

Euregio-Studie EWCS Weiterbildung und Karriere in der Euregio



Vorwort des Euregio-Vorstands

Die Europaregion Tirol-Südtirol-Trentino zeichnet sich dadurch aus, dass sie gleichermaßen von der Politik, den Sozialpartnern, Vereinen und Bürgern getragen und ständig weiterentwickelt wird. Nach dem Start im Rahmen der Tiroler Euregio-Präsidentschaft 2019-2021 wurde dank der Zusammenarbeit der Euregio mit der Arbeiterkammer Tirol, dem Südtiroler Arbeitsförderungsinstitut AFI und der Arbeitsagentur des Trentino im Zuge der Durchführung des European Working Conditions Survey (EWCS) eine neue Plattform für die euroregionale Zusammenarbeit geschaffen und damit ein wichtiges arbeitspolitisches Projekt umgesetzt. Mit dieser Erhebung sind wir Vorreiter in Europa: Noch nie hat eine Europaregion eine derartige Erhebung in all ihren Landesteilen durchgeführt.

Die beruflichen Bedingungen sowie der Arbeitsmarkt unterliegen einem ständigen Wandel. Umso wichtiger ist es zu erfahren, inwieweit die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer diesen Wandel wahrnehmen, welche Bedürfnisse sie haben und „wo der Schuh drückt“. Darauf soll nun diese Studie eine Antwort geben. Ein besonderer Dank gilt den Partnern, welche in dieser Studienausgabe das Thema der Weiterbildung und der Karriere analysiert haben.

Vorwort der Präsidenten der Institute

In der Europaregion Tirol-Südtirol-Trentino ist die Beschäftigungsquote nach dem starken, coronabedingten Einbruch wieder auf ein hohes Niveau zurückgekehrt. Das bedeutet, dass viele Menschen einen Arbeitsplatz haben. Doch haben sie auch eine gute Arbeit? Gerade diesen Aspekt, nämlich die Qualität der Arbeitsbedingungen, nimmt die vorliegende Studie genauer unter die Lupe. Um die Ergebnisse in den europäischen Kontext einordnen zu können, wurde der Fragebogen, der von Eurofound, der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, für den European Working Conditions Survey (EWCS) verwendet wird, unverändert übernommen. In der EWCS-Europaregion-Reihe sind fünf Studien bereits erschienen, dieser sechste und

letzte Bericht schließt die Forschungsreihe ab. Der vorliegende Bericht befasst sich mit zwei Themen, die gerade in unserer heutigen Wissensökonomie ganz maßgeblich für die Attraktivität von Arbeitsstellen sind: Karrieremöglichkeiten und Weiterbildung. Die Zeiten, in denen nach der Ausbildung oder dem Studium die Laufbahn auf Gleis war und das berufliche Wissen nicht mehr notwendigerweise erweitert und vertieft werden musste, sind ein für allemal vorbei. Deswegen lohnt es sich, genauer hinzuschauen, wie insgesamt 4.500 Interviewte (je 1.500 in jedem der drei Landesteile) die Karriere- und Weiterbildungsmöglichkeiten in ihrem beruflichen Umfeld einschätzen.



Der Vorstand des EVTZ Europaregion Tirol-Südtirol-Trentino (v. li.): **Arno Kompatscher** (Landeshauptmann von Südtirol und Präsident der Europaregion Tirol-Südtirol-Trentino), **Maurizio Fuggati** (Landeshauptmann des Trentino), **Anton Mattle** (Landeshauptmann von Tirol).



Erwin Zangerl
Präsident Arbeiterkammer
Tirol



Andreas Dorigoni
Präsident AFI |
Arbeitsförderungsinstitut



Riccardo Salomone
Präsident Agenzia
del lavoro

INHALTSVERZEICHNIS

1. Einführung	5
2. Kompetenzen und Kohärenz im Beruf	6
2.1 Einsatz von Kenntnissen und Kompetenzen am Arbeitsplatz	7
2.2 Erlernen neuer Dinge	13
3. Die Nutzung der Weiterbildung	19
3.1 Die Weiterbildung in der Euregio	19
4. Karriereaussichten und berufliche Entwicklung	29
5. Ausbildung und Berufslaufbahn	38
Schlussbetrachtung	40
Literaturverzeichnis	42
Anhang	44
Kreuztabellen (Chi-Quadrat)	47



1. Einführung

Der vorliegende Bericht ergänzt den Überblick über die Themen hinsichtlich der Arbeitsbedingungen, die seit 2021 in der Europaregion Tirol-Südtirol-Trentino beleuchtet wurden. Einige Aspekte sind bereits untersucht und im Rahmen der Publikationen der Euregio vorgestellt worden. Diese Initiative folgte einem Pilotprojekt in Südtirol und bezog alle drei Gebiete der Euregio ein. Das Ziel war, die Analyse von Eurofound, der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, auf lokaler Ebene fortzuführen. Eurofound erkundet seit über zwanzig Jahren mittels spezifischer Erhebungen die Arbeitsbedingungen in Europa (European Working Conditions Survey - EWCS), um mithilfe eines einheitlichen Systems, bei dem allen selbständigen und unselbständigen Beschäftigten in Europa derselbe Fragebogen vorgelegt wird, die tatsächlichen Arbeitsbedingungen in den einzelnen Ländern gegenüberzustellen.

Mit der Durchführung der EWCS-Erhebung in der Euregio sollen nun die Berufsprofile in Tirol, Südtirol und Trentino miteinander verglichen werden, um Schwachstellen und Stärken der drei Gebiete aufzuzeigen und die Verbesserung der Arbeitsbedingungen anzuregen. Diese Initiative orientiert sich dabei am Vorbild der „neuen“ Arbeitspolitik der europäischen Länder, die vor allem auf die Aufwertung der Arbeitsqualität ausgerichtet ist. Bereits die Europäische Beschäftigungsstrategie (EBS), die 1997 mit dem Vertrag von Lissabon als Hauptinstrument der Europäischen Union zur Koordinierung der Arbeitspolitik in der EU ins Leben gerufen wurde, enthielt die Empfehlung, neben dem quantitativen Aspekt (Vollbeschäftigung als Zielsetzung) auch die qualitativen Merkmale durch die Schaffung „neuer und besserer“ Arbeitsplätze zu fördern. Aufgrund der langen Wirtschaftskrise, die 2008 ausbrach, wurde die Umsetzung dieses Zieles aufgeschoben, da damals die Unterstützung der Wirtschaft und die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit Vorrang hatten. Mit der allmählichen Rückkehr zu den Marktindikatoren der Vorkrisenzeit rückte das

Thema dann aber wieder in den Mittelpunkt. Auch die EWCS-Erhebung hat im Laufe der Jahre Änderungen erfahren. So wurde der Gegenstand der Untersuchung von den reinen „Arbeitsbedingungen“ auf den detaillierteren Begriff der „Qualität der Arbeit“ ausgedehnt. Da die Weiterbildung¹ für die Steigerung der Qualität der Arbeit, die persönlichen Entwicklungschancen und die Verbesserung des Betriebsklimas von größter Bedeutung ist, werden in diesem Bericht die Fragen der EWCS-Erhebung zu folgenden spezifischen Themen beleuchtet: Die Anwendung der Kompetenzen am Arbeitsplatz, das Erlernen neuer Kenntnisse durch die Arbeit, die Teilnahme an Gelegenheiten zur Weiterbildung sowie die wahrgenommenen beruflichen Chancen. So soll in Bezug auf diese Themen die Positionierung der Europaregion Tirol-Südtirol-Trentino im Vergleich zu einigen europäischen Ländern geprüft und der diesbezügliche Spielraum für die drei Gebiete bewertet werden. Die Ergebnisse der Umfrage sollen Aufschluss zu folgenden Fragen liefern:

- Können die Arbeitnehmer in der Euregio ihren Erfahrungsschatz auf ihren Arbeitsplatz übertragen und dort anwenden?
- Können sie sich in ihrem Aufgabenbereich neue Kenntnisse oder Kompetenzen aneignen? Wie wird diese Möglichkeit wahrgenommen?
- Wie viele selbständige oder unselbständige Beschäftigte haben in letzter Zeit an Ausbildungsereignissen zur Verbesserung ihrer beruflichen Vorbereitung teilgenommen?
- Gibt es Arbeitsumfelder, die hohe Investitionen in die Weiterbildung erfordern oder fördern?
- Wie positioniert sich der Arbeitsmarkt in der Euregio in Bezug auf die Nutzung der Weiterbildung im Vergleich zu anderen europäischen Staaten?

¹ Das Konzept der Weiterbildung wird oft in einem weiter gefassten Kontext verwendet und nicht nur auf die Arbeitswelt bezogen. Hier ist damit die Gesamtheit der Tätigkeiten gemeint, die dem Ausbau der Kompetenzen und Kenntnisse der Arbeitnehmer dienen.

- Bietet die Euregio mehr oder weniger berufliche Chancen als die anderen europäischen Arbeitsmärkte?

An dieser Stelle sei vor der Beschreibung der Studie darauf hingewiesen, dass der EWCS-Fragebogen 2021 aufgrund der pandemiebedingten Beschränkungen (zum ersten Mal) telefonisch ausgefüllt wurde. Die

Anzahl der Fragen wurde dabei verringert, was unvermeidlicherweise auch zu einem Detailverlust der hier vorgestellten Themen führte. In der Tabelle 1 sind die Fragen aufgelistet, die zur Vertiefung der behandelten Schwerpunkte (Kenntniserwerb, Kompetenzen am Arbeitsplatz, Weiterbildung und beruflicher Werdegang) gestellt worden sind.

Tabelle 1

Fragen aus der EWCS-Erhebung 2021 zu den behandelten Themen	
Thema	Fragen
Kenntniserwerb und Einsatz der Kompetenzen	Ich habe in meinem derzeitigen Beruf genügend Möglichkeiten, mein Wissen und meine Fähigkeiten einzusetzen. Wie sehr stimmen Sie diesen Aussagen zu Ihrer Arbeit zu oder nicht zu?
	Beinhaltet Ihre Arbeit in Ihrer Hauptbeschäftigung das Erlernen neuer Dinge?
Teilnahme an Weiterbildungen in den letzten 12 Monaten	Haben Sie innerhalb der letzten 12 Monate an einer Weiterbildung zur Verbesserung Ihrer Kompetenzen teilgenommen, die von Ihrem Arbeitgeber bezahlt oder bereitgestellt wurde?
	Haben Sie innerhalb der letzten 12 Monate an einer Schulung (Begleitung, Supervisoren) zur Verbesserung Ihrer Kompetenzen teilgenommen?
Karrierechancen	Meine Arbeit bietet gute Karrierechancen. Wie sehr stimmen Sie dieser Aussage zu oder nicht zu?

Quelle: EWCS 2021

© Euregio & Partner 2024

2. Kompetenzen und Kohärenz im Beruf

In diesem Kapitel werden zwei wesentliche Aspekte der Beziehung zwischen den Kompetenzen der Arbeitnehmer und ihrem Umfeld beleuchtet: Einerseits die Kohärenz des eigenen Wissens mit den für den spezifischen Aufgabenbereich geforderten Kenntnissen und andererseits die Aneignung neuer Kompetenzen am Arbeitsplatz. Die Analyse stützt sich auf die von den Arbeitnehmern der Euregio angegebenen Wahrnehmungen,

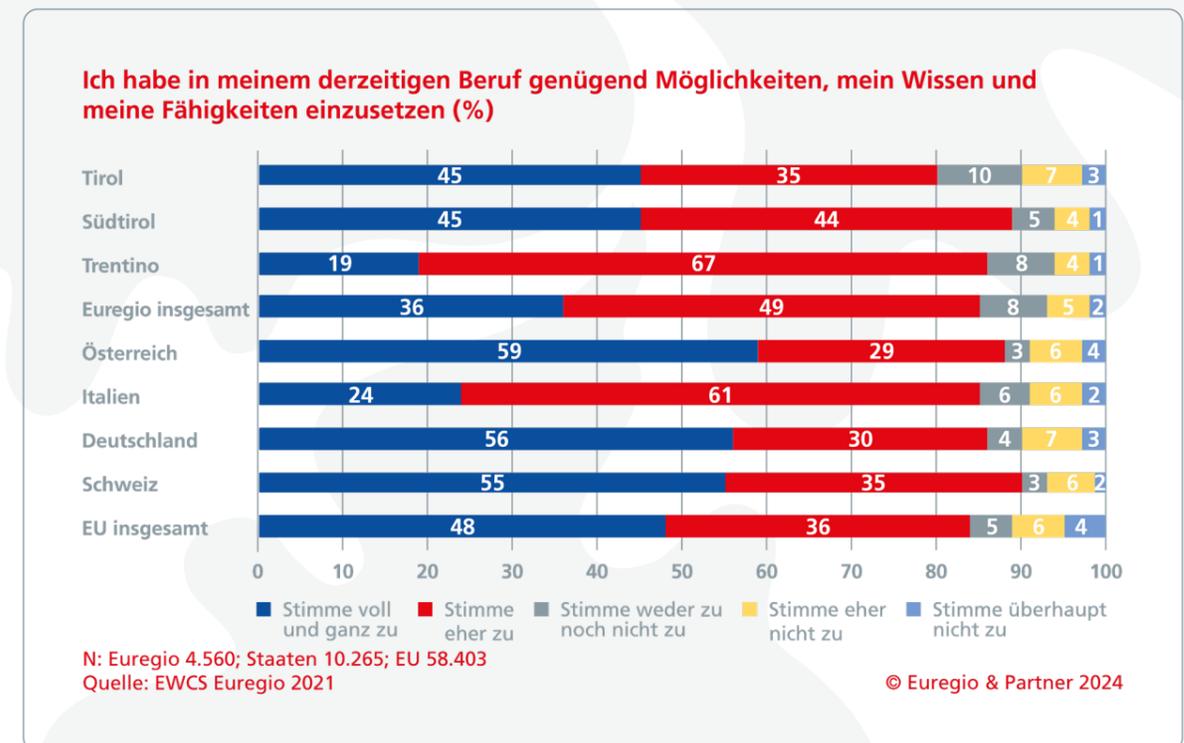
die auch mit denen aus anderen EU-Mitgliedstaaten verglichen wurden, und berücksichtigt soziodemografische Merkmale wie Alter, Geschlecht, Bildungsgrad und Art der Beschäftigung. Zudem werden die Unterschiede zwischen Wirtschaftssektoren und Berufspositionen sowie ihre Auswirkung auf die Kohärenz im Beruf untersucht. In diesem Kapitel geht es auch um die Bedeutung der Entwicklung der Kompetenzen im Laufe der Zeit durch die Ausübung der eigenen Aufgaben, wobei untersucht wird, inwiefern persönliche und berufliche Merkmale diesen Werdegang beeinflussen.

Es ist wichtig, die erforderlichen Dynamiken zu verstehen, die zu einer höheren Kohärenz im Beruf und zum lebenslangen Lernen beitragen. Nur so kann ein wirksamer Rahmen für die Arbeitsmarktpolitik definiert und die Arbeitsqualität gesteigert werden, um attraktivere Arbeitsplätze zu schaffen. Dies ist angesichts des Fachkräftemangels auf dem europäischen Arbeitsmarkt und der besonders starken regionalen Konkurrenz ein wichtiger Aspekt, der nicht vernachlässigt werden sollte.

2.1 Einsatz von Kenntnissen und Kompetenzen am Arbeitsplatz

Die Kohärenz zwischen den Kenntnissen und Kompetenzen der Arbeitnehmer mit den Anforderungen der spezifischen Aufgaben ist ein hochaktuelles Thema. Aus der Erhebung geht hervor, dass 85 % der Arbeitnehmer der Euregio erklären, ihre Kenntnisse und Kompetenzen am Arbeitsplatz einsetzen zu können. Dies ist auch der durchschnittliche

Abbildung 1



*Abweichungen zum Summenwert 100% sind rundungsbedingt.

Prozentsatz der 27 EU-Länder. Der Anteil an negativen Antworten² ist hingegen sehr gering (7 %). Südtirol und Trentino verzeichnen einen ähnlichen Anteil an zustimmenden Bewertungen (jeweils 89 % und 86 % aller Antworten), während die Arbeitnehmer in Tirol etwas zurückhaltender sind (80 % positive und 10 % negative Bewertungen). Auch die Antworten

aus den europäischen Vergleichsländern (Österreich, Italien, Deutschland und Schweiz) weichen nur leicht vom Durchschnitt ab. Die meisten Zustimmungen wurden in der Schweiz verzeichnet (89 %).

² Als positiv werden die Antworten der Befragten bezeichnet, die der Fragestellung „zustimmen“ oder „voll und ganz zustimmen“, als negativ hingegen die Antworten der Befragten, die „eher nicht zustimmen“ oder „überhaupt nicht zustimmen“.

Bedeutende Unterschiede zeigen sich jedoch im Anteil der Personen, die voll und ganz zustimmen. Dieser scheint in den deutschsprachigen Ländern größer zu sein als in Italien. Analog dazu ist im Bereich der Euregio vor allem in Tirol und Südtirol die Bejahung der Kohärenz im Beruf sehr hoch. Im Trentino hingegen stimmt nur ein Fünftel der Befragten voll und ganz zu. Hier herrscht eindeutig ein Ungleichgewicht, vor allem im Vergleich zwischen den beiden italienischen Provinzen. Allerdings ist in Südtirol zu berücksichtigen, dass hier – auch aus historischen Gründen – das für die deutschsprachigen Länder typische duale Bildungssystem Schule-Arbeit sehr ausgeprägt ist, während es im Trentino noch nicht so stark entwickelt ist³. Die Trentiner Arbeitnehmer scheinen in diesem Punkt mehr einem „italienischen Muster“ zu entsprechen und zeigen sich zurückhaltender bei der Bekundung einer vollständigen Zufriedenheit. In Südtirol und Tirol ist hingegen ein starkes Bewusstsein zu beobachten, was die Fähigkeit betrifft, Aufgaben in Übereinstimmung mit den eigenen Kompetenzen ausüben zu können. Die Bewertungen sind auch von anderen soziodemografischen Merkmalen und der beruflichen Einstufung der Befragten abhängig. So wird vor allem ein Zusammenhang zwischen dem Alter und der Kohärenzbeurteilung deutlich: Jüngere Arbeitnehmer sind in Bezug auf die Möglichkeit, ihre Kenntnisse am Arbeitsplatz einzusetzen, skeptischer oder zumindest unsicherer. Blanchflower & Freeman (2000) vermuten, dass die jungen Arbeitnehmer in der Bewertung der Kohärenz eher vorsichtig sind, weil sie am Anfang ihrer Berufslaufbahn stehen und ihre Kompetenzen noch entwickeln und verfeinern müssen. Erwachsene und ältere Personen sind eher überzeugt, dass die eigenen Kompetenzen, vor allem im praktischen Bereich, mit der Zeit zunehmen und sich an die beruflichen Anforderungen anpassen. Aufgeschlüsselt nach Geschlecht sind die Antworten hingegen einheitlicher, mit einem leicht höheren Anteil an positiven Beurteilungen bei den Männern. Bei beiden Geschlechtern

sind etwas weniger negative Antworten zu beobachten als im EU-Durchschnitt (9 % bei den Männern und 11 % bei den Frauen). Der absolvierte Bildungsweg wirkt sich kaum auf die Antworten aus: Es ist nur ein kleiner Unterschied zwischen den Befragten mit einer Grund- oder Mittelschulbildung und den anderen Befragten zu verzeichnen. Erstere sind tendenziell maßvoller in ihren Urteilen trotz eines bedeutenden Anteils an Stimme voll und ganz zu (Tabelle 2). Ober- und Hochschulabgänger liefern sehr ähnliche Antworten und bestätigen in neun von zehn Fällen, ihre Kenntnisse und Kompetenzen am derzeitigen Arbeitsplatz verwenden zu können. Diese einheitliche Bewertung scheint im Widerspruch zu den Daten zu stehen, die auf eine Unterbeschäftigung hindeuten und laut denen ein Teil der Akademiker aufgrund des mangelnden Angebotes auch weniger qualifizierte Arbeiten annimmt. Dafür könnte es verschiedene Gründe geben. Zunächst ist zu bedenken, dass die Frage spezifisch auf den Einsatz der Kompetenzen am aktuellen Arbeitsplatz eingeht und nicht untersucht, ob diese bei einer anderen Arbeit besser genutzt werden könnten. Es ist außerdem sehr wahrscheinlich, dass viele Hochschulabgänger einen bedeutenden Teil ihrer Kompetenzen auch in weniger qualifizierten Arbeiten einsetzen und daraus dank ihrer eigenen persönlichen Motivation Befriedigung schöpfen können (Ryan & Deci, 2000). Möglicherweise spiegeln die Antworten auch eine gewisse Anpassungsfähigkeit und Flexibilität der erworbenen Kenntnisse wider, die den Hochschulabgängern erlauben, sich in ihrer beruflichen Funktion wertgeschätzt zu fühlen, auch wenn diese nicht unbedingt ihrem Bildungsgrad entspricht. In der Fachliteratur wird die Auffassung vertreten, dass die übertragbaren Kompetenzen, wie beispielsweise in der Lösungsfindung oder in der Kommunikation, in vielerlei Arbeitsumgebungen angewandt werden können und somit auch in weniger gehobenen Positionen die berufliche Befriedigung fördern (Cedefop, 2010).

³ Zwar sticht auf italienischer Ebene auch das Trentino durch eine starke Ausprägung der berufsbildenden Lehrgänge im Bildungswesen hervor, doch ist die Südtiroler Erfahrung hinsichtlich des Bildungswegs Schule-Arbeit den gesetzlichen Neuerungen auf staatlicher Ebene weit voraus, vor allem seit 2014 (siehe Gesetz 183/2014 und GvD 81/2015 zur Reform des Arbeitsmarktes und Gesetz 107/2015 zur Schulreform).

Schließlich sollte auch berücksichtigt werden, dass diese Gruppe ein größeres Bewusstsein und Vertrauen in die eigene Fähigkeit haben könnte, komplexe Probleme zu lösen und so einen bedeutenden Beitrag in ihrem

Arbeitsumfeld zu leisten, unabhängig von der formellen Einstufung ihrer Tätigkeit. Dieses Bewusstsein kann auch ihre Wahrnehmung in Bezug auf den Einsatz ihrer Kompetenzen positiv beeinflussen.

Tabelle 2

Ich habe in meinem derzeitigen Beruf genügend Möglichkeiten, mein Wissen und meine Fähigkeiten einzusetzen (%)	Stimme voll und ganz zu	Stimme eher zu	Stimme weder zu noch nicht zu	Stimme eher nicht zu	Stimme überhaupt nicht zu
Alter					
Unter 35	32	49	10	7	2
35-54 Jahre	38	49	8	4	1
55 und älter	40	51	5	3	1
Geschlecht					
Männer	37	50	7	5	1
Frauen	35	48	9	5	2
Bildungsgrad					
Grund- und Mittelschulabschluss	39	42	9	6	3
Oberschule	35	52	8	4	1
Tertiärer Bildungsabschluss	35	52	6	6	1
Euregio insgesamt	36	49	8	5	2

N: Alter 4.486; Geschlecht 4.560; Bildungsgrad 4.533
Quelle: EWCS Euregio 2021

© Euregio & Partner 2024

*Abweichungen zum Summenwert 100% sind rundungsbedingt.

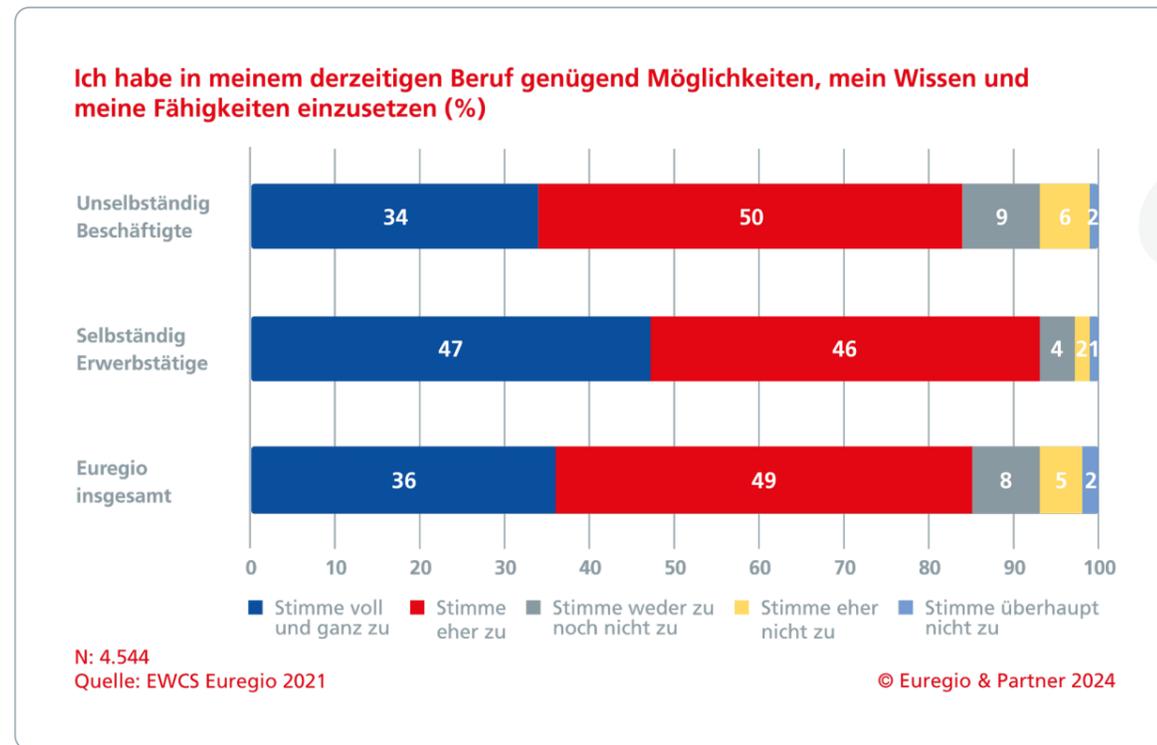
Bedeutende Unterschiede treten bei den Beschäftigungsmerkmalen auf, insbesondere in Bezug auf die berufliche Position. Selbständige neigen eher zu einer positiven Bewertung (93 % der Fälle) als unselbständig Beschäftigte (84 %) und zeigen sich sicherer in ihrem Urteil, was

sich am Anteil derjenigen zeigt, die mit Stimme voll und ganz zu antworten und die fast die Hälfte aller Befragten gegenüber einem sehr geringen Anteil der negativ Antwortenden ausmachen. Dieser hohe Prozentsatz an positiver Wahrnehmung kann darauf zurückgeführt

werden, dass Selbständige mehr Kontrolle über ihre Tätigkeit ausüben und die Arbeiten wählen können, die ihren Kompetenzen und Vorstellungen besser entsprechen. Unter den unselbständig Beschäftigten sind jene mit einem befristeten Vertrag in der Bewertung der Kohärenz zurückhaltender (79 % positive

Antworten) und auch weniger überzeugt (26 % stimme voll und ganz zu). Diese Daten lassen vermuten, dass die befristet Beschäftigten in diesem Zusammenhang unsicherer und unzufriedener sind. Dafür ist wahrscheinlich die jeweilige prekäre Beschäftigungslage ausschlaggebend (Standing, 2011).

Abbildung 2



*Abweichungen zum Summenwert 100% sind rundungsbedingt.

Hinsichtlich des Tätigkeitsbereichs sind zwei Faktoren zu unterscheiden. Der erste betrifft den Umstand, ob die Arbeitnehmer im öffentlichen oder im privaten Bereich tätig sind. Dieser Faktor hat keinen Einfluss auf die Verteilung der Antworten, die sich in beiden Gruppen um den Durchschnittswert gruppieren. Die Untersuchung nach Branchen zeigt hingegen eine bedeutende Variabilität in den Bewertungen der Kohärenz zwischen den Kompetenzen der Befragten und der ausgeübten Berufstätigkeit (Abbildung 3). Diese

Unterschiede können mit den Merkmalen der einzelnen Sektoren und der demographischen Merkmale der dort beschäftigten Arbeitnehmer erklärt werden. Die höchste Wertschätzung ergibt sich im Bildungsbereich⁴, in dem mehr als neun von zehn Befragten der Meinung sind, ihre Kenntnisse und Kompetenzen am derzeitigen Arbeitsplatz einsetzen und eine kohärente Arbeit ausüben zu können. Dieses Ergebnis hängt eng mit der hohen Spezialisierung zusammen, die in diesem Sektor erforderlich ist. Lehrkräfte, Professoren und Ausbilder üben in

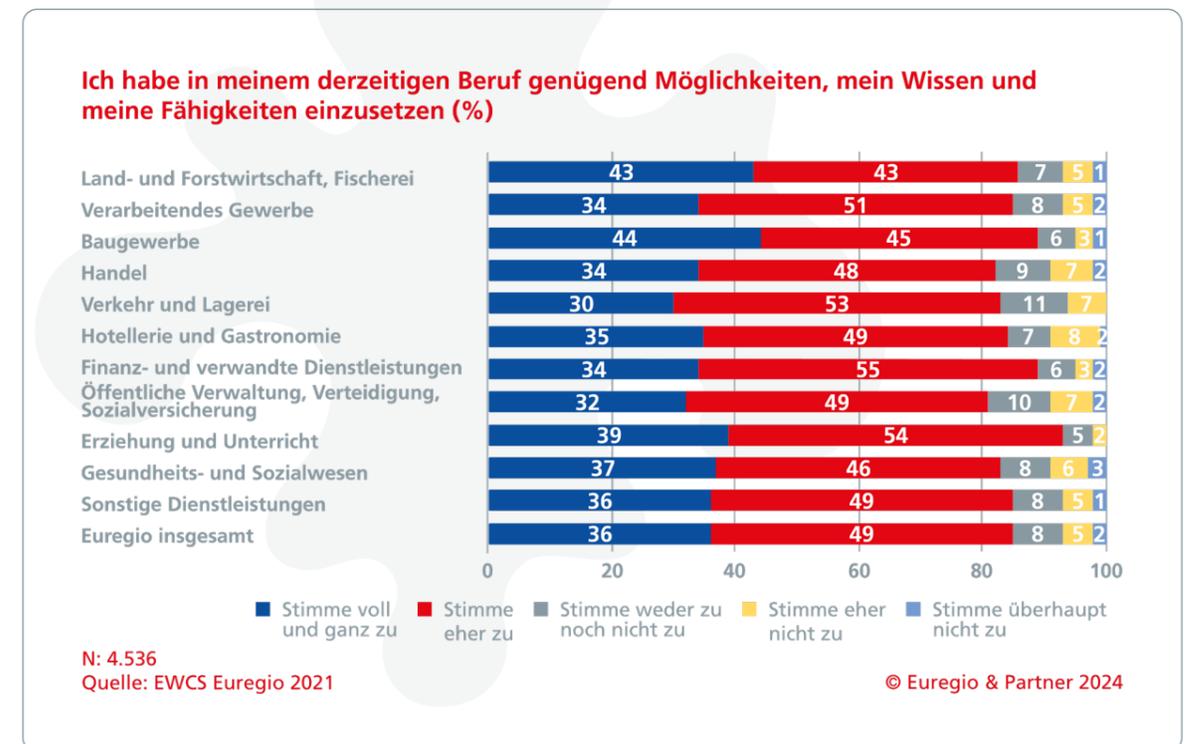
⁴ Es werden sowohl Arbeitnehmer aus der Privatwirtschaft als auch öffentliche Bedienstete berücksichtigt.

der Regel berufliche Funktionen aus, die ihren akademischen Ausbildungen entsprechen. Die hohe Spezialisierung und die Fachausbildung sind mit einer stärkeren Wahrnehmung der Kohärenz im Beruf verbunden (Jones, et al., 2008).

Die Arbeitnehmer in den Bereichen der öffentlichen Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung äußern sich weniger positiv, obwohl der Prozentsatz immer noch beachtlich ist: 81 % von ihnen sind der Auffassung, ihre Kompetenzen am aktuellen Arbeitsplatz einsetzen zu können. Dies könnte mit der Art der Aufgaben zusammenhängen, die manchmal allgemeiner Art sind oder durch bürokratische und hierarchische Auflagen erschwert werden. Diese wiederum könnten für die Kenntnisse, die in der Ausbildung erworben wurden, unangemessen erscheinen. Die in der Fachliteratur debattierte Wahrnehmung von Ineffizienz und bürokratischer Unbeweglichkeit kann deshalb sicherlich zu einer weniger positiven Bewertung der Kohärenz im Beruf führen (Boyne, 2002).

Die Arbeitnehmer des Handels und Hotel- und Gastronomiegewerbes, aber auch die Beschäftigten des Gesundheitswesens liefern einen hohen Anteil an negativen Antworten und zeigen sich eher skeptisch bezüglich der Kohärenz ihrer Arbeit mit ihren Kompetenzen. Dies könnte zum Teil auf die überdurchschnittlich hohe Beschäftigung von jungen Arbeitnehmern und ihren Einfluss auf die allgemeine Wahrnehmung der Kohärenz im Beruf zurückzuführen sein (Tabelle 2). Außerdem bietet das Gastgewerbe hauptsächlich befristete Arbeitsplätze, die eine niedrige Qualifikation erfordern, was wiederum das Gesamturteil der Befragten negativ beeinflussen könnte. Viele Arbeitnehmer wählen darüber hinaus diesen Sektor ohne eine spezifische Ausbildung als Übergangslösung, aus Mangel an anderen Angeboten oder aus anderen praktischen Gründen. Auch aus der Sichtweise der Arbeitgeber ist es leicht nachzuvollziehen, dass diese gezwungen sind, aufgrund des ständigen Arbeitskräftemangels auch Personal ohne Fachausbildung oder spezifische Kompetenzen anzustellen.

Abbildung 3

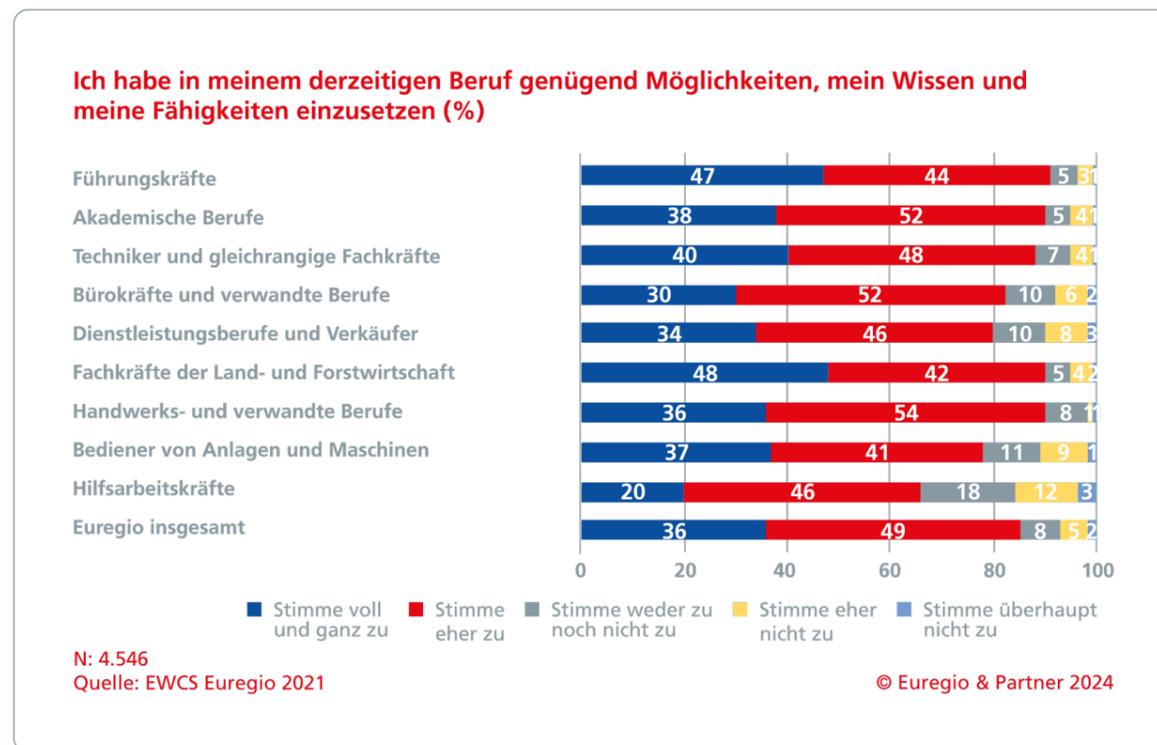


*Abweichungen zum Summenwert 100% sind rundungsbedingt.

Die untersuchten Daten zeigen, dass Arbeitnehmer mit einer höheren Spezialisierung – wie Führungskräfte, das Fachpersonal in der Land- und Forstwirtschaft, Akademiker, Handwerker und Facharbeiter – eher dazu neigen, die von ihnen ausgeübte Tätigkeit als ihren Kenntnissen entsprechend zu bewerten: Neun von zehn Befragten äußern ein positives Urteil, und fast die Hälfte „stimmt voll und ganz zu“. Wer hingegen eine weniger qualifizierte Arbeit ausübt, gibt meist ein schlechteres Urteil ab: 15 % der Befragten haben erklärt, ihre jeweiligen Kompetenzen am Arbeitsplatz nicht anwenden zu können. Dafür kann es verschiedene Gründe geben: Die in der Land- und Forstwirtschaft sowie Fischerei beschäftigten Fachkräfte können ihre Kenntnisse und Erfahrung sicherlich direkt am Arbeitsplatz anwenden. Ebenso sind Führungskräfte wie im Allgemeinen alle

Arbeitnehmer mit fachtechnischen beruflichen Funktionen meist der Auffassung, dass zwischen ihren Kompetenzen und der ausgeübten Arbeitstätigkeit eine hohe Kohärenz besteht (Allen & van der Velden, 2001). Zu beachten ist auch, dass diese Berufstätigen über mehr Autonomie und Kontrollbefugnis am Arbeitsplatz verfügen, was ihnen auch ermöglicht, ihre Tätigkeit so zu gestalten, dass sie ihre Kompetenzen und Vorstellungen besser widerspiegelt. Dies wirkt sich wiederum positiv auf die berufliche Zufriedenheit aus (Hackman & Oldham, 1976). Andererseits erfordern die nicht qualifizierten Tätigkeiten im Allgemeinen weniger Kompetenzen, was dazu führen kann, dass sich die Hilfsarbeitskräfte im Vergleich zu ihren tatsächlichen Fähigkeiten unterschätzt fühlen. Dementsprechend bringen sie auch pessimistischere Bewertungen zum Ausdruck.

Abbildung 4



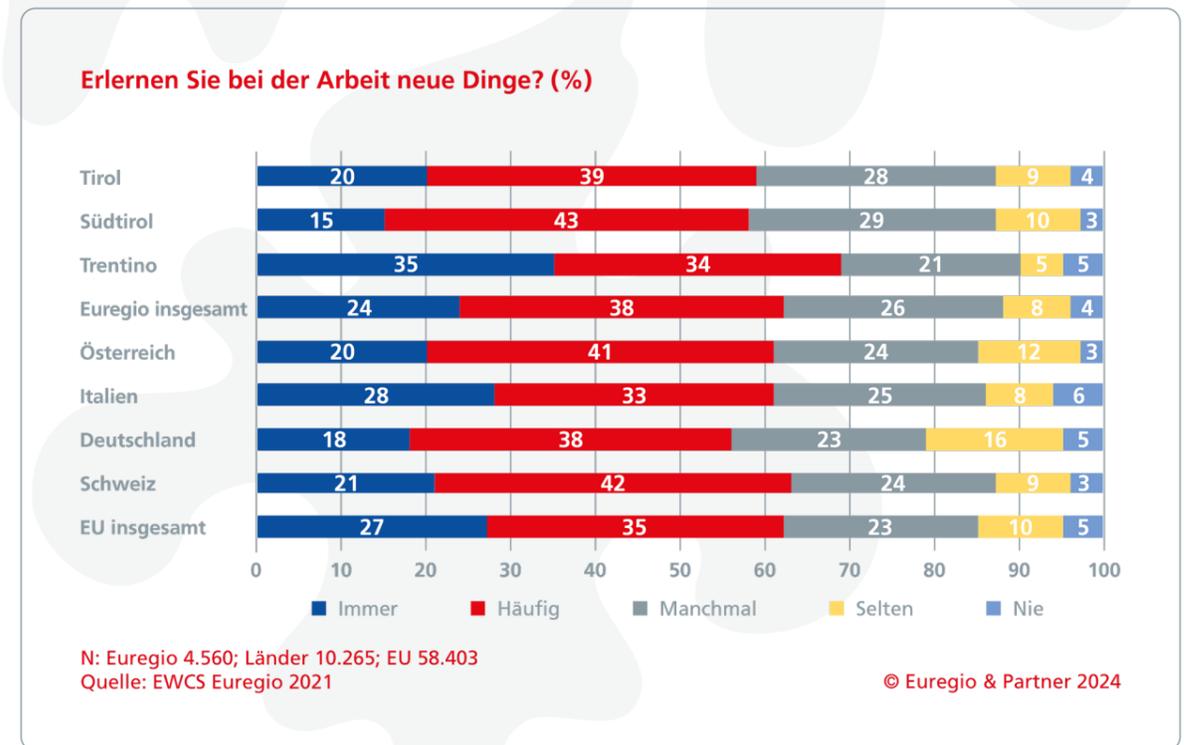
*Abweichungen zum Summenwert 100% sind rundungsbedingt.

2.2 Erlernen neuer Dinge

Zum Thema Zusammenhang zwischen Kenntnissen und Arbeit wurden die Arbeitnehmer im EWCS-Fragebogen auch gefragt, ob und inwieweit sie ihrer Meinung nach durch ihre Arbeit Neues lernen. Auch hier überwiegen die positiven Antworten (immer oder häufig), die von knapp zwei Dritteln der Arbeitnehmer der Euregio gegeben wurden: 38 % erklärten, häufig neue Kenntnisse durch die Arbeit zu erwerben, während 24 % immer Neues dazulernen. Die positiven Bewertungen entsprachen prozentual mit geringen Unterschieden auch den Ergebnissen von Eurofound auf europäischer Ebene. Vor allem die Befragten im Trentino gaben an, durch ihre Arbeit Neues zu lernen. Sie verzeichnen den höchsten Prozentsatz im Vergleich zu Tirol, Südtirol und den

europäischen Vergleichsländern: Fast sieben von zehn Arbeitnehmern bejahen im Trentino diese Frage, wobei ein sehr hoher Anteil (35 %) zudem erklärt, ständig Neues zu lernen. Nur jeder zehnte Arbeitnehmer lernt nach eigener Aussage wenig oder überhaupt nichts Neues. In Tirol und in Südtirol ist hingegen der Anteil der Arbeitnehmer, die durch die Arbeit neue Kenntnisse erwerben, scheinbar geringer: In beiden Gebieten liegt der Anteil an positiven Antworten unter 60 %, während sich die negativen Bewertungen (selten oder nie) auf 13 % belaufen. Was die anderen Länder betrifft, entsprechen die Daten aus Österreich und der Schweiz jenen von Tirol und Südtirol. Deutschland unterscheidet sich hingegen durch einen hohen Anteil an negativen Bewertungen, die von einem Fünftel der Befragten geäußert wurden.

Abbildung 5



*Abweichungen zum Summenwert 100% sind rundungsbedingt.

Aufgeschlüsselt nach Geschlecht ergeben sich bei den geäußerten Bewertungen nur kleine Unterschiede. Bei den Männern sind im Vergleich zu den Frauen etwas mehr positive Antworten zu verzeichnen. Die Unterschiede nach Altersklassen sind hingegen so unbedeutend, dass keine vertiefende Betrachtung erforderlich ist (siehe dazu auch die Kreuztabellen im Anhang). Besonders interessant sind die Unterschiede nach Bildungsgrad: Mit zunehmendem Schulabschluss steigt auch die Wahrscheinlichkeit, neue

Kompetenzen am Arbeitsplatz zu erwerben. Der Grund dafür ist, dass Personen, die mit einem höheren Bildungsabschluss in den Arbeitsmarkt einsteigen, eher komplexere berufliche Funktionen übernehmen. Diese erfordern wiederum einen hohen Grad an organisatorischer Autonomie, die einer ständigen oder zumindest sehr häufigen Fortbildung bedürfen (Euregio-Studie EWCS, 2024). Sieben von zehn Akademikern bekleiden Führungsrollen oder hochspezialisierte Positionen.

Tabelle 3

Erlernen Sie bei der Arbeit neue Dinge? (%)	Immer	Häufig	Manchmal	Selten	Nie
Geschlecht					
Männer	25	39	26	7	4
Frauen	22	38	26	10	4
Bildungsgrad					
Grund- und Mittelschulabschluss	16	33	30	13	8
Oberschule	22	39	27	8	3
Tertiärer Bildungsabschluss	34	42	20	3	1
Euregio insgesamt	24	38	26	8	4

N: Geschlecht 4.560; Bildung 4.533
Quelle: EWCS Euregio 2021

© Euregio & Partner 2024

*Abweichungen zum Summenwert 100% sind rundungsbedingt.

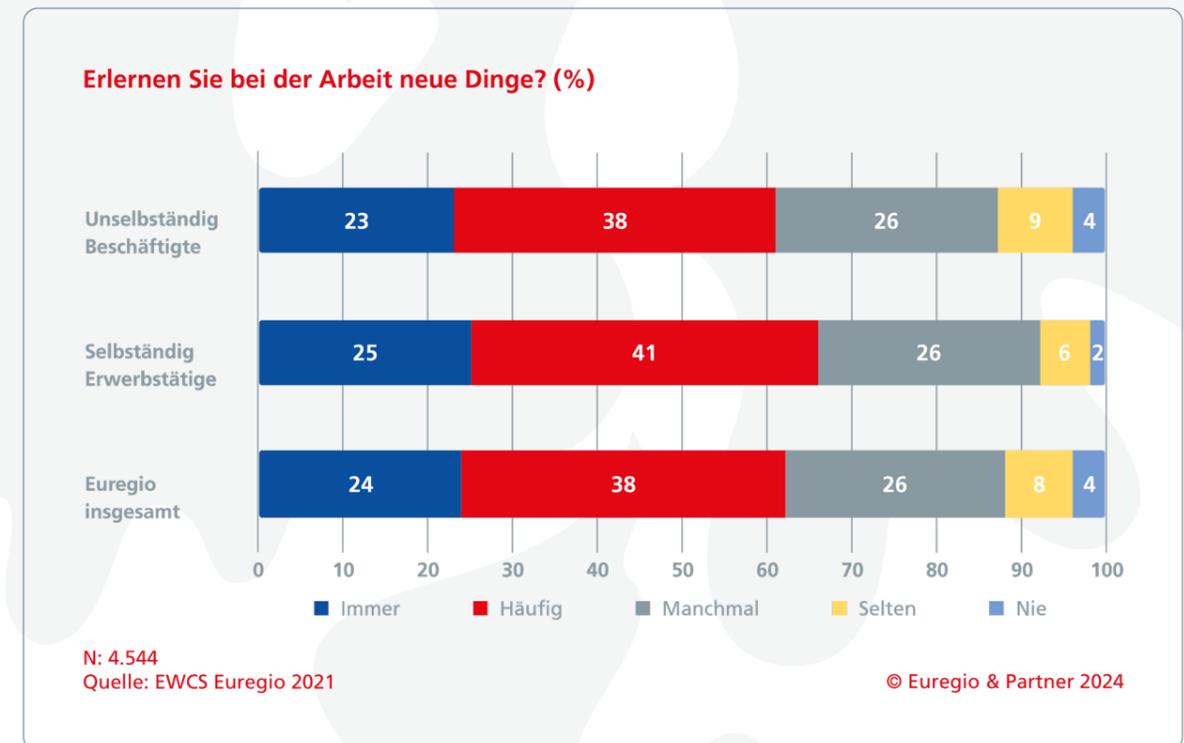
Bei der Aufschlüsselung der Daten nach beruflicher Position ist bei den selbständig Erwerbstätigen ein etwas höherer Anteil an Personen zu verzeichnen, die am Arbeitsplatz Neues erlernen. Dies kann auf die selbständige Tätigkeit selbst zurückzuführen sein, die schon wegen des direkten Kontaktes zu Kunden und Auftraggebern mehr Anpassungsfähigkeit, Flexibilität und Spezialisierung erfordert. Dadurch wird die Notwendigkeit einer ständigen Weiterbildung gesteigert, vor allem in Berufen,

bei denen die Wettbewerbsfähigkeit eine wesentliche Rolle spielt. Die unselbständige Beschäftigung umfasst hingegen eine große Vielfalt an beruflichen Funktionen, auch jene mit weniger qualifizierten Tätigkeiten, die von Routinearbeit gekennzeichnet sind und daher seltener eine Weiterbildung verlangen. Der Anteil an positiven Antworten ist bei Selbständigen um 5 % höher als bei Arbeitnehmern.

Auf Gebietsebene unterscheidet sich das Trentino durch einen höheren Prozentsatz an positiven Bewertungen, mit 67 % bei den unselbständig und 78 % bei den

selbständig Beschäftigten. Bei den selbständig Erwerbstätigen erklären nur drei von 100, selten oder nie Neues zu lernen.

Abbildung 6

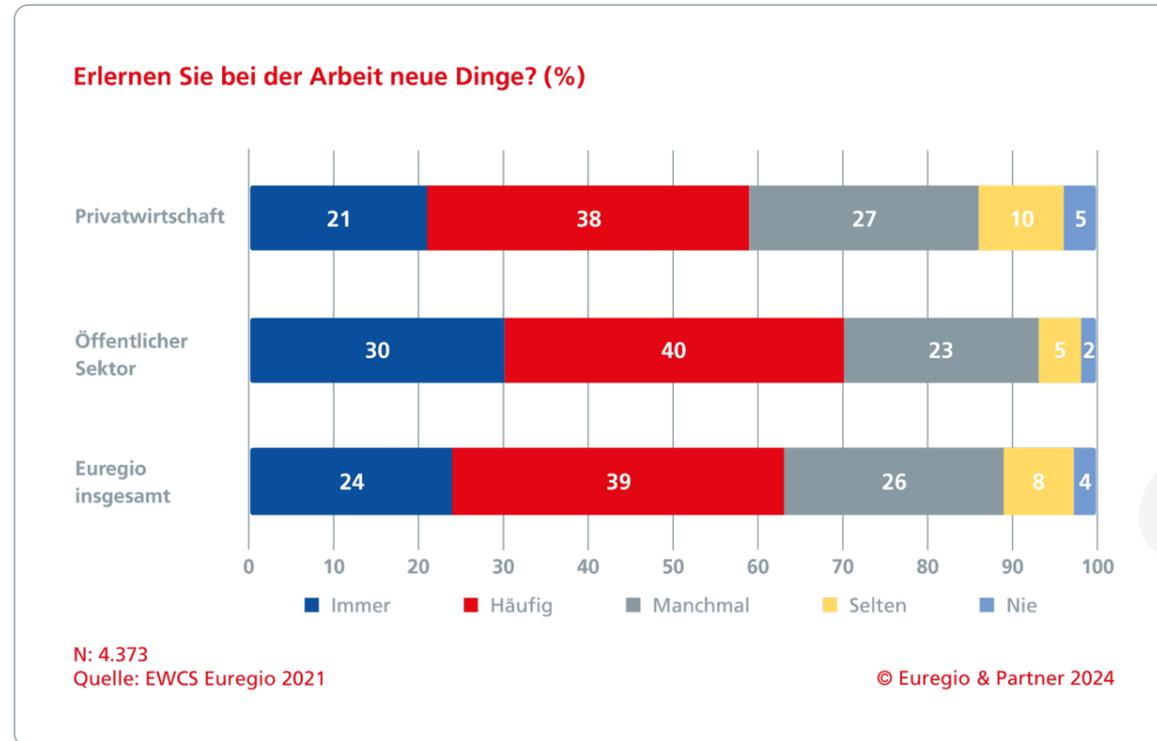


*Abweichungen zum Summenwert 100% sind rundungsbedingt.

Deutlichere Unterschiede treten hingegen bei der Unterscheidung nach öffentlichem oder privatem Sektor auf. Wer im öffentlichen Bereich arbeitet, bringt öfter zum Ausdruck, sich für die eigene Arbeit häufig oder immer fortbilden zu müssen (70 % aller Antworten gegenüber 59 % im privaten Sektor). Gleichzeitig verzeichnet der öffentliche Bereich einen viel geringeren Anteil an den Antworten selten oder nie (7 % gegenüber 15 % in der Privatwirtschaft). Ein derart großer Unterschied ist darauf zurückzuführen, dass in den öffentlichen Körperschaften die Investitionen in die Ausbildung des Personals – bisweilen auch gesetzlich – sichergestellt sind. Auf der anderen Seite verhindert die Struktur der Privatwirtschaft, die in der Euregio vor allem von vielen kleinen Unternehmen geprägt ist, eine derart hohe Teilnahme der dort beschäftigten Arbeitskräfte

an der Weiterbildung. Den kleinen Unternehmen fehlen oft schlechthin die erforderlichen Ressourcen, um systematische Ausbildungspläne für ihr Personal einzuführen, wie auch die Daten über die erhaltene Ausbildung im nachfolgenden Kapitel zeigen. Dies gilt gleichermaßen für die Arbeitsmärkte vieler EU-Länder, wo allgemein die kleinen und mittelgroßen Unternehmen (KMU) überwiegen (European Commission, 2023). Um diese Kluft zu überwinden, hat die Europäische Union Strategien ausgearbeitet, mit denen das Reskilling und das Upskilling in der Privatwirtschaft gefördert werden sollen, wie beispielsweise das COSME-Förderprogramm zur Erleichterung des Zugangs der KMU zur Ausbildung oder etwa das Digital Europe Programme zur Verbesserung der digitalen Kompetenzen.

Abbildung 7



*Abweichungen zum Summenwert 100% sind rundungsbedingt.

Die Betrachtung der Daten in den einzelnen Gebieten bestätigt das Überwiegen positiver Bewertungen (immer/häufig) im öffentlichen Bereich. Tirol und Südtirol zeigen ähnliche Prozentsätze mit jeweils 68 % und 69 % positiver Antworten im öffentlichen Dienst und 56 % und 54 % in der Privatwirtschaft. Wie bereits bei der Untersuchung nach beruflicher Position beobachtet wurde, ist bei den Arbeitnehmern im Trentino eine höhere Zustimmung, sowohl im öffentlichen Bereich (74 %) als auch in der Privatwirtschaft (67 %) und gleichzeitig eine gleichmäßigere Verteilung auf die zwei Bereiche zu verzeichnen. An dieser Stelle muss betont werden, dass in allen Gebieten nur ein sehr geringer Anteil an öffentlichen Bediensteten (7 %) das Erlernen neuer Dinge verneint (selten/nie).

Die Untersuchung nach Wirtschaftssektor zeigt eine große Vielfalt von Antworten auf diese Frage. Unter den elf Wirtschaftssektoren, die aufgrund ihrer Bedeutung gewählt wurden, stechen zwei Gruppen mit einheitlichen Merkmalen hervor: Die erste Gruppe

(Landwirtschaft, verarbeitendes Gewerbe, Handel, Transport und Lagerei, Gastgewerbe) weist einen überdurchschnittlich hohen Anteil an Arbeitnehmern auf, die laut eigener Aussage selten oder nie neue Dinge am Arbeitsplatz erlernen. Die zweite Gruppe mit Tätigkeiten, die ausschließlich dem Tertiärbereich angehören (Erziehung und Unterricht, Finanztätigkeiten, öffentliche Verwaltung, Gesundheitswesen, sonstige Dienste), ist hingegen von einem hohen Anteil an positiven Bewertungen (immer oder häufig) geprägt. Die Bereiche Erziehung und Unterricht sowie Finanztätigkeiten weisen den höchsten Anteil (etwa 80 %) an Arbeitnehmern auf, die erklären, häufig oder immer Neues zu lernen. Im Gegensatz dazu beläuft sich derselbe Anteil im Handel und in Transport und Lagerei auf nur 50 %.

Das Gastgewerbe verzeichnet den niedrigsten Prozentsatz an positiven (44 %) und den höchsten an negativen Antworten (23 %). Grund dafür sind die spezifischen Merkmale dieses Wirtschaftssektors, in dem sich die Suche nach Arbeitskräften sehr schwierig gestaltet.

Durch den Personalmangel steigen die Arbeitszeiten, was wiederum die Möglichkeit zur Aneignung neuen Wissens – auch durch Kollegen – erschwert. Zudem könnten die vielen routinemäßigen und sich wiederholenden Aufgaben die Möglichkeiten zum Erlernen und Entwickeln neuer Fertigkeiten stark einschränken. Ferner ist zu berücksichtigen, dass die Arbeiten im Gastgewerbe oft nur für kurze Zeit ausgeübt werden: Sechs Arbeitnehmer von zehn haben erklärt, dass ihre Vertragsdauer weniger als sechs Monate beträgt. Die befristete Beschäftigung, die auf die Saisonabhängigkeit der Tätigkeiten im Gastgewerbe zurückzuführen

ist, wirkt sich negativ auf die Gelegenheiten zur Fortbildung und beruflichen Entwicklung aus. Viele Arbeitgeber verlassen sich vor allem auf die Kompetenzen, die die Arbeitnehmer mitbringen (Heimerl et al., 2020).

Tabelle 4

Lernen Sie bei Ihrer Arbeit neue Dinge? (%)	Immer	Häufig	Manchmal	Selten	Nie
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	16	39	29	12	4
Verarbeitendes Gewerbe	20	37	29	8	6
Bauwesen	22	41	25	9	3
Handel	18	32	33	13	4
Verkehr und Lagerei	19	33	31	11	6
Hotellerie und Gastronomie	10	34	33	16	7
Finanzdienstleistungen	25	53	16	4	1
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	23	45	26	4	2
Erziehung und Unterricht	37	43	16	3	1
Gesundheits- und Sozialwesen	25	40	28	5	2
Andere Dienstleistungen	30	38	21	7	4
Euregio insgesamt	24	39	26	8	4

N: 4.536
Quelle: EWCS Euregio 2021

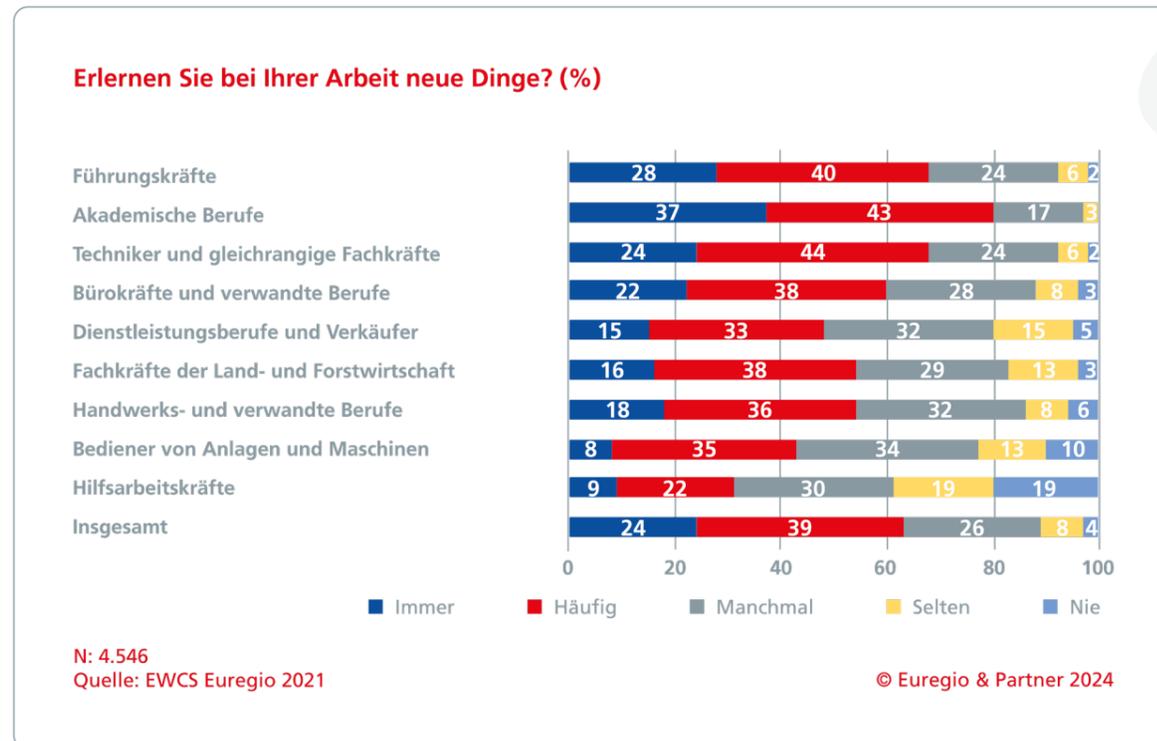
© Euregio & Partner 2024

*Abweichungen zum Summenwert 100% sind rundungsbedingt.

Die Aufschlüsselung der Bewertungen nach Berufsgruppe der Befragten hat ergeben, dass vor allem gehobene Berufsbilder mit häufigerem Lernen in Zusammenhang stehen. Positiv antworten insbesondere die Arbeitnehmer mit akademischen Berufen (79 %), aber auch Techniker und gleichrangige Fach- (69 %) oder Führungskräfte (68 %). Im Gegensatz dazu verringern sich bei geregelten oder sich wiederholenden Tätigkeiten der Bedarf und die Möglichkeit, Erfahrungen am Arbeitsplatz zu

sammeln, erheblich oder sind überhaupt nicht gegeben. Dies erschließt sich zum Beispiel aus den Antworten der Bediener von Anlagen und Maschinen oder der Hilfsarbeitskräfte mit dem höchsten Anteil von jeweils 23 % und 39 % an negativen Bewertungen (selten oder nie). Die Ergebnisse hängen somit erwartungsgemäß von der Komplexität der Arbeit insgesamt und von der organisatorischen Autonomie des Arbeitnehmers ab.

Abbildung 8



*Abweichungen zum Summenwert 100% sind rundungsbedingt.

Die Untersuchung nach Gebiet ergibt eine höhere Wahrnehmung der Lernmöglichkeiten im Trentino (69 % antworten immer/häufig) im Vergleich zu Tirol (59 %) und zu Südtirol (58 %). Die akademischen Berufe bieten überall ausgezeichnete Lernmöglichkeiten, während die Ergebnisse für die Führungskräfte nicht unbedingt einheitlich sind: Der Anteil an positiven Antworten dieser Gruppe in Bezug auf den allgemeinen Durchschnitt aller Berufe liegt in Tirol (71 %) weit über dem Durchschnitt,

und ist in Südtirol (63 %) sowie im Trentino ebenso überdurchschnittlich (69 %) hoch. Im Trentino verzeichnen die technischen Berufe mit 88 % die meisten positiven Antworten. Ein gemeinsames Merkmal aller Gebiete sind hingegen die geringeren Lernmöglichkeiten für Hilfsarbeitskräfte.

3. Die Nutzung der Weiterbildung

In den letzten Jahrzehnten haben die nationalen Arbeitsmärkte einen rapiden Wandel erfahren, der die neuen sozial-wirtschaftlichen Modelle widerspiegelt, wobei das Prinzip „der lebenslangen Arbeit“ schon vor der Corona-Pandemie längst überholt war. Diese neuen Ansätze haben viele Arbeitsumfelder radikal verändert und dabei die ständige Anpassung der Arbeitsbedingungen und der Kompetenzen des Personals in den Mittelpunkt gerückt. In diesem Wandel spielten verschiedene Faktoren eine wesentliche Rolle: die Globalisierung der Märkte, die verstärkte Aufmerksamkeit auf die Sicherheit des Arbeitsplatzes, die Einführung fortgeschrittener Produktionstechniken und die verbreitete Anwendung der Informatik und Digitalisierung bei der Lieferung von Produkten und Dienstleistungen.

Die coronabedingte Krise hat diesen Übergangsprozess noch weiter beschleunigt und einen endgültigen Bruch mit der alten Vorstellung von Arbeit bewirkt. Dabei wurde deutlich, dass die Arbeit nicht mehr das einzige Grundelement in der Lebensorganisation der Menschen ist. Neue Sichtweisen entstanden, welche die Arbeit und andere Tätigkeiten, die für das persönliche Wohlbefinden wichtig sind, integrierten. Aber auch der demografische Wandel und die Alterung der erwerbstätigen Bevölkerung erfordern eine ständige Investition in die Ausbildung und Anpassung der Fähigkeiten des Personals. Ebenso bewirkt die Entwicklung des Marktes die Einführung neuer Berufsbilder und eine Neudefinition der bestehenden Berufe (Plata & Addimando, 2023).

Die Weiterbildung als Hilfsmittel für die Aktualisierung der Kompetenzen im Arbeitsumfeld wurde immer mehr zu einem notwendigen Instrument des neuen Arbeitsmarktes. Es ist hinreichend bewiesen, dass die Investitionen in die Weiterbildung am Arbeitsplatz sowohl den Arbeitnehmern als auch für die Unternehmen Vorteile bringen. Bei den Arbeitnehmern sorgt diese Investition

für eine bessere Anpassungsfähigkeit an den Wandel und somit für eine größere Beschäftigungsfähigkeit (employability) am Arbeitsmarkt (Ricci, 2018). Die Betriebe und Organisationen profitieren von der größeren Motivation und Zufriedenheit der Beschäftigten – zwei Faktoren, die im Laufe der Zeit die Produktivität steigern.

3.1 Die Weiterbildung in der Euregio

Obwohl der EWCS-Fragebogen 2021 weniger Fragen zur Weiterbildung als die vorhergehenden Ausgaben enthält, kann dennoch ein Vergleich in Bezug auf die Ausbildung, die den Arbeitnehmern der Euregio bereitgestellt wird, und auf die Positionierung der Makroregion gegenüber ihren Nachbarländern und dem EU-Durchschnitt angestellt werden.

Der Fragebogen stellt zum Thema Weiterbildung am Arbeitsplatz unter dem Aspekt der Kompetenzerweiterung zwei Fragen. Mit diesen soll erhoben werden, wie sich das Wissen und die Möglichkeit der Arbeitnehmer, dieses Wissen auch einzusetzen, verhalten:

- „Haben Sie innerhalb der letzten zwölf Monate eine Schulung/Fortbildung besucht, die von ihrem Arbeitgeber bezahlt oder bereitgestellt wurde, um Ihre Kompetenzen auszubauen?“ [nur für unselbständig Beschäftigte]
- „Haben Sie innerhalb der letzten 12 Monate an einer Weiterbildung (durch Kollegen, Vorgesetzte) zur Verbesserung Ihrer Kompetenzen teilgenommen?“

Um diese zwei Fragen des EWCS-Fragebogens zur Ausbildung kohärent zu integrieren, wurden die Antworten in einer einzigen Variablen namens „Weiterbildung“ zusammengefasst. Dadurch sollen überflüssige Untersuchungen oder Wiederholungen vermieden und ein Gesamtbild über die Entwicklung der

beruflichen Kompetenzen geliefert werden. Mit einer Kombinations-Klassifizierung⁵ werden mehrere Kategorie-Variablen in einer einzigen Variable mit verschiedenen Ausprägungen zusammengefasst, um die Analyse und die Auslegung der Daten zu erleichtern. In diesem Fall verbindet die Klassifizierung „Weiterbildung“ die Antworten auf die zwei Fragen über die Weiterbildung zu einer einzigen Variable, die für die verschiedenen Modalitäten steht, mit denen die Arbeitnehmer in den letzten zwölf Monaten Kompetenzen erworben haben könnten.

Die Kategorien des Typenindex sind:

- Keine Weiterbildung in den letzten zwölf Monaten
- Vom Arbeitgeber bezahlte/bereitgestellte Schulung/Fortbildung
- Reine Weiterbildung am Arbeitsplatz (durch Kollegen oder Vorgesetzte)
- Beide Arten von Weiterbildung

Durch die Erstellung einer Klassifizierung sollen verschiedene statistische Bedürfnisse gedeckt werden; zudem sinkt mit der Zusammenlegung der Variablen die Anzahl an Größen, die untersucht werden müssen. Das vereinfacht die Auslegung der Daten und deren Kommunikation. Mithilfe des Indexes können die verschiedenen Modalitäten der Weiterbildung gleichzeitig berücksichtigt werden. So entsteht ein vollständiger Überblick. Dank der Zusammenlegung zu einer einzigen Variable werden die Daten einheitlich behandelt und potentielle Unstimmigkeiten vermieden, die sich aus der getrennten Analyse der zwei Formen von Weiterbildung ergeben könnten. Die Verwendung eines Indexes steigert auch die Effizienz der statistischen Untersuchung, indem er die Implementierung von statistischen Modellen und Kontrollen mit weniger, dafür aber bedeutenderen Variablen erleichtert.

⁵ Die Erstellung einer Klassifizierung beginnt mit der Sammlung der Antworten auf die beiden Fragen, die anfangs getrennt waren. Anschließend werden die Kategorien des Indexes aufgrund der möglichen Kombinationen der Antworten auf die zwei Fragen definiert und jeder Arbeitnehmer anhand seiner Antworten einer der vier Kategorien des Typenindex zugeordnet. Zum Abschluss wird die interne Kohärenz des Indexes überprüft und sichergestellt, dass die Kategorien sich gegenseitig ausschließen und insgesamt alle Möglichkeiten der Kombination der zugrundeliegenden Variablen abdecken.

Aus der Analyse der Antworten wird eine intensive Nutzung von Weiterbildungsmaßnahmen für die Arbeitnehmer der Euregio deutlich. Nur 35 % der Befragten haben im letzten Jahr überhaupt keine Weiterbildung durchlaufen. Damit positioniert sich die Euregio knapp vor dem EU-Durchschnitt (38 %).

Die Einbeziehung in Bildungstätigkeiten in den drei Gebieten der Makroregion ist nicht immer einheitlich. Der höchste Prozentsatz wird im Trentino verzeichnet, wo die Weiterbildungen (vom Arbeitgeber bereitgestellte oder bezahlte Schulungen/Fortbildungen und Weiterbildungstätigkeiten durch Einlernen) 69 % der Befragten betrafen. Es folgen Südtirol mit 66 % und schließlich Tirol mit 62 %. Mindestens ein Drittel der Befragten aller Gebiete hat beide Formen der Weiterbildung in Anspruch genommen, während ein weiteres Drittel entweder die eine oder die andere Form von Weiterbildung durchlaufen hat. Beschränkt man die Untersuchung auf diese letzten beiden Gruppen, verzeichnet das Trentino den höchsten Anteil an vom Arbeitgeber bezahlten oder bereitgestellten Schulungen/Fortbildungen (31 %), bei sehr wenig unmittelbarer Weiterbildung am Arbeitsplatz (nur 4 % der Befragten). Der Trend, auf betriebliche Maßnahmen zu setzen, ist in ganz Italien zu beobachten. Allerdings ist er im restlichen Italien mit einem sehr hohen Anteil an Arbeitnehmern verbunden, die in den letzten zwölf Monaten vor der Befragung keinerlei Weiterbildung in Anspruch genommen haben.

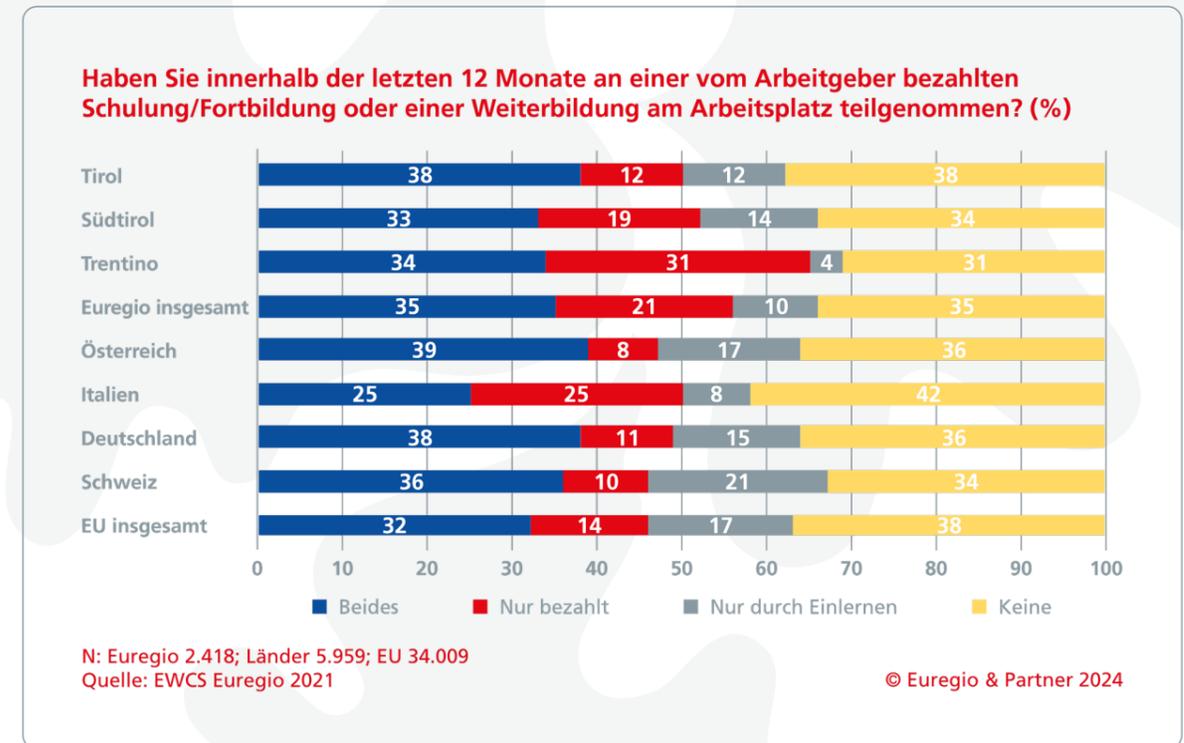
Das Profil von Südtirol scheint eher dem Muster der deutschsprachigen Länder zu entsprechen, wo die Nutzung der beiden Formen gleichmäßig verteilt ist. In diesen Arbeitsmärkten wird die Rolle der Weiterbildung am Arbeitsplatz nicht unterschätzt und dem direkten Lernen besondere Aufmerksamkeit geschenkt, wie bereits im vorhergehenden Kapitel erwähnt. In der Schweiz, in Österreich und in Deutschland ist der Anteil an Arbeitnehmern, die (ausschließlich) am Arbeitsplatz weitergebildet werden höher als der Anteil jener Beschäftigten, die Kurse

besucht oder andere Tätigkeiten durchgeführt haben.

Allgemein ist zu berücksichtigen, dass die Befragten ihre Antworten auf einen Zeitraum beziehen mussten (2020 und 2021), in dem pandemiebedingt die Bewegungsfreiheit und die Kontakte zwischen den Personen

eingeschränkt waren. Deshalb könnte der Anteil von Weiterbildung am Arbeitsplatz zugunsten der vom Arbeitgeber angebotenen Fernausbildung geschrumpft sein. Es ist allgemein bekannt, dass heute noch ein Großteil der Weiterbildung für Arbeitnehmer nicht in Präsenz erfolgt.

Abbildung 9



*Abweichungen zum Summenwert 100% sind rundungsbedingt.

Was die persönlichen Merkmale der Befragten betrifft, unterscheiden sich die Antworten nach Geschlecht, Alter und Bildungsgrad. Interessant sind vor allem die nach Geschlecht aufgeschlüsselten Daten. Der Anteil der Männer, die an beiden Weiterbildungsformen teilgenommen haben, ist um zehn Prozentpunkte höher als jener der Arbeitnehmerinnen (39 % gegenüber 30 %). Im Gegensatz dazu sagen 39 % der Frauen und 30 % der Männer, von Weiterbildungsmaßnahmen ausgeschlossen gewesen zu sein. Die restlichen zwei Drittel der Antwortenden – Männer und Frauen – haben nur Weiterbildungen besucht, die vom Arbeitgeber organisiert wurden, ein Drittel hat

nur Weiterbildung am Arbeitsplatz erfahren. Das sind bedeutende Unterschiede, die laut den Daten der Erhebung mit den nicht einheitlichen Arbeitsbedingungen zusammenhängen, insbesondere mit Teilzeitverträgen. Diese wiederum stehen weiterhin in Zusammenhang mit der unverhältnismäßig starken Belastung von Frauen im Allgemeinen und Müttern im Besonderen durch die Pflegearbeit (siehe dazu weitere Ausführungen in diesem Kapitel). Die Analyse nach Altersklassen zeigt im Wesentlichen einheitliche Antworten, allerdings mit einer höheren Einbeziehung der jüngeren Arbeitnehmer. In der Gruppe der Unter-35-Jährigen haben zwei von drei

Befragten an Weiterbildungstätigkeiten teilgenommen, oft in gemischter Form, also mit Beanspruchung beider Weiterbildungsformen. Der Großteil der Arbeitnehmer ab 55 Jahren, die bereits breite berufliche Kompetenzen aufweisen dürften, war in jüngster Zeit an keinen Weiterbildungsmaßnahmen beteiligt (fast vier von zehn). Der Unterschied erklärt sich höchstwahrscheinlich aus dem Anlass zur Weiterbildung: Gewöhnlich ist die Weiterbildung von älteren Arbeitnehmern auf die Aktualisierung der Kompetenzen nach Einführung von neuen Regelungen oder organisatorischen Änderungen ausgerichtet, während die jüngeren Arbeitnehmer einer breiter angelegten Weiterbildung im Sinne einer allgemeinen beruflichen Weiterentwicklung bedürfen. Die Antworten haben auch deutlich ergeben, dass die Beanspruchung von Weiterbildung nicht nur von den persönlichen Merkmalen, sondern auch vom Bildungsgrad des Arbeitnehmers abhängt. Fasst man die Bildungsgrade⁶ in drei Gruppen zusammen (Tabelle 5), zeigt sich, dass Arbeitnehmer mit einer Grund- oder Mittelschulbildung weniger oft weitergebildet werden. Diese haben in 50

% der Fälle erklärt, im letzten Jahr keinerlei Weiterbildung durchlaufen zu haben. Weniger als ein Drittel hat an beiden Modalitäten teilgenommen, und etwa ein Fünftel nur an einer der beiden Weiterbildungsformen. Der Anteil der Arbeitnehmer, die keine Weiterbildung beansprucht haben, sinkt unter den Maturanten auf ein Drittel und liegt unter den Arbeitnehmern mit einem tertiären Bildungsabschluss sogar unter einem Viertel. Parallel dazu steigt der Prozentsatz der Arbeitnehmer, die Weiterbildungsmaßnahmen in beiden Formen durchlaufen haben, mit einem Höchstwert von 43 % in der Gruppe der Akademiker. In allen drei Gebieten sind die Arbeitnehmer mit einer Grundschulbildung hinsichtlich der Weiterbildung besonders benachteiligt. Dies gilt vor allem für das Trentino, wo 58 % in den letzten zwölf Monaten an keinerlei Weiterbildung teilgenommen haben (Euregio-Durchschnitt: 50 %). Wiederum im Trentino bestätigen die Daten eine besonders geringe Beanspruchung der Weiterbildung am Arbeitsplatz für jeden Bildungsgrad, die immer unter 5 % liegt.

6 Für die Bildungsgrade wurde die ISCED-Gliederung 2011 herangezogen.



Tabelle 5

Haben Sie innerhalb der letzten 12 Monate an einer vom Arbeitgeber bezahlten Schulung/ Fortbildung oder einer Weiterbildung am Arbeitsplatz teilgenommen? (%)	Beide	Nur bezahlt	Nur am Arbeitsplatz (Einlernen)	Keine
Geschlecht				
Männer	39	20	10	30
Frauen	30	21	9	39
Alter				
Unter 35	37	18	12	33
35-54 Jahre	34	22	10	34
55 und älter	33	21	7	39
Bildungsgrad				
Grund- und Mittelschulabschluss	28	10	12	50
Höhere Schule/Matura	34	24	9	33
Tertiärer Bildungsabschluss	43	25	9	23
Euregio insgesamt	35	21	10	35

N: Geschlecht 2.418; Alter 2.387; Bildungsgrad 2.391
Quelle: EWCS Euregio 2021

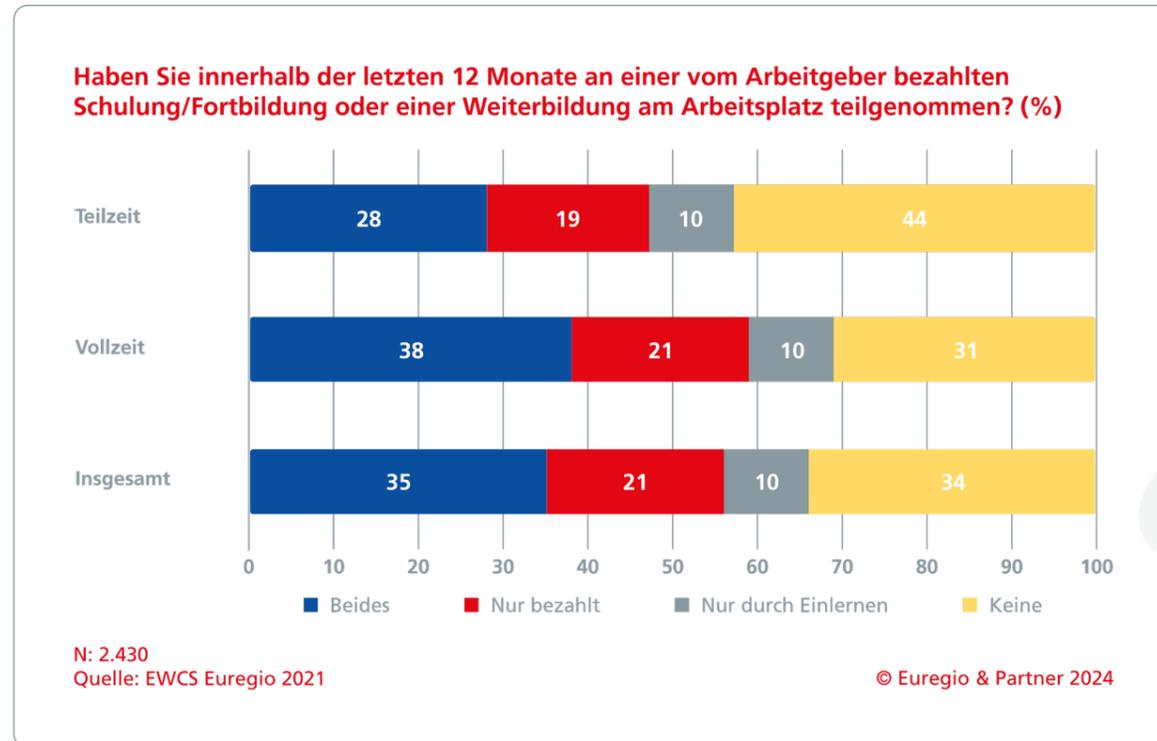
© Euregio & Partner 2024

*Abweichungen zum Summenwert 100% sind rundungsbedingt.

Auch die Art des Vertrages – Teilzeit oder Vollzeit – beeinflusst die Teilnahme an der Weiterbildung. Dabei sind bedeutende Unterschiede zu verzeichnen. Arbeitnehmer mit Vollzeitvertrag sind natürlich aufgrund ihrer längeren und kontinuierlichen Anwesenheit am Arbeitsplatz im Vorteil. In dieser Gruppe hat ein Großteil beide Arten von Weiterbildung beansprucht (38 %); nur ein geringer Anteil hat in jüngster Zeit an keiner beruflichen Weiterbildung teilgenommen (31 %). Unter den Teilzeitbeschäftigten überwiegt hingegen die Gruppe ohne Weiterbildungsmaßnahmen (44 %). Wer also (freiwillig oder notgedrungen) eine Teilzeitbeschäftigung wählt, ist in diesem Zusammenhang benachteiligt. Davon sind

vor allem die weiblichen Befragten betroffen, die in 42 % der Fälle teilzeitbeschäftigt sind, gegenüber 9 % der Männer. Dieser Unterschied hängt meist mit der Notwendigkeit zusammen, die Pflege- und Betreuungsaufgaben innerhalb der Familie mit der Arbeit zu vereinbaren, und erklärt auch die geringere Beteiligung der Frauen an Weiterbildungsmaßnahmen sowie, wie wir später noch sehen werden, auch die zurückhaltenden Antworten der Arbeitnehmerinnen in Bezug auf die beruflichen Chancen.

Abbildung 10



*Abweichungen zum Summenwert 100% sind rundungsbedingt.

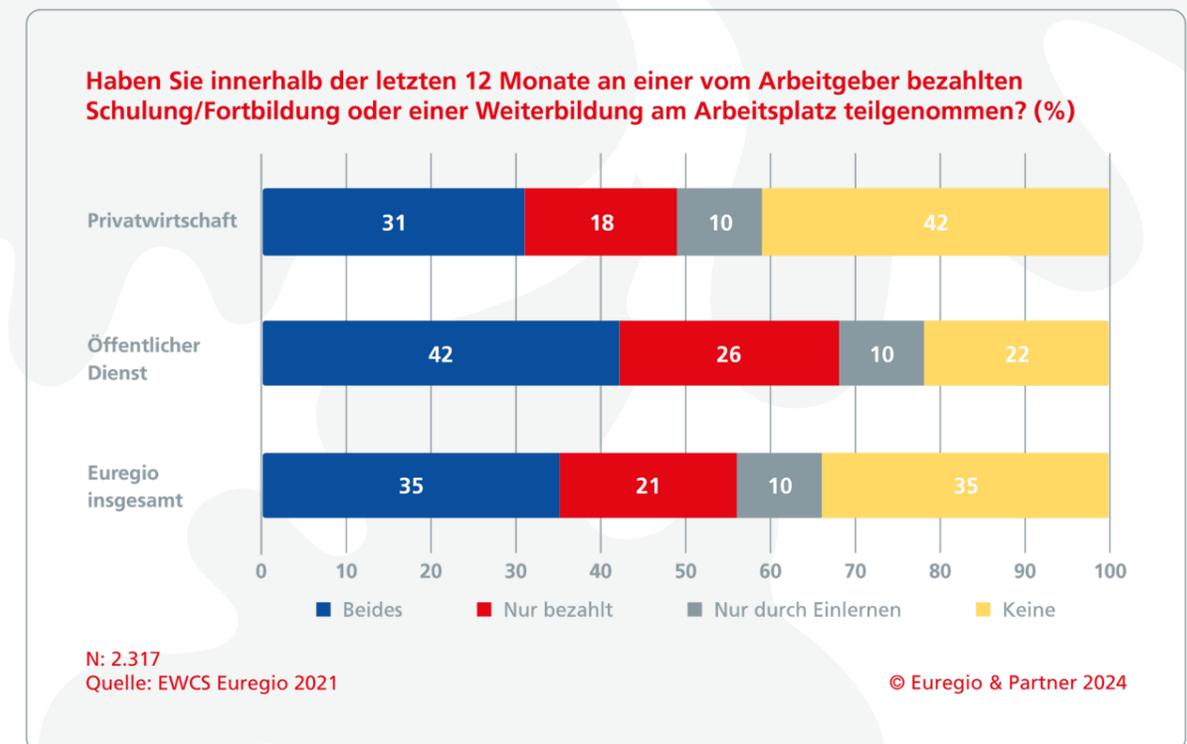
Auch der Vergleich nach Gebieten zeigt deutliche Unterschiede in der Teilnahme dieser beiden Arbeitnehmerkategorien an den Weiterbildungsmaßnahmen. Die vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer sind überall begünstigt, vor allem in Südtirol, wo der Anteil der Befragten, die in letzter Zeit keine Weiterbildung besucht haben, bei 30 % für die Vollzeitbeschäftigten und bei 45 % für die Teilzeitbeschäftigten liegt. In den anderen Gebieten beträgt die Differenz rund 10 Prozentpunkte. Was hingegen die Art der Weiterbildung (extern bezahlt oder direkt am Arbeitsplatz) betrifft, sind keine Unterschiede zu vermerken, die irgendeine Zuordnung zu einer der beiden Gruppen rechtfertigen würden. Auch im Trentino, wo fast ausschließlich auf die vom Arbeitgeber bezahlte Fortbildung verwiesen wird, sind beide Gruppen – sowohl die Teilzeitbeschäftigten als auch die Vollzeitbeschäftigten – gleichermaßen betroffen. Weitere Schlussfolgerungen ergeben sich auch aus der Analyse der Antworten anhand

des Wirtschaftsbereichs. In diesem Fall sind signifikante Unterschiede zwischen den betrachteten Sektoren zu verzeichnen (es wurden die 11 Wirtschaftssektoren gewählt, die in der Euregio führend sind). Hier ist vorzuschicken, dass allein der Umstand, einer Beschäftigung im öffentlichen Bereich oder in der Privatwirtschaft nachzugehen, unterschiedliche Bewertungen in Bezug auf die Häufigkeit und Art der durchlaufenen Weiterbildung zur Folge hat. Obwohl nämlich in der Fachliteratur die Rolle der Betriebskultur in Bezug auf die Weiterbildung und die berufliche Entwicklung mittlerweile bestätigt wurde (Billett, 2010), ist die Weiterbildungspolitik immer noch vor allem in größeren Strukturen vorhanden, die solche Kosten auch tragen können. Im Sektor des öffentlichen Dienstes der Euregio beschäftigt rund die Hälfte aller Einrichtungen mindestens 50 Arbeitnehmer, während die Kleinstunternehmen mit weniger als fünf Beschäftigten fast ein Viertel der Arbeitgeber in der Privatwirtschaft ausmachen und oft über einen sehr beschränkten Spielraum

in Bezug auf die Weiterbildung verfügen. Andererseits sind die höheren Investitionen in die Weiterbildung des öffentlichen Personals auch eine Notwendigkeit, da die öffentliche Verwaltung ein breit gefächertes Sortiment an Dienstleistungen abdeckt und bestimmte, vom Gesetz vorgeschriebene Mindestleistungen gewährleisten muss. Aus den Antworten geht deutlich hervor, dass die öffentlichen Bediensteten stärker als ihre Kollegen aus der Privatwirtschaft an Weiterbildungsmaßnahmen beteiligt sind (78 % gegenüber 59 %).

Hinsichtlich der Weiterbildungsart werden beide Formen beansprucht; doch scheinen im öffentlichen Dienst die vom Arbeitgeber bezahlten oder bereitgestellten Weiterbildungsmaßnahmen, die an externe Firmen vergeben werden können, verbreiteter zu sein als in der Privatwirtschaft. Auch der Anteil der Befragten, die laut eigenen Angaben an beiden Formen der Weiterbildung teilgenommen haben, variiert stark und beträgt 42 % im öffentlichen Dienst und 31 % in der Privatwirtschaft.

Abbildung 11



*Abweichungen zum Summenwert 100% sind rundungsbedingt.

Weitere Einzelheiten über die Arbeitsbedingungen ergeben sich aus der Aufschlüsselung nach Tätigkeitsbereich. Im Schnitt ist die Teilnahme im Dienstleistungsbereich höher als in der Landwirtschaft und im sekundären Sektor, die beide unter dem Durchschnitt liegen. Der tertiäre Sektor umfasst den Großteil der untersuchten Tätigkeiten und liefert daher sehr unterschiedliche Antworten. Aus diesem Grund werden in diesem Sektor

auch die zwei Tätigkeiten mit dem höchsten und dem niedrigsten Weiterbildungsgrad verzeichnet, die Finanztätigkeiten und das Gastgewerbe. In der Finanzbranche haben neun von zehn Befragten erklärt, mindestens eine Weiterbildung besucht zu haben, um ihre Kompetenzen zu steigern. Dabei überwiegen vor allem die vom Arbeitgeber bezahlten oder bereitgestellten Schulungen. Im Gastgewerbe hingegen hat weniger als die Hälfte der

Arbeitnehmer irgendeine Weiterbildung in den letzten zwölf Monaten durchlaufen. Dementsprechend werden in dieser Branche für beide Formen der Weiterbildung (vom Arbeitgeber bezahlt oder direkt am Arbeitsplatz) die niedrigsten Werte verzeichnet. Die große Kluft zwischen den beiden Sektoren kann von der Art der ausgeübten Tätigkeiten abhängen, die offensichtlich eine unterschiedliche Aktualisierung der beruflichen Kenntnisse erfordern. Dieser Umstand ist auch in anderen Bereichen zu beobachten: Mit zunehmender Komplexität der erforderlichen Tätigkeiten steigt auch die Inanspruchnahme der Weiterbildung. Der große Anteil von Personal mit befristetem Arbeitsvertrag (40 %) scheint hingegen keine Rolle zu spielen, weil sich einerseits die Antworten der Arbeitnehmer mit befristetem Arbeitsverhältnis nicht wesentlich von jenen

der unbefristet Beschäftigten unterscheiden, abgesehen von einer stärkeren Nutzung der Schulung am Arbeitsplatz. Andererseits weisen andere Wirtschaftsbereiche, die von einer verbreiteten Anwendung befristeter Verträge geprägt sind (wie zB die Landwirtschaft mit 32 %), eine sehr unterschiedliche Inanspruchnahme von Weiterbildung auf. Der Vergleich nach Gebieten ergibt, dass die mangelnde Weiterbildung im Gastgewerbe in der gesamten Euregio verbreitet ist. Die Finanztätigkeiten hingegen verzeichnen nur in Tirol und Südtirol den höchsten Grad an Weiterbildung. Im Trentino ist der Bereich Erziehung und Unterricht führend, wo die Aktualisierung der Kompetenzen der Arbeitnehmer vor allem durch Ausbildungskurse erfolgt, die vom Arbeitgeber bereitgestellt oder bezahlt werden.

Tabelle 6

Haben Sie innerhalb der letzten 12 Monate an einer vom Arbeitgeber bezahlten Schulung/ Fortbildung oder einer Weiterbildung am Arbeitsplatz (Einlernen durch Kollegen) teilgenommen? (%)	Beide	Nur bezahlt	Nur am Arbeitsplatz (Einlernen durch Kollegen)	Keine
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	30	22	9	39
Verarbeitendes Gewerbe	28	19	12	41
Bauwesen	28	22	12	37
Handel	29	17	10	44
Verkehr und Lagerei	34	19	4	42
Hotellerie und Gastronomie	23	15	7	56
Finanzdienstleistungen	57	27	8	9
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	39	33	10	18
Erziehung und Unterricht	46	30	6	18
Gesundheits- und Sozialwesen	35	18	16	32
Andere Sektoren	39	16	10	35
Euregio insgesamt	35	21	10	35

N: 2.425

Quelle: EWCS Euregio 2021

© Euregio & Partner 2024

*Abweichungen zum Summenwert 100% sind rundungsbedingt.

In Verbindung mit dem Tätigkeitsbereich bestätigen die Antworten nach Berufsbild eine sehr unterschiedliche Verteilung der Möglichkeit, an einer Weiterbildung teilzunehmen. Die auch vom Arbeitsmarkt geforderte Weiterbildung ist natürlich in jedem Berufsfeld notwendig. Dennoch sind die Möglichkeiten, eine solche in Anspruch zu nehmen, sehr unterschiedlich und hängen vorwiegend von der ausgeübten Tätigkeit ab. Unter den Personen, die in den letzten 12 Monaten zumindest an einer Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen haben, verzeichnen die akademischen Berufe den höchsten Anteil an positiven Antworten,

die vorwiegend manuellen Berufe hingegen den geringsten. Die Teilnahmequote ist sehr unterschiedlich und reicht von 84 % bei den Führungskräften bis zu 34 % bei den Hilfsarbeitskräften. Im mittleren Bereich fällt der recht bescheidene Anteil (50 % der Befragten) bei den Handels- und Dienstleistungsberufen auf. Dies bestätigt auch, was bereits für den Handel und das Gastgewerbe (die zusammen zwei Drittel der befragten Arbeitnehmer umfassen) beobachtet wurde. Die Unterschiede sind zumindest teilweise auf den Umstand zurückzuführen, dass Akademiker oft aufgrund ihrer Tätigkeit



gezwungen sind, sich ständig fortzubilden. Die angestellten Akademiker arbeiten zudem meist in Organisationen, die besonders stark in die Weiterbildung investieren. Denken wir zum Beispiel an die Bereiche Erziehung und Unterricht, Gesundheitswesen oder digitale Technologien. Laut einem Bericht von Eurofound (2020) widmen die Unternehmen, die in Sektoren mit hohem Wissensstand tätig sind, einen bedeutenden Teil ihres Budgets der Weiterbildung der Beschäftigten. Die Branchen, die weniger qualifizierte Arbeitskräfte beschäftigen, investieren nur beschränkt in Aus- und Weiterbildung und verzeichnen daher auch eine geringere Teilnahme an Weiterbildungen. Demzufolge finden sich Berufsbilder mit vorwiegend einfach qualifizierten Tätigkeiten oft in Einrichtungen,

in denen die Weiterbildung nicht gefördert wird. Vor allem in Arbeitsumfeldern mit langen Schichten und körperlich anstrengenden Arbeitsbedingungen haben die Beschäftigten wahrscheinlich schon aufgrund dessen weniger Chancen, an Weiterbildungskursen teilzunehmen.

Was die Art der durchlaufenen Weiterbildung anbetrifft, überwiegt immer die vom Arbeitgeber bezahlte Fortbildung. Eine Ausnahme bilden hier ausschließlich die Beschäftigten in der Landwirtschaft. Auch die Beanspruchung beider Formen ist verbreitet, vor allem unter den Führungskräften und den Akademikern. Die Auswertung der Antworten nach Beruf ergibt für alle drei Gebiete der Euregio ähnliche Ergebnisse ohne nennenswerte Unterschiede.

4. Karriereaussichten und berufliche Entwicklung

Hauptziel der EWCS-Erhebung der Euregio ist es, die regionale Lage in Bezug auf die Themen, die Eurofound in der Untersuchung über die Arbeitsbedingungen vertieft hat, zu ermitteln. In diesem Kapitel werden nun die Bewertungen der Arbeitnehmer aus der Europaregion Tirol-Südtirol-Trentino zu den Karrieremöglichkeiten am Arbeitsplatz beleuchtet. Es handelt sich um ein hoch aktuelles Thema, das sich gegebenenfalls für eine fachübergreifende Analyse eignet. Angesichts der Tatsache, dass im ECWS-Fragebogen 2021 nur eine Frage direkt dieses Thema betrifft, wird in diesem Bericht vor allem ein Vergleich der beruflichen Chancen in der Euregio mit jenen der Nachbarländer vorgenommen, um etwaige Schwachstellen zu ermitteln, die es dann zu beheben gilt. Dies ist in einer Zeit der starken Konkurrenz bei der Rekrutierung von Arbeitskräften besonders wichtig. Die Förderung der Karriere der Arbeitnehmer steigert die Attraktivität eines Gebietes gegenüber anderen regionalen und nationalen Märkten. Zudem betrifft dieser Aspekt nicht nur die innovativen oder neuen Wirtschaftssektoren (Umwelt, erneuerbare Energie, Digitalisierung), sondern auch herkömmliche Sektoren (das öffentliche und das private Gesundheitswesen in Bezug auf Krankenpfleger und Ärzte, die Landwirtschaft und den Tourismus, in denen nicht unbedingt spezialisierte Arbeitskräfte gesucht werden, um nur ein paar allgemein bekannte Beispiele zu nennen). Zunächst einmal ist hervorzuheben, dass bei dieser Frage die Persönlichkeit des Befragten stärker als bei anderen zuvor behandelten Themen (etwa bei der Anwendbarkeit der eigenen Kenntnisse oder der Teilnahme an der Weiterbildung) ins Gewicht fällt. Einige Studien haben gezeigt, dass eine proaktive Persönlichkeit die berufliche Anpassungsfähigkeit und die Wahrnehmung der beruflichen Chancen stark verbessern kann (Green et al., 2020; Ma et al., 2024). So könnte ein einsatzfreudiger Mensch eher als andere ohne diese Veranlagung dazu neigen, Wachstumsmöglichkeiten zu suchen und auszuschöpfen, und zwar auch

bei gleichem Wissensstand und denselben Weiterbildungsmöglichkeiten.

Dies vorausgeschickt, kann man bestätigen, dass die Erwartungen der Befragten in Bezug auf mögliche Karriereaufstiege in der Europaregion Tirol-Südtirol-Trentino unter dem Durchschnitt der EU-Länder liegen. Die bejahenden Antworten (stimme voll und ganz zu und stimme eher zu) betragen nur 45 %, gegenüber einem EU-Durchschnitt von 51 %. Auf jeden Fall ist dieses Ergebnis höher als die Zahl der verneinenden Antworten (stimme eher nicht zu und stimme überhaupt nicht zu), die 38 % ausmachen. Dieses Ergebnis ist vor allem auf die Antworten aus dem Trentino zurückzuführen, das in der Mehrzahl der Fälle (45 %) diesbezüglich sehr skeptisch ist und sich somit dem italienischen Durchschnitt nähert. Zudem ist in diesem Fall der Anteil der Befragten, die voll und ganz zustimmen, sehr niedrig (4 %). Dieser Prozentsatz ist im Vergleich zu jedem anderen Gebiet, auch zum angrenzenden Südtirol, sehr ungewöhnlich.

In der Euregio zeigen sich vor allem die Arbeitnehmer aus Tirol optimistisch: Sie bejahen die Frage in 50 % der Fälle und bestätigen so eine für den österreichischen Arbeitsmarkt typische Einstellung, mit dem einzigen Unterschied, dass in Tirol mehr Arbeitnehmer zu verzeichnen sind, die angeben, in Bezug auf Karrieremöglichkeiten unsicher zu sein. Unter den Vergleichsländern sticht vor allem die Schweiz hervor, in der sechs von zehn Befragten sicher sind, ihre Arbeitsbedingungen verbessern zu können.

Die ungewöhnlichen Ergebnisse im Trentino könnten auf das wirtschaftliche Gefüge oder auf eine besondere charakterliche Orientierung der Befragten zurückzuführen sein. Die Trentiner Wirtschaft ist stark von kleinen Unternehmen geprägt, die allgemein weniger berufliche Chancen bieten. In Südtirol ist die Industrie stärker vertreten, die zudem in den letzten Jahren ein Wachstum verzeichnet hat. Tirol hat eine ähnliche Wirtschaft, die von einem starken verarbeitenden Gewerbe und technologischen Sektor geprägt ist. Die Organisation der industriellen Unternehmen im Vergleich zu den Handwerksbetrieben könnte zu einer Wahrnehmung besserer beruflicher Chancen beitragen, da größere

Tabelle 7

Haben Sie innerhalb der letzten 12 Monate an einer vom Arbeitgeber bezahlten Schulung/ Fortbildung oder einer Weiterbildung am Arbeitsplatz (Einlernen durch Kollegen) teilgenommen? (%)	Beide	Nur bezahlt	Nur am Arbeitsplatz (Einlernen durch Kollegen)	Keine
Führungskräfte	52	25	7	16
Akademische Berufe	47	24	8	22
Techniker und gleichrangige Fachkräfte	34	20	14	32
Bürokräfte und verwandte Berufe	32	26	10	32
Dienstleistungsberufe und Verkäufer	26	13	11	50
Fachkräfte in Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	20	20	23	37
Handwerks- und verwandte Berufe	33	16	11	40
Bediener von Anlagen und Maschinen und Montageberufe	23	23	9	44
Hilfsarbeitskräfte	14	14	6	66
Euregio insgesamt	35	21	10	35

N: 2.405
Quelle: EWCS Euregio 2021

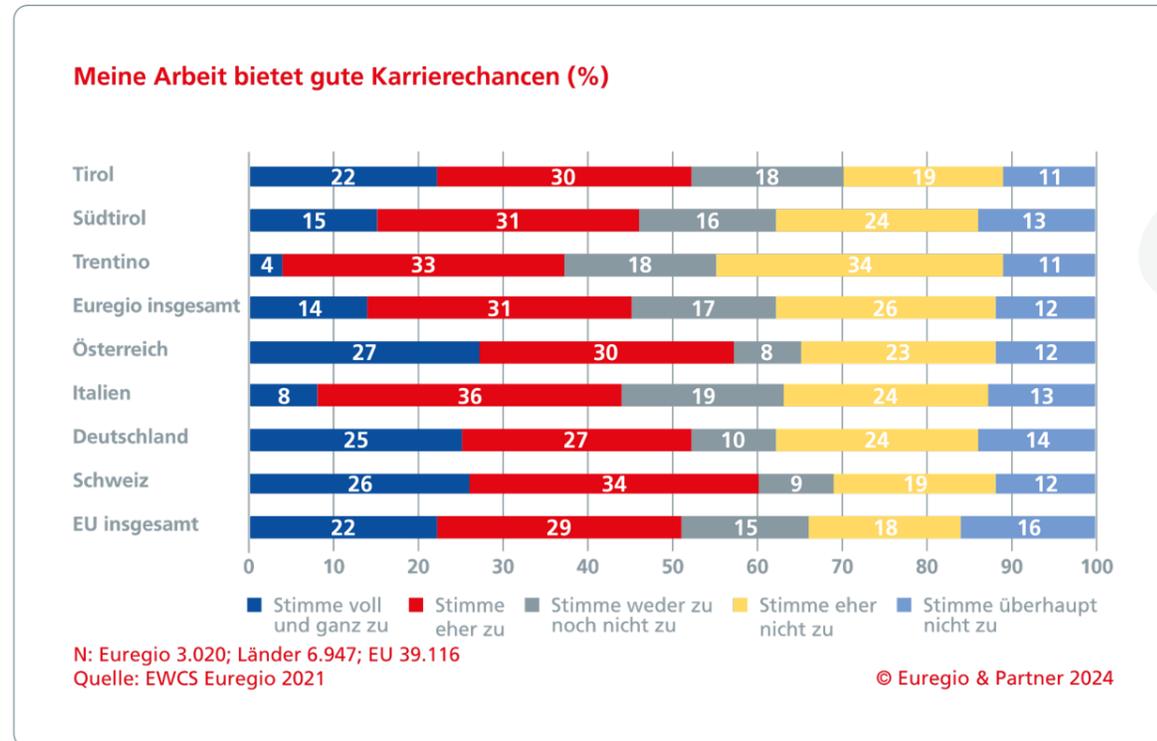
© Euregio & Partner 2024

*Abweichungen zum Summenwert 100% sind rundungsbedingt.

Betriebe auch in Weiterbildungsprogramme investieren können, um die Kompetenzen ihrer Beschäftigten zu steigern und so einen Kreislauf der kontinuierlichen Verbesserung zu schaffen (Smith 2020). Andererseits kann auch der kulturelle oder ein charakterlich-individueller

Einfluss nicht ausgeschlossen werden, auch aufgrund der Tatsache, dass die in der Provinz Trient erhobene Einstellung den Antworten auf gesamtstaatlicher Ebene nahekommmt, insbesondere durch den geringen Anteil an stimme voll und ganz zu.

Abbildung 12



*Abweichungen zum Summenwert 100% sind rundungsbedingt.

Die Daten nach Geschlecht ergeben die Erwartung größerer beruflicher Chancen bei den Männern, die in der Mehrzahl der Fälle (52 %) positive Antworten liefern, gegenüber 36 % bei den Frauen. Die Männer zeigen sich auch überzeugter, was an einem höheren Anteil an stimme voll und ganz zu (16 % gegenüber 11 %) und einem niedrigen Anteil an unsicheren Antworten (16 % gegenüber 19 %) abzulesen ist. Bei den Frauen wird ein bedeutender Prozentsatz an verneinenden Antworten verzeichnet, die fast die Hälfte der Befragten betreffen. So sind 30 % der Arbeitnehmerinnen eher skeptisch hinsichtlich

ihrer Möglichkeit zu einer Verbesserung der eigenen beruflichen Lage; weitere 15 % schließen die Möglichkeit eines beruflichen Aufstiegs sogar aus. Dieses offensichtliche Gefälle kann nur damit erklärt werden, dass die Frauen (auch) in der Euregio von schlechteren Arbeitsbedingungen und einer wechselhafteren beruflichen Laufbahn als die Männer betroffen sind. Dies ist durch die stärkere Belastung der Frauen mit Sorgepflichten in der Familie (Euregio-Studie EWCS, 2023) und durch die Aussetzungen wegen Mutterschaft bedingt. Dem entspricht auch die ungleichmäßige Verteilung von Teilzeitverträgen, die, wie

bereits erwähnt, 42 % der Arbeitnehmerinnen und nur 9 % der Arbeitnehmer betreffen⁷. Obwohl in der gesamten Euregio jegliche Diskriminierung zwischen Arbeitnehmern mit Teilzeit- und mit Vollzeitvertrag gesetzlich verboten ist, zeigen die Ergebnisse dieser Erhebung in der Wahrnehmung der beruflichen Chancen bedeutende Unterschiede in Bezug auf einige soziodemographische Merkmale wie Geschlecht und Alter. Wie zu erwarten war, steht die Altersklasse im umgekehrten Verhältnis zu den beruflichen Aussichten. Die jüngeren Arbeitnehmer unter 35 Jahren, die im Allgemeinen niedriger eingestuft sind, jedoch eine längere

Berufslaufbahn vor sich haben, bewerten Ihre Aufstiegsmöglichkeiten aufgrund der aktuellen Bedingungen mehrheitlich positiv (53 %). Rund ein Fünftel dieser Altersklasse ist skeptisch, und nur 7 % stimmen überhaupt nicht zu. Bei den Über-54-Jährigen ist das Bild genau umgekehrt: Fast die Hälfte ist bezüglich weiterer Aufstiege skeptisch (47 %); rund ein Viertel schließt dies nicht aus (stimme zu), und nur 11 % zeigen sich vertrauensvoll (stimme voll und ganz zu). Die 35- bis 54-Jährigen positionieren sich im Mittelfeld, obwohl ihre Bewertungen sich insgesamt mehr den Antworten der älteren Arbeitnehmer nähern.

⁷ Auch befristete Arbeitsverhältnisse betreffen vor allem Frauen (15 % gegenüber 12 % bei den Männern).

Tabelle 8

Meine Arbeit bietet gute Karrierechancen	Stimme voll und ganz zu / Stimme eher zu	Stimme weder zu noch nicht zu	Stimme eher nicht zu / Stimme überhaupt nicht zu
Geschlecht			
Männer	52	16	32
Frauen	36	19	45
Alter			
Unter 35	53	18	29
35-54 Jahre	42	18	40
55 und älter	38	15	47
Euregio insgesamt	45	17	38

N: Geschlecht 3.020, Alter 2.971
Quelle: EWCS Euregio 2021

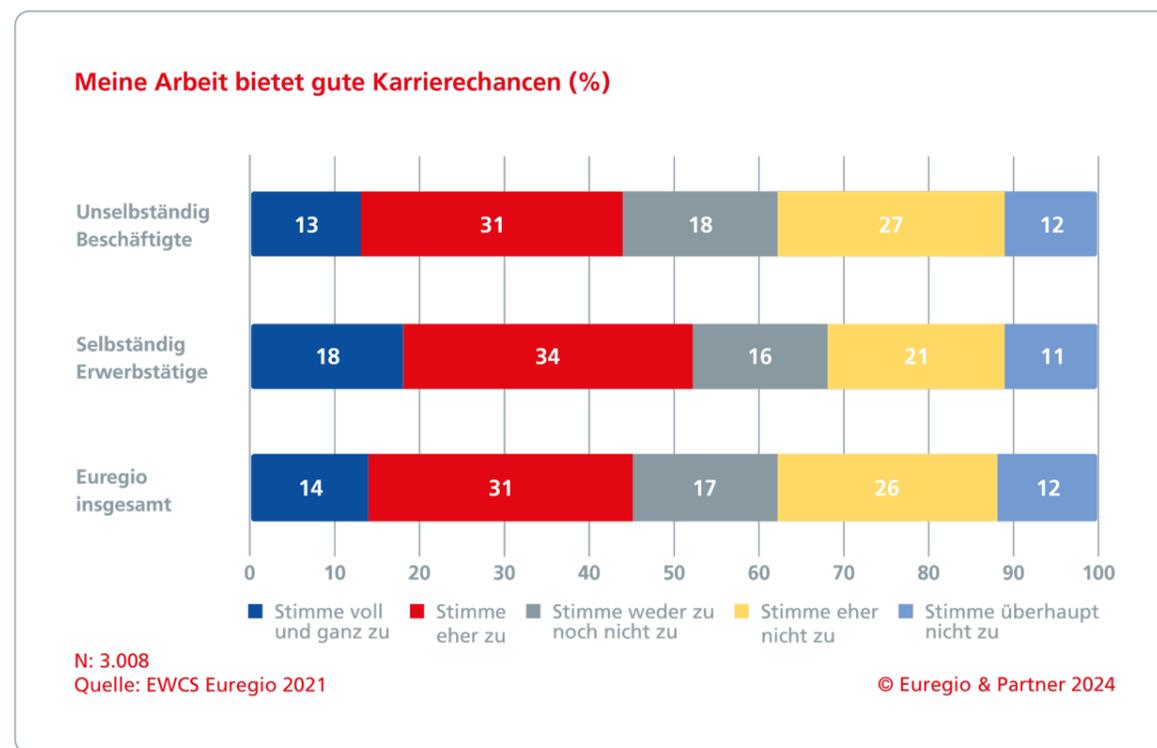
© Euregio & Partner 2024

*Abweichungen zum Summenwert 100% sind rundungsbedingt.

Unter den Faktoren, die das Urteil der Befragten in Bezug auf die Karrieremöglichkeiten am stärksten beeinflussen, sind vor allem die Merkmale in Verbindung mit den Arbeitsbedingungen, dem Tätigkeitsbereich und dem Berufsbild ausschlaggebend. Was die Arbeitsbedingungen betrifft, spielen die Form der Beschäftigung (unselbständig oder selbständig) und die Arbeitszeiten (Teilzeit oder Vollzeit) eine große Rolle. 34 % aller selbständigen Erwerbstätigen bewerten ihre Karriereaussichten als gut. Bei den unselbständig Beschäftigten sind es 31 %. Der größte Unterschied ergibt sich hierbei vor allem bei den überzeugtesten Befragten (stimme voll und ganz zu), die jeweils 18 % und 13 % der Gesamtheit ausmachen. Diese unterschiedliche Einstellung hängt von mehreren subjektiven und objektiven Faktoren ab; ausschlaggebend ist jedoch sicherlich die größere Kontrolle

seitens der selbständigen Erwerbstätigen über die eigene Tätigkeit. Sie können ihren beruflichen Werdegang eigenständig steuern, indem sie ihre Kenntnisse und Fähigkeiten vertiefen (wie in Kapitel 2.2 erläutert), aber auch unterschiedliche Aufgaben und Verantwortlichkeiten übernehmen. Diese Faktoren bewirken auch eine leichtere Steuerung des wirtschaftlichen Aufstiegs und beeinflussen daher auch das Urteil der Befragten in allen Gebieten der Euregio. Es sei hier nochmals die Abweichung des Trentino hervorgehoben, das sich auch in diesem Fall im Vergleich zu den anderen zwei Gebieten weniger optimistisch zeigt, sowohl bei den unselbständig Beschäftigten als auch bei den selbständig Erwerbstätigen. Auch im Trentino sind die Letzteren auf jeden Fall mehr davon überzeugt, Aufstiegsmöglichkeiten zu haben.

Abbildung 13

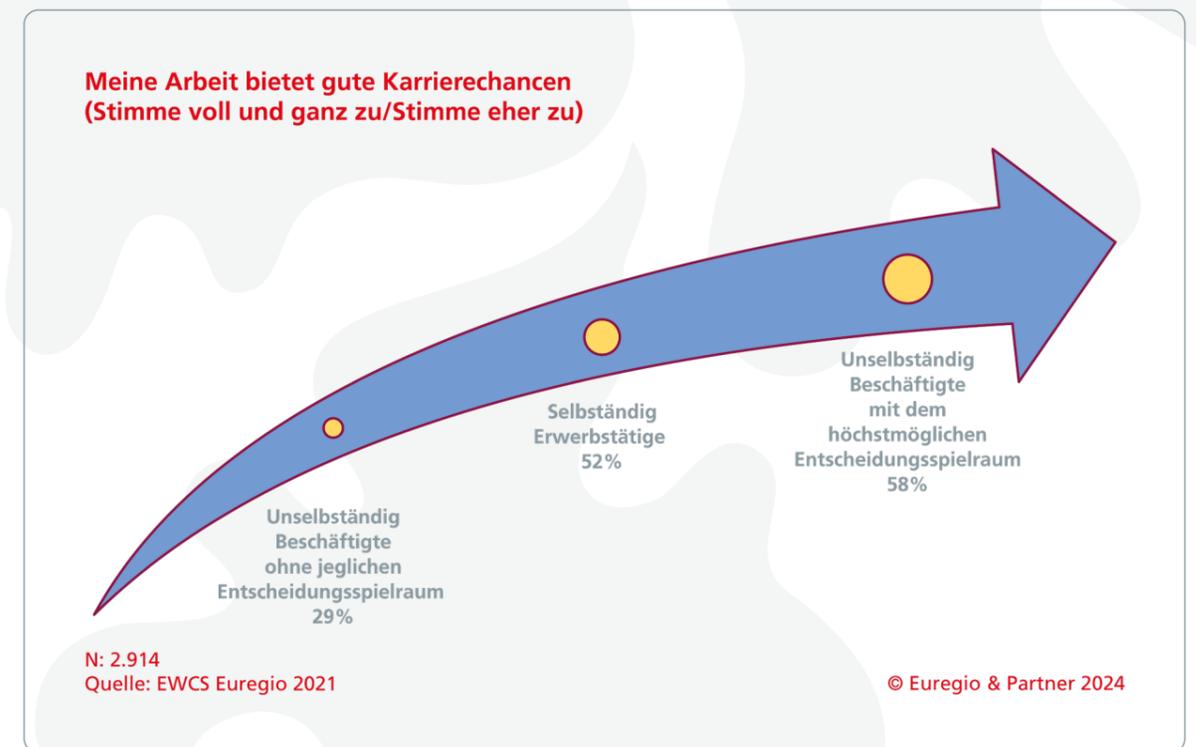


*Abweichungen zum Summenwert 100% sind rundungsbedingt.

Bei den unselbständig Beschäftigten lässt sich eine Rangfolge auf der Grundlage der Häufigkeit erstellen, mit der sie wichtige Entscheidungen in ihrem Arbeitsumfeld beeinflussen können. So ist bei der Frage „Wie häufig können Sie Entscheidungen, die für Ihre Arbeit wichtig sind, beeinflussen?“ ein deutlicher Zusammenhang zwischen der Entscheidungsfreiheit und der Wahrnehmung der beruflichen Chancen zu beobachten. Die Befragten, die auf diese Frage mit nie antworten, bewerten ihre Karrieremöglichkeiten nur in 29 % der Fälle als positiv (Tabelle

12 im Anhang). Dies entspricht auch den Untersuchungen von Hackman und Oldham (1976), die einen Zusammenhang zwischen dem Mangel an Entscheidungsautonomie und der Wahrnehmung geringer beruflicher Entwicklungsmöglichkeiten festgestellt haben. Im Gegensatz dazu steigt der Anteil an positiven Antworten unter denen, die eine hohe Entscheidungsbefugnis haben, auf 58 %. Dies bestätigt wiederum die Schlussfolgerungen von Deci und Ryan (2000), dass die Beteiligung an Entscheidungsprozessen für die berufliche Entwicklung sehr wichtig ist.

Abbildung 14



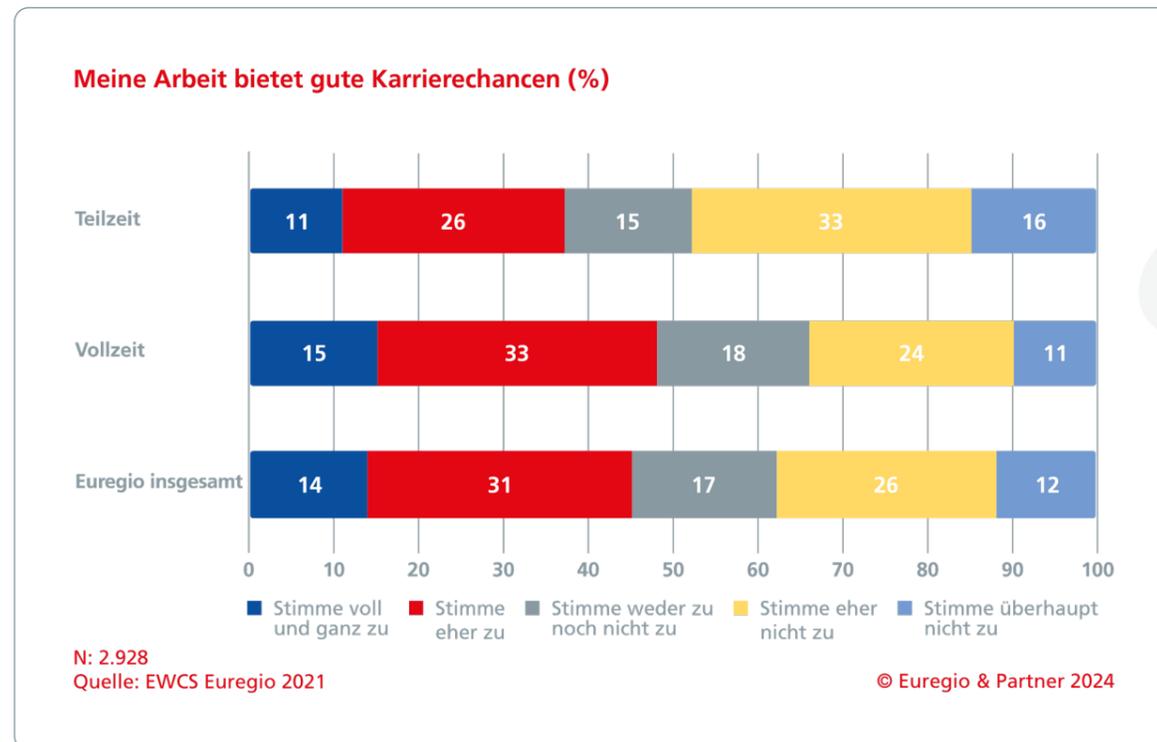
Diese Diskrepanz wird vor allem bei den überzeugteren Antworten deutlich: Nur 2 % der Arbeitnehmer mit einer geringen Entscheidungsautonomie wählen bei der Frage, ob ihnen ihre Arbeit gute berufliche Chancen bietet, die Antwort stimme voll und ganz zu; bei den Arbeitnehmern mit einer größeren Unabhängigkeit sind es bereits 28 %. Es kann daher durchaus geschlossen werden, dass der Entscheidungsspielraum ein

Prädiktor für die berufliche Zufriedenheit und die Karriereaussichten ist. Bei der Untersuchung nach Arbeitszeiten sind die Unterschiede noch auffällender: Nur ein Drittel der Teilzeitbeschäftigten ist der Auffassung, gute Karriereaussichten zu haben, gegenüber der Hälfte bei den Vollzeitbeschäftigten. Umgekehrt ist der Anteil der Skeptiker unter den Teilzeitbeschäftigten mit 49 % der Befragten (gegenüber 35 % bei

den Vollzeitbeschäftigten) eindeutig höher. Diese Daten bestätigen eine allgemeine Erkenntnis: Wer mehr Möglichkeiten zu einem beruflichen Aufstieg haben möchte, muss der Arbeit einen nicht unwesentlichen Teil

seiner Zeit widmen. Fehlt diese Zeit aufgrund einer eigenen Entscheidung oder aus einer Notwendigkeit heraus, verringern sich die Karriereaussichten, wie auch die Bewertungen der Befragten bestätigen.

Abbildung 15

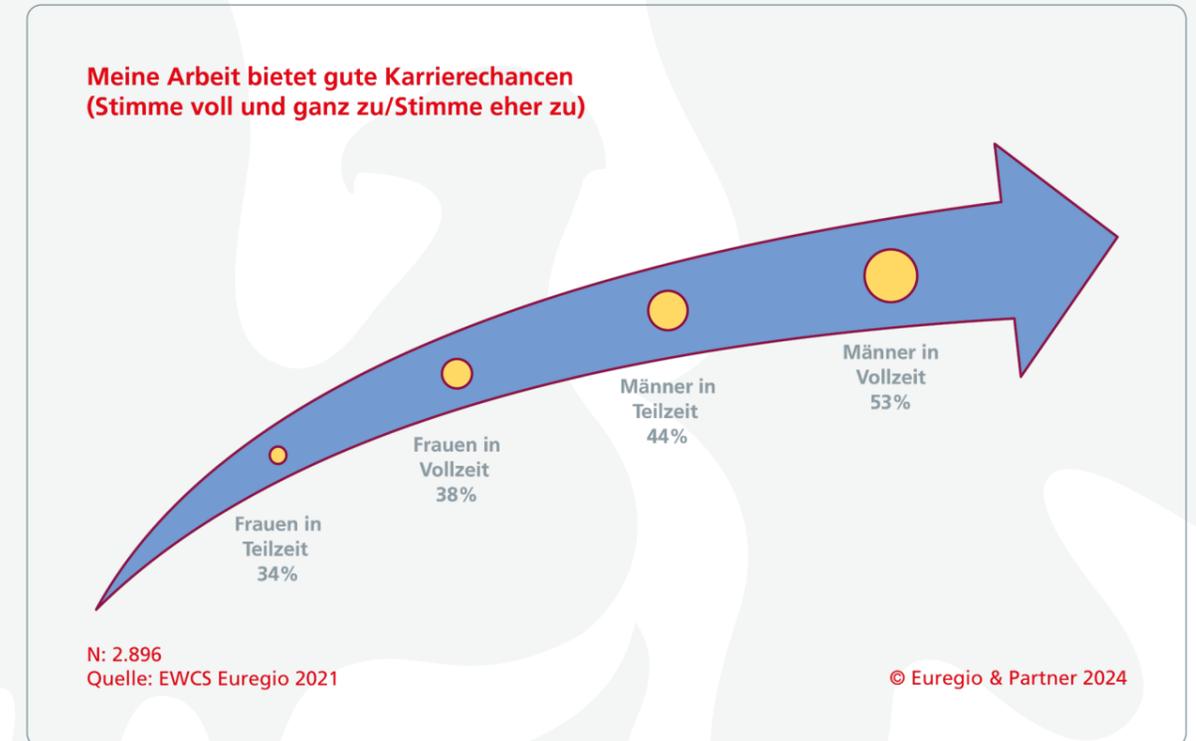


*Abweichungen zum Summenwert 100% sind rundungsbedingt.

Bei der Betrachtung nach Geschlecht und Arbeitszeit ergibt sich Folgendes, wie in Abbildung 16 dargestellt: 34 % der Frauen mit einer Teilzeitbeschäftigung glauben, gute Karriereaussichten zu haben. Der Prozentsatz steigt bei den vollzeitbeschäftigten Frauen auf 38 %. Die Männer bewerten ihre Chancen grundsätzlich besser: 44 % der teilzeitbeschäftigten Männer gegenüber 53 % der vollzeitbeschäftigten Männer meinen, gute Karriereaussichten zu haben. Dies bestätigt, dass die Männer bessere Karrieremöglichkeiten als die Frauen erwarten. Der größte Unterschied (15 Prozentpunkte) ist zwischen vollzeitbeschäftigten Männern und Frauen festzustellen (53 % bei den Männern und 38 % bei den Frauen). Diese signifikante

Abweichung weist auf die Notwendigkeit hin, die Ursachen dieser unterschiedlichen Wahrnehmungen genauer zu beleuchten und mögliche Maßnahmen zu ergreifen, um die Chancengleichheit in der beruflichen Laufbahn zu gewährleisten.

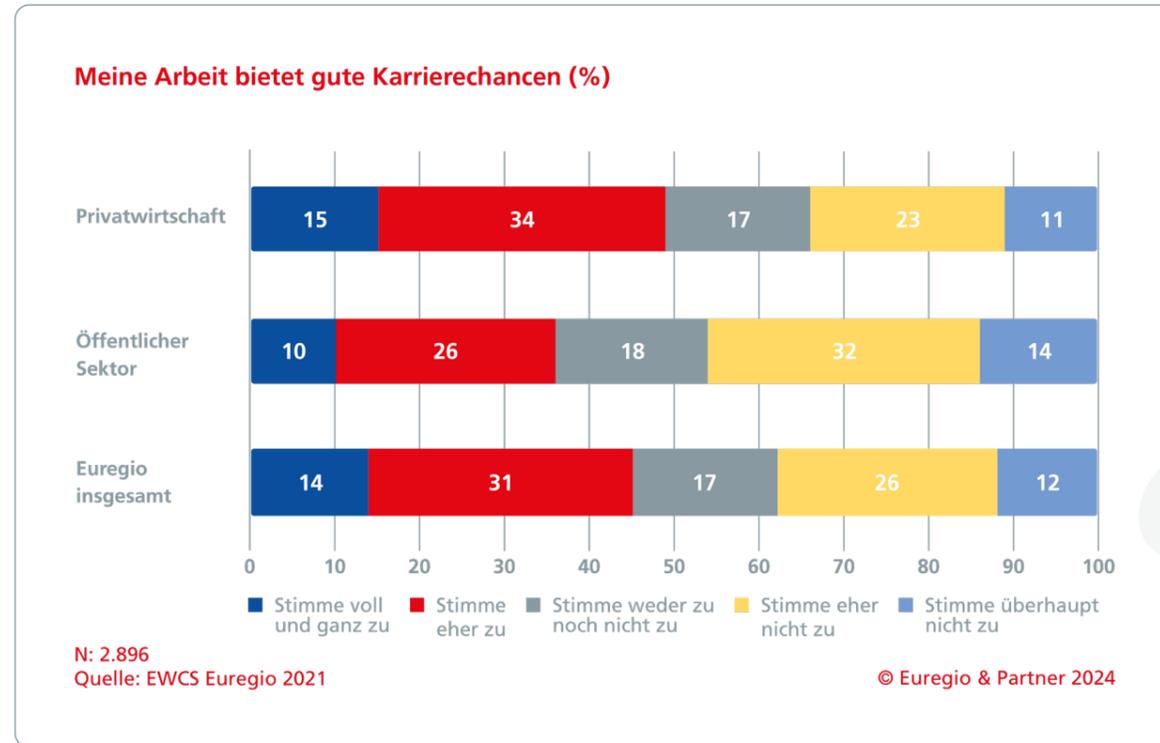
Abbildung 16



Die Unterscheidung zwischen öffentlich Bediensteten und Arbeitnehmern der Privatwirtschaft zeigt unterschiedliche Bewertungen in Bezug auf die Karriereaussichten, die im Allgemeinen von den Arbeitnehmern der Privatwirtschaft besser bewertet werden. Letztere erweisen sich tatsächlich als optimistischer und geben in 49 % der Fälle eine positive Antwort (stimme voll und ganz zu und stimme eher zu). Bei den öffentlichen Bediensteten sind es 36 %, wobei nur jeder zehnte Befragte voll und ganz zustimmt. Diese Unterschiede sind auf verschiedene Faktoren zurückzuführen, unter anderem auf eine stärkere Verbreitung der unselbständigen Beschäftigung im öffentlichen Dienst (98 % der Fälle) und der Teilzeitverträge, die wie erwähnt mit bescheideneren Karriereaussichten einhergehen. Andererseits ist auch bekannt, dass bei der Entscheidung, im öffentlichen Dienst zu arbeiten, unter anderem die Notwendigkeit flexibler Arbeitszeiten und die zusätzlichen vertraglichen Leistungen ausschlaggebend sind. Solche Aspekte sind mit den Verantwortlichkeiten, die auf höheren

beruflichen Ebenen übernommen werden müssen, schwer vereinbar. Die Tatsache, dass Sicherheit und Karriere zwei Seiten derselben Medaille sind, wird auch von den Antworten auf die Frage zur erwarteten Verschlechterung der Arbeitsbedingungen bestätigt (Möglichkeit einer kurzfristigen Verschlechterung die Arbeitslage oder sogar einer Gefährdung des Arbeitsplatzes), bei denen sich die Arbeitnehmer der Privatwirtschaft besorgter zeigen.

Abbildung 17



*Abweichungen zum Summenwert 100% sind rundungsbedingt.

In der Landwirtschaft sind die meisten Beschäftigten in Bezug auf eine mögliche Karriere unsicher; die starke Verbreitung der selbständigen Erwerbstätigkeit fördert in diesem Fall keine positive Wahrnehmung des beruflichen Fortschritts. Vielmehr herrscht in diesem Punkt mangelndes Vertrauen: Knapp die Hälfte der Arbeitnehmer (47 %) erklärt sich skeptisch bezüglich der Möglichkeit, die eigene berufliche Lage verbessern zu können. Dies wird auf die spezifischen Merkmale der Arbeit in der Landwirtschaft zurückzuführen sein. Die Kleinstrukturiertheit, die saisongebundene Leistung, die Abhängigkeit von der Wetterlage und vom Markt sowie die im Vergleich zu anderen Branchen begrenzte Möglichkeit von technologischen Innovationen schaffen ein Arbeitsumfeld, in dem die Aussichten auf Wachstum und Aufstieg weniger verbreitet zu sein scheinen. Außerdem könnte hier auch das negative Image der landwirtschaftlichen Arbeit als schlecht bezahlte und wenig prestigeträchtige Tätigkeit eine Rolle spielen

und die Bewertung möglicher Verbesserungen für die Befragten negativ beeinflussen.

Tabelle 9

Meine Arbeit bietet gute Karrierechancen (%)	Stimme voll und ganz zu	Stimme eher zu	Stimme weder zu noch nicht zu	Stimme eher nicht zu	Stimme überhaupt nicht zu
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	12	27	14	28	19
Verarbeitendes Gewerbe	15	33	18	27	7
Bauwesen	19	38	16	19	8
Handel	13	33	20	23	11
Verkehr und Lagerei	12	33	14	18	24
Hotellerie und Gastronomie	16	36	14	24	10
Bank und Versicherung	25	44	14	13	3
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	8	23	24	31	15
Erziehung und Unterricht	8	24	15	36	17
Gesundheits- und Sozialwesen	13	29	17	30	11
Andere Sektoren	14	31	19	23	13
Euregio insgesamt	14	31	17	26	12

N: 3.003
Quelle: EWCS Euregio 2021

© Euregio & Partner 2024

*Abweichungen zum Summenwert 100% sind rundungsbedingt.

Bei der Betrachtung der Antworten nach der vom Befragten angegebenen Berufsgruppe ergibt sich eine breite Spannweite an Bewertungen. Vor allem jene Arbeitnehmer, die besonders spezialisierte oder qualifizierte Tätigkeiten ausüben, sind überzeugt, größere Karriereaussichten zu haben. An erster Stelle stehen die Führungskräfte mit sechs von zehn Befragten, die angeben, gute Karriereaussichten zu haben. Es folgen die Handwerker und spezialisierten Arbeiter mit 51 % „Optimisten“.

Ganz unten in dieser Rangliste finden wir zwei Berufsgruppen, die sich eher vorsichtig äußern: 52 % der Bediener von Anlagen und Maschinen oder Monteure sowie 51 % des Fachpersonals aus Land- und Forstwirtschaft sowie Fischerei stimmen eher nicht zu bzw. stimmen überhaupt nicht zu. Höchstwahrscheinlich ist diese allgemein verbreitete Wahrnehmung auf die Art der ausgeübten Tätigkeiten zurückzuführen, die mit sehr viel Routinearbeit und nur bescheidenen technischen Mitteln

verbunden sind. An letzter Stelle stehen schließlich die Hilfsarbeitskräfte, die in 61 % der Fälle erklären, gar keine Karriereaussichten zu haben. Zu beachten ist hierbei, dass sich

dieser Durchschnitt der Euregio aus sehr unterschiedlichen Prozentsätzen der einzelnen Gebiete ergibt (Tirol und Südtirol jeweils 44 % und 49 %, Trentino 71 %).

Tabelle 10

Meine Arbeit bietet gute Karrierechancen (%)	Stimme voll und ganz zu	Stimme eher zu	Stimme weder zu noch nicht zu	Stimme eher nicht zu	Stimme überhaupt nicht zu
Führungskräfte	29	32	15	18	6
Akademische Berufe	12	32	19	27	10
Techniker und gleichrangige Fachkräfte	18	32	17	22	10
Bürokräfte und verwandte Berufe	11	33	17	25	14
Dienstleistungsberufe und Verkäufer	11	29	19	29	13
Fachkräfte in Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	8	27	14	27	24
Handwerks- und verwandte Berufe	16	36	19	23	7
Bediener von Anlagen und Maschinen, Montageberufe	5	28	15	35	16
Hilfsarbeitskräfte	7	17	15	38	23
Euregio insgesamt	14	31	17	26	12

N: 3.009
Quelle: EWCS Euregio 2021

© Euregio & Partner 2024

*Abweichungen zum Summenwert 100% sind rundungsbedingt.

5. Ausbildung und Berufslaufbahn

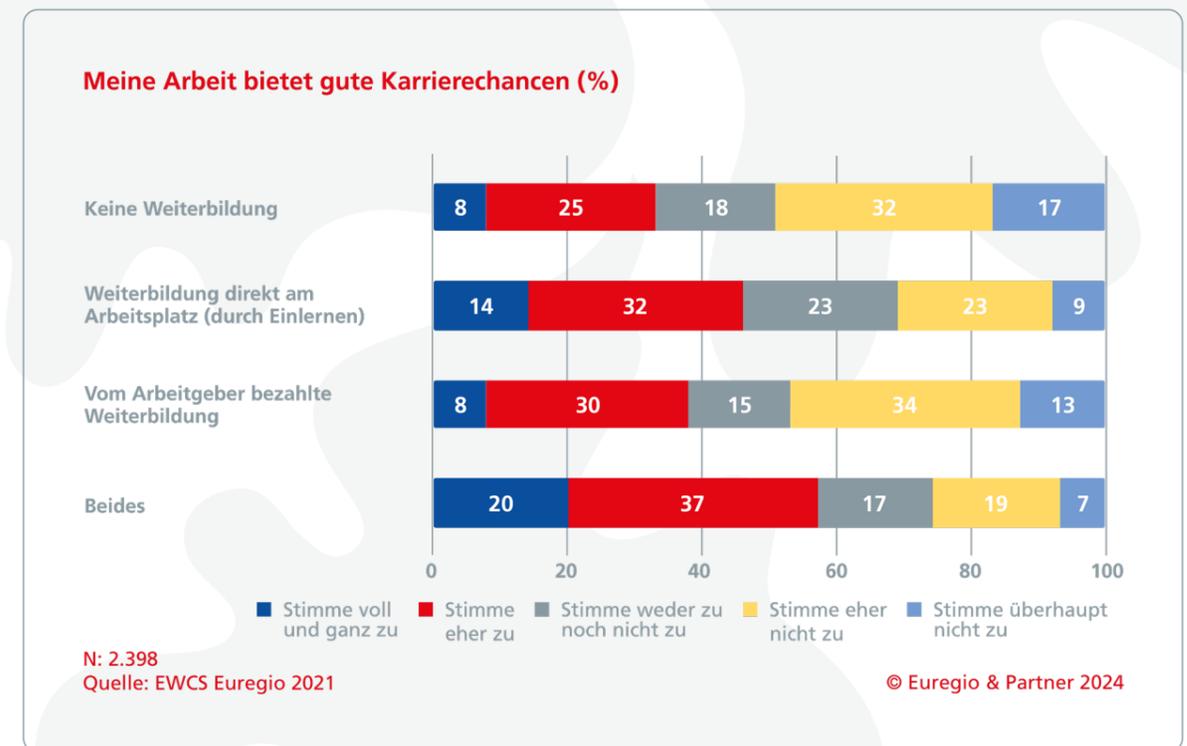
Zum Abschluss der Untersuchung stellt sich nun die berechnete Frage, ob zwischen den beiden Größen „Inanspruchnahme der Weiterbildung“ und „Karrieremöglichkeiten“, die in diesem Bericht beleuchtet wurden,

ein Zusammenhang besteht. Dabei kann die Frage wie folgt lauten: Beeinflussen die unterschiedlichen Weiterbildungsgrade die Wahrnehmung der Arbeitnehmer in Bezug auf ihre beruflichen Chancen, wenn man berücksichtigt, dass der Zugang zur Weiterbildung nicht einheitlich ist und es nicht nur eine einzige Art von Weiterbildung gibt? Die Antwort lautet ja. Unabhängig von den

demographischen Merkmalen oder von der beruflichen Position der Befragten sind die Arbeitnehmer, die Weiterbildungsmaßnahmen in Anspruch nehmen, im Vergleich zu jenen, die keine Weiterbildung durchlaufen, mehr davon überzeugt, berufliche Chancen zu haben. Die besten Karriereaussichten werden von der Gruppe der Befragten erwartet, die sowohl eine vom Arbeitgeber bezahlte Fortbildung als auch eine Schulung am Arbeitsplatz erhalten hat: Die positiven Antworten (stimme voll und ganz zu/stimme eher zu) betragen hier 57 %.

Auf der anderen Seite stehen jene, die keinerlei Weiterbildung in Anspruch genommen haben und in der Hälfte der Fälle einem möglichen beruflichen Aufstieg nicht oder überhaupt nicht zustimmen. Im mittleren Bereich, wo sich jene befinden, die nur eine Form der Weiterbildung durchlaufen haben, betreffen die positiven Urteile insbesondere die Weiterbildung am Arbeitsplatz, die durch das Einlernen seitens Kollegen oder Vorgesetzten erfolgt (46 % gegenüber 38 % der Befragten mit einer vom Arbeitgeber bezahlten Weiterbildung).

Abbildung 18



*Abweichungen zum Summenwert 100% sind rundungsbedingt.

Aufgeschlüsselt nach Gebiet äußern die Tiroler Arbeitnehmer das höchste Vertrauen in einen möglichen beruflichen Aufstieg. Das gilt vor allem für jene, die beide Arten der Weiterbildung in Anspruch genommen und in 70 % der Fälle mit stimme voll und ganz zu oder stimme eher zu geantwortet haben. Es folgen Südtirol mit 54 % und schließlich das Trentino mit 43 %. Die Weiterbildung durch Kollegen wird als sehr positiv bewertet, vor allem in Tirol und in Südtirol, wo in Bezug auf die Karriereaussichten

bei jenen, die nur diese Form der Weiterbildung erfahren haben, ein signifikanter Anteil an positiven Antworten verzeichnet wird (Tabelle 13 im Anhang). In allen drei Gebieten äußern jene, die eine vom Arbeitgeber bezahlte oder bereitgestellte Schulung/Fortbildung durchlaufen haben, eine besonders kritische Bewertung (stimme nicht zu oder stimme überhaupt nicht zu); im Trentino geschieht dies in 50 % der Fälle, obwohl es sich um eine weit verbreitete Weiterbildungsform handelt.

Schlussbetrachtung

Mit diesem Bericht endet die in der Euregio angestellte Untersuchung einiger aktueller Themen, die die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten in der Europaregion Tirol-Südtirol-Trentino betreffen. Ziel dieser Studie war es, die Kohärenz der Kompetenzen von Arbeitnehmern mit den ausgeübten Tätigkeiten sowie die Angemessenheit der durchlaufenen Weiterbildung in Verbindung und in Bezug auf die in jedem Gebiet gewährleisteten Garantien zu vergleichen.

Die Nutzung der Kenntnisse

Laut den Studienergebnissen setzen 85 % der Arbeitnehmer der Euregio ihre Kenntnisse und Kompetenzen am Arbeitsplatz ein. Dies entspricht auch dem europäischen Durchschnitt. Es bestehen jedoch Unterschiede zwischen den einzelnen Gebieten: Die Arbeitnehmer aus Südtirol und dem Trentino melden eine etwas höhere Kohärenz als die Tiroler Kollegen. Allerdings ist die positive Bewertung im Trentino in Bezug auf die Anwendbarkeit des eigenen Wissens etwas gemäßiger als in den anderen beiden Regionen. Männer und Frauen nehmen auf ähnliche Weise die Möglichkeit wahr, ihre Kompetenzen am Arbeitsplatz einzusetzen, obwohl viele Faktoren für eine unterschiedliche Positionierung der Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt sorgen. Die jüngeren Arbeitnehmer, die noch am Anfang ihrer Karriere stehen, sind in ihrer Bewertung etwas vorsichtiger. Die älteren und reiferen Arbeitnehmer zeigen sich hingegen dank ihrer Erfahrung überzeugter.

Kompetenzen erwirbt man bei der Arbeit

Aus den Antworten geht auch ganz klar die Bedeutung der direkten Weiterbildung am Arbeitsplatz hervor. In der Euregio erklären 62 % der Arbeitnehmer, durch die ausgeübten Tätigkeiten häufig neue Dinge dazulernen. Hier verzeichnet das Trentino den höchsten Prozentsatz. Dies ist auf jeden Fall ein positiver Umstand, der auf ein dynamisches Arbeitsumfeld hinweist, das die berufliche Entwicklung fördert. Die gebietsbezogenen Unterschiede in der Wahrnehmung der Weiterbildung können verschiedenen Faktoren zugeschrieben werden, so unter anderem den verfügbaren Weiterbildungsgelegenheiten. Besonders qualifizierte und selbständige Berufsbilder – wie etwa Führungskräfte und Akademiker –

melden häufigere Lernmöglichkeiten, während die Arbeitnehmer in weniger qualifizierten Positionen oder mit vorwiegend routinemäßigen Tätigkeiten der Auffassung sind, durch die Arbeit weniger zu lernen.

Die Weiterbildung beeinflusst die Arbeitsqualität

Die Weiterbildung gilt als Schlüsselement für die Verbesserung der Arbeitsqualität und der beruflichen Chancen. Obwohl die EWCS-Erhebung von 2021 der Weiterbildung nur wenige Fragen gewidmet hat, war es trotzdem möglich, einen Vergleich anzustellen. Nur 35 % der Arbeitnehmer der Euregio haben in den zwölf Monaten vor der Umfrage an keiner Weiterbildung teilgenommen (europäischer Durchschnitt: 38 %). Dies weist auf eine verbreitete Kultur der Weiterbildung hin, die unumgänglich ist, um auf einem sich rasch wandelnden Arbeitsmarkt ein hohes Niveau an Kompetenzen zu wahren. Die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen hängt auch sehr stark vom Alter, Geschlecht, Ausbildungsgrad und von der Form des Arbeitsvertrags ab. Jüngere Arbeitnehmer und solche mit einem hohen Bildungsgrad werden mehr in Weiterbildungsprogramme involviert, während die älteren Arbeitnehmer und solche mit weniger qualifizierten Tätigkeiten eine geringere Teilnahme an Schulungen am Arbeitsplatz melden. Vollzeitbeschäftigte haben mehr Chancen als Teilzeitbeschäftigte, an einer Weiterbildung teilnehmen zu können. Dies kann auch zu unterschiedlichen Ausprägungen der Kompetenzen und Karriereaussichten führen.

Karriereaussichten als wahrgenommene Chance

Die Bewertung der Karriereaussichten kann auch als Indikator für die mögliche Anwendung der vorhergehenden Faktoren, insbesondere der Weiterbildung, verwendet werden. Insgesamt sind 45 % der Arbeitnehmer in der Euregio der Auffassung, gute berufliche Chancen zu haben. Das größte Vertrauen zeigt Tirol mit 52 %, Trentino hingegen das geringste mit 37 %. Die Unterschiede zwischen den Geschlechtern sind sehr ausgeprägt: Nur 36 % der Frauen glauben an gute berufliche Chancen, während es bei den Männern 52 % sind. Dieser Abstand ist zum Teil auf die Tatsache zurückzuführen, dass die Teilzeitbeschäftigung – die die Karrieremöglichkeiten sehr einschränkt

– vor allem bei den Frauen verbreitet ist. Die Wahrnehmung der Karriereaussichten ändert sich auch aufgrund des Alters: Die jüngeren Arbeitnehmer zeigen mehr Vertrauen als die älteren Kollegen, die wahrscheinlich die gewünschte Position bereits erreicht haben. Auch der Entscheidungsspielraum und die Art der Beschäftigung (selbständig/unselbständig) beeinflussen die Wahrnehmung der beruflichen Chancen in hohem Maße. Positive Urteile kommen vor allem von den selbständigen Erwerbstätigen oder von Beschäftigten, die einen großen Entscheidungsspielraum haben.

Was verbessert werden kann

Hier noch einige Empfehlungen für Maßnahmen, mit denen einige Mängel, die diese Untersuchung zum Vorschein gebracht hat, behoben und die Arbeitsmärkte der drei Gebiete der Euregio einheitlicher gestaltet werden können:

- In erster Linie wäre es in Anbetracht der Erfahrungen in Tirol und in Südtirol nützlich, die Kultur der dualen Weiterbildung im Trentino auszubauen, damit die Kohärenz zwischen eigenem Wissen und den am Arbeitsplatz geforderten Kenntnissen gesteigert werden. Dadurch könnte die Vorbereitung der Arbeitnehmer bereits zu Beginn ihrer Laufbahn gefördert und das Vertrauen in die beruflichen Chancen gesteigert werden;
- Um den Abstand zwischen den Geschlechtern bezüglich der Karriereaussichten zu verkleinern, muss die Teilnahme von Frauen – insbesondere der teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen – an der kontinuierlichen Weiterbildung unterstützt werden. Konkret geht es darum, bereits bestehende Instrumente auszubauen, etwa im Bereich der Vereinbarkeit von Arbeit und Familie. Der Zugang zu den Weiterbildungskursen könnte durch eine flexiblere Gestaltung, z. B. der geplanten Kurszeit, und eine bessere Anpassung an die Bedürfnisse der jeweiligen Arbeitnehmerkategorien erleichtert werden.
- In Anbetracht der aktuellen Alterung der erwerbstätigen Bevölkerung gilt den älteren Arbeitnehmern besondere Aufmerksamkeit. Für sie sind Weiterbildungsprogramme geeignet, die eine Verstärkung der

Querkompetenzen (wie bspw. ein produktiver Umgang mit stressigen Situationen) anstreben oder die neuen Technologien zum Gegenstand haben. Dies würde es für viele erlauben, länger arbeitstätig zu sein, besonders in Bereichen, in denen hochentwickelte Fähigkeiten und eine starke Produktivität erhalten werden müssen.

- Berücksichtigt man, dass das Problem bei der Planung der Weiterbildung für die kleinen und mittleren Unternehmen – von denen es in der Euregio sehr viele gibt – vor allem eine Kostenfrage ist, könnten die interessierten Betriebe durch neue geförderte Bildungsinstrumente neben den bereits bestehenden Mitteln unterstützt werden, und zwar auch auf gemeinschaftlicher Ebene (siehe den Fondo Nuove Competenze in Italien). Die Zielgruppe der Empfänger von Weiterbildungsmaßnahmen könnte auch durch entsprechende Angebote in ländlichen Randgebieten oder einfach nur durch stärkere Bewerbung bereits bestehender Instrumente erweitert werden.
- Da der Entscheidungsspielraum mit der positiven Wahrnehmung der beruflichen Chancen zusammenhängt, müsste in den Organisationen nach Möglichkeit eine stärkere Beteiligung der Arbeitnehmer an den für ihre berufliche Zukunft wichtigen Entscheidungen gefördert werden. Das Zugeständnis an unselbständige Arbeitnehmer, eine höhere Kontrolle über die eigenen Aufgabenbereiche zu erhalten, kann die Zufriedenheit am Arbeitsplatz und das Gefühl der Zugehörigkeit zum Betrieb verbessern.

Gegenwärtig ist das wichtigste Ziel für die Politik, jedes Gebiet sowie die Euregio insgesamt vor allem für jene Berufsbilder attraktiver zu gestalten, in denen Fachkräftemangel herrscht. Das würde ermöglichen, die zukünftigen Herausforderungen gelassener anzugehen und einen Arbeitsmarkt mit weniger Ungleichheiten zu schaffen. Die Förderung der dualen Ausbildung, die Unterstützung der Weiterbildung von Frauen und älteren Arbeitnehmern, die Anregung zu mehr Entscheidungsspielraum und die Unterstützung der kleinen und mittleren Unternehmen können dazu beitragen, dieses Ziel zu erreichen.

Literaturverzeichnis

- Allen, J., & van der Velden, R. (2001). Educational mismatches versus skill mismatches: Effects on wages, job satisfaction, and on-the-job search. *Oxford Economic Papers*, 53(3), 434-452.
- Billett, S. (2010). *Learning Through Practice: Models, Traditions, Orientations and Approaches*. Dordrecht: Springer.
- Blanchflower, D. G., & Freeman, R. B. (2000). *The declining economic status of young workers in OECD countries. Youth Employment and Joblessness in Advanced Countries*, University of Chicago Press, 19-55.
- Boyne, G. A. (2002). Public and private management: What's the difference?. *Journal of Management Studies*, 39(1), 97-122.
- Cedefop (2010). *Skills Supply and Demand in Europe: Medium-term forecast up to 2020*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Verfügbar auf: <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/3052>, wo der genaue Satz über die übertragbaren Kompetenzen zu finden ist. Besser als Brown, P., Hesketh, A., & Williams
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). „The ‚What‘ and ‚Why‘ of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior.“ *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.
- European Commission. (2023). *Annual Report on European SMEs 2022/2023*. Publications Office of the European Union. Verfügbar auf: <https://op.europa.eu/>
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. 2020. *Working Conditions in Sectors*. LU: Publications Office.
- Ferri, V., Ricci, A., & Tesauro, G. (2024). *Fondo nuove competenze e imprese: evidenze empiriche*. *Sinappsi*, XIV(1), 119-133.
- Green, Z. A., Noor, U., & Hashemi, M. N. (2020). Furthering proactivity and career adaptability among university students: Test of intervention. *Journal of Career Assessment*, 28(3), 402-424.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250-279.
- Heimerl, P., Haid, M., Perkmann, U., & Rabensteiner, M. (2020). Job satisfaction as a driver for sustainable development in the hospitality industry? Evidence from the Alpine region. *Sustainability*, 12(17), 6754.
- Jones, M. K., Jones, R. J., Latreille, P. L., & Sloane, P. J. (2008). Training, Job Satisfaction, and Workplace Performance in Britain. Evidence from WERS 2004. IZA Discussion Paper No. 3677. Verfügbar auf: <https://www.iza.org/en>.
- Ma, G., Zhu, X., Ma, B., & Lassleben, H. (2024). Employee Proactive Personality and Career Growth: The Role of Proactive Behavior and Leader Proactive Personality. *Behavioral Sciences*, 14(3), 256.
- Plata, A., & Addimando, L. (2023). *La formazione professionale e i nuovi bisogni di competenza del mercato del lavoro: Centro competenze innovazione e ricerca sui sistemi educativi*. Verfügbar auf <https://edudoc.ch/record/231687>
- Ricci, A. (2018). *Imprese, produttività e salari: evidenze per un'analisi delle politiche per il lavoro*. Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche. Verfügbar auf: <https://oa.inapp.org>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). „Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being.“ *American Psychologist*, 55(1), 68-78.
- Standing, G. (2011). *The Precariat: The New Dangerous Class*. London: Bloomsbury Academic
- Euregio-Studie EWCS (2023). *Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Euregio*. Arbeiterkammer Tirol, Arbeitsförderungsinstitut Südtirol, Agenzia del Lavoro del Trentino. Verfügbar auf: <https://www.europaregion.info/it>.
- Euregio-Studie EWCS (2024). *Autonomie am Arbeitsplatz*. Arbeiterkammer Tirol, Arbeitsförderungsinstitut Südtirol, Agenzia del Lavoro del Trentino. Verfügbar auf: <https://www.europaregion.info/it>.

Anhang

Tabelle 11

Haben Sie innerhalb der letzten 12 Monate an einer vom Arbeitgeber bezahlten Schulung/ Fortbildung oder einer Weiterbildung am Arbeitsplatz teilgenommen? (%)		Keine	Nur am Arbeitsplatz (Einlernen durch Kollegen)	Nur bezahlt	Beide
Tirol	Grund- und Mittelschulabschluss	49	12	8	31
	Oberschule	26	10	13	51
	Tertiärer Bildungsabschluss	27	14	19	40
	Insgesamt	38	12	12	38
Südtirol	Grund- und Mittelschulabschluss	47	17	16	20
	Oberschule	37	14	18	31
	Tertiärer Bildungsabschluss	20	13	22	45
	Insgesamt	34	14	19	33
Trentino	Grund- und Mittelschulabschluss	58	5	13	23
	Oberschule	31	4	35	30
	Tertiärer Bildungsabschluss	23	3	32	42
	Insgesamt	31	4	31	34

N: Tirol 849, Südtirol 787, Trentino 785
Quelle: EWCS Euregio 2021

*Abweichungen zum Summenwert 100% sind rundungsbedingt.

© Euregio & Partner 2024

Tabelle 12

Meine Arbeit bietet gute Karrierechancen (%)		Stimme voll und ganz zu	Stimme eher zu	Stimme weder zu noch nicht zu	Stimme eher nicht zu	Stimme überhaupt nicht zu
Sie können Entscheidungen, die wichtig für Ihre Arbeit sind, beeinflussen (nur Unselbständige)	Nie	2	27	10	40	22
	Selten	6	21	23	31	18
	Manchmal	7	29	22	29	13
	Häufig	12	36	17	27	9
	Immer	28	30	15	18	8

N: 2.914
Quelle: EWCS Euregio 2021

© Euregio & Partner 2024

*Abweichungen zum Summenwert 100% sind rundungsbedingt.

Tabelle 13

Meine Arbeit bietet gute Karrierechancen (%)		Stimme voll und ganz zu	Stimme eher zu	Stimme weder zu noch nicht zu	Stimme eher nicht zu	Stimme überhaupt nicht zu
Tirol	Keine Weiterbildung	11	24	23	25	17
	Weiterbildung am Arbeitsplatz (Einlernen)	18	30	22	22	8
	Vom Arbeitgeber bezahlte Weiterbildung	15	27	13	30	14
	Beide	33	38	12	11	6
	Insgesamt	21	30	18	20	11
Südtirol	Keine Weiterbildung	11	27	16	28	18
	Weiterbildung am Arbeitsplatz (Einlernen)	14	34	22	22	9
	Vom Arbeitgeber bezahlte Weiterbildung	9	25	22	28	16
	Beide	18	36	13	22	10
	Insgesamt	13	30	17	25	14
Trentino	Keine Weiterbildung	0	23	15	44	18
	Weiterbildung am Arbeitsplatz (Einlernen)	0	29	36	25	11
	Vom Arbeitgeber bezahlte Weiterbildung	4	34	12	40	10
	Beide	6	37	25	25	7
	Insgesamt	3	31	18	36	11

N: Tirol 834, Südtirol 782, Trentino 783
Quelle: EWCS Euregio 2021

© Euregio & Partner 2024

*Abweichungen zum Summenwert 100% sind rundungsbedingt.

Kreuztabellen (Chi-Quadrat)

Abbildungen: Untersuchtes Merkmal	Chi-Quadrat x2	Freiheitsgrade df	Signifikanz p<
Abbildung 1: Möglichkeit zum Einsatz der eigenen Kenntnisse am Arbeitsplatz nach Gebiet: Euregio (%)	414,01	8	0,00
Abbildung 1: Möglichkeit zum Einsatz der eigenen Kenntnisse am Arbeitsplatz nach Gebiet: Österreich, Italien, Deutschland, Schweiz (%)	7502559,78	12	0,00
Abbildung 1: Möglichkeit zum Einsatz der eigenen Kenntnisse am Arbeitsplatz nach Gebiet: EU-Durchschnitt (%)	615614,16	4	0,00
Abbildung 2: Möglichkeit zum Einsatz der eigenen Kenntnisse am Arbeitsplatz nach Art der Beschäftigung nach „unselbständig/selbständig“ (%)	63,59	4	0,00
Abbildung 3: Möglichkeit zum Einsatz der eigenen Kenntnisse am Arbeitsplatz nach Wirtschaftssektor (%)	73,45	40	0,00
Abbildung 4: Möglichkeit zum Einsatz der eigenen Kenntnisse am Arbeitsplatz nach Berufsgruppen (%)	182,72	32	0,00
Abbildung 5: Das Erlernen neuer Dinge nach Gebiet: Euregio (%)	221,96	8	0,00
Abbildung 5: Das Erlernen neuer Dinge nach Gebiet: Österreich, Italien, Deutschland, Schweiz (%)	1639354,96	12	0,00
Abbildung 5: Das Erlernen neuer Dinge nach Gebiet: EU-Durchschnitt (%)	615614,16	4	0,00
Abbildung 6: Das Erlernen neuer Dinge nach „unselbständig/selbständig“ (%)	16,81	4	0,00
Abbildung 7: Das Erlernen neuer Dinge nach „Privatwirtschaft/öffentlicher Sektor“ (%)	79,74	4	0,00
Abbildung 8: Das Erlernen neuer Dinge nach Berufsgruppen (%)	581,79	32	0,00

Abbildung 9: Vom Arbeitgeber bezahlte oder direkt am Arbeitsplatz durchgeführte Weiterbildung nach Gebiet: Euregio (%)	132,06	6	0,00
Abbildung 9: Vom Arbeitgeber bezahlte oder direkt am Arbeitsplatz durchgeführte Weiterbildung nach Gebiet: Österreich, Italien, Deutschland, Schweiz (%)	2111204,28	9	0,00
Abbildung 9: Vom Arbeitgeber bezahlte oder direkt am Arbeitsplatz durchgeführte Weiterbildung nach Gebiet: EU-Durchschnitt (%)	1060236,80	3	0,00
Abbildung 10: Vom Arbeitgeber bezahlte oder direkt am Arbeitsplatz durchgeführte Weiterbildung nach „Teilzeit/Vollzeit“ (%)	36,31	3	0,00
Abbildung 11: Vom Arbeitgeber bezahlte oder direkt am Arbeitsplatz durchgeführte Weiterbildung nach „Privatwirtschaft/öffentlicher Sektor“ (%)	97,61	3	0,00
Abbildung 12: Karriereaussichten nach Gebiet: Euregio (%)	164,05	8	0,00
Abbildung 13: Karriereaussichten nach „unselbständig/selbständig“ (%)	18,73	4	0,00
Abbildung 14: Karriereaussichten nach „unselbständig/selbständig“ und Entscheidungsspielraum (%)	236,58	16	0,00
Abbildung 15: Karriereaussichten nach „Teilzeit/Vollzeit“ (%)	51,46	4	0,00
Abbildung 16: Karriereaussichten nach Geschlecht und Teilzeit (%)	10,32	4	0,03
Abbildung 16: Karriereaussichten nach Geschlecht und Vollzeit (%)	46,14	4	0,00
Abbildung 17: Karriereaussichten nach „Privatwirtschaft/öffentlicher Sektor“ (%)	40,02	4	0,00
Abbildung 18: Karriereaussichten nach Art der Weiterbildung (%)	165,24	12	0,00

Quelle: EWCS Euregio 2021

© Euregio & Partner 2024

*Abweichungen zum Summenwert 100% sind rundungsbedingt.

Tabellen: Untersuchtes Merkmal	Chi-Quadrat x2	Freiheitsgrade df	Signifikanz p<
Tabelle 2: Möglichkeit zum Einsatz der eigenen Kenntnisse nach Geschlecht (%)	54,36	8	0,00
Tabelle 2: Möglichkeit zum Einsatz der eigenen Kenntnisse nach Alter (%)	16,22	4	0,00
Tabelle 2: Möglichkeit zum Einsatz der eigenen Kenntnisse nach Bildungsgrad (%)	63,69	8	0,00
Tabelle 3: Das Erlernen neuer Dinge nach Geschlecht (%)	22,64	4	0,00
Tabelle 3: Das Erlernen neuer Dinge nach Bildungsgrad (%)	283,49	8	0,00
Tabelle 4: Das Erlernen neuer Dinge nach Sektor (%)	300,52	40	0,00
Tabelle 5: Vom Arbeitgeber bezahlte oder direkt am Arbeitsplatz durchgeführte Weiterbildung nach Geschlecht (%)	30,69	3	0,00
Tabelle 5: Vom Arbeitgeber bezahlte oder direkt am Arbeitsplatz durchgeführte Weiterbildung nach Alter (%)	17,72	6	0,01
Tabelle 5: Vom Arbeitgeber bezahlte oder direkt am Arbeitsplatz durchgeführte Weiterbildung nach Bildungsgrad (%)	142,04	6	0,00
Tabelle 6: Vom Arbeitgeber bezahlte oder direkt am Arbeitsplatz durchgeführte Weiterbildung nach Sektor (%)	203,71	30	0,00
Tabelle 7: Vom Arbeitgeber bezahlte oder direkt am Arbeitsplatz durchgeführte Weiterbildung nach Berufsgruppe (%)	232,10	24	0,00
Tabelle 8: Karriereaussichten nach Geschlecht (%)	73,46	4	0,00
Tabelle 8: Karriereaussichten nach Alter (%)	61,54	8	0,00
Tabelle 9: Karriereaussichten nach Sektor (%)	137,55	40	0,00

Tabelle 10: Karriereaussichten nach Berufsgruppe (%)	155,66	32	0,00
Tabelle 11: Vom Arbeitgeber bezahlte oder direkt am Arbeitsplatz durchgeführte Weiterbildung nach Gebiet: Tirol (%)	59,49	6	0,00
Tabelle 11: Vom Arbeitgeber bezahlte oder direkt am Arbeitsplatz durchgeführte Weiterbildung nach Gebiet: Südtirol (%)	39,65	6	0,00
Tabelle 11: Vom Arbeitgeber bezahlte oder direkt am Arbeitsplatz durchgeführte Weiterbildung nach Gebiet: Trentino (%)	52,38	6	0,00
Tabelle 12: Karriereaussichten nach Entscheidungsspielraum – Unselbständige (%)	236,58	16	0,00
Tabelle 13: Karriereaussichten nach Gebiet und Art der Weiterbildung: Tirol (%)	103,74	12	0,00
Tabelle 13: Karriereaussichten nach Gebiet und Art der Weiterbildung: Südtirol (%)	29,32	12	0,00
Tabelle 13: Karriereaussichten nach Gebiet und Art der Weiterbildung: Trentino (%)	68,70	12	0,00

Quelle: EWCS Euregio 2021

© Euregio & Partner 2024



