



UMFRAGE **MOTIVE UND HINDERNISSE** **FÜR WEITERBILDUNG**



Ergebnisse

Bildungsnetzwerk Steiermark, 2025

Monitoring Steirische Erwachsenenbildung

Für den Inhalt verantwortlich: Bildungsnetzwerk Steiermark

Datenanalyse und Berichterstellung: Mag.^a Marlies Kern

Redaktion: Mag.^a Marlies Kern, Mag.^a Kerstin Slamanig

Niesenberggasse 59, 8020 Graz | bildungsnetzwerk@eb-stmk.at | +43 316 82 13 73

www.erwachsenenbildung-steiermark.at

Ergebnisberichte und weiterführende Informationen: www.erwachsenenbildung-steiermark.at/monitoring



1. Ausgangssituation und Methodik

Bildung für alle Menschen zugänglicher zu machen und die Teilnahme an Bildungsangeboten der Erwachsenenbildung zu erhöhen ist erklärtes Ziel auf europäischer und österreichischer Ebene und ebenso verankert in der [LLL-Strategie des Landes Steiermark](#) „Zukunft der Erwachsenenbildung Steiermark“. Im Rahmen der Veranstaltungsreihe „[Erwachsenenbildung neu denken](#)“ erarbeiteten zwischen Herbst 2023 und Frühjahr 2024 steirische Erwachsenenbildungseinrichtungen und NetzwerkpartnerInnen der ARGE Erwachsenenbildung Steiermark die [Steirische Erklärung der Erwachsenenbildung](#), die unter anderem auch die Forderung nach finanzieller Entlastung und einem Anreizsystem in Form eines Bildungskontos formuliert.

Die aktuellen Motive und Hürden und auch die Idee des Bildungskontos in einer quantitativen Erhebung auf Ebene der TeilnehmerInnen zu beleuchten, war die Grundlage für eine Umfrage, die zwischen 20. September und 1. Dezember 2024 durchgeführt wurde und sich primär an in der Steiermark lebende, erwachsene Personen richtete. Die Bewerbung erfolgte über die Kommunikationskanäle des Bildungsnetzwerks, über Erwachsenenbildungseinrichtungen und NetzwerkpartnerInnen und wurde im Zuge der Veröffentlichung eines Artikels auf [meinbezirk.at](#) auch außerhalb der „Erwachsenenbildung“ verbreitet. Die Umfrage wurde digital mit Hilfe des Erhebungstools LimeSurvey durchgeführt. Zudem wurde den Einrichtungen auch ein analoger Fragebogen zur Verfügung gestellt, um mögliche Barrieren durch den digitalen Zugang abzubauen. Rund ein Fünftel der Befragten hat diese analoge Teilnahmemöglichkeit genutzt.

Die folgenden Ergebnisse beziehen sich ausschließlich auf jene Personengruppe, die an der Umfrage teilgenommen hat. Es sind keine repräsentativen Schlüsse auf die Gesamtbevölkerung möglich, da die Stichprobe zu klein ist und – angesichts der begrenzten Reichweite – nicht alle Personengruppen hinreichend erfasst werden können. Dennoch stellt dieses Stimmungsbild wichtige Erkenntnisse für die strategische und operative Planung von Erwachsenenbildung zur Verfügung und gibt Aufschlüsse, wie stark Anreize und Barrieren auf die Entscheidung für Weiterbildung wirken können.

2. TeilnehmerInnen

Insgesamt haben 642 Personen an der Umfrage teilgenommen. Diese verteilen sich wie folgt auf die erhobenen Merkmale:

	Anzahl	in %		Anzahl	in %
Geschlecht			Alter		
männlich	109	17	15-24 Jahre	38	6
weiblich	520	81	25-34 Jahre	121	19
anderes	2	-	35-44 Jahre	177	28
k.A.	11	2	45-54 Jahre	158	25
Wohnbezirk			55-64 Jahre	112	17
Liezen	20	3	älter als 65 Jahre	35	5
Murau	5	1	k.A.	1	-
Murtal	24	4	Beruflicher Hintergrund (falls erwerbstätig)		
Bruck-Mürzzuschlag	57	9	Bildung, Wissenschaft, Forschung	192	30
Leoben	17	3	Soziales	92	14
Hartberg-Fürstenfeld	22	3	Gesundheit	45	7
Weiz	35	5	Information und Consulting	31	5
Südoststeiermark	33	5	Handel	31	5
Deutschlandsberg	26	4	Gewerbe und Handwerk	20	3
Leibnitz	27	4	Industrie und Produktion	19	3
Voitsberg	84	13	Tourismus und Freizeitwirtschaft	13	2
Graz-Umgebung	73	11	Bauwesen	10	2
Graz	198	31	Öffentliche Verwaltung	9	1
außerhalb der Steiermark	19	3	Bank und Versicherung	7	1
k.A.	2	-	Land- und Forstwirtschaft	7	1
Weiterbildungsaktivität im letzten Jahr			Transport und Verkehr	5	1
Ja	454	71	Sonstige	28	4
Nein	187	29	k.A.	133	21
k.A.	1	-	Gesamt	642	100

Tabelle 1: TeilnehmerInnen an Umfrage "Motive und Hindernisse für Weiterbildung"

Demnach sind die Personen, die an der Umfrage teilgenommen haben, überwiegend weiblich und leben mehrheitlich im steirischen Zentralraum. Die meisten von ihnen haben im letzten Jahr an einer Weiterbildung teilgenommen. Fast ein Drittel der Befragten ist selbst im Bildungsbereich aktiv. Die TeilnehmerInnen verteilen sich gleichmäßig auf die Altersgruppen zwischen 25 und 64 Jahren.

Nicht alle Zielgruppen wurden bei den folgenden Analysen separat ausgewiesen. Eine größere Stichprobe wäre notwendig, um detailliertere Ergebnisse vorlegen zu können (z.B. bei den Bezirken oder in den Branchen). Zwei Ausnahmen sind die jüngste und älteste Altersgruppe, die trotz einer geringeren Anzahl erfasster Fragebögen dennoch dargestellt werden – die geringere Aussagekraft der betreffenden Ergebnisse in Vergleich zu den anderen Altersgruppen ist hierbei zu berücksichtigen.

3. Motivation für Weiterbildung

Die Befragten konnten aus einer Liste alle Motive auswählen, die auf sie zutreffen, und bei Bedarf eigene hinzufügen („Sonstige“). Die folgende Tabelle zeigt die Häufigkeit der ausgewählten Gründe:

	Anzahl	in %
Interesse am Thema	427	67
Etwas Neues lernen oder ausprobieren	382	60
Weiterentwicklung im Beruf	355	55
Persönliche Weiterentwicklung	343	53
Wissen auffrischen und ergänzen	304	47
Bessere Chancen am Arbeitsmarkt	180	28
Etwas für meine Gesundheit tun	144	22
Neue Menschen kennen lernen	127	20
Mehr Selbstbewusstsein und Unabhängigkeit	126	20
Verpflichtung vom Arbeitgeber	101	16
Umschulung	72	11
Etwas gemeinsam mit Freunden / Freundinnen unternehmen	55	9
Sonstige	13	2
Gesamt	642	100

Tabelle 2: Motive für Weiterbildung (gesamt)

Alle **Detailanalysen nach sozioökonomischen Merkmalen** finden sich auf den nächsten Seiten. Es zeigte sich, dass einige Motive von den Zielgruppen durchaus unterschiedlich stark gewichtet werden:

- Geschlecht:** Fast alle genannten Gründe sprachen weibliche Befragte häufiger an als männliche. Am auffallendsten sind die Unterschiede bei „Etwas neues lernen oder ausprobieren“, „Wissen auffrischen oder ergänzen“ und „Neue Menschen kennen lernen“. Beruflich konnotierte Motive („Weiterentwicklung im Beruf“, „Verpflichtung vom Arbeitgeber“, „Bessere Chancen am Arbeitsmarkt“, „Umschulung“) sprechen die Geschlechter gleichermaßen an.
- Regionalität:** Zur Analyse des Wohnorteinflusses wurde der Zentralraum (Graz und -Umgebung) allen anderen Bezirken gegenübergestellt. Für spezifischere Auswertungen wären mehr TeilnehmerInnen aus den einzelnen Regionen nötig. Außerhalb des Zentralraums werden „Bessere Chancen am Arbeitsmarkt“ und „Umschulung“ häufiger ausgewählt, auch verspricht man sich durch Weiterbildung häufiger „mehr Selbstbewusstsein und Unabhängigkeit“ und das Knüpfen neuer Kontakte. Für den städtischen Bereich sind „Interesse am Thema“ sowie auch „persönliche Weiterentwicklung“ ansprechendere Gründe.
- Weiterbildungsaktivität im letzten Jahr:** Personen, die kürzlich an einer Weiterbildung teilgenommen haben, gaben häufiger an, dass es ihnen darum ging, ihr Wissen aufzufrischen oder zu ergänzen. Weiterbildungsinaktive Personen spricht die Hoffnung auf „Bessere Chancen am Arbeitsmarkt“ oder eine Umschulungsmöglichkeit häufiger an. Nicht nur auf beruflicher Ebene, auch Motive mit persönlichkeitsbezogenem Nutzen (Selbstbewusstsein, Gesundheit, Kontakte) wurden von Personen häufiger ausgewählt, die schon länger nicht (mehr) an einer Weiterbildung teilgenommen haben.

- **Alter:** Die Abbildungen 4-15 zeigen, dass es durchaus altersabhängig ist, was Personen zu Weiterbildung motiviert. Ein Beispiel ist z.B. „Etwas Neues lernen oder ausprobieren“ – ein Motiv, dessen Zustimmung mit zunehmendem Alter abnimmt. „Bessere Chancen am Arbeitsmarkt“ und „Umschulung“ scheinen besonders Personen zu Beginn und zur Mitte der Erwerbsbiografie anzusprechen. Der Grund „Wissen auffrischen und ergänzen“ und die Wichtigkeit von „Interesse am Thema“ häuft sich bei höheren Altersgruppen. Vor allem Personen ab 65 Jahre motiviert es, etwas für ihre Gesundheit zu tun. Jüngere Menschen erhoffen sich durch Weiterbildung eher ein Wachstum von Selbstbewusstsein und Unabhängigkeit. Für Personen zwischen 45 und 54 Jahren steht insbesondere die berufliche Weiterentwicklung im Fokus. Altersunabhängig motivierend ist die persönliche Weiterentwicklung.
- **Beruflicher Hintergrund:** Da nicht alle Branchen breit erfasst wurden, konzentrierte sich die Analyse auf mögliche Auffälligkeiten bei Personen, die selbst im Bildungsbereich tätig sind und die Branche daher – wie angenommen wird – anders wahrnehmen als Menschen, die im Alltag keine unmittelbaren Berührungspunkte mit Bildungsangeboten haben. Die Ergebnisse zeigen, dass sich die zutreffenden Motive von Menschen mit beruflichem Bildungshintergrund in nahezu allen Bereichen von den anderen UmfrageteilnehmerInnen unterscheiden. „Bessere Chancen am Arbeitsmarkt“ und „Umschulung“ motivieren in anderen Branchen z.B. deutlich häufiger, aber auch das Kennenlernen von neuen Menschen. In der Bildung tätige Personen werden dafür stärker durch „Interesse am Thema“, die Möglichkeit der Wissensergänzung und beruflichen Weiterentwicklung motiviert.

Unter „Sonstige“ genannte Motive wurden meistens nur einmalig genannt. Von jeweils zwei Umfrageteilnehmenden angegeben wurden Neugierde und Spaß, Teilhabe und Sinn sowie die Möglichkeit, etwas gemeinsam mit KollegInnen zu unternehmen.

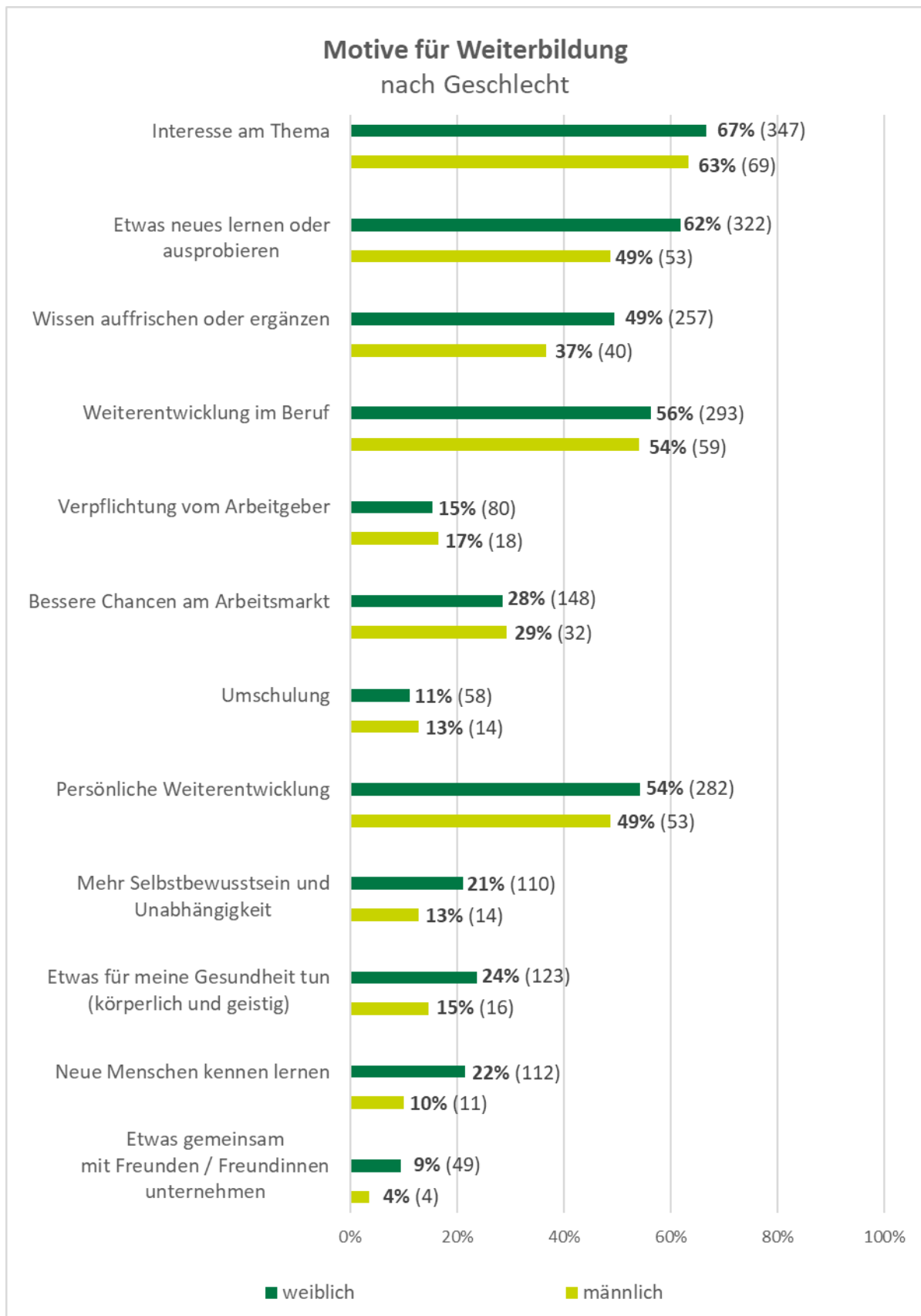


Abbildung 1: Motive für Weiterbildung nach Geschlecht (männlich, weiblich)

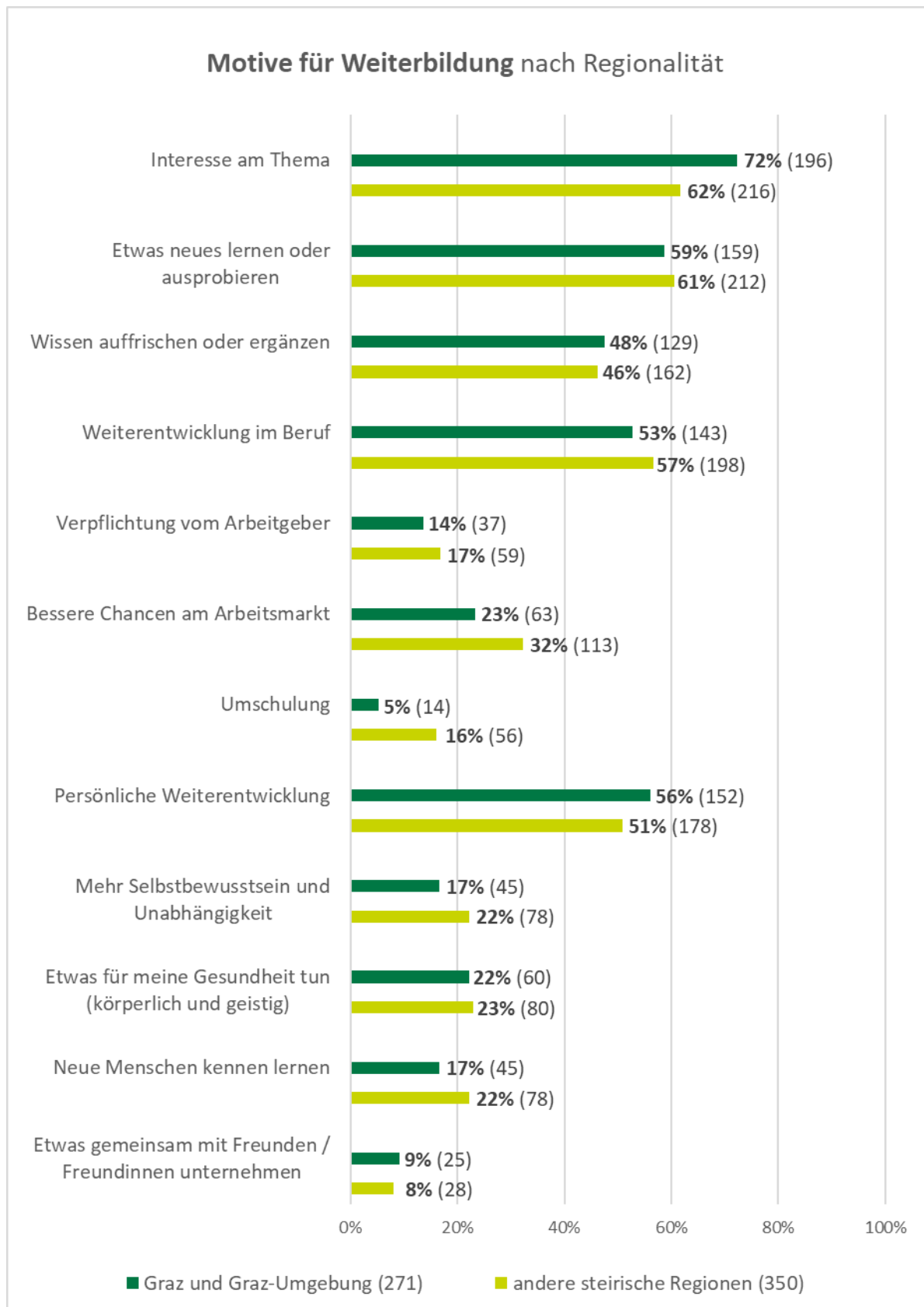


Abbildung 2: Motive für Weiterbildung nach Regionalität (Graz und -Umgebung, andere steirische Regionen)

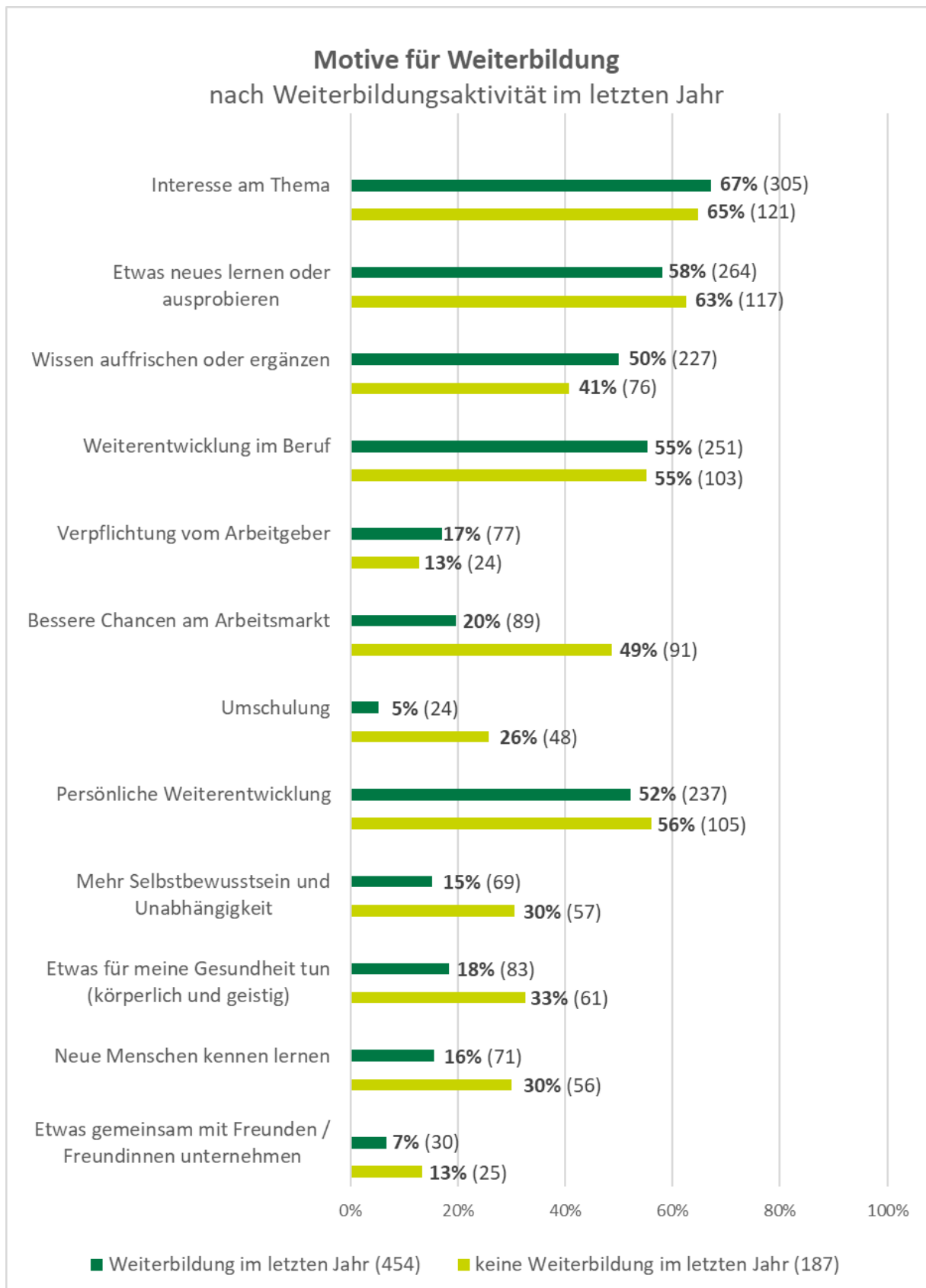
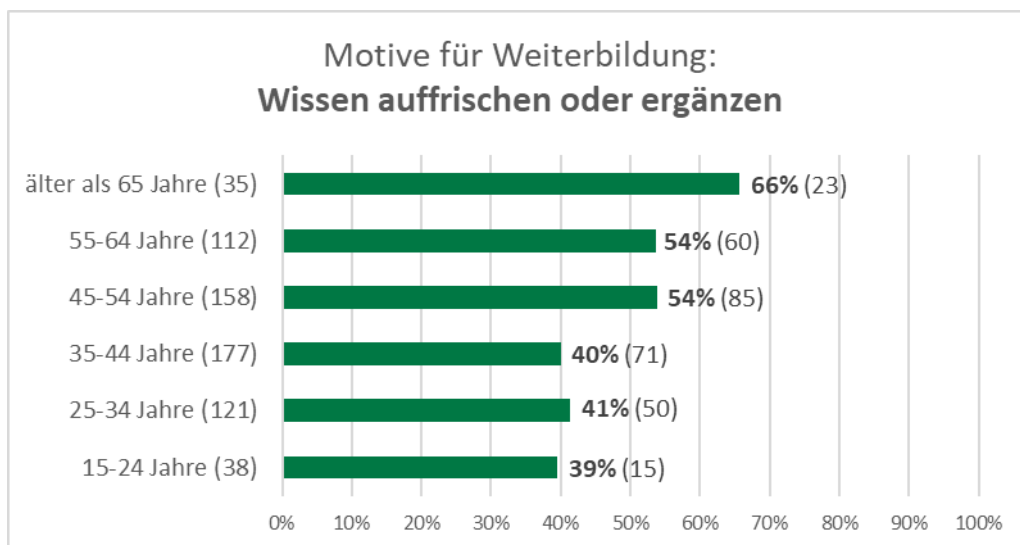
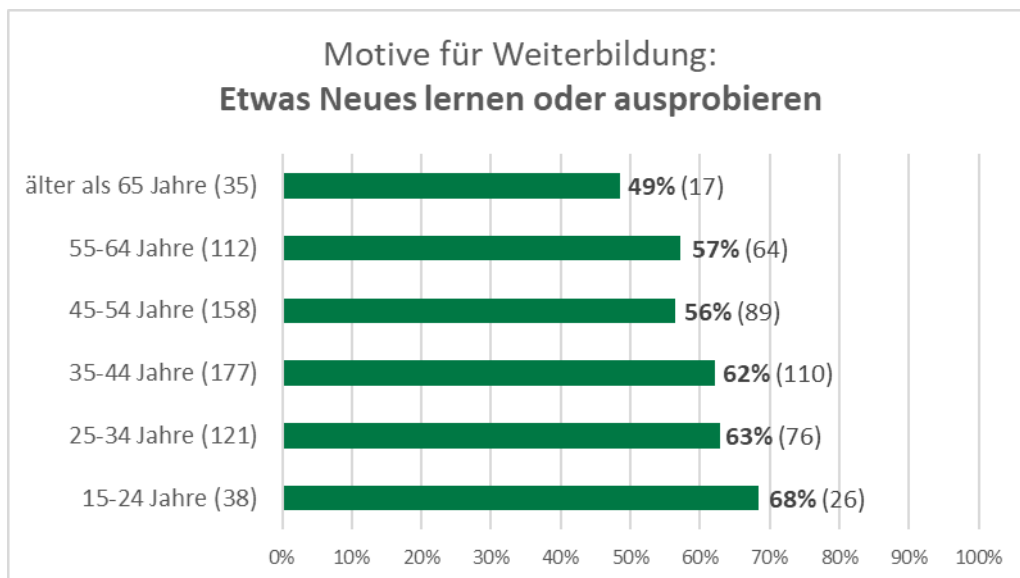
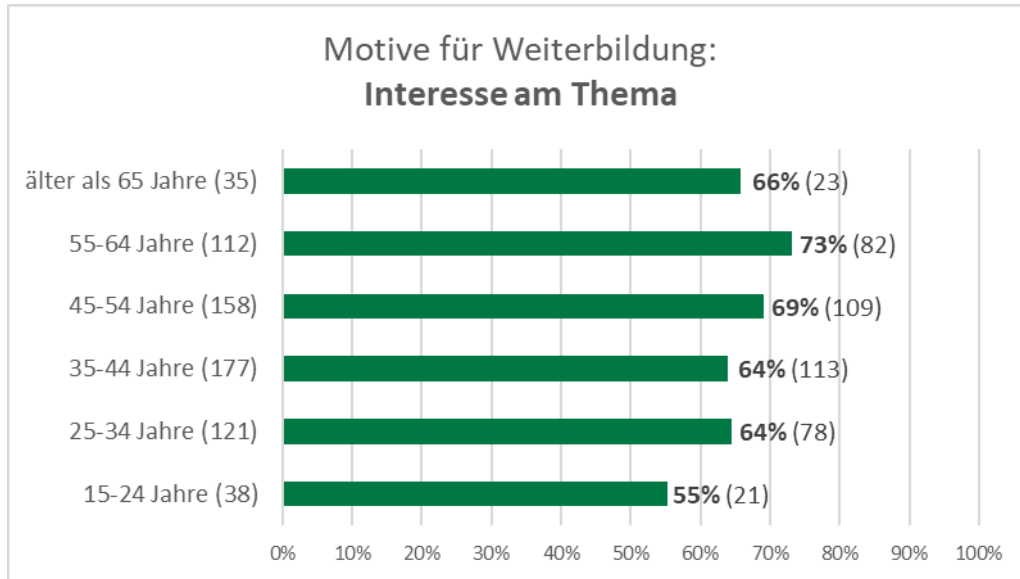
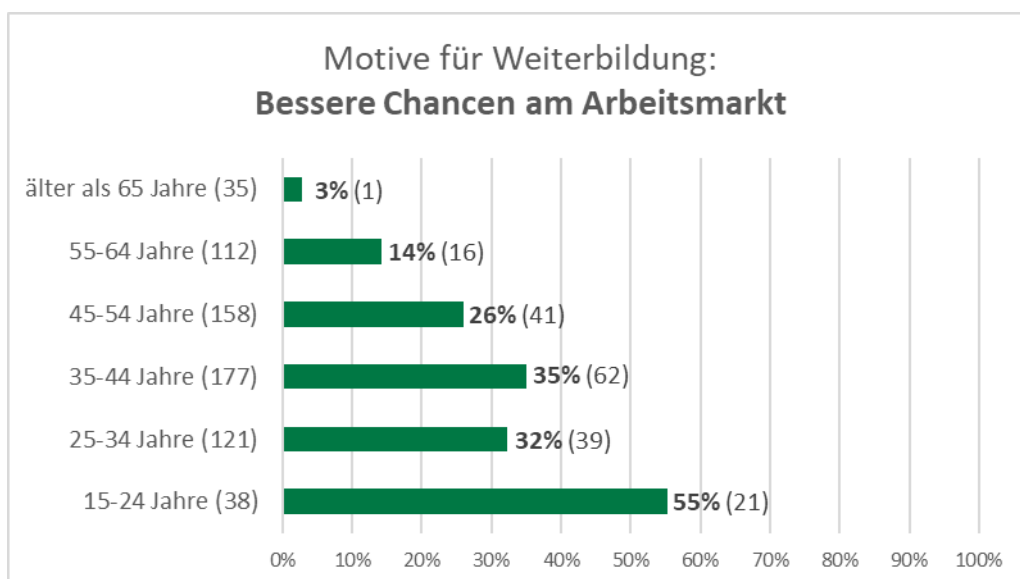
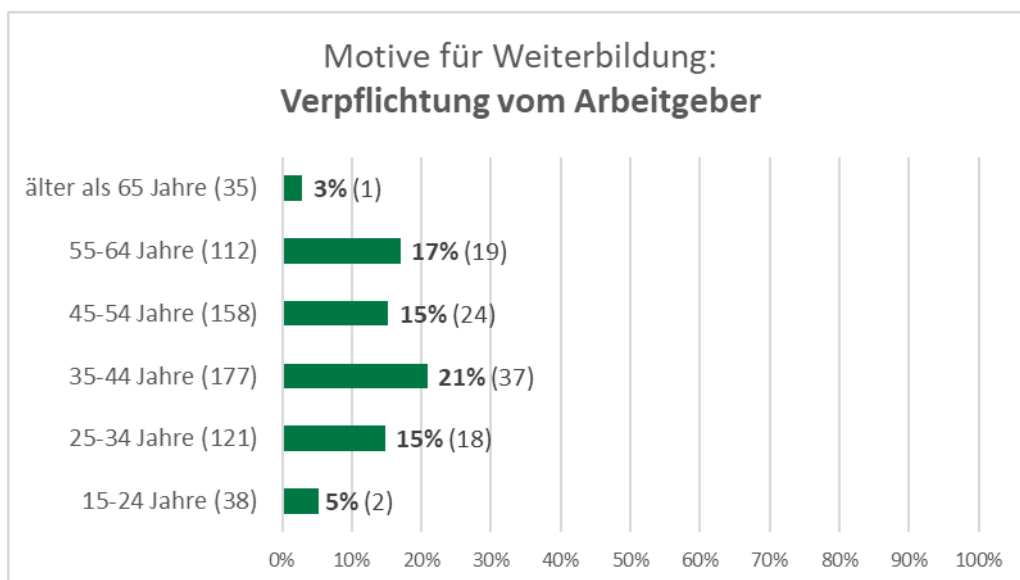
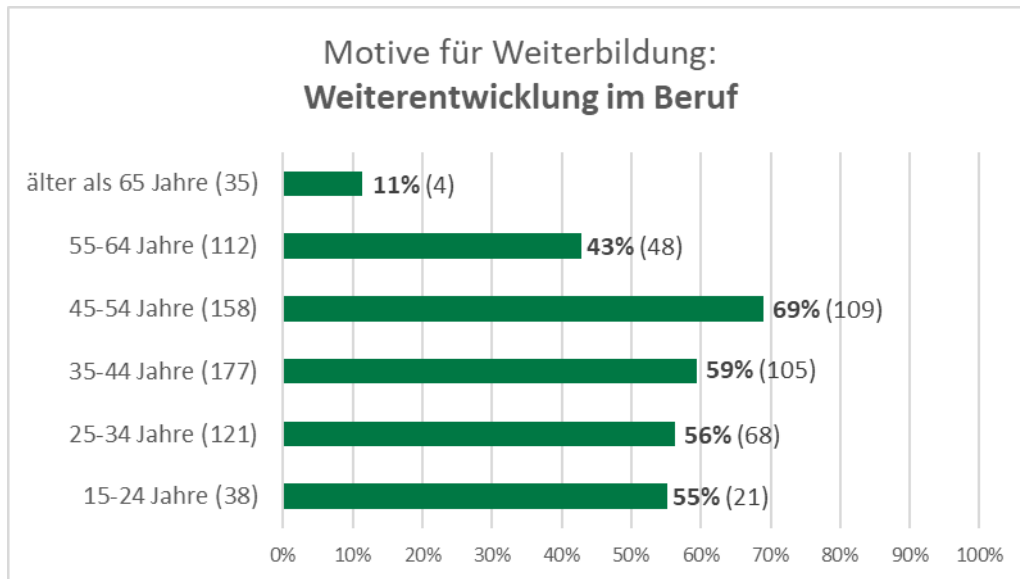


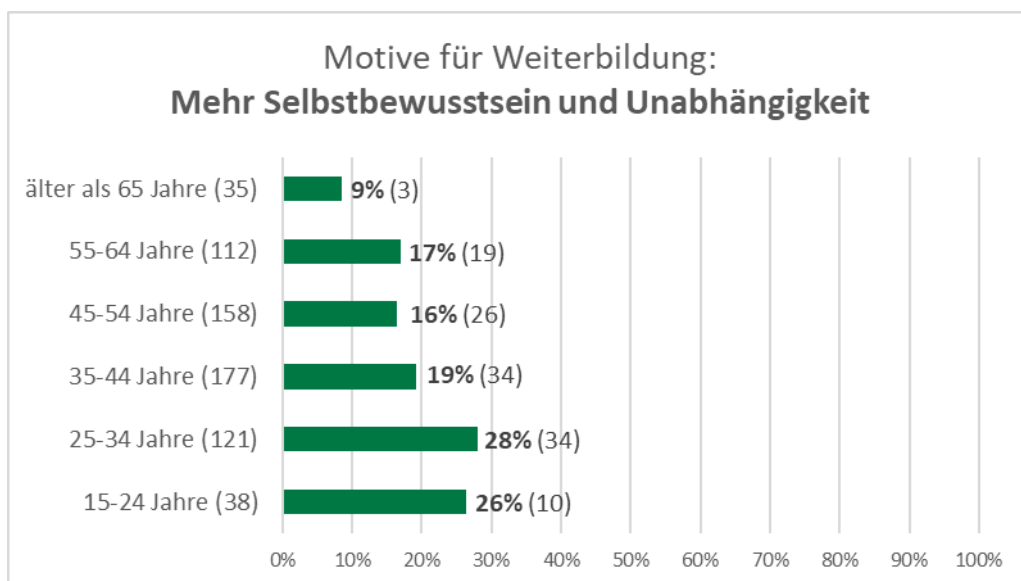
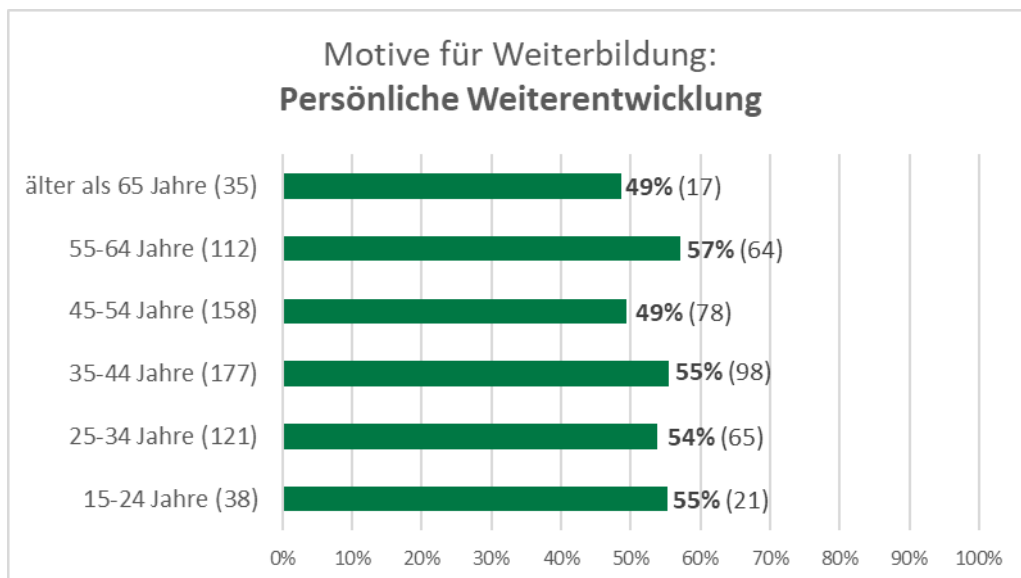
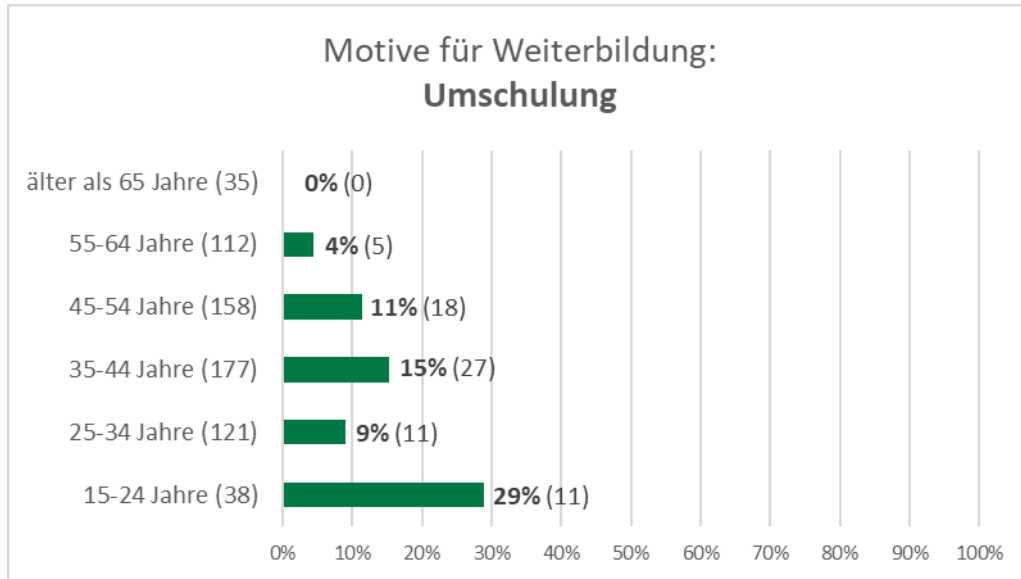
Abbildung 3: Motive für Weiterbildung nach Weiterbildungsaktivität im letzten Jahr



Abbildungen 4-6: Motive für Weiterbildung nach Alter

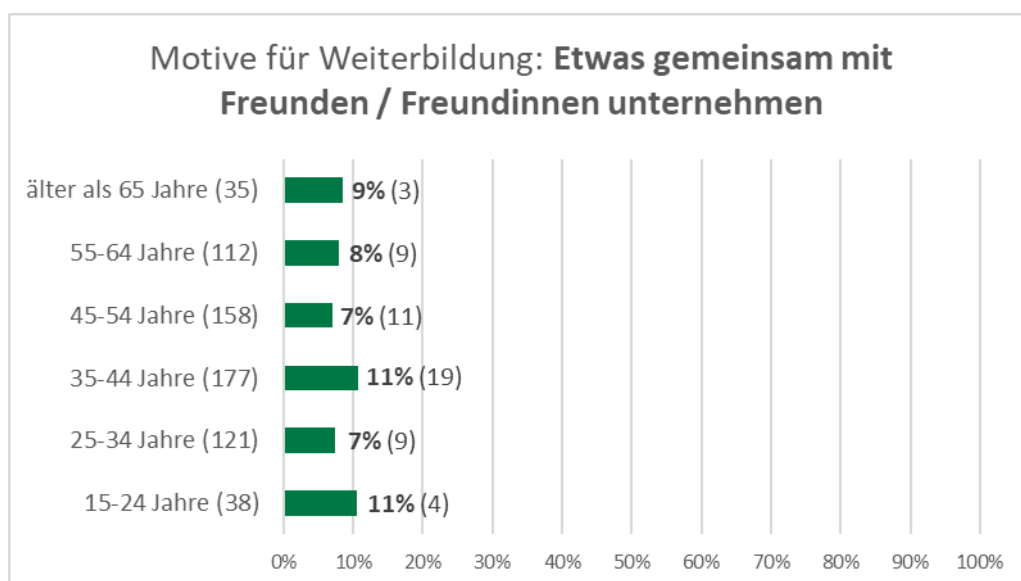
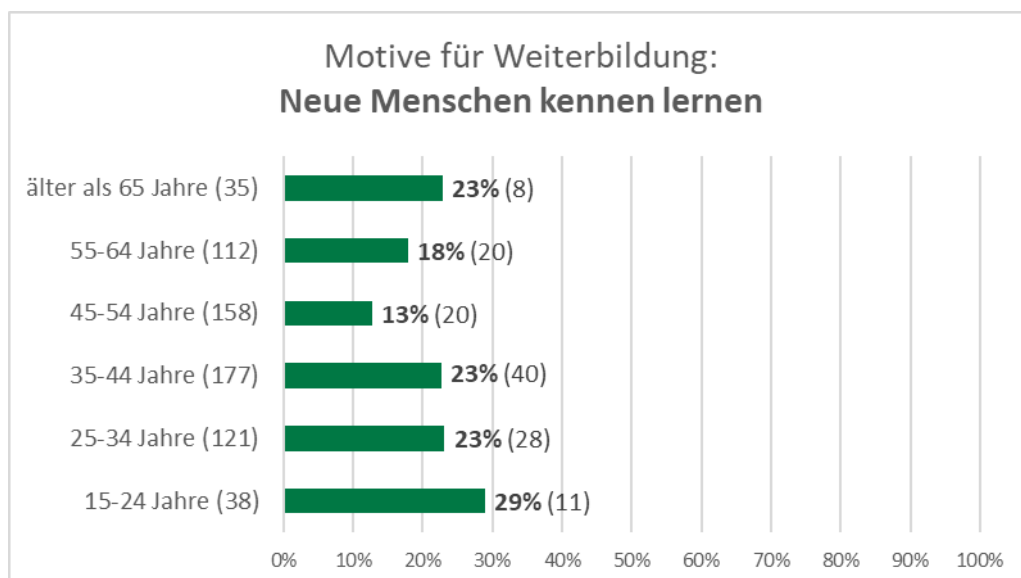
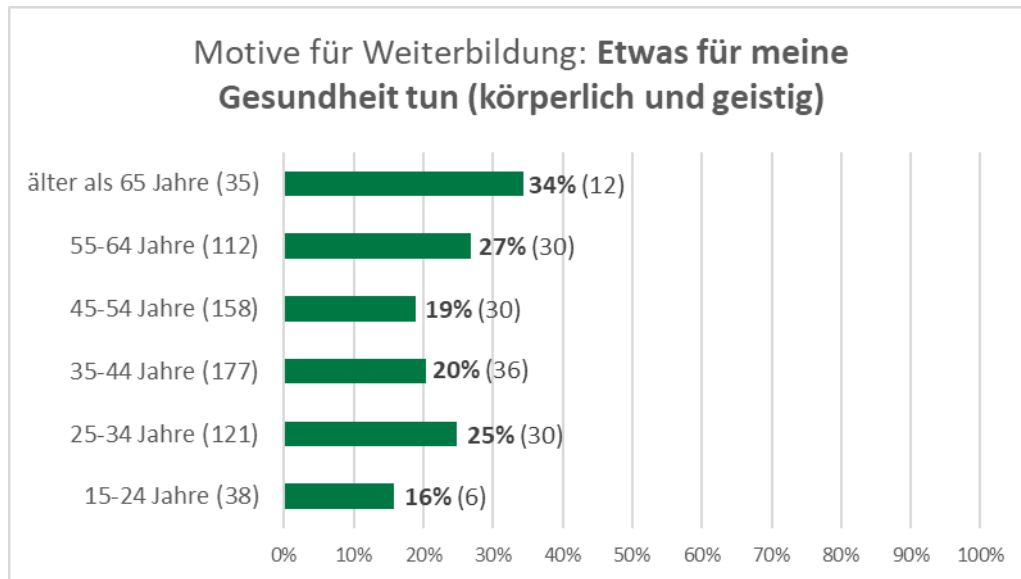


Abbildungen 7-9: Motive für Weiterbildung nach Alter



Abbildungen 10-12: Motive für Weiterbildung nach Alter





Abbildungen 13-15: Motive für Weiterbildung nach Alter

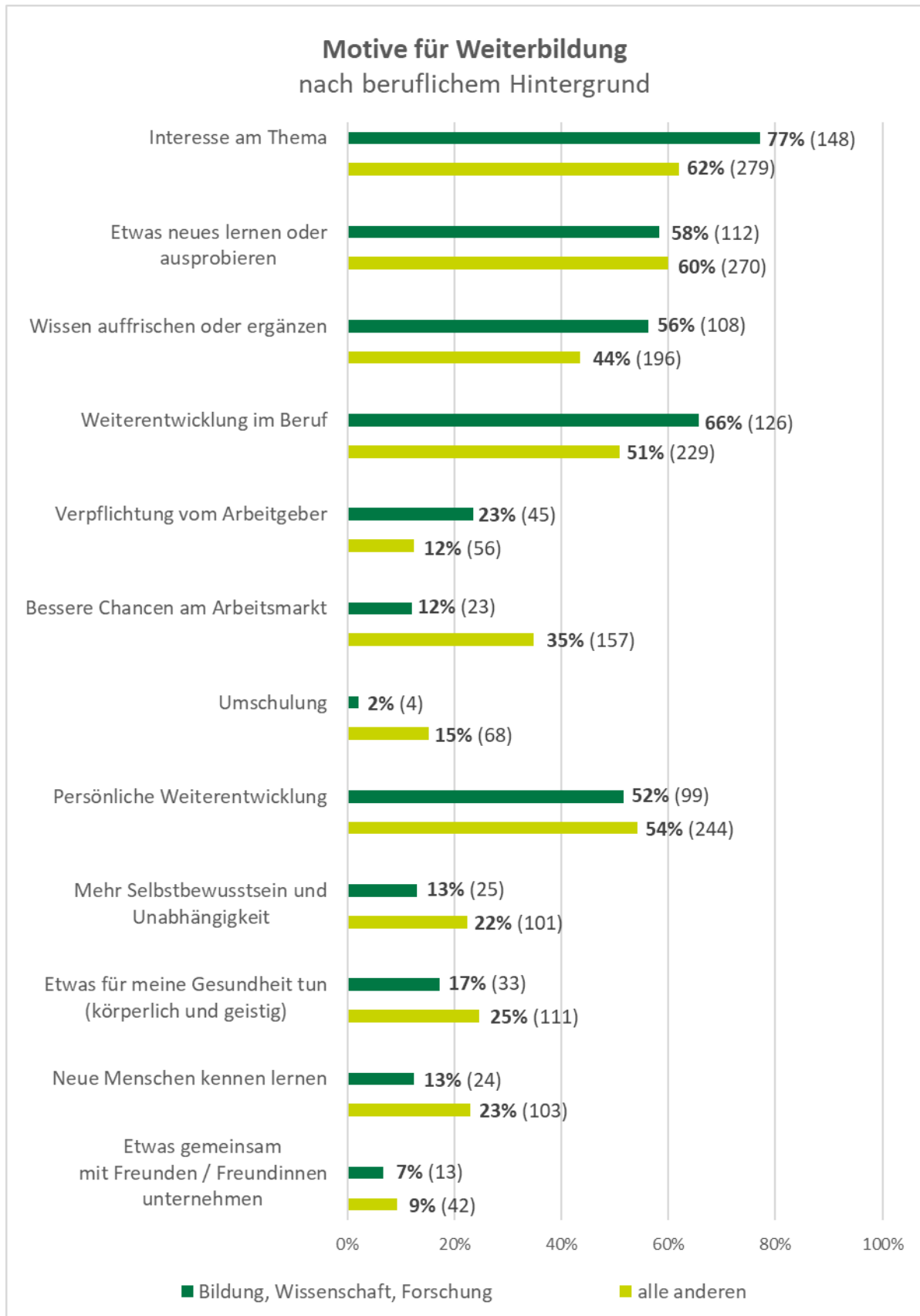


Abbildung 16: Motive für Weiterbildung nach beruflichem Hintergrund

4. Hindernisse für Weiterbildung

Im zweiten Teil der Umfrage wurden die Befragten gebeten, aus einer Liste alle Punkte auszuwählen, die in Zeiten, als Weiterbildung in ihrem Leben keine Rolle gespielt hat, zutreffend waren bzw. sind. Auch hier konnten weitere Hindernisse im Feld „Sonstige“ ergänzt werden. Die nachfolgende Tabelle zeigt die Häufigkeit der erfassten Hindernisse:

	Anzahl	in %
Zeitmangel	372	58
Finanzielle Gründe	221	34
Kein passendes Angebot	163	25
Kein Bedarf	137	21
Fehlende Information über Angebote	130	20
Zu lange oder aufwändige Anfahrt	124	19
Persönliche oder gesundheitliche Gründe	73	11
Organisatorische oder technologische Hürden (z.B. bei der Anmeldung)	29	5
Schlechte Erfahrungen	21	3
Sonstige	51	8
Gesamt	642	100

Tabelle 3: Hindernisse für Weiterbildung (gesamt)

Auch zu den Hindernissen wurden **Detailanalysen nach spezifischen Merkmalen** durchgeführt:

- **Geschlecht:** Männer gaben häufiger an, keinen Bedarf für Weiterbildung gehabt zu haben. Bei Frauen überwiegen hingegen die Hindernisse „Zeitmangel“ und „Finanzielle Gründe“. Weiters scheinen weibliche Personen „Fehlende Information über Angebote“ sowie „eine zu lange Anfahrt“ stärker wahrzunehmen.
- **Regionalität:** Aufgrund der Dichte an Bildungsanbietern im Zentralraum ist es wenig verwunderlich, dass das Thema Anfahrt dort weitaus seltener hinderlich wahrgenommen wird als in anderen Regionen. Dort wiederum wurde häufiger angegeben, keinen Weiterbildungsbedarf zu sehen. Für Personen in Graz und - Umgebung sind „Zeitmangel“, aber auch „Finanzielle Gründe“ häufiger genannte Hindernisse.
- **Weiterbildungsaktivität im letzten Jahr:** Personen, die im letzten Jahr an keiner Weiterbildung teilgenommen haben, führen häufiger an, keinen Bedarf dafür zu haben, aber auch finanzielle Gründe spielen häufiger eine Rolle. Außerdem fühlen sie sich zu einem höheren Anteil zu wenig über Angebote informiert als Personen, die vor kurzem eine Weiterbildung besucht haben. Bei dieser Gruppe spielt insbesondere Zeitmangel eine größere hinderliche Rolle bzw. in kleinerer Ausprägung auch, kein passendes Angebot gefunden zu haben.
- **Alter:** Es zeigten sich keine linear beobachtbaren Häufungen über die Altersgruppen – es scheint eher so zu sein, dass je nach Lebensphase bestimmte Belastungen punktuell stärker wirken. „Kein Bedarf“ besteht häufiger bei Personen zu Beginn und in der Mitte der Erwerbsbiografie. Für unter 24-Jährige spielt Zeitmangel eine kleinere Rolle, allerdings fühlen sie sich am häufigsten nicht ausreichend informiert. Finanzielle Aspekte wurden von den über 65-Jährigen seltener als Hindernis genannt. In dieser Gruppe fühlen sich die UmfrageteilnehmerInnen tendenziell besser informiert und haben weniger Probleme, passende

Angebote zu finden. Für 55- bis 65-Jährige sind die Faktoren Anfahrt und Zeit zentraler, 25-bis 44-Jährige gaben die höchste Zustimmung bei finanziellen Hindernissen an.

- **Beruflicher Hintergrund:** Für in der Bildung tätige Personen ist mit Abstand der Zeitfaktor das zentralste Hindernis. Auch gaben sie häufiger an, kein passendes Angebot für ihre Bedürfnisse gefunden zu haben. Außerhalb der Bildungsbranche wirken hingegen finanzielle Gründe und fehlende Information hinderlicher auf eine Weiterbildungsteilnahme.

Generell selten wurden organisatorische oder technologische Hürden als Hindernisse ausgewählt. Es zeigte sich auch, dass schlechte Erfahrungen, sofern vorhanden, zumindest weniger ausschlaggebend sein dürften. Dies sind allerdings auch Informationen, die sich aus der doch eher affinen Stichprobe ergeben kann. Die Befragung wurde online primär über die Organisationen der Erwachsenenbildung und naher Netzwerke geteilt und stand analog auch nur hier zur Verfügung.

Sonstige mehrfach genannte Hindernisse waren

- familiäre Verpflichtungen und fehlende Kinderbetreuung (11 Personen – überwiegend Frauen),
- eine Nicht-Vereinbarkeit der Kurszeiten mit den Arbeitszeiten (6 Personen),
- fehlender Bedarf, da nie eine Umschulung notwendig war (3 Personen),
- fehlende Ermöglichung durch den Arbeitgeber (3 Personen),
- dass die gewünschte Veranstaltung nicht zustande kam (2 Personen),
- das Alter / die Pension (2 Personen) und
- keine Lust (2 Personen).

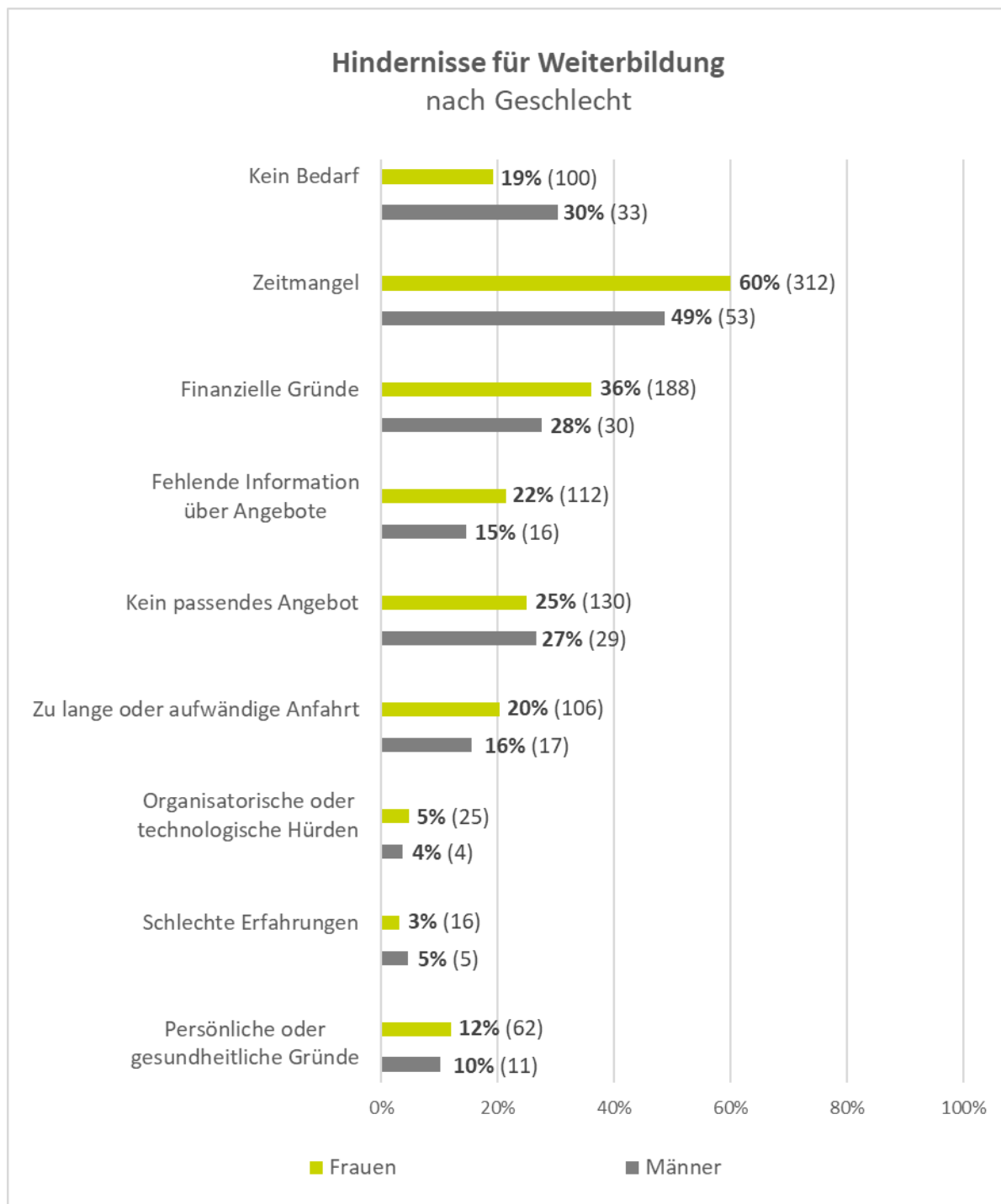


Abbildung 17: Hindernisse für Weiterbildung nach Geschlecht (männlich, weiblich)

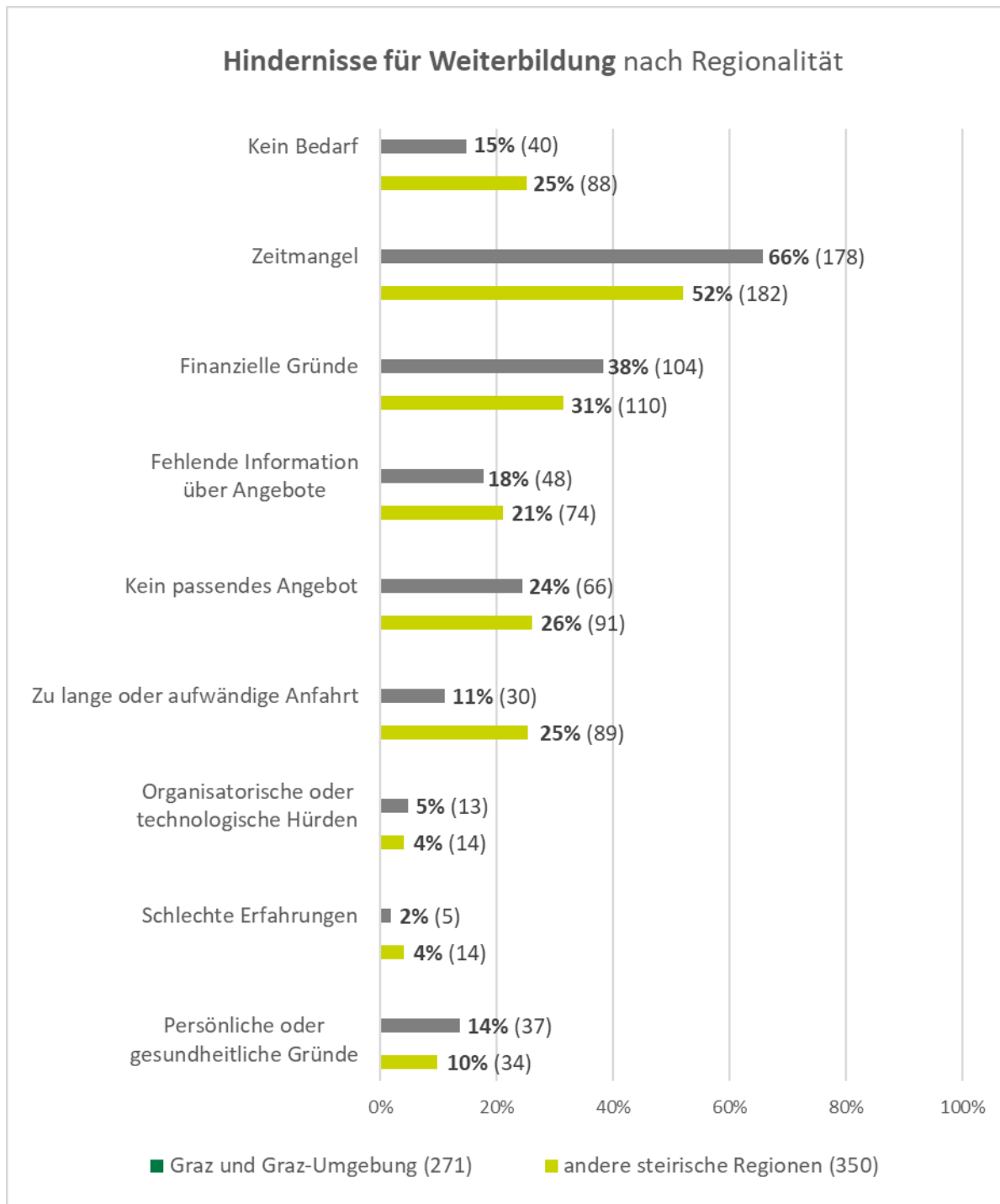


Abbildung 18: Hindernisse für Weiterbildung nach Regionalität (Graz und -Umgebung, andere steirische Regionen)

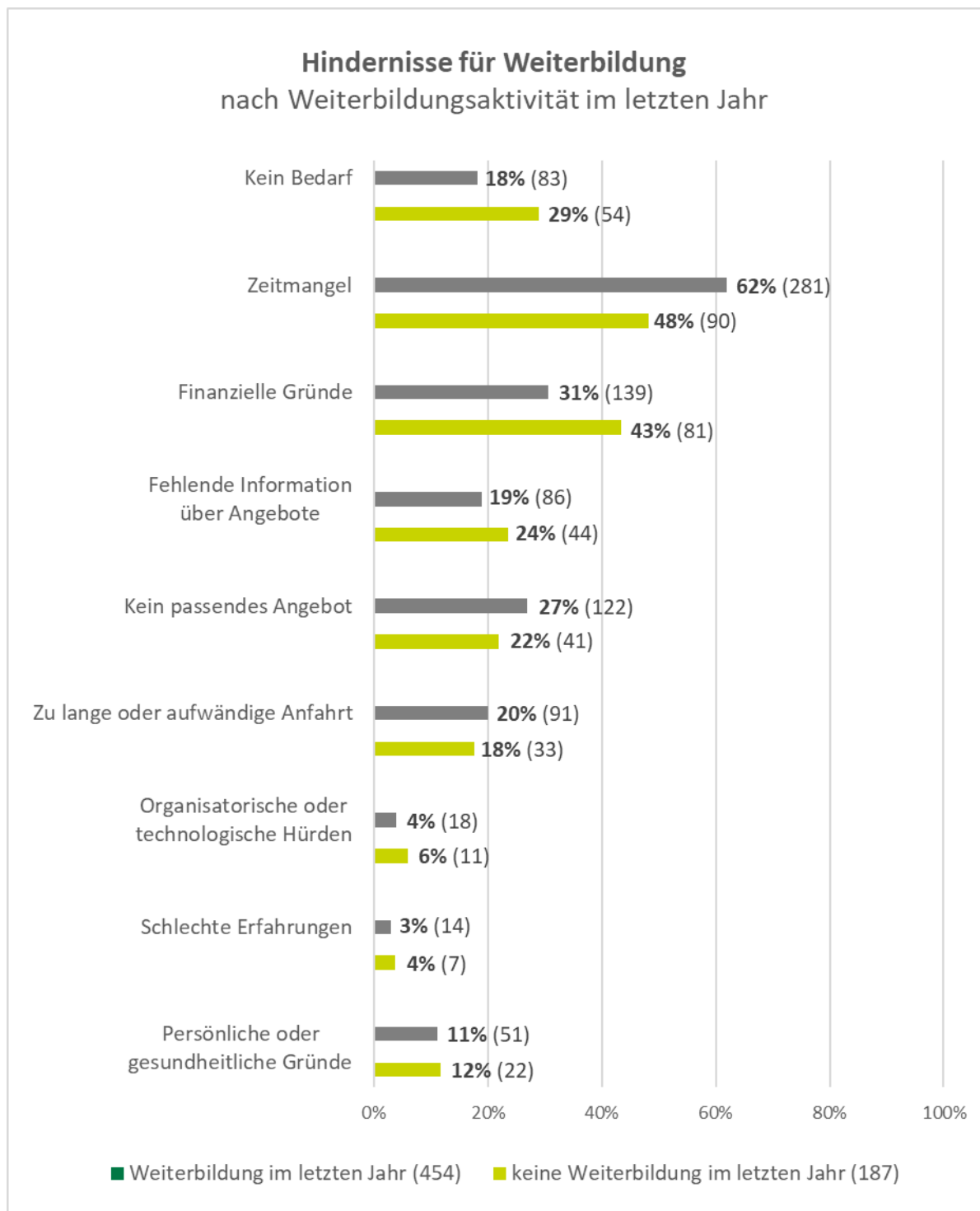
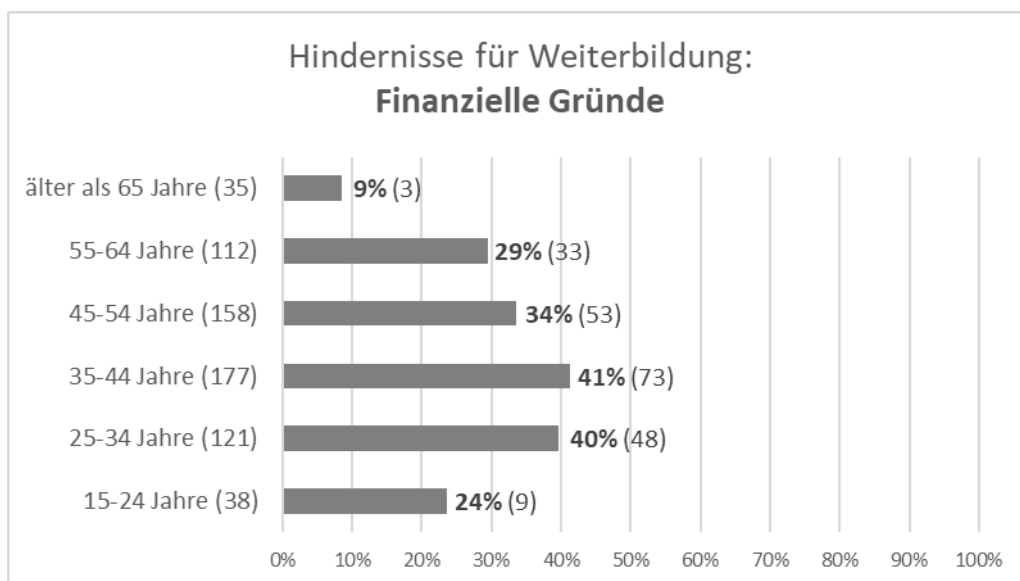
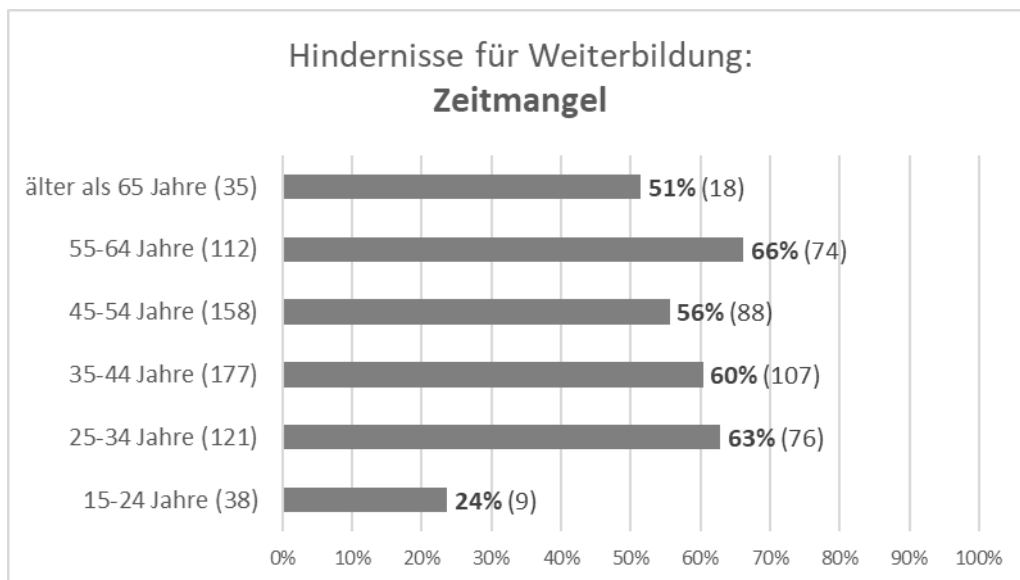
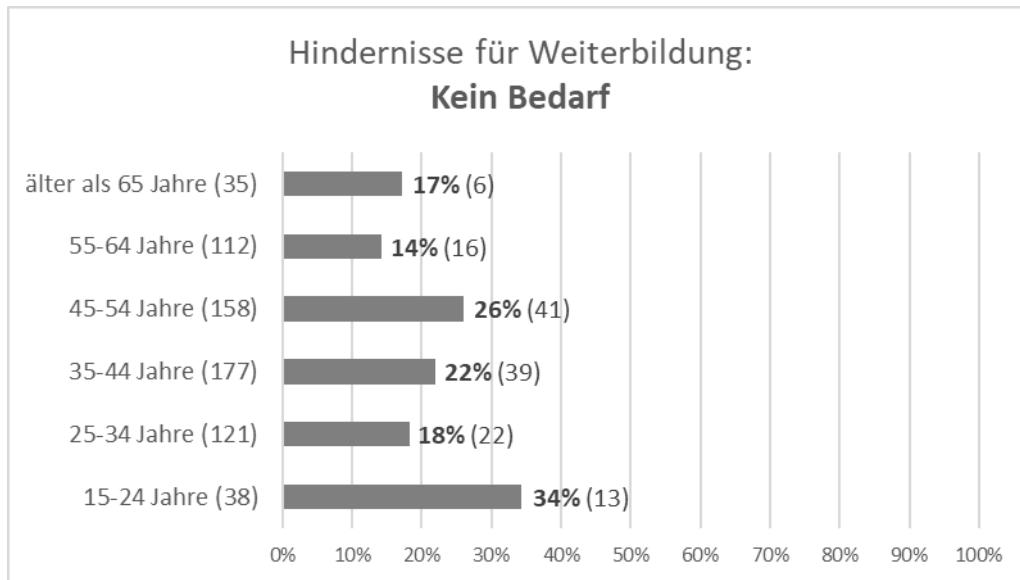
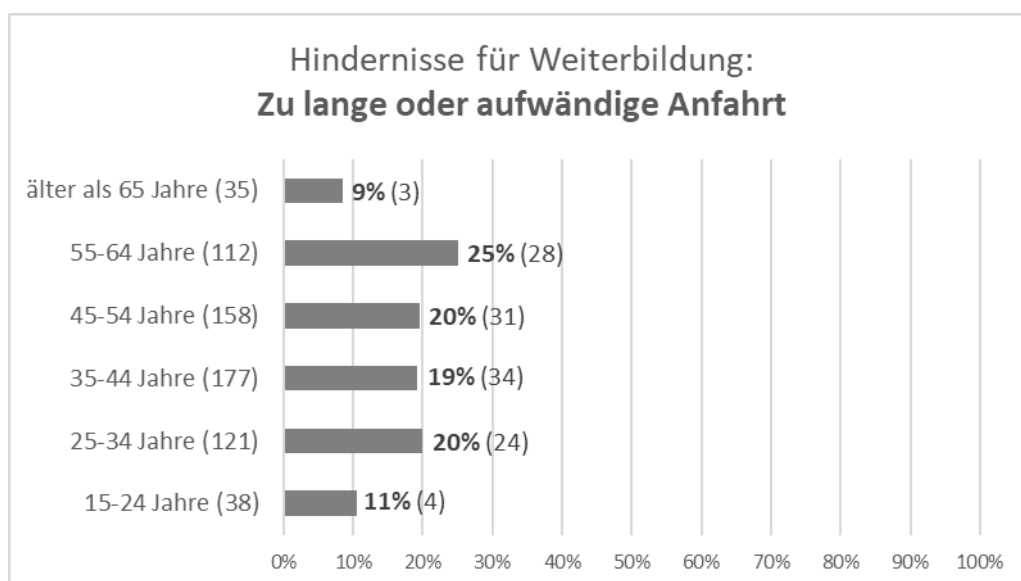
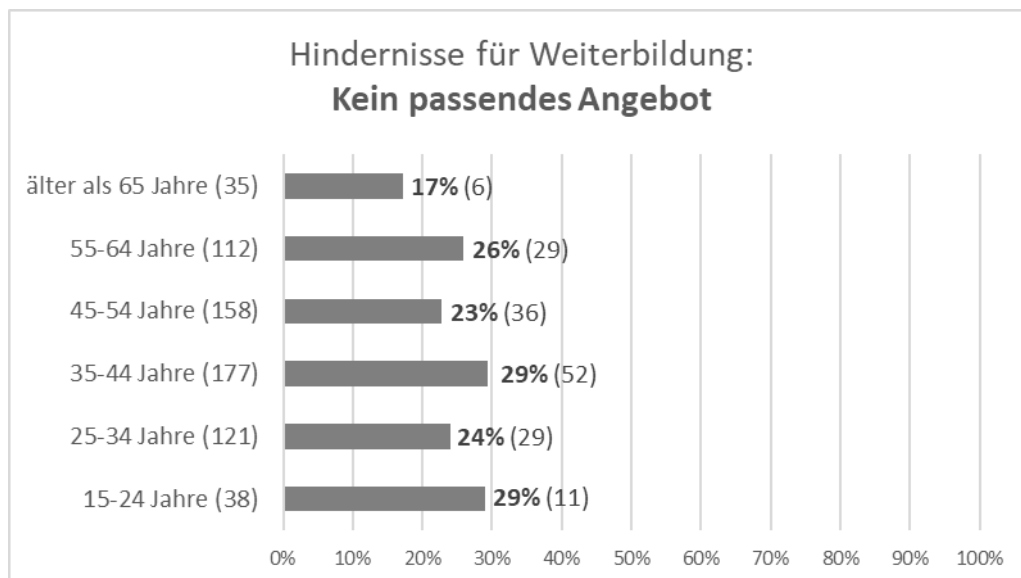
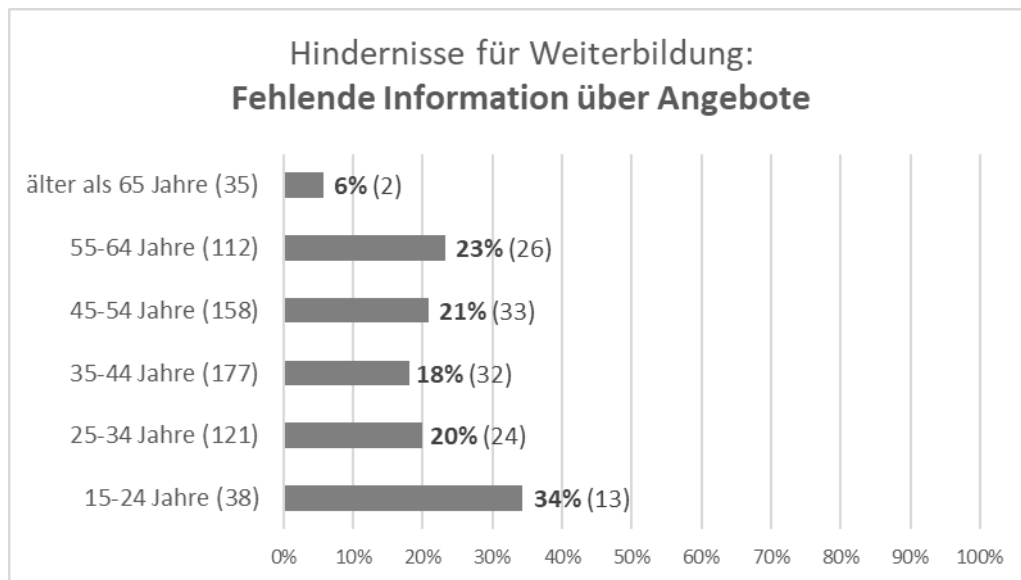


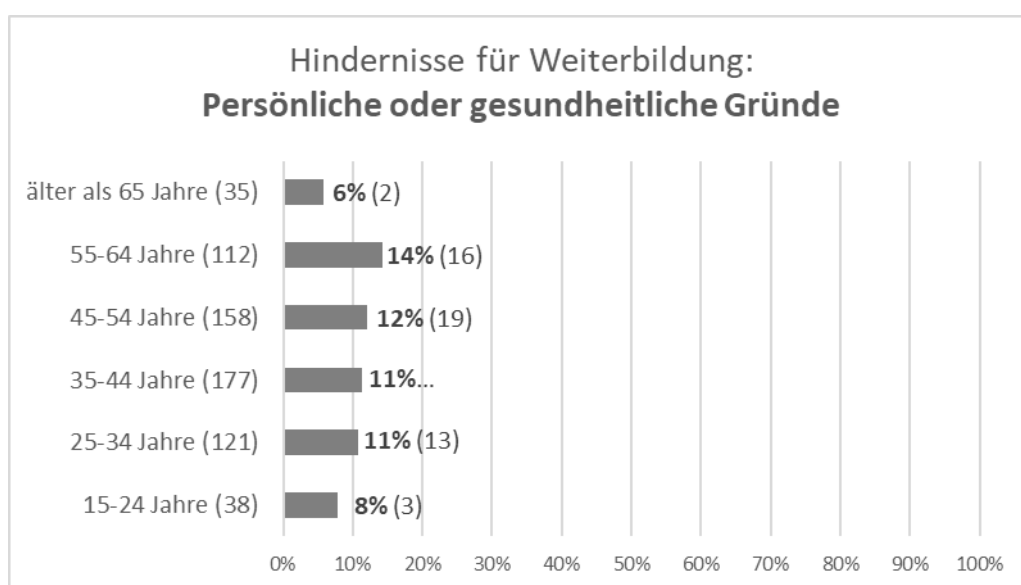
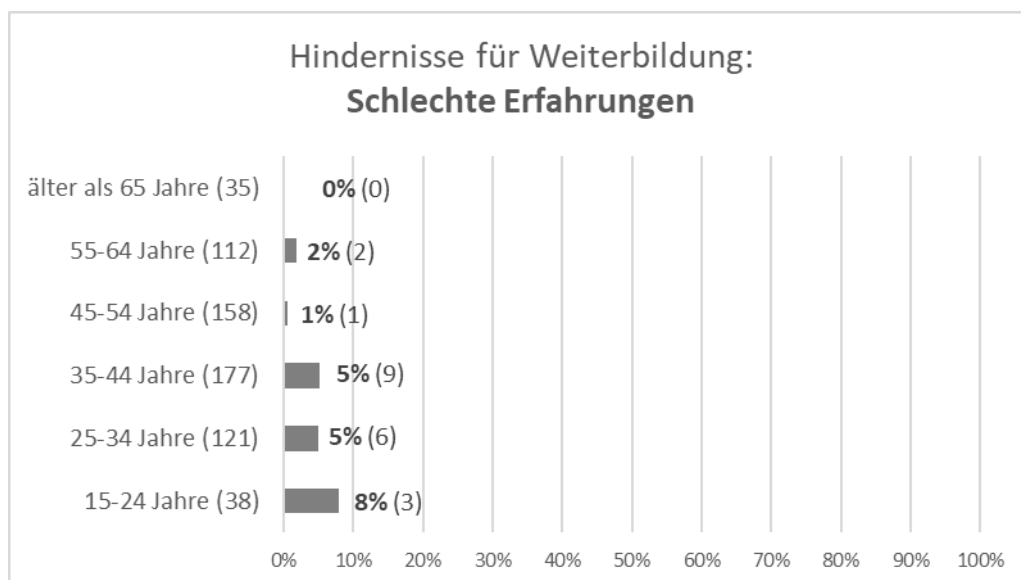
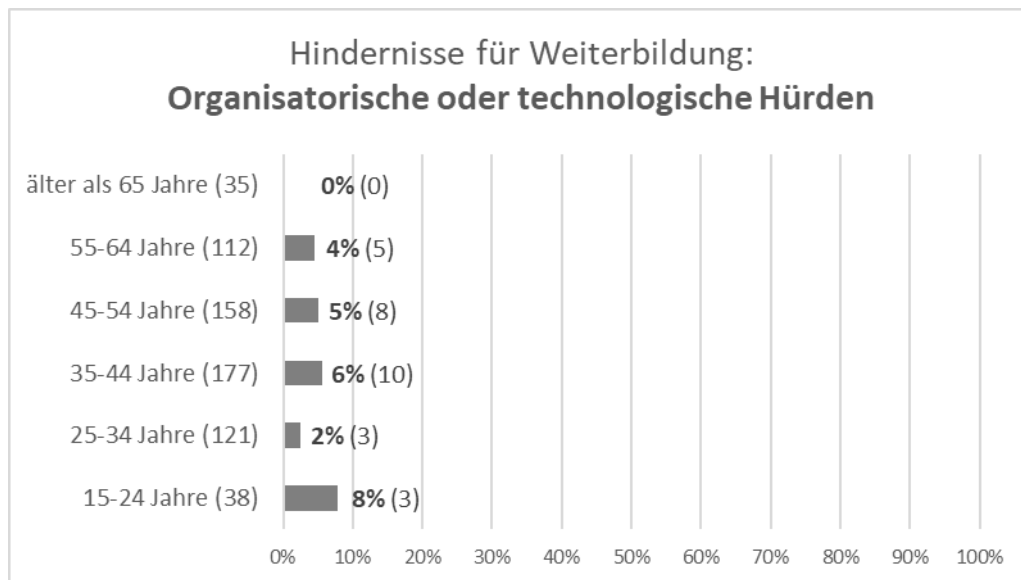
Abbildung 19: Hindernisse für Weiterbildung nach Weiterbildungsaktivität im letzten Jahr



Abbildungen 20-23: Hindernisse für Weiterbildung nach Alter



Abbildungen 24-27: Hindernisse für Weiterbildung nach Alter



Abbildungen 28-30: Hindernisse für Weiterbildung nach Alter

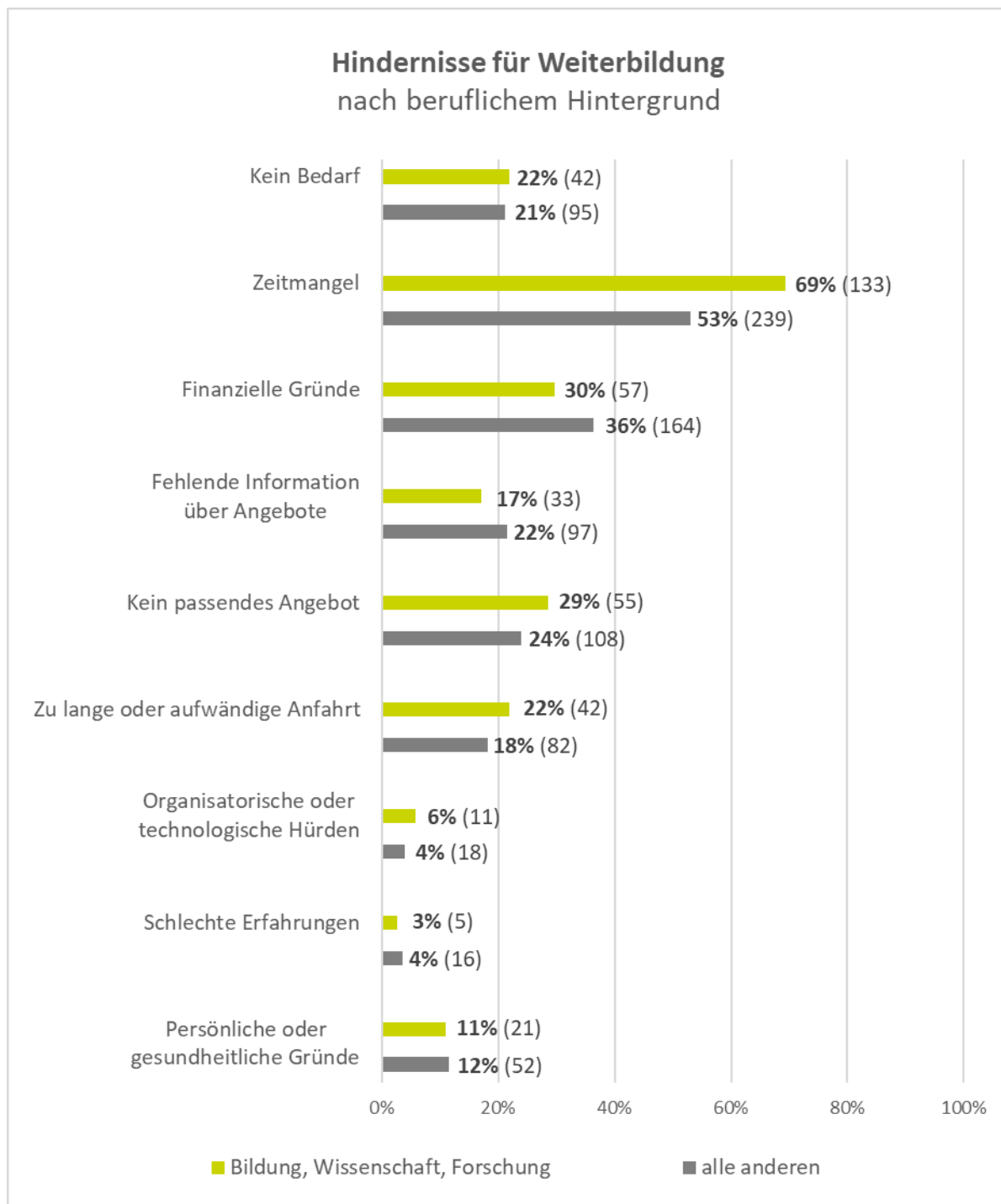


Abbildung 31: Hindernisse für Weiterbildung nach beruflichem Hintergrund

5. Ein Bildungskonto als Anreiz?

Einer der Forderungen in der [Steirischen Erklärung der Erwachsenenbildung](#) ist die Einführung eines Bildungskontos. Dies wurde im Rahmen der Umfrage spezifisch hinterfragt. Auf die Frage „Angenommen, es gäbe ein Bildungskonto mit € 5.000,-, das Sie fünf Jahre lang für Weiterbildungen nutzen könnten – wäre das ein Anreiz für Sie?“ **antworteten 85% der Befragten mit „Ja“**.

Überdurchschnittlich viel Zustimmung fand sich in der Gruppe der 25 bis 34-Jährigen mit 95%. Hingegen würde ein Bildungskonto bei Personen unter 24 Jahren und über 65-Jährigen deutlich weniger Anreiz bieten. Spannenderweise stößt die Idee auch bei Personen, die schon länger keine Weiterbildung mehr gemacht haben, tendenziell weniger auf Zustimmung. Hier wären vermutlich andere Faktoren noch entscheidender.

Es zeigten sich keine Unterschiede in Bezug auf den Wohnort. Es ist außerdem festzustellen, dass in Bezug auf die einzelnen Gruppen nicht unbedingt ein Zusammenhang mit einer Zustimmung zu „Finanziellen Gründen“ als Hindernis besteht. Eine mögliche Interpretation ist, dass darüber hinaus noch zentralere Hindernisse bestehen, die auch ein Bildungskonto nicht ausgleichen könnte.

	Ja	in %	Gesamt
Geschlecht			
männlich	89	82	109
weiblich	448	86	520
anderes	2	100	2
k.A.	8	73	11
Wohnbezirk			
Graz und Graz-Umgebung	232	86	271
andere steirische Regionen	298	85	350
<i>außerhalb der Steiermark</i>	17	89	19
k.A.	-	-	2
Weiterbildungsaktivität im letzten Jahr			
Ja	397	87	454
Nein	149	80	187
k.A.	1	100	1
Alter			
15-24 Jahre	29	76	38
25-34 Jahre	115	95	121
35-44 Jahre	158	89	177
45-54 Jahre	135	85	158
55-64 Jahre	91	81	112
älter als 65 Jahre	19	54	35
k.A.	-	-	1
Beruflicher Hintergrund (falls erwerbstätig)			
Bildung, Wissenschaft, Forschung	170	89	192
alle anderen / k.A.	377	84	450
Gesamt	547	85	642

Tabelle 4: Zustimmung zu Bildungskonto als Anreiz für Weiterbildung (gesamt)

Themen für ein Bildungskonto

Abschließend wurden die Teilnehmenden gefragt, wie sie die Möglichkeiten des fiktiven Bildungskontos nutzen würden. Nur 340 Personen, also etwas mehr als die Hälfte haben Angaben dazu gemacht. Größtenteils wurden die Themen sehr allgemein gehalten (z.B. „berufliche Weiterbildung“ oder „Persönlichkeitsentwicklung“), teils gab es sehr spezifische Angaben (z.B. zu konkreten Ausbildungen). Im Folgenden findet sich eine grobe Clusterung der mehrfach genannten Themen, um einen Überblick zu ermöglichen. Naturgemäß ist eine strikte Abgrenzung der Themen schwierig, aber eine Tendenz, ein Stimmungsbild, wird sichtbar. Die Anzahl der Nennungen findet sich jeweils in Klammer:

Ausbildungen

- Ausbildungen allgemein (13)
- Konkrete, spezifische Ausbildungen (38)
- Studium (29, davon 6 mit dem Zusatz „berufsbegleitend“)
- Umschulung / Berufliche Veränderung (19)
- Zusatzausbildung (18)
- Höherqualifizierung (15)

Weiterbildungen

- Weiterbildungen allgemein (39)
- Berufliche Weiterbildung allgemein (38)
- Sprachen (32)
- Weiterbildung zu den Themen Gesundheit, Sport und Kreativität (29)
- Konkrete, spezifische berufliche Weiterbildungen (29)
- Persönlichkeitsbildende Weiterbildungen und persönliche Interessen (28)
- Soft Skills (18)
- Basisbildung und grundlegende Kompetenzen (z.B. Computer) (13)
- IT (9)
- Management-Themen (5)
- Büro / Office (4)

Spezifische Formate und Rahmenbedingungen

- Höherpreisige Bildungsangebote, die man sich selbst nicht leisten könnte/würde (18)
- Kurse allgemein (16)
- Sprach- und Bildungsreisen (13)
- Längerdauernde Bildungsangebote, Lehrgänge (9)
- Bildungsangebote bei spezifischen Anbietern (3)
- Kongresse, Messen (2)
- Spezifische Führerscheine (2)
- Lernen durch eigene Forschung bzw. Praktikum (2)

Zudem fanden sich auch Kommentare zur Idee eines Bildungskontos selbst und weitere Ideen (z.B. steuerfreie Weiterbildung). Die eingegangenen Antworten zeigen, dass es in jedem Fall einer genauen Definition bedürfe, welche Inhalte, Formate und Kostenarten (Kurskosten, Reisekosten, Lebenshaltungskosten, ...) über ein Bildungskonto förderungsfähig wären.