirol sind Beschäftigte von Unterricht und Erziehung deutlich zuversichtlicher, was ihre Karriereaussichten anbelangt: 50% bewerten diese als gut. In Südtirol stoßen nur 26% ins selbe Horn, im Trentino ist nur etwas mehr als jeder Fünfte

(21%) der gleichen Meinung. Solche krassen Unterschiede verdienen eine vertiefte Beschäftigung. Wenn es wahr ist, dass Karriereaussichten junge und motivierte Beschäftigte anziehen, sollten Berufsverbände und Politik die Aufstiegsmöglichkeiten nördlich des Brenners genau studieren, um genau solchen Leuten eine Perspektive zu eröffnen.

Tabelle 18

Erziehung und Unterricht: Beinhaltet Ihre Arbeit das Lernen neuer Dinge? (%)			
	Selten oder nie	Manchmal	Häufig oder immer
Bundesland Tirol	2	19	79
Südtirol	2	15	83
Trentino	6	14	80
Europaregion gesamt	4	15	81
Österreich	9	16	75
Italien	10	14	76
Deutschland	11	23	66
Schweiz	11	15	74
EU-27	8	17	75

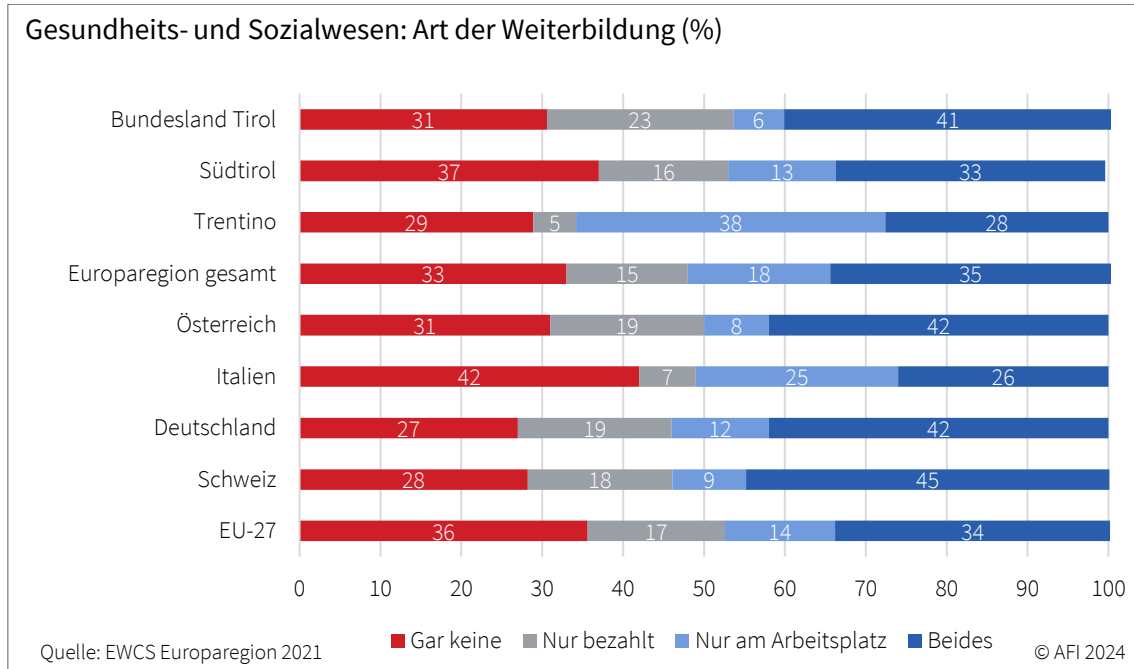
Quelle: EWCS Europaregion 2021

© AFI 2024

In der ganzen Europaregion lernt man gleichermaßen neue Dinge im Beruf; für 80% der Beschäftigten ist dies häufig oder immer der Fall. Unterschiede gibt es in Bezug auf Deutschland, wo nur zwei Drittel der Beschäftigten der Meinung sind, dass sie häufig oder immer etwas Neues lernen.

Gesundheits- und Sozialwesen

Abbildung 10



In Sachen Weiterbildung gibt es zwischen den Landesteilen der Europaregion deutliche Unterschiede: Mit 37% der Beschäftigten in dieser Branche, die im Jahr vor der Befragung keinerlei Weiterbildung gemacht haben, hat Südtirol im Europaregionsvergleich die rote Laterne. Im Ländervergleich wird dieser hohe Prozentsatz nur noch von Italien übertroffen, in welchem 42% der Beschäftigten angeben, keinerlei Weiterbildung gemacht zu haben. Auch hier wäre angebracht, zu ergründen, wieso das so ist.

Tabelle 19

Gesundheits- und Sozialwesen: Ich habe in meinem derzeitigen Beruf genügend Möglichkeiten, mein Wissen und meine Fähigkeiten einzusetzen (%)			
	Stimme eher oder vollkommen zu	Stimme weder zu noch nicht zu	Stimme eher nicht oder überhaupt nicht zu
Bundesland Tirol	80	9	11
Südtirol	82	7	11
Trentino	85	9	6
Europaregion gesamt	82	9	9
Österreich	85	2	13
Italien	89	4	7
Deutschland	87	4	9
Schweiz	92	1	7
EU-27	86	4	10

Quelle: EWCS Europaregion 2021

© AFI 2024

In der gesamten Europaregion sind 82% der Meinung, dass sie ihre Fähigkeiten und ihr Wissen bei der Arbeit anwenden können; damit liegt die Euregio auf dem Niveau der übrigen Vergleichsländer.

Tabelle 20

Gesundheits- und Sozialwesen: Meine Arbeit bietet gute Karrierechancen (%)			
	Stimme eher oder vollkommen zu	Stimme weder zu noch nicht zu	Stimme eher nicht oder überhaupt nicht zu
Bundesland Tirol	47	23	30
Südtirol	45	15	40
Trentino	31	11	58
Europaregion gesamt	42	17	41
Österreich	51	6	43
Italien	34	15	51
Deutschland	51	8	41
Schweiz	64	7	29
EU-27	47	13	40

Quelle: EWCS Europaregion 2021

© AFI 2024

Südtirol und das Bundesland Tirol sind sich einig, was die Karrierechancen im Gesundheits- und Sozialwesen betrifft: Fast die Hälfte der Beschäftigten in dieser

Branche geben an, gute Karrierechancen zu haben (47% bzw. 45%). Im Trentino stimmt dem nicht einmal jeder Dritte zu (31%), deutlich mehr als die Hälfte hingegen (58%) sind mit ihren Karriereaussichten nicht zufrieden. Die Trentiner Ergebnisse decken sich mit jenen Italiens (34% Zustimmung und 51% Ablehnung). Es muss eine kulturelle Wahrnehmung mit hineinspielen, da der Gesetzesrahmen für Soziosanitärberufe auf dem ganzen italienischen Staatsgebiet (und somit auch in Südtirol) gleich ist.

Tabelle 21

Gesundheits- und Sozialwesen: Beinhaltet Ihre Arbeit das Lernen neuer Dinge? (%)			
	Selten oder nie	Manchmal	Häufig oder immer
Bundesland Tirol	5	33	62
Südtirol	8	30	62
Trentino	9	19	72
Europaregion gesamt	7	28	65
Österreich	13	28	59
Italien	9	22	69
Deutschland	17	24	59
Schweiz	10	16	74
EU-27	12	22	66

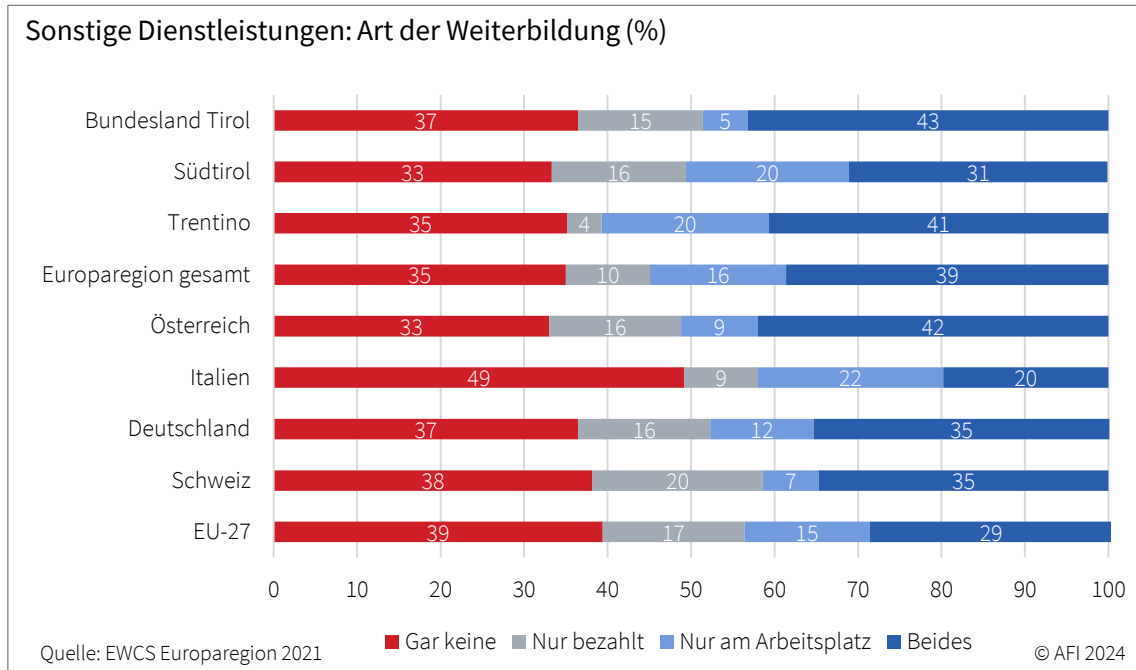
Quelle: EWCS Europaregion 2021

© AFI 2024

In der gesamten Europaregion lernen Beschäftigte dieser Branche häufig oder immer Neues auf der Arbeit (65% geben dies an), was genau dem EU-Durchschnitt von 66% entspricht.

Sonstige Dienstleistungen

Abbildung 11



Innerhalb der Europaregion gibt es bedeutende Unterschiede im Ausmaß und der Art der Weiterbildung. Während die Rate derjenigen Beschäftigten, die keinerlei Weiterbildung gemacht haben, in allen drei Landesteilen mehr oder weniger gleich ist, hängt Südtirol bei der qualitativsten Art der Weiterbildung, nämlich „am Arbeitsplatz und bezahlte Weiterbildung“ um gute zehn Prozentpunkte nach. Dramatisch ist dieser Wert nicht, da die Weiterbildung an sich durch eine Vielzahl an externen, bezahlten Kursen sichergestellt wird. Im Trentino sind die Werte deutlich besser, hier haben 41% Zugang zur hochwertigsten und ein weiteres Viertel zu einer anderen Art von Weiterbildung.

Im Ländervergleich deutlich abgeschlagen findet sich Italien, wo fast die Hälfte aller Beschäftigten in diesem Sammelsurium an Dienstleistungs- und anderen freien Berufen keinerlei Weiterbildung im Jahr vor der Befragung genossen haben. Für die Zukunftsfähigkeit einer Branche, deren einzelne Sparten und Berufe von Anpassungsfähigkeit und Eingehen auf neue Kundenwünsche leben, ist das kein gutes Zeichen.

Tabelle 22

Sonstige Dienstleistungen: Ich habe in meinem derzeitigen Beruf genügend Möglichkeiten, mein Wissen und meine Fähigkeiten einzusetzen (%)

	Stimme eher oder vollkommen zu	Stimme weder zu noch nicht zu	Stimme eher nicht oder überhaupt nicht zu
Bundesland Tirol	79	9	12
Südtirol	91	5	4
Trentino	84	9	7
Europaregion gesamt	85	8	7
Österreich	88	3	9
Italien	85	7	8
Deutschland	85	6	9
Schweiz	89	4	7
EU-27	86	5	9

Quelle: EWCS Europaregion 2021

© AFI 2024

Im Bundesland Tirol sind deutlich am meisten Beschäftigte dieser Branche der Meinung, dass sie im Beruf nicht genug Möglichkeiten haben, ihr Wissen und ihre Fähigkeiten einzusetzen (12%). In Südtirol ist fast niemand dieser Ansicht (4%), im Trentino nur wenige (7%). Was heißt das Nordtiroler Ergebnis nun? Möglicherweise, dass sich nicht wenige Beschäftigte überqualifiziert fühlen. Das kann für den Einzelnen zwar eine frustrierende Erfahrung sein, bedeutet aber für die Volkswirtschaft als Ganzes eine große Ressource, da genau hier das Potenzial für schnelle Anpassungen steckt: Kenntnisse, die in Zukunft vielleicht benötigt werden, sind schon vorhanden und müssen nur noch angewendet werden. In Südtirol hingegen sind die allermeisten (91%) der Meinung, ihr Wissen und ihre Fähigkeiten im jetzigen Beruf anwenden zu können.

Tabelle 23

Sonstige Dienstleistungen: Meine Arbeit bietet gute Karrierechancen (%)			
	Stimme eher oder vollkommen zu	Stimme weder zu noch nicht zu	Stimme eher nicht oder überhaupt nicht zu
Bundesland Tirol	53	16	31
Südtirol	48	17	35
Trentino	36	21	43
Europaregion gesamt	46	18	36
Österreich	65	11	24
Italien	45	18	37
Deutschland	52	9	39
Schweiz	65	7	28
EU-27	54	13	33

Quelle: EWCS Europaregion 2021

© AFI 2024

Innerhalb der Europaregion sind die Unterschiede nicht bedeutsam. Starke 46% geben an, in ihrem Beruf Aufstiegsmöglichkeiten zu haben, 35% hingegen sind gegenteiliger Meinung. Diese Werte liegen leicht unter dem EU-Durchschnitt (54%), wo deutlich über die Hälfte der Beschäftigten dieser Branche der Meinung ist, Karrierechancen zu haben.

Tabelle 24

Sonstige Dienstleistungen: Beinhaltet Ihre Arbeit das Lernen neuer Dinge? (%)			
	Selten oder nie	Manchmal	Häufig oder immer
Bundesland Tirol	9	27	64
Südtirol	11	20	69
Trentino	12	17	71
Europaregion gesamt	11	20	69
Österreich	13	23	64
Italien	19	21	60
Deutschland	16	23	61
Schweiz	11	23	66
EU-27	14	21	65

Quelle: EWCS Europaregion 2021

© AFI 2024

In der Europaregion sind 69% aller Beschäftigten einhellig der Meinung, dass sie im Beruf immer oder häufig Neues lernen, die einzelnen Unterschiede fallen nicht ins Gewicht. Diese Werte sind im EU-Durchschnitt, einzig in Italien ist fast jeder Fünfte dieser Branche gegenteiliger Meinung (19%).

Schlussfolgerungen

In den einzelnen Südtiroler Branchen wird das Thema Fort- und Weiterbildung ganz unterschiedlich gehandhabt. Dies deshalb, weil das Ausmaß und die Art und Weise von Weiterbildung immer mit den Arbeitstätigkeiten, dem Ausbildungsgrad der in einer Branche Beschäftigten, der Art des Arbeitsvertrags und nicht zuletzt mit gesetzlichen Vorschriften zusammenhängt.

In einer zumeist öffentlich geführten Branche wie Unterricht und Erziehung sind bestimmte Kurse einfach gesetzlich vorgeschrieben und die Kursteilnehmer in der Regel Akademiker, die im oft unstrukturierten Arbeitsalltag mit vielen sich abwechselnden und schnell ändernden Anforderungen zurechtkommen müssen. Folgerichtigerweise haben 44% der dort Beschäftigten im Jahr vor der Befragung sowohl externe Kurse besucht als auch Schulung am Arbeitsplatz erhalten, während die hiesigen Köche, Kellner, Rezeptionisten und Servicekräfte, Beschäftigte in der Hotellerie und Gastronomie, nicht in diesem Ausmaß weitergebildet werden – mehr als die Hälfte dieser Branchenangehörigen (54%) hat im Jahr vor der Befragung überhaupt keine Weiterbildung gemacht. Dies auch deshalb, weil in der Branche viele Angelernte arbeiten, die oft einfache Tätigkeiten ausführen und eine saisonale Anstellung üblich und vielfach auch gewünscht ist.

Dabei ist eine hochwertige Fort- und Weiterbildungspolitik wichtig und entscheidend für die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens oder der Organisation: Neben der Vermittlung von fachlichen Kenntnissen und Fähigkeiten werden den Mitarbeitern durch ein vorausschauendes Weiterbildungsmanagement auch Denkanstöße gegeben, neue Ideen vermittelt, kurz neue Horizonte eröffnet, welche sich vorteilhaft auf die Innovationsfähigkeit des Betriebs auswirken können. Zu guter Letzt können Mitarbeiter auch auf einer persönlichen Ebene aus der Weiterbildung Nutzen ziehen: Die Erkenntnisse aus Kursen zu sozialer Kompetenz und zielführender Kommunikation können beispielsweise auch auf das Privatleben umgelegt werden und ermöglichen persönliches Wachstum, was heutzutage für die Anwerbung und das Halten von jungen Arbeitskräften immer wichtiger wird.

Überhaupt: Ob eine Branche junge, ehrgeizige Beschäftigte anziehen kann, hängt auch davon ab, ob es eine Karriereleiter gibt, die ein Neueinsteiger emporklettern kann, sofern er sich einsetzt und sein Bestes gibt.

Bei dieser Frage ist die Privatwirtschaft deutlich besser aufgestellt als die öffentlich geführten Branchen: Im Baugewerbe arbeiten viele Handwerker und freie Berufe; hier sagen zwei von drei Beschäftigten, dass sie gute Karrierechancen haben. 58% der in Hotellerie und Gastronomie Beschäftigten geben an, dass sie sich gute Chancen

ausrechnen, die Karriereleiter weiter nach oben klettern zu können. Auch im Verarbeitenden Gewerbe sind noch knapp die Hälfte der Beschäftigten (52%) der Meinung, gute Karriereaussichten zu haben.

Es braucht also beides: Ein vorausschauendes Weiterbildungsmanagement, um Unternehmen und Organisationen durch eine systematische Befähigung ihrer Mitarbeiter zukunftsfit zu machen und Aufstiegsmöglichkeiten im Betrieb, um junge und ehrgeizige Mitarbeiter anzulocken und zu halten.

Tobias Hölbling (tobias.hoelbling@afi-jpl.org)

Literaturverzeichnis

Centro Studi Confindustria (2024). Congiuntura Flash Novembre 2024. URL: <https://www.confindustria.it/home/centro-studi/prodotti/congiuntura>, letztmalig abgerufen am 12.12.2024.

Hölbling, T. / Pramstrahler, W. (2018) Kompetenzen und Beteiligung an beruflicher Weiterbildung. Zoom Nr. 38. Bozen: AFI.

Rattin, C. (2024) Euregio-Studie EWCS. Karriere und Weiterbildung in der Euregio. Trient: Agenzia del lavoro.

Ulich, E. (2005) Arbeitspsychologie. 6., überarbeitete und erweiterte Auflage. Zürich: vdf, Hochschulverlag an der ETH.

Anhang

A.1

Kreuztabellen

Untersuchtes Merkmal	Chi-Quadrat χ^2	Freiheitsgrade df	Signifikanz p< ,...
Abbildung 2: Art der Weiterbildung in den letzten 12 Monaten (%)	75,750	30	0,000
Abbildung 3: Gute Karrierechancen nach Branche (%)	61,783	20	0,000
Abbildung 12: Verarbeitendes Gewerbe: Art der Weiterbildung (%)	32,930	6	0,000
Abbildung 5: Baugewerbe: Art der Weiterbildung (%)	25,293	6	0,000
Abbildung 6: Handel: Art der Weiterbildung (%)	15,889	6	0,014
Abbildung 7: Hotellerie und Gastronomie: Art der Weiterbildung (%)	9,145	6	0,166
Abbildung 8: Öffentliche Verwaltung: Art der Weiterbildung (%)	19,794	6	0,003
Abbildung 9: Erziehung und Unterricht: Art der Weiterbildung (%)	38,839	6	0,000
Abbildung 10: Gesundheits- und Sozialwesen: Art der Weiterbildung (%)	38,906	6	0,000
Abbildung 11: Sonstige Dienstleistungen: Art der Weiterbildung (%)	18,964	6	0,004
Tabelle 1: Verarbeitendes Gewerbe: Ich habe in meinem derzeitigen Beruf genügend Möglichkeiten, mein Wissen und meine Fähigkeiten einzusetzen (%)	7,715	4	0,103
Tabelle 2: Verarbeitendes Gewerbe: Meine Arbeit bietet gute Karrierechancen (%)	21,256	4	0,000
Tabelle 3: Verarbeitendes Gewerbe: Beinhaltet Ihre Arbeit das Lernen neuer Dinge? (%)	24,963	4	0,000
Tabelle 4: Baugewerbe: Ich habe in meinem derzeitigen Beruf genügend Möglichkeiten,	24,621	4	0,000

mein Wissen und meine Fähigkeiten einzusetzen (%)			
Tabelle 5: Baugewerbe: Meine Arbeit bietet gute Karrierechancen (%)	8,840	4	0,065
Tabelle 6: Baugewerbe: Beinhaltet Ihre Arbeit das Lernen neuer Dinge? (%)	10,074	4	0,039
Tabelle 7: Handel: Ich habe in meinem derzeitigen Beruf genügend Möglichkeiten, mein Wissen und meine Fähigkeiten einzusetzen (%)	70,017	4	0,000
Tabelle 8: Handel: Meine Arbeit bietet gute Karrierechancen (%)	4,915	4	0,296
Tabelle 9: Handel: Beinhaltet Ihre Arbeit das Lernen neuer Dinge? (%)	16,440	4	0,002
Tabelle 10: Hotellerie und Gastronomie: Ich habe in meinem derzeitigen Beruf genügend Möglichkeiten, mein Wissen und meine Fähigkeiten einzusetzen (%)	9,072	4	0,059
Tabelle 11: Hotellerie und Gastronomie: Meine Arbeit bietet gute Karrierechancen (%)	7,104	4	0,130
Tabelle 12: Hotellerie und Gastronomie: Beinhaltet Ihre Arbeit das Lernen neuer Dinge? (%)	7,124	4	0,129
Tabelle 13: Öffentliche Verwaltung: Ich habe in meinem derzeitigen Beruf genügend Möglichkeiten, mein Wissen und meine Fähigkeiten einzusetzen (%)	1,964	4	0,742
Tabelle 14: Öffentliche Verwaltung: Meine Arbeit bietet gute Karrierechancen (%)	5,942	4	0,203
Tabelle 15: Öffentliche Verwaltung: Beinhaltet Ihre Arbeit das Lernen neuer Dinge? (%)	1,937	4	0,747
Tabelle 16: Erziehung und Unterricht: Ich habe in meinem derzeitigen Beruf genügend Möglichkeiten, mein Wissen und meine Fähigkeiten einzusetzen (%)	,170	4	0,997
Tabelle 17: Erziehung und Unterricht: Meine Arbeit bietet gute Karrierechancen (%)	26,472	4	0,000
Tabelle 18: Erziehung und Unterricht: Beinhaltet Ihre Arbeit das Lernen neuer Dinge? (%)	7,841	4	0,098

Tabelle 19: Gesundheits- und Sozialwesen: Ich habe in meinem derzeitigen Beruf genügend Möglichkeiten, mein Wissen und meine Fähigkeiten einzusetzen (%)	3,329	4	0,504
Tabelle 20: Gesundheits- und Sozialwesen: Meine Arbeit bietet gute Karrierechancen (%)	17,046	4	0,002
Tabelle 21: Gesundheits- und Sozialwesen: Beinhaltet Ihre Arbeit das Lernen neuer Dinge? (%)	8,770	4	0,067
Tabelle 22: Sonstige Dienstleistungen: Ich habe in meinem derzeitigen Beruf genügend Möglichkeiten, mein Wissen und meine Fähigkeiten einzusetzen (%)	11,867	4	0,018
Tabelle 23: Sonstige Dienstleistungen: Meine Arbeit bietet gute Karrierechancen (%)	8,619	4	0,071
Tabelle 24: Sonstige Dienstleistungen: Beinhaltet Ihre Arbeit das Lernen neuer Dinge? (%)	7,414	4	0,116
Quelle: EWCS Europaregion 2021			© AFI 2024

© AFI | Arbeitsförderungsinstitut

Landhaus 12

Kanonikus-Michael-Gamper-Straße 1

I - 39100 Bozen

T. +39 0471 418 830

info@afi-ipl.org

www.afi-ipl.org