

NEWSLETTER

N° 7/2018 22 octobre 2018

1. L'importance de la formation professionnelle continue
2. La formation professionnelle en fonction des données démographiques
3. La formation professionnelle en fonction des caractéristiques du poste de travail
4. La formation professionnelle en fonction des caractéristiques de l'organisation
5. Conclusion

LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE EN PERTE DE VITESSE ?

1. L'importance de la formation professionnelle continue

Selon une définition de l'Inspection du Travail et des Mines (ITM), la formation professionnelle continue permet à chaque salarié d'accéder, tout au long de la vie, à une formation pour développer ses connaissances et compétences, et améliorer sa qualification professionnelle selon les modalités fixées par une convention collective de travail ou par un plan de formation initié par l'employeur.¹

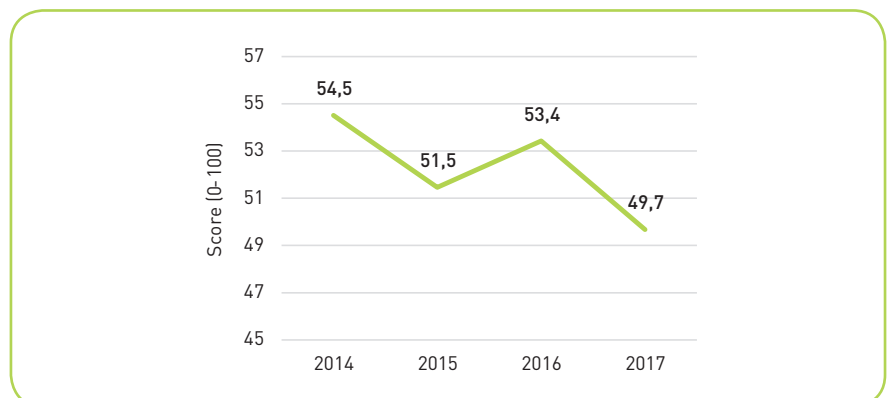
Dans un monde du travail en constante évolution due à des changements économiques et technologiques, les entreprises et leurs salariés sont obligés de s'adapter en permanence. La formation continue permet de faire face à ces changements en offrant aux travailleurs la possibilité de s'y adapter et de continuer à remplir les missions qui leur sont assignées tout au long de la vie professionnelle.

Le développement des compétences au travail joue aussi un rôle important dans la prévention de la santé au travail. En effet, comme tente d'expli-

quer le modèle « Demand-Control » de Karasek (1979) une exigence de travail élevée couplée à un faible pouvoir de contrôle sur le travail produit une situation pathogène de travail². Or, les chances de contrôle peuvent être améliorées, p.ex. en donnant une plus grande marge de liberté au travailleur pour décider de ses actions ou organiser son temps de travail, mais aussi en favorisant les possibilités d'apprendre de nouvelles choses au travail et de contribuer ainsi au développement personnel du travailleur. Après tout, le rôle de la formation est d'assurer une mise en adéquation entre compétences et exigences du travail car un trop grand écart conduit à des situations de stress.

Figure 1 et les figures suivantes s'appuient sur les données issues de l'enquête Quality of Work Index. La tendance est à la baisse pour le sous-indice mesurant l'estimation par les travailleurs des possibilités d'améliorer leur qualification dans l'entreprise.

Figure 1 : Sous -indice « formation continue »



1 <http://www.itm.lu/home/faq/ddt/themes-particuliers/formation-continue.html>

2 voir BetterWork N°4/2018 : <https://www.csl.lu/bibliotheque/newsletters/d535a2070a.pdf>

2. La formation professionnelle en fonction des données démographiques

Figure 2 représente l'estimation des possibilités de formation continue moyenne en fonction des données démographiques (concernant la collecte des données sur les possibilités de formation continue, cf. encadré : Méthode). D'après les déclarations fournies, les salariées femmes semblent avoir légèrement moins de possibilités de formation continue que les salariés hommes. Si l'on différencie selon les groupes d'âge, les jeunes âgés de 25 à 34 ans et ceux de 16 à 24 ans présentent des scores plus positifs concernant leurs possibilités de formation continue, suivis avec un certain écart des 35 à 44 ans. Les 45-54 ans et les 55 ans et plus sont les plus pessimistes à ce sujet. L'écart est aussi considérable entre les salariés célibataires et ceux en couple, les derniers voyant moins de possibilités d'améliorer leur qualification dans l'entreprise. De même, les travailleurs ayant un ou plusieurs enfants ont plus souvent un état de perspectives réduites en matière de formation continue que ceux sans enfant. Si l'on observe les niveaux de formation, on constate que ce sont principalement les salariés dont le niveau de formation correspond à un doctorat (ou équivalent), un master (ou équivalent), ou une licence (ou équivalent) qui s'expriment plus positivement sur leurs possibilités de qualification dans l'entreprise. Si l'on regarde les pays de résidence, on voit que ce sont principalement les salariés vivant en France qui ont moins de possibilités de formation continue en entreprise, et qu'il y a très peu de différence entre les salariés vivant au Luxembourg, en Belgique ou en Allemagne.

Figure 3 montre l'évolution entre 2014 et 2017 des possibilités de formation continue en fonction du pays de résidence. On y voit que la tendance à la baisse est plus forte pour les travailleurs résidant en France que pour les autres qui ont des scores plus ou moins proches.

Figure 2 : Formation continue en fonction des données démographiques

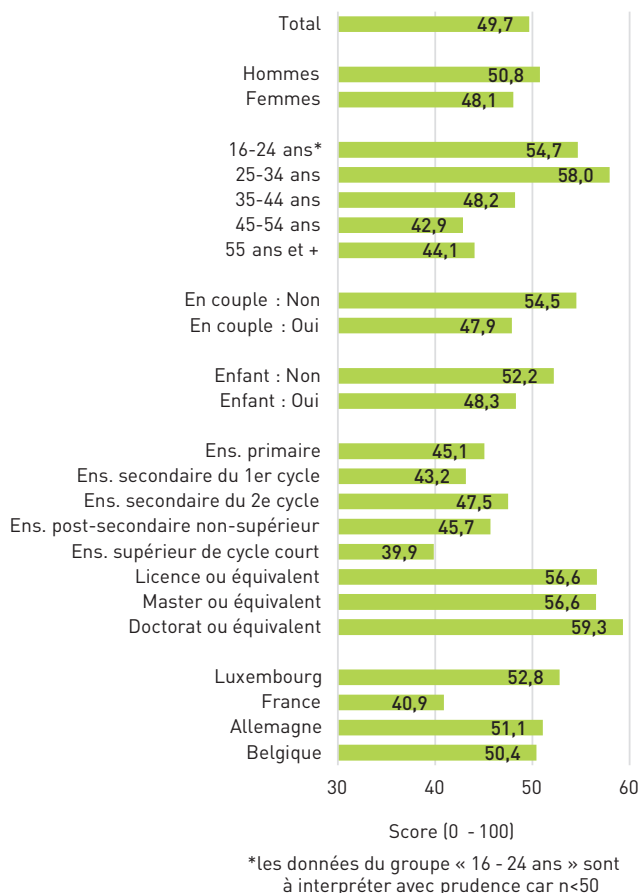
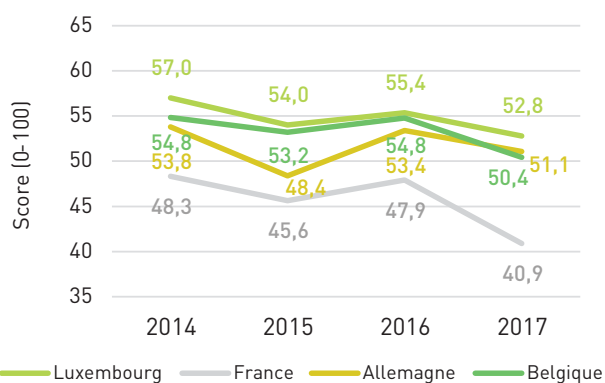


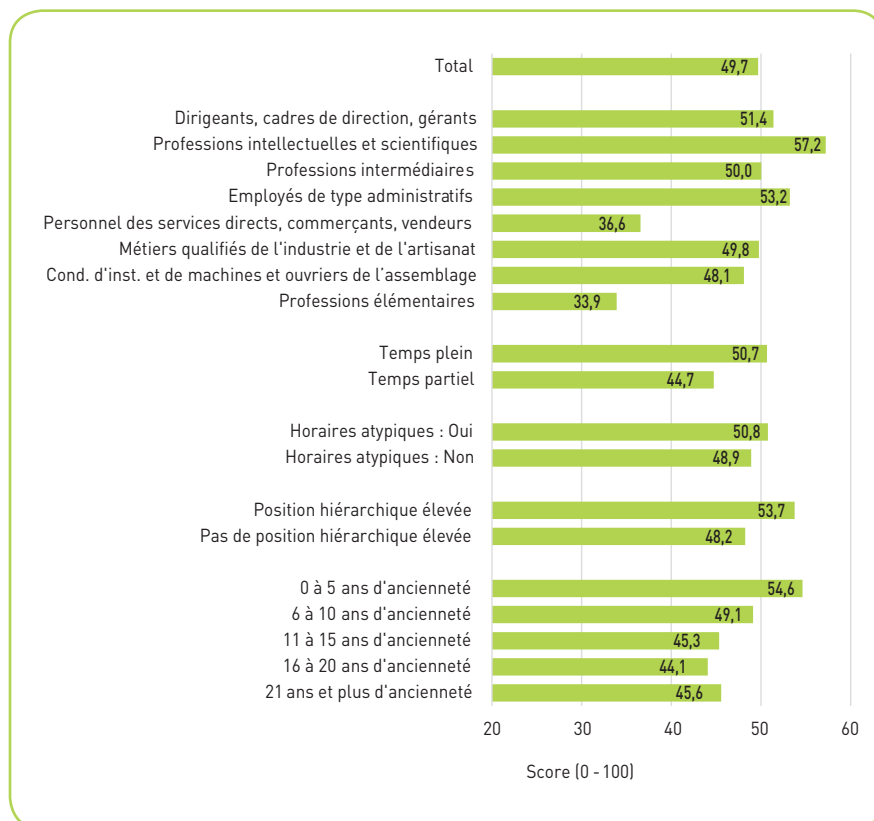
Figure 3 : Évolution des possibilités de formation continue au travail en fonction du pays de résidence



3. La formation professionnelle en fonction des caractéristiques du poste de travail

Si l'on examine les différentes catégories professionnelles (figure 4), on voit que ce sont les salariés des professions intellectuelles et scientifiques qui donnent l'estimation la plus positive sur leurs possibilités de qualification dans l'entreprise. Ils sont suivis avec un certain écart par les directeurs, cadres dirigeants et gérants, les professions intermédiaires, les employés de type administratifs, les métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat ainsi que les conducteurs d'installation et de machines, et ouvriers de l'assemblage. À l'inverse, les salariés des professions élémentaires et le personnel des services directs, commerçants, vendeurs se montrent nettement plus pessimistes à ce sujet. Les travailleurs ayant un contrat à temps plein ont un avis beaucoup plus favorable par rapport à leurs perspectives de qualification en interne que ceux qui travaillent à temps partiel. Les salariés occupant une position de supérieur hiérarchique s'expriment aussi de manière plus optimiste sur leurs possibilités de formation continue que les salariés n'occupant pas de position de supérieur hiérarchique. Si l'on différencie selon le nombre d'années d'ancienneté du salarié dans l'entreprise, on note que les salariés ayant peu d'ancienneté (0 à 5 ans) présentent un score nettement plus élevé pour le sous-indice « formation continue » suivi avec un certain écart par les salariés ayant 6 à 10 ans d'ancienneté. Entre les niveaux d'ancienneté suivants qui présentent des scores encore un cran en dessous on ne constate quasiment aucune différence. De même, on constate peu d'écart entre les salariés ayant des horaires atypiques (le soir à partir de 19 heures, ou la nuit à partir de 22 heures ou le weekend) ou non.

Figure 4 : Formation continue en fonction des caractéristiques du poste de travail



4. La formation professionnelle en fonction des caractéristiques de l'organisation

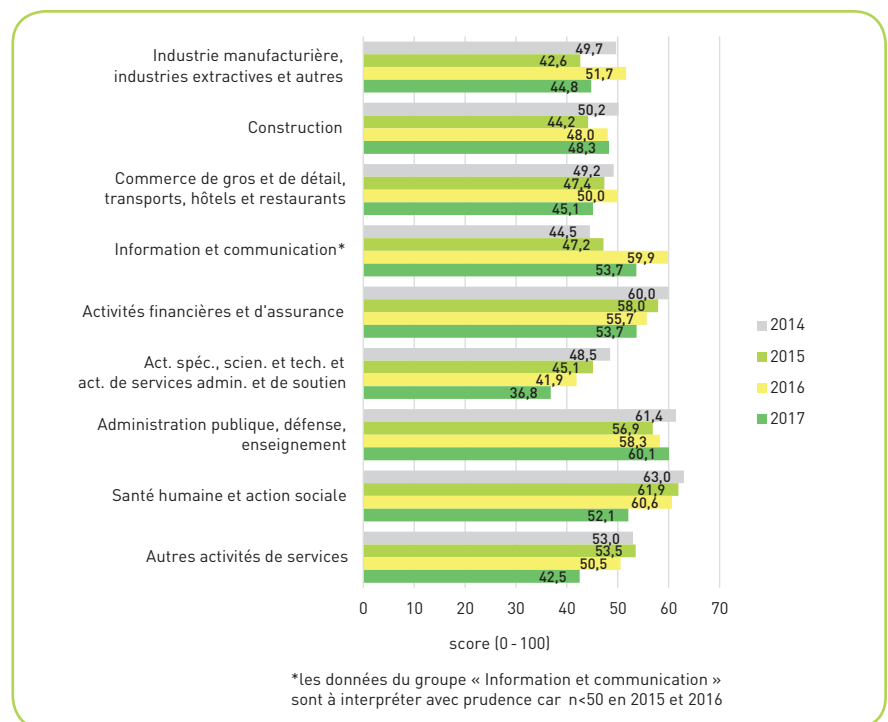
Figure 5 représente l'évaluation des possibilités de se qualifier en interne en fonction de différentes caractéristiques de l'organisation. On voit que la formation continue en interne fait avant tout partie des pratiques courantes dans les administrations publiques, devant les organisations européennes et internationales et les ONG. À l'inverse, les salariés travaillant dans des entreprises privées sont plus pessimistes sur leurs chances d'améliorer leur qualification en interne. La taille de l'organisation semble également avoir une influence sur l'évaluation des possibilités de formation continue en interne, dans la mesure où celle-ci apparaît comme nettement inférieure dans les très petites entreprises de 1 à 4 personnes à celle des travailleurs dans les plus grandes organisations. Les travailleurs dans la catégorie d'activités économiques « administration publique, défense, enseignement » se révèlent être les plus satisfaits sur les possibilités de se former en interne. Viennent ensuite les actifs des secteurs « information et communication », « activités financières et d'assurance » et « santé humaine et action sociale ». Les autres secteurs sont en dessous de la moyenne.

Figure 5 : Possibilités de formation continue en interne en fonction des caractéristiques de l'organisation



Figure 6 montre l'évolution entre 2014 et 2017 des possibilités de formation continue en fonction du type d'activité économique de l'organisation. On y voit une tendance stable pour les secteurs « construction » et « administration publique, défense, enseignement ». Le secteur « industrie manufacturière, industries extractives et autres » quant à lui ne montre pas de tendance très claire. Or, on constate une tendance à la baisse continue depuis 2014 pour les catégories « activités financières et d'assurance », « santé humaine et action sociale » (avec une accélération de la tendance en 2017), « activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien scientifiques » et « autres activités de services ». À l'opposé, on constate une hausse pour le secteur « information et communication ».

Figure 6 : Évolution des possibilités de formation continue en interne en fonction du type d'activité économique



5. Conclusions

De manière générale, la tendance est à la baisse quant aux possibilités de formation continue dans les organisations. De plus, il existe de grandes différences entre les différents groupes de salariés au Luxembourg en ce qui concerne l'évaluation de leurs chances de pouvoir améliorer leur qualification dans l'entreprise. Les possibilités de formation continue en interne sont nettement meilleures pour les travailleurs ayant un niveau de formation plus élevé, ainsi que pour les jeunes et les salariés des professions intellectuelles et scientifiques. Si l'on observe les caractéristiques de l'organisation, on constate que les possibilités de formation continue sont plus fréquemment observées dans les organisations publiques ainsi que dans les grandes organisations et celles de taille moyenne.

Or, pour permettre à l'ensemble des travailleurs de rester en emploi le plus longtemps possible, il est nécessaire d'installer un esprit de « formation tout au long de la vie » dans l'entreprise et d'organiser une dynamique de l'apprentissage entraînant avec elle tous les âges et toutes les catégories professionnelles. Une logique qui consis-

terait à dire que l'investissement dans les dispositifs de formation continue ne soit pas rentable vu que les travailleurs ne resteront de toute façon plus très longtemps dans leur entreprise (qu'il s'agisse de jeunes travailleurs en quête de nouvelles opportunités d'emploi ; de travailleurs en milieu de carrière souhaitant une réorientation de celle-ci, ou de travailleurs âgés désirant se retirer du milieu professionnel) est négative à la fois pour l'organisation et pour l'individu.

En effet, le développement des compétences par la formation permet à l'individu d'améliorer sa performance, de développer ses capacités professionnelles, son expertise et par conséquent son estime de lui-même ainsi que l'estime des autres. De plus, développer les compétences des travailleurs améliore leur sentiment d'appartenance et de motivation : des actions de formation proposées aux salariés leur prouvent que l'entreprise pense à eux, à leur avenir et à leur développement personnel et professionnel.

Il serait pertinent de considérer dorénavant la formation continue dans une perspective large, c'est-à-dire non

seulement comme un outil au service de l'économie et du marché du travail, mais également, et surtout comme un soutien à la citoyenneté et au développement des hommes et des femmes.

Dans ce cas, correctement mise en œuvre dans les organisations, la formation continue pourrait contribuer de manière significative à favoriser non seulement le développement professionnel, mais également le développement personnel des salariés, ainsi que leur permettre de rester actifs tout en acquérant les savoir-faire et les compétences nécessaires pour faire face aux changements économiques et technologiques.

En outre, avec la numérisation de l'économie, le risque de voir les compétences des travailleurs rendues obsolètes et remplacées par les technologies numériques existe. Un développement adapté des compétences de la population est donc nécessaire pour éviter l'accroissement d'inégalités économiques et sociales qui pourrait résulter du recours privilégié à des employés disposant d'un profil précis de qualifications et de compétences.

Références

- Sischka, P., & Steffgen, G. (2017b). Quality of Work Index. 3. Forschungsbericht zur Weiterentwicklung des Arbeitsqualitätsindex in Luxembourg (3^e rapport de recherche sur le développement de l'indice de qualité du travail au Luxembourg). Inside Research Report. Luxembourg : Université de Luxembourg.
<http://www.itm.lu/home/faq/ddt/themes-particuliers/formation-continue.html>
« Better work » N° 4/2018 : <https://www.csl.lu/bibliotheque/newsletters/d535a2070a.pdf>

Méthode

Pour l'étude « Quality of Work Index » sur la situation et la qualité du travail des salariés au Luxembourg, près de 1.500 salariés ont été interrogés depuis 2013 par téléphone (CATI), par l'institut Infas (depuis 2014) pour le compte de la Chambre des salariés Luxembourg et de l'Université du Luxembourg : INSIDE.

Toutefois, à cause du changement de l'institut de sondage à partir de 2014 et quelques changements méthodologiques, l'enquête-pilote de 2013 n'a pas été prise en considération dans la comparaison des données.

Pour en savoir plus > <http://csl.lu/qow>

Tableau 1 : Méthodologie de l'enquête

Objectif de l'enquête	Examen de la situation et de la qualité de travail des salariés au Luxembourg
Conception, réalisation, analyse	Université de Luxembourg : INSIDE, Chambre des salariés Luxembourg, depuis 2014 Institut Infas, avant TNS-ILRES
Procédure d'enquête	Enquête par téléphone (CATI) en langue allemande, française, luxembourgeoise, anglaise ou portugaise (au choix)
Échantillon	2014 : 1.532 participants, 2015 : 1.526 participants, 2016 : 1.506 participants, 2017 : 1.522 participants
Indice	Formation continue <ul style="list-style-type: none">• 1 item : « Dans quelle mesure avez-vous la possibilité d'améliorer votre qualification dans votre entreprise ? » ;• L'échelle est normalisée de 0 à 100.
Présence d'enfants au foyer	« Combien d'enfants vivent dans votre foyer ? » Seulement les réponses > 0 ont été prises en compte pour déterminer la présence ou non d'enfants au foyer.
Classification CITP des professions	L'activité professionnelle est définie selon une question à trois niveaux de réponse, permettant de la catégoriser selon les classifications de la norme « International Standard Classification of Occupations » (ISCO-08). Ce n'est pas seulement la désignation d'un métier qui est saisie, mais bien l'activité professionnelle dans son ensemble. Grâce au codage CITP, la notion d'activité peut être prise dans le sens économique.
Classification des secteurs	Une question propose 23 catégories d'activités tirées de la Nomenclature statistique des Activités économiques dans la Communauté Européenne /(NACE) Rév. 2. Pour réduire le nombre de catégories le niveau supérieur d'agrégation de la NACE en 10 catégories a été appliqué (voir aussi : http://www.statistiques.public.lu/fr/publications/thematique/entreprises/nacelux-2/index.html). Néanmoins, les catégories « Agriculture, sylviculture et pêche » et « Activités immobilières » n'ont pas été retenues, et la catégorie « Administration publique, défense, enseignement, santé humaine et action sociale » a été subdivisée en 2 groupes : « Administration publique, défense, enseignement » et « Santé humaine et action sociale ». Le nombre de catégories retenues s'élève donc à 9.

NEWSLETTER

Nr. 7/2018 22. Oktober 2018

1. Die Bedeutung der beruflichen Weiterbildung

2. Die berufliche Weiterbildung differenziert nach Demographie

3. Die berufliche Weiterbildung differenziert nach Arbeitsplatzkriterien

4. Die berufliche Weiterbildung differenziert nach Organisationskriterien

5. Fazit

VERLIERT DIE BERUFLICHE WEITERBILDUNG AN DYNAMIK?

1. Die Bedeutung der beruflichen Weiterbildung

Einer Definition der Gewerbeaufsicht (ITM) zufolge, ermöglicht die berufliche Weiterbildung jedem Arbeitnehmer, während seines gesamten Lebens eine Ausbildung zur Weiterentwicklung seiner Kenntnisse und Kompetenzen sowie zur Verbesserung seiner beruflichen Qualifikationen gemäß den Bedingungen zu absolvieren, die durch einen Tarifvertrag oder einen vom Arbeitgeber initiierten Ausbildungsplan festgelegt werden.

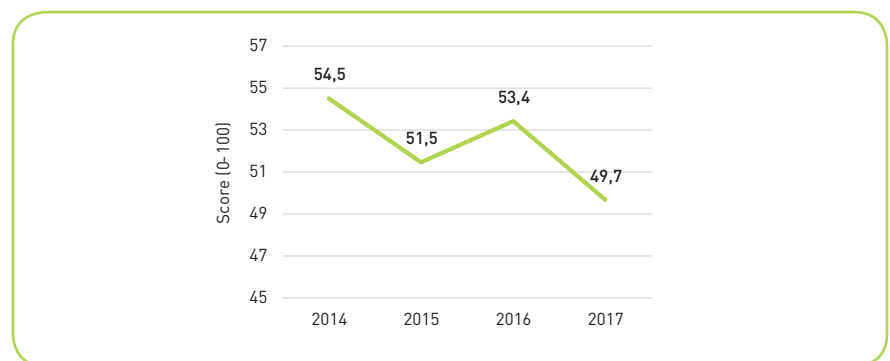
In einer sich aufgrund der wirtschaftlichen und technologischen Veränderungen ständig weiterentwickelnden Arbeitswelt sind die Betriebe und ihre Arbeitnehmer dazu gezwungen, sich permanent anzupassen. Durch Weiterbildung sind die Arbeitnehmer für diese Veränderungen gerüstet, da sie die Möglichkeit erhalten, sich daran anzupassen und die ihnen zugewiesenen Aufgaben über ihre gesamte Berufslaufbahn hinweg zu erfüllen.

Die Weiterentwicklung der Fähigkeiten am Arbeitsplatz spielt auch eine bedeutende Rolle bei der Prävention von Gesundheitsrisiken am Arbeitsplatz. Wie das „Anforderungs-Kontroll-Modell“ (Demand-Control Model) von Karasek

aus dem Jahre 1979 zu erläutern versucht, entsteht durch die Kombination aus hohen Arbeitsanforderungen und geringen Kontrollbefugnissen über die Arbeit eine krankheitserzeugende Situation am Arbeitsplatz. Die Kontrollmöglichkeiten können jedoch beispielsweise dadurch verbessert werden, dass dem Arbeitnehmer ein größerer Ermessensspielraum bei der Entscheidung über seine Tätigkeiten oder die Organisation seiner Arbeitszeit eingeräumt wird, aber auch durch die Förderung der Möglichkeiten, am Arbeitsplatz Neues zu lernen und auf diese Weise zur persönlichen Weiterentwicklung der Arbeitnehmer beizutragen. Schließlich besteht die Aufgabe der Weiterbildung darin, die Fähigkeiten der Arbeitnehmer auf die Arbeitsanforderungen abzustimmen, da eine zu große Diskrepanz zu Stresssituationen führt.

Abbildung 1 und die nachfolgenden Abbildungen stützen sich auf die aus der Erhebung Quality of Work Index hervorgegangenen Daten. Der Subindex zur Messung der seitens der Arbeitnehmer erfolgenden Einschätzung ihrer Möglichkeiten zur Verbesserung ihrer Qualifikationen im Betrieb lässt einen Abwärtstrend erkennen.

Abbildung 1: Subindex „Weiterbildung“



1 <http://www.itm.lu/home/faq/ddt/themes-particuliers/formation-continue.html>

2 siehe BetterWork Nr. 4/2018 : <https://www.csl.lu/bibliotheque/newsletters/d535a2070a.pdf>

2. Die berufliche Weiterbildung differenziert nach Demographie

Abbildung 2 zeigt die nach verschiedenen demographischen Variablen differenzierte durchschnittliche Einschätzung der Weiterbildungsmöglichkeiten (zur Erhebung der Daten über die Weiterbildungsmöglichkeiten, siehe Kasten: Methode). Nach eigenen Angaben haben weibliche Arbeitnehmer etwas geringere Weiterbildungsmöglichkeiten als männliche Arbeitnehmer. Differenziert nach Altersgruppe, schätzen die jüngeren Arbeitnehmer zwischen 25 und 34 Jahren und zwischen 16 und 24 Jahren ihre Weiterbildungsmöglichkeiten positiver ein. Die Arbeitnehmer zwischen 35 und 44 Jahren folgen mit etwas Abstand. Die Altersgruppe zwischen 45 und 54 Jahren und die 55+ jährigen Arbeitnehmer sind diesbezüglich am pessimistischsten. Auch der Unterschied zwischen Arbeitnehmern mit und ohne Partner ist beträchtlich, wobei erstere weniger Möglichkeiten für die Verbesserung ihrer Qualifikationen im Betrieb sehen. Ebenso berichten Arbeitnehmer mit einem oder mehreren Kindern häufiger über geringe Weiterbildungsperspektiven als Arbeitnehmer ohne Kind. Betrachtet man den Bildungsabschluss, so stellt man fest, dass sich hauptsächlich Arbeitnehmer, deren Bildungsabschluss einer Promotion (oder äquivalent), einem Master (oder äquivalent) oder einem Bachelor (oder äquivalent) entspricht, häufiger positiv über ihre Qualifikationsmöglichkeiten im Betrieb äußern. Betrachtet man die Wohnländer, sieht man, dass hauptsächlich die in Frankreich lebenden Arbeitnehmer weniger Weiterbildungsmöglichkeiten im Betrieb haben und zwischen Arbeitnehmern, die in Luxemburg, Belgien oder Deutschland leben, nur ein sehr geringer Unterschied besteht.

Abbildung 3 zeigt die nach Wohnland differenzierte Entwicklung der Weiterbildungsmöglichkeiten zwischen 2014 und 2017. Dabei ist zu erkennen, dass der Abwärtstrend für die in Frankreich wohnenden Arbeitnehmer stärker als für die anderen Arbeitnehmer ist, deren Scores sich mehr oder weniger auf der gleichen Höhe bewegen.

Abbildung 2: Weiterbildung differenziert nach Demographie

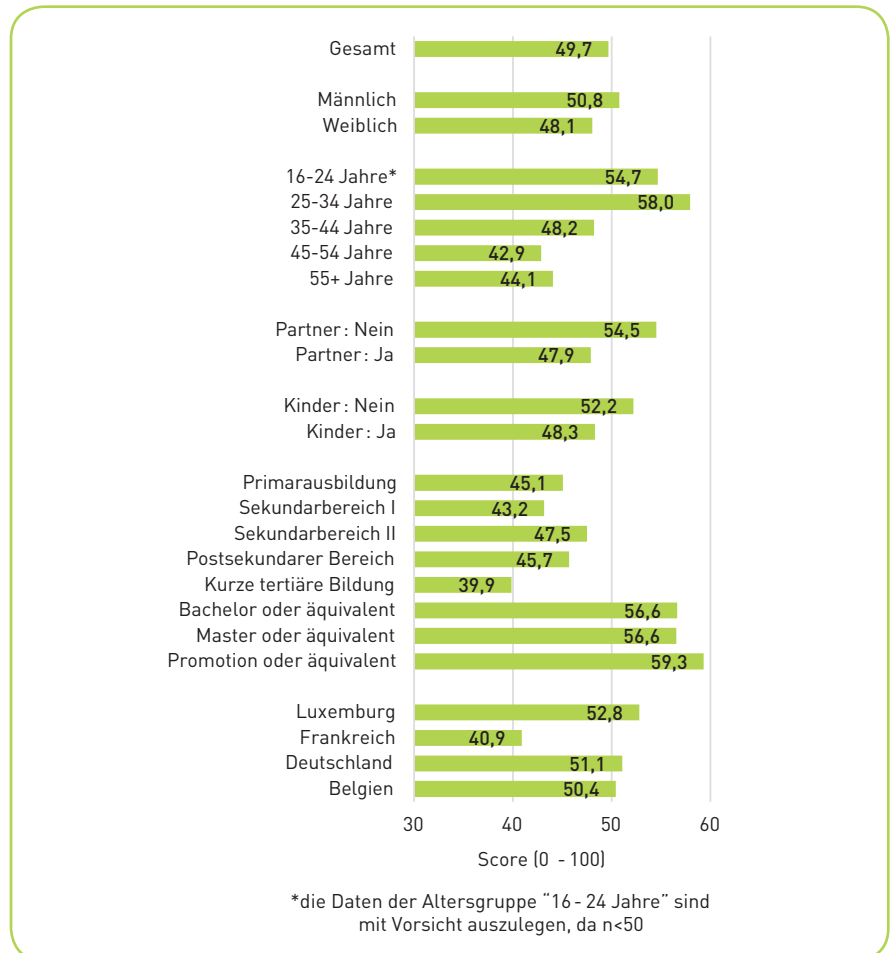
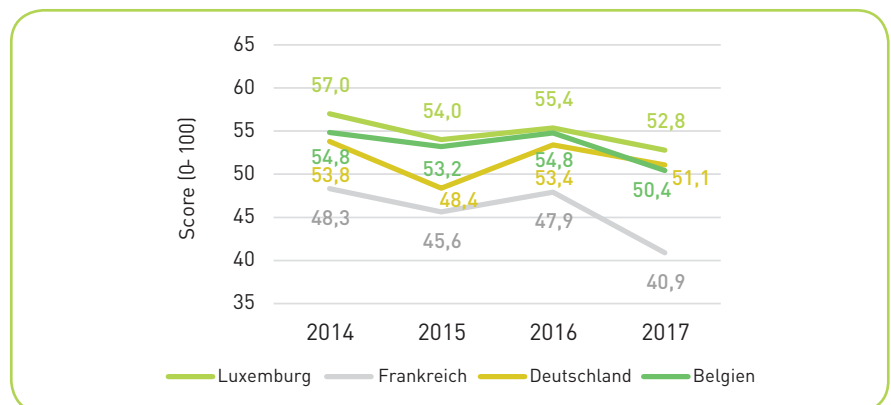


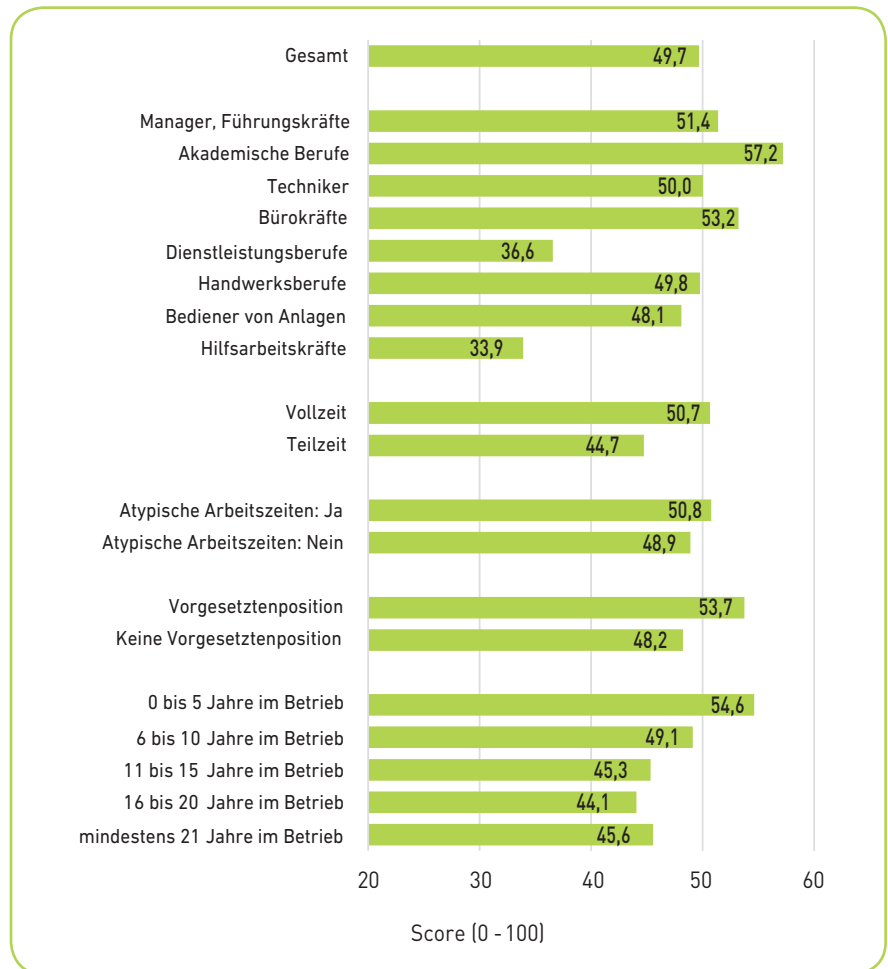
Abbildung 3: Nach Wohnland differenzierte Entwicklung der Weiterbildungsmöglichkeiten am Arbeitsplatz



3. Die berufliche Weiterbildung differenziert nach Arbeitsplatzkriterien

Betrachtet man die verschiedenen Berufsgruppen (**Abbildung 4**), so stellt man fest, dass die Arbeitnehmer in akademischen Berufen ihre Qualifikationsmöglichkeiten im Betrieb am positivsten einschätzen. Gefolgt werden sie mit etwas Abstand von Managern, Führungskräften, Technikern, Bürokräften, Arbeitnehmern in Handwerksberufen und Bedienern von Anlagen. Hilfsarbeitskräfte und Arbeitnehmer der Dienstleistungsberufe zeigen sich diesbezüglich dagegen deutlich pessimistischer. Arbeitnehmer, die in Vollzeit arbeiten, beurteilen ihre internen Qualifikationsperspektiven wesentlich positiver als Arbeitnehmer, die in Teilzeit arbeiten. Auch Arbeitnehmer in einer Vorgesetztenposition äußern sich über ihre Weiterbildungsmöglichkeiten optimistischer als Arbeitnehmer, die keine Vorgesetztenposition bekleiden. Differenziert nach der Anzahl der Jahre, die ein Arbeitnehmer bereits in seinem Betrieb arbeitet, schneiden Arbeitnehmer, die noch nicht so lange dort arbeiten (0-5 Jahre) in Bezug auf den Subindex „Weiterbildung“ deutlich besser ab, mit etwas Abstand gefolgt von Arbeitnehmern mit einer Betriebszugehörigkeit zwischen 6 und 10 Jahren. Unter den darauffolgenden Stufen der Betriebszugehörigkeit, die noch eine Stufe schlechter abschneiden, gibt es kaum Unterschiede. Ebenso sind zwischen Arbeitnehmern mit und ohne atypische Arbeitszeiten (abends ab 19 Uhr oder nachts ab 22 Uhr oder am Wochenende) nur geringe Unterschiede zu verzeichnen.

Abbildung 4: Weiterbildung differenziert nach Arbeitsplatzkriterien



4. Die berufliche Weiterbildung differenziert nach Organisationskriterien

Abbildung 5 zeigt die nach den verschiedenen Organisationskriterien differenzierte Bewertung der internen Qualifikationsmöglichkeiten. Man sieht, dass die interne Weiterbildung vor allem bei staatlichen Behörden, europäischen und internationalen Institutionen und NGOs zur gängigen Praxis zählt. In privaten Unternehmen tätige Arbeitnehmer sind in Bezug auf ihre Möglichkeiten zur internen Verbesserung ihrer Qualifikationen dagegen pessimistischer eingestellt. Auch die Größe der Organisation scheint Einfluss auf die Bewertung der internen Weiterbildungsmöglichkeiten zu haben, die in sehr kleinen Betrieben mit 1 bis 4 Beschäftigten deutlich negativer ausfällt als bei Arbeitnehmern, die in größeren Organisationen tätig sind. Arbeitnehmer, die in den Wirtschaftszweigen „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Erziehung und Unterricht“ tätig sind, sind mit den internen Weiterbildungsmöglichkeiten am zufriedensten. Danach kommen die Erwerbstätigen der Sektoren „Information und Kommunikation“, „Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen“ und „Gesundheits- und Sozialwesen“. Die übrigen Sektoren liegen unter dem Durchschnitt.

Abbildung 5: Die internen Weiterbildungsmöglichkeiten differenziert nach Organisationskriterien

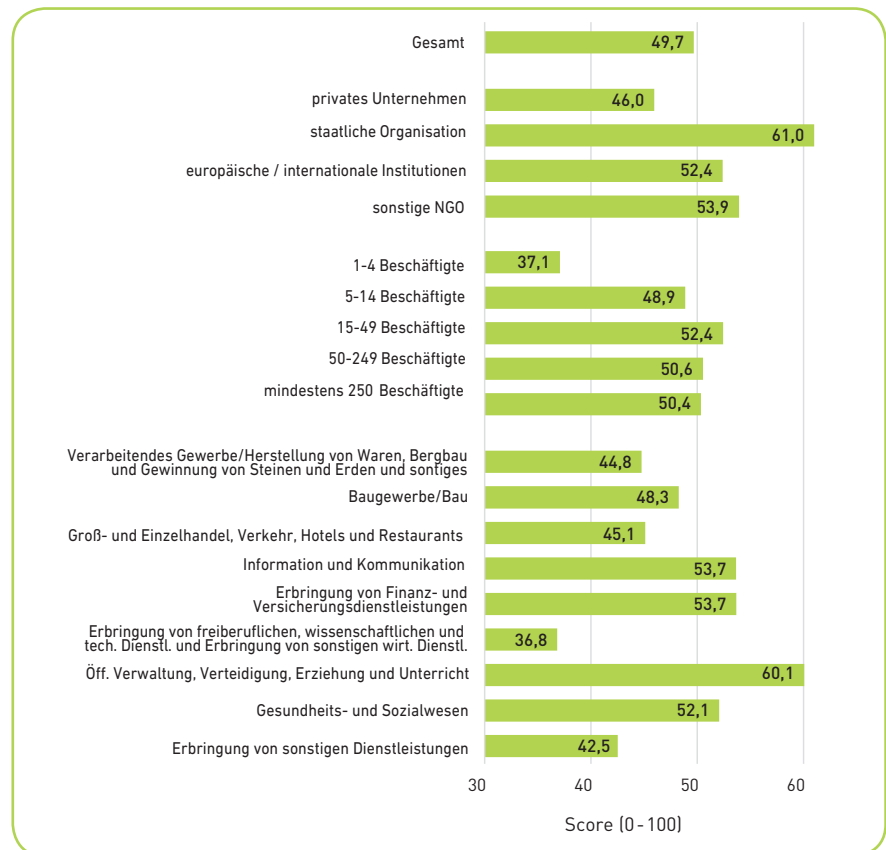


Abbildung 6 zeigt die nach Art des Wirtschaftszweigs der Organisation differenzierte Entwicklung der Weiterbildungsmöglichkeiten zwischen 2014 und 2017. Dabei ist für die Sektoren „Baugewerbe/Bau“ und „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Erziehung und Unterricht“ ein stabiler Trend zu erkennen. Der Sektor „Verarbeitendes Gewerbe/Herstellung von Waren, Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden und sonstiges“ zeigt keinen sehr eindeutigen Trend. Ein kontinuierlicher Abwärtstrend ist seit 2014 für die Sektoren „Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen“, „Gesundheits- und Sozialwesen“ (mit einer Beschleunigung im Jahr 2017), „Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen“ und „Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen“ festzustellen. Der Sektor „Information und Kommunikation“ verzeichnet hingegen einen Aufwärtstrend.

Abbildung 6: Entwicklung der internen Weiterbildungsmöglichkeiten differenziert nach Art des Wirtschaftszweigs



5. Fazit

Im Allgemeinen ist in Bezug auf die Weiterbildungsmöglichkeiten in den Organisationen ein Abwärtstrend zu verzeichnen. Darüber hinaus bestehen zwischen den verschiedenen Arbeitnehmergruppen in Luxemburg große Unterschiede in Bezug auf die Bewertung ihrer Möglichkeiten zur Verbesserung ihrer Qualifikationen im Betrieb. Für Arbeitnehmer mit einem höheren Bildungsabschluss, jüngere Arbeitnehmer und Arbeitnehmer in akademischen Berufen sind die internen Weiterbildungsmöglichkeiten deutlich besser. Betrachtet man die Organisationskriterien, so stellt man fest, dass in staatlichen Organisationen und in großen und mittelgroßen Organisationen häufiger Weiterbildungsmöglichkeiten angeboten werden.

Um allen Arbeitnehmern zu ermöglichen, so lange wie möglich berufstätig zu bleiben, müssen die Betriebe ein Bewusstsein für „lebenslange Weiterbildung“ aufbauen und eine Lerndynamik ins Leben rufen, die sämtliche Alters- und Berufsgruppen mitreißt. Eine Denkweise, die die Investition in Weiterbildungsmaßnahmen als unrentabel betrachten würde, da die Arbeitnehmer ohnehin nicht mehr sehr lange in ihrem Betrieb bleiben (unabhängig davon, ob es sich dabei um junge Arbeitnehmer handelt, die auf der Suche

nach neuen Beschäftigungsmöglichkeiten sind, Arbeitnehmer, die sich in der Mitte ihrer beruflichen Laufbahn befinden und diese umkrempeln möchten, oder ältere Arbeitnehmer, die sich aus dem Berufsleben zurückziehen möchten), ist sowohl für die Organisation als auch für den Einzelnen negativ.

Die durch Weiterbildung erfolgende Weiterentwicklung der Fähigkeiten ermöglicht dem Arbeitnehmer die Verbesserung seiner Leistung, den Ausbau seiner beruflichen Kompetenzen und seiner Fachkenntnisse und folglich seines eigenen Selbstwertgefühls und der Wertschätzung der Kollegen. Die Weiterentwicklung der Fähigkeiten der Arbeitnehmer verbessert darüber hinaus ihr Zugehörigkeitsgefühl und ihre Motivation: Wenn den Arbeitnehmern Fortbildungsmaßnahmen angeboten werden, beweist ihnen dies, dass der Betrieb an sie, an ihre Zukunft und an ihre persönliche und berufliche Weiterentwicklung denkt.

Es wäre sinnvoll, die Weiterbildung von nun an aus einer umfassenderen Perspektive zu betrachten, d.h. nicht nur als Instrument im Dienste der Wirtschaft und des Arbeitsmarktes, sondern auch und vor allem als Hilfestellung für die

Wahrnehmung der sozialen Verantwortung der Betriebe und für die Weiterentwicklung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

In diesem Fall könnte eine in den Organisationen richtig umgesetzte Weiterbildung einen wesentlichen Beitrag zur Förderung der beruflichen wie auch privaten Weiterentwicklung der Arbeitnehmer leisten und ihnen die Beibehaltung ihrer Beschäftigung unter gleichzeitiger Aneignung des erforderlichen Know-hows und der erforderlichen Fähigkeiten ermöglichen, um für die wirtschaftlichen und technologischen Veränderungen gerüstet zu sein.

Im Zuge der Digitalisierung der Wirtschaft besteht darüber hinaus die Gefahr, dass die Fähigkeiten der Arbeitnehmer als überholt eingestuft und durch digitale Technologien ersetzt werden. Folglich ist eine darauf abgestimmte Weiterentwicklung der Fähigkeiten der Bevölkerung erforderlich, um die Zunahme wirtschaftlicher und sozialer Ungleichheiten zu verhindern, die sich aus dem bevorzugten Rückgriff auf Beschäftigte ergeben könnten, die über ein klares Qualifikations- und Kompetenzprofil verfügen.

Referenzen

Sischka, P., & Steffgen, G. (2017b). Quality of Work Index. 3. Forschungsbericht zur Weiterentwicklung des Arbeitsqualitätsindex in Luxemburg [3^e rapport de recherche sur le développement de l'indice de qualité du travail au Luxembourg]. Inside Research Report. Luxemburg: Universität Luxemburg.

<http://www.itm.lu/de/home/faq/ddt/themes-particuliers/formation-continue.html>

„Better work“ Nr. 4/2018: <https://www.csl.lu/bibliotheque/newsletters/d535a2070a.pdf>

Methode

Für die Studie „Quality of Work“, zur Arbeitssituation und -qualität von Arbeitnehmern in Luxemburg werden seit 2013 jährlich ca. 1.500 telefonische Interviews (CATI) von Infas (seit 2014) im Auftrag der Chambre des salariés Luxembourg und der Universität Luxemburg: INSIDE durchgeführt. (Tabelle 1).

Aufgrund des Wechsels des Erhebungsinstituts ab 2014 und einigen methodischen Änderungen wurde die Pilotstudie beim Vergleich der Werte nicht berücksichtigt.

Für weitere Informationen > <http://csl.lu/qow>

Tabelle 1 : Methodischer Hintergrund der Befragung

Ziel der Befragung	Untersuchung der Arbeitssituation und -qualität von Arbeitnehmern in Luxemburg
Konzeption, Durchführung, Analyse	Universität Luxemburg: INSIDE, Chambre des salariés Luxembourg, seit 2014 Institut Infas, zuvor TNS-ILRES
Art der Befragung	Telefonische Befragung (CATI) in deutscher, französischer, luxemburgischer, englischer oder portugiesischer Sprache (zur Auswahl)
Stichprobe	2014: 1.532 Teilnehmer, 2015: 1.526 Teilnehmer, 2016: 1.506 Teilnehmer, 2017: 1.522 Teilnehmer
Skala	Weiterbildung <ul style="list-style-type: none">• 1 Item: „Inwieweit haben Sie die Möglichkeit, Ihre Qualifikationen in Ihrem Betrieb zu verbessern?“;• Skala ist von 0 bis 100 normiert.
Präsenz von Kindern im Haushalt	„Wie viele Kinder leben in Ihrem Haushalt?“ Nur Antworten > 0 wurden berücksichtigt, um die Präsenz oder nicht von Kindern im Haushalt festzustellen.
ISCO-Berufsgruppen	Die berufliche Tätigkeit wird für die Vercodung auf Basis der „International Standard Classification of Occupations“ (ISCO-08) mit einer dreistufigen Frage erhoben. Dabei wird die gesamte berufliche Tätigkeit und nicht nur eine Berufsbezeichnung erfasst. Mithilfe der ISCO-Codierung lässt sich die Tätigkeit im ökonomischen Sinne generieren.
Klassifizierung der Sektoren	Bei einer Frage stehen 23 Tätigkeitskategorien zur Auswahl, die der statistischen Systematik der Wirtschaftszweige in der Europäischen Union / NACE Revision 2 entnommen sind. Zur Verringerung der Anzahl der Kategorien wurde die obere Aggregatsebene der NACE mit 10 Kategorien angewandt (siehe auch: http://www.statistiques.public.lu/fr/publications/thematique/entreprises/nacelux-2/index.html). Gleichwohl wurden die Kategorien „Landwirtschaft, Forstwirtschaft und Fischerei“ und „Grundstücks- und Wohnungswesen“ nicht berücksichtigt und die Kategorie „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Erziehung und Unterricht, Gesundheits- und Sozialwesen“ in die nachstehenden 2 Gruppen unterteilt: „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Erziehung und Unterricht“ und „Gesundheits- und Sozialwesen“. Folglich beläuft sich die Anzahl der erfassten Kategorien auf 9.