

PLATTFORM FÜR
**BERUFSBEZOGENE
ERWACHSENENBILDUNG**

**Studie
„Weiterbildung in
Österreich 2023“**

makam
RESEARCH

VORWORT

Zum 15. Mal hat die Plattform Erwachsenenbildung die Studie „Weiterbildung in Österreich 2023“ durchgeführt. Wir wollen damit . . .

- dem Thema „Lebenslanges Lernen“ Raum und Beachtung geben.
- eine jährliche Bestandsaufnahme von relevanten Themen der beruflichen Erwachsenenbildung erheben.
- und Einschätzungen der HR-/Personalverantwortlichen in der österreichischen Wirtschaft der interessierten Öffentlichkeit zur Verfügung stellen.

Zum 15. Mal haben wir heuer HR-/Personalverantwortliche und Geschäftsleitungen befragt, um zu erfahren, wie in Österreichs Unternehmen über Weiterbildung gedacht und was geplant wird. DANKE an alle, die an unserer Umfrage teilgenommen haben – wir wissen Ihre Bereitschaft zur Mitarbeit sehr zu schätzen! Gerne geben wir die Umfrageergebnisse daher auch traditionell zum Download frei.

Bei der Weiterbildungsstudie 2023 sind uns folgende Aspekte wichtig:

- Die Weiterbildungsstudie ist eine repräsentative Studie – das heißt sie bildet tatsächlich die Branchen und Regionen in Österreichs Wirtschaft ab. Befragt werden Unternehmen ab 20 Mitarbeitenden.
- Weiterbildung heißt sich selbst weiter entwickeln! Im Mittelpunkt der Weiterbildung stehen immer die Menschen – mit ihrer Neugier, mit ihren Ängsten, mit ihren Chancen und ihrem persönlichen Wachstum.
- Weiterbildung wird laufend wichtiger! Weiterbildung ist eine Art Universalwerkzeug für die Bewältigung von Herausforderungen. Wer Neues lernt, wird neue Fragestellungen leichter lösen können!
- Weiterbildung ist Vielfalt! Sowohl thematisch als auch in den verschiedensten Formen ist Weiterbildung ein Beschleuniger von Kreativität und Lösungskompetenz.
- Österreichs Unternehmen investieren in Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden! Noch nie haben so viele Unternehmensvertreter mehr Budget für die Weiterbildung geplant.
- Das Thema „Künstliche Intelligenz“ ist eine neue Herausforderung.

Zum 15. Mal ist MAKAM Research unser professioneller Partner in der Durchführung der Weiterbildungsstudie. Wir bedanken uns sehr herzlich bei Mag. Ulli Röhnsner und ihrem Team für die jahrelange perfekte Zusammenarbeit!

Wir wünschen allen interessierten Leser:innen der Weiterbildungsstudie 2023 eine interessante Lesezeit. Wir freuen uns über jeden Kommentar oder Hinweis und stehen Ihnen für einen Dialog jederzeit gerne zur Verfügung.

Herzliche Grüße

Christian Bayer, *Sprecher Plattform Erwachsenenbildung*

Martin Röhnsner, *stv. Sprecher Plattform Erwachsenenbildung*

Kontakt: office@plattform-erwachsenenbildung.at

Weiterbildungsstudie 2023 im DOWNLOAD: <https://plattform-erwachsenenbildung.at>



STUDIENDESIGN

Methoden:

Repräsentative Befragung von Unternehmen in Österreich ab 20 Mitarbeiter:innen

Repräsentativitätskriterien: Unternehmensgröße, Branche, Bundesland

Computergestützte telefonische Interviews (CATI) und Online Interviews (CAWI-Befragung)

Iterative Gewichtung des Datenmaterials auf die Grundgesamtheit der Unternehmenslandschaft in Österreich ab 20 Mitarbeiter:innen

Zielpersonen:

HR- bzw. Personalverantwortliche und Geschäftsführer:innen in Unternehmen bzw. Niederlassungen ab 20 Mitarbeiter:innen in Österreich

Stichprobengröße:

400 Interviews

Befragungsgebiet:

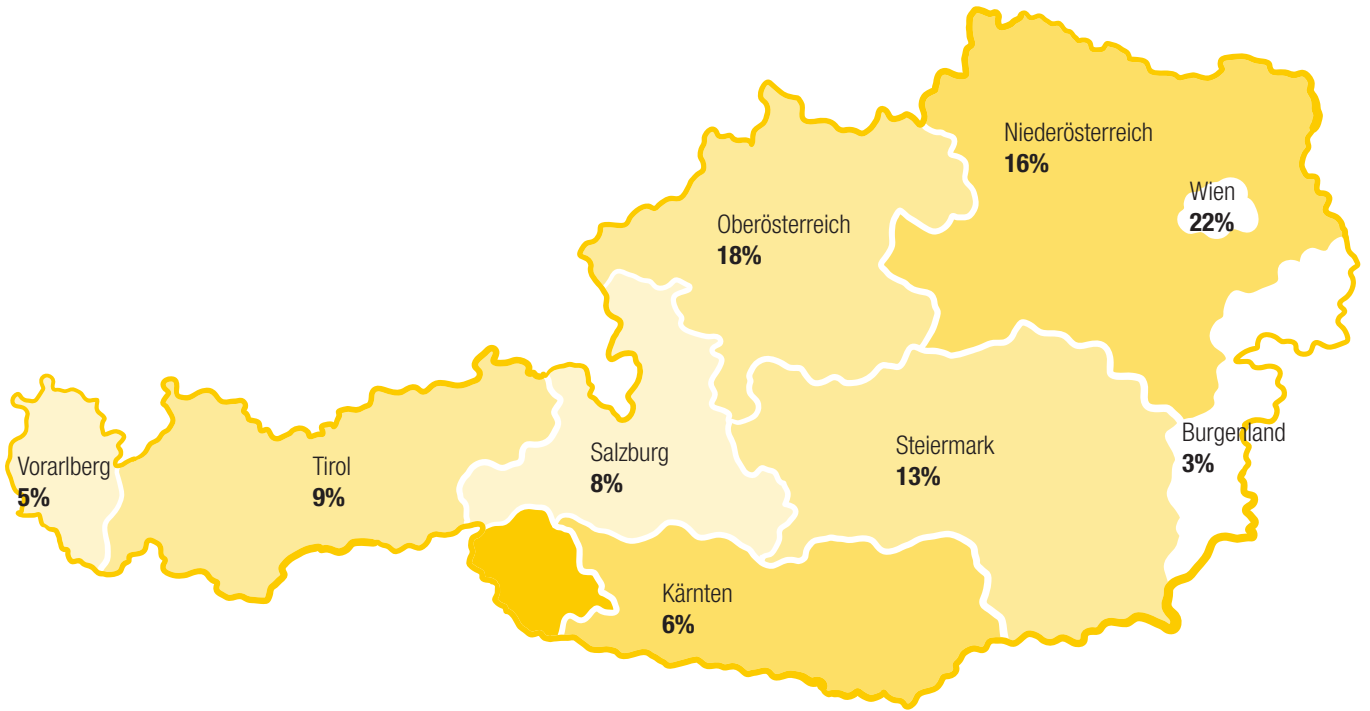
Gesamtes Bundesgebiet

Befragungszeitraum:

16.02. – 24.03.2023



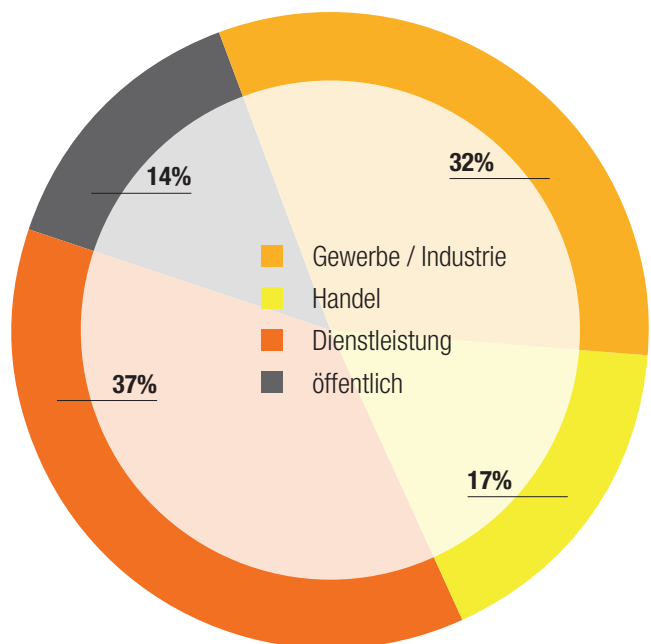
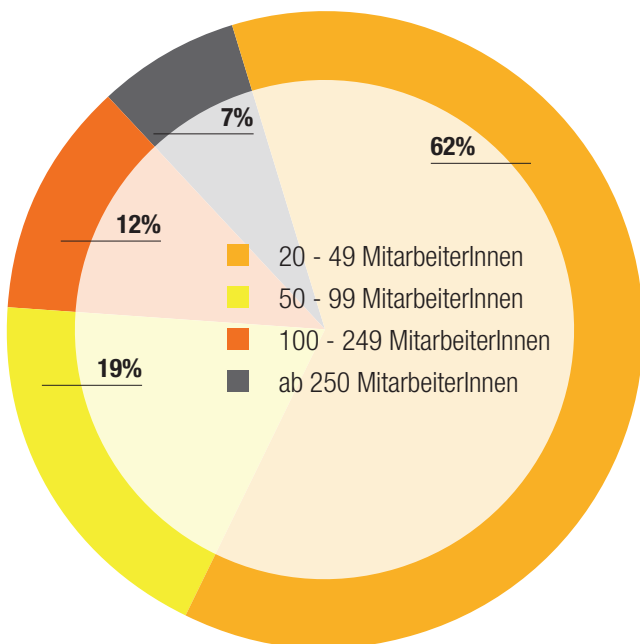
STRUKTUR DER BEFRAGTEN



Branche



n = 400 HR- und Personalverantwortliche; Angaben in %, Einfachnennungen



Bedeutung von Weiterbildung in Österreichs Unternehmen

Persönlichkeitsentwicklung (40%), Informatik & EDV-Anwendungen (38%) und Technik & Produktion (36%) bleiben die TOP 3 der wichtigsten Weiterbildungsmaßnahmen.

In mehr als der Hälfte der Unternehmen (54%) wird Weiterbildung in den kommenden Jahren größere Bedeutung einnehmen als bisher, 46% sehen die Wertigkeit zumindest gleichbleibend.

Mehr als jedes dritte Unternehmen (35%) hat im Budget für 2023 mehr Mittel für Weiterbildung berücksichtigt, als im Jahr 2022; 6 von 10 planen zumindest in der gleichen Größenordnung wie im Vorjahr in das eigene Personal zu investieren.

Dabei werden durchschnittlich 5 Schulungs-/Weiterbildungstage pro Mitarbeiter:in und Jahr investiert. Während Mitarbeiter:innen ohne Führungsfunktion und Arbeiter:innen durchschnittlich 3 Tage erhalten, sind es für Führungskräfte und auch Lehrlinge (sofern vorhanden) im Schnitt 5 Tage pro Jahr für Fortbildung.

IT-Skills (62%), Future Technologies/Green Jobs (46%) und Resilienz (46%) sind jene Weiterbildungsthemen, die am stärksten an Bedeutung in den nächsten Jahren gewinnen. Am häufigsten stagnierend (53%), bzw. in deren Bedeutung rückläufig (10%) werden Maßnahmen zum Thema Remote Leadership genannt. Weiterbildungen im Bereich der zertifizierten Kompetenzen werden im Vergleich zum Vorjahr wichtiger.

Während rein digitale und hybride Lehr-/Lernformen, auf die insgesamt rund 40% der geplanten Weiterbildungsmaßnahmen entfallen, ihre Bedeutung auf Vorjahresniveau halten, werden reine Präsenztrainings (57% aller geplanten Maßnahmen) im Vergleich zum Vorjahr (53%) wichtiger.



Arbeitskräftemangel & Mitarbeiter:innen-Rekrutierung

Wie im Vorjahr sind auch 2023 zwei von drei Unternehmen vom Mangel an qualifizierten Mitarbeiter:innen betroffen, jedes fünfte Unternehmen berichtet gar von einem sehr großen Mangel.

31% entgegnet dem Mangel an qualifiziertem Personal mit verstärkten Investitionen in Weiterbildung, ein Viertel versucht den Mangel mit einer Intensivierung der Digitalisierungsmaßnahmen zu kompensieren. Ebenfalls ein Viertel berichtet, dass der Mangel ursächlich für die Ablehnung von Aufträgen ist, 15% beklagen den Verlust von Kund:innen, 5% sind mit der Verkleinerung des Unternehmens aufgrund der Mitarbeiter:innen-Knappheit konfrontiert.

Weiterbildung wird in der aktuellen Situation im Zusammenhang mit dem Fachkräftemangel eine bedeutende langfristige Wirkung zugeschrieben: 9 von 10 Unternehmen sehen Weiterbildung als Voraussetzung, fit für die Zukunft zu bleiben sowie als wesentlichen Beitrag für den zukünftigen Unternehmenserfolg. 86% erachten Weiterbildung im aktuellen Umfeld als wichtig, um wettbewerbsfähig zu bleiben. Für 63% der Unternehmen kann durch Weiterbildung fehlendes Personal zumindest teilweise kompensiert werden.

Inserate in Online-Jobbörsen stellen für 71% eine wichtige Quelle bei der Besetzung offener Stellen dar (v.a. im Handel). 2 von 3 Unternehmen setzen bei der Mitarbeiter:innen-Rekrutierung auf Empfehlungen, 44% erachten klassische Stellenanzeigen in Printmedien als geeignet. LinkedIn ist mit 36% Nutzungsanteil unter den heimischen Unternehmen die wichtigste Social-Media-Applikation zur Suche von Mitarbeiter:innen, 19% nutzen zu diesen Zwecken XING, 16% Facebook oder Instagram. Jedes vierte Unternehmen greift auf Dienste von Personalberatern/Headhuntern (eher größere Unternehmen) oder auf das AMS (vorrangig Gewerbe und Industrie) zurück.



Digitales Arbeiten

42% aller befragten Unternehmen sind von mindestens einer Herausforderung (sehr) stark betroffen.

Am häufigsten haben die Betriebe mit der Aufrechterhaltung der Unternehmenskultur trotz neuer Arbeitsformen (57%) und mit der Integration von im Homeoffice arbeitenden Mitarbeiter:innen (47%) zu kämpfen.

KI in der Weiterbildung

2 von 10 Unternehmen haben bereits mehr oder weniger konkrete Erwartungen an den Einsatz von KI bei institutionalisierten Anbietern von Aus- und Weiterbildung.

So sollen Weiterbildungsanbieter ihre diesbezüglichen Trainings auf KI-Wissensvermittlung fokussieren (25%), die bedarfsorientiert auf das jeweilige Unternehmen, aber auch auf die individuellen Erfordernisse der einzelnen Mitarbeiter:innen abgestimmt sein sollen (20%). Wichtig erscheint, dass trotz der schnellen Entwicklung in diesem Segment der Mensch mit seinen vielfältigen Interaktionen nicht verlorenght (20%).

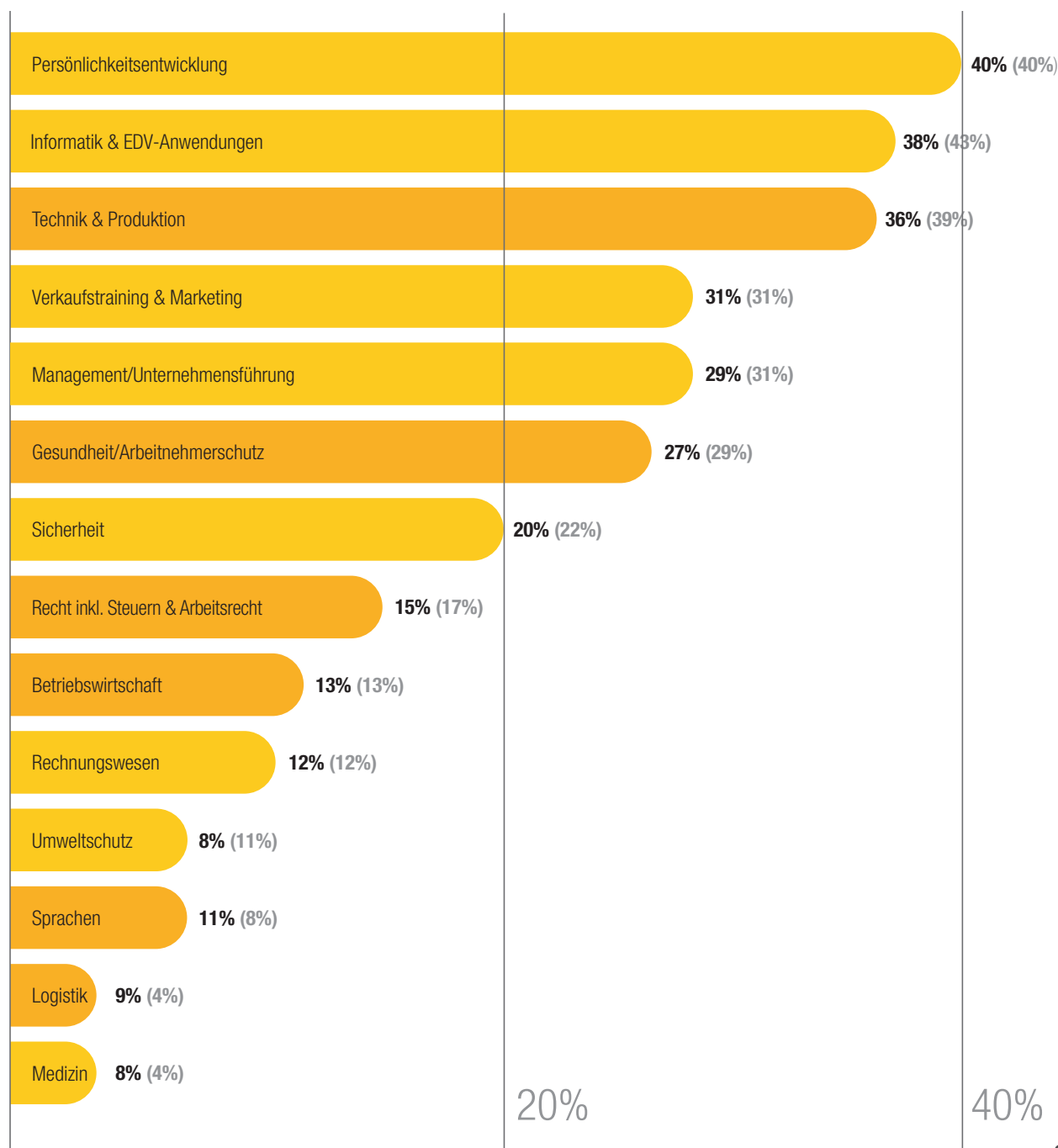
KI allgemein

Etwa jedes zweite Unternehmen (54%) steht der rasanten Entwicklung von KI (sehr) positiv gegenüber, 28% hingegen (sehr) negativ. Rund ein Fünftel will oder kann sich noch nicht festlegen. Während jene, die positiv zu KI eingestellt sind, dies vor allem mit einer Verbesserung bestehender Arbeitsprozesse argumentieren (26%), sehen Skeptiker:innen ein mögliches Verlorengehen des menschlichen Aspektes.



Informatik & EDV-Anwendungen und Technik & Produktion leicht rückläufig, Persönlichkeitsentwicklung wieder auf Platz 1

Persönlichkeitsentwicklung (40%), Informatik & EDV-Anwendungen (38%) und Technik & Produktion (36%) bleiben die TOP 3 der wichtigsten Weiterbildungsmaßnahmen.

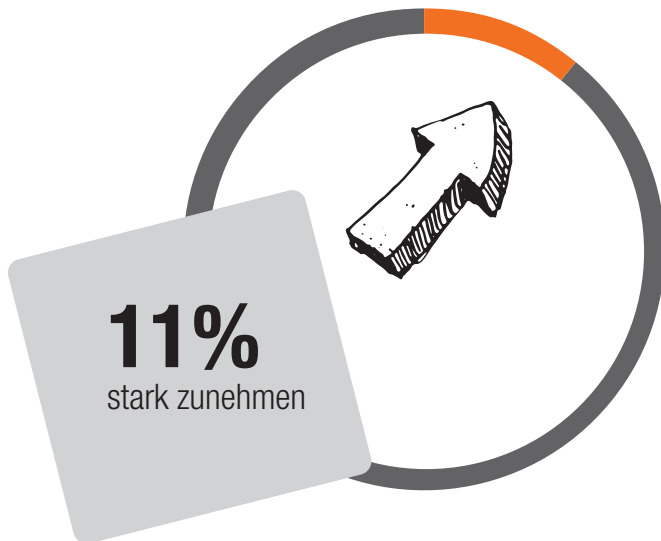


n = 400 HR- und Personalverantwortliche; Angaben in %, Einfachnennungen; in Klammer: Vorjahreswert

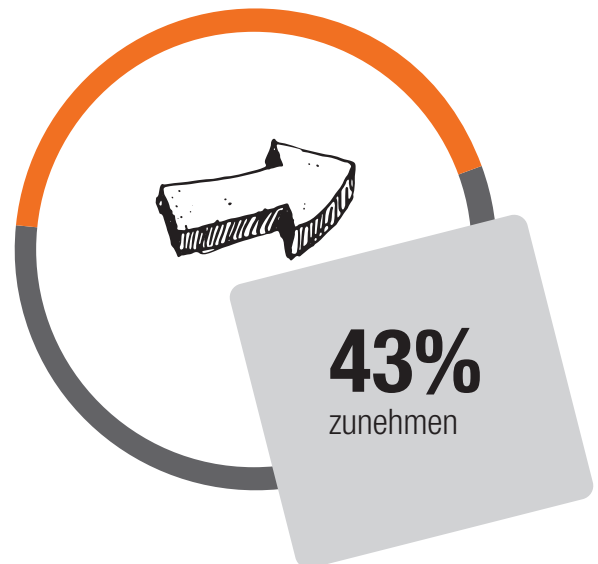


Bedeutung von Weiterbildung nimmt stetig zu

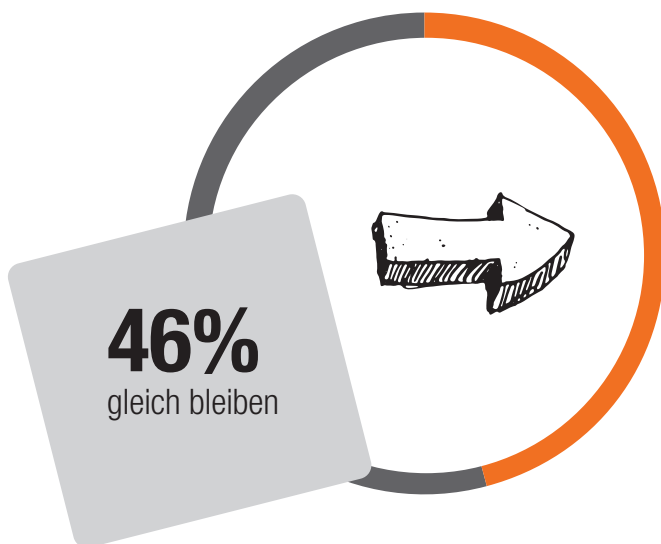
In mehr als der Hälfte der Unternehmen (54%) wird Weiterbildung in den kommenden Jahren größere Bedeutung einnehmen als bisher, 46% sehen die Wertigkeit gleichbleibend.



Für 15% aus der Dienstleistung
Für 23% der Unternehmen ab 250 MA



Für 62% aus dem Handel

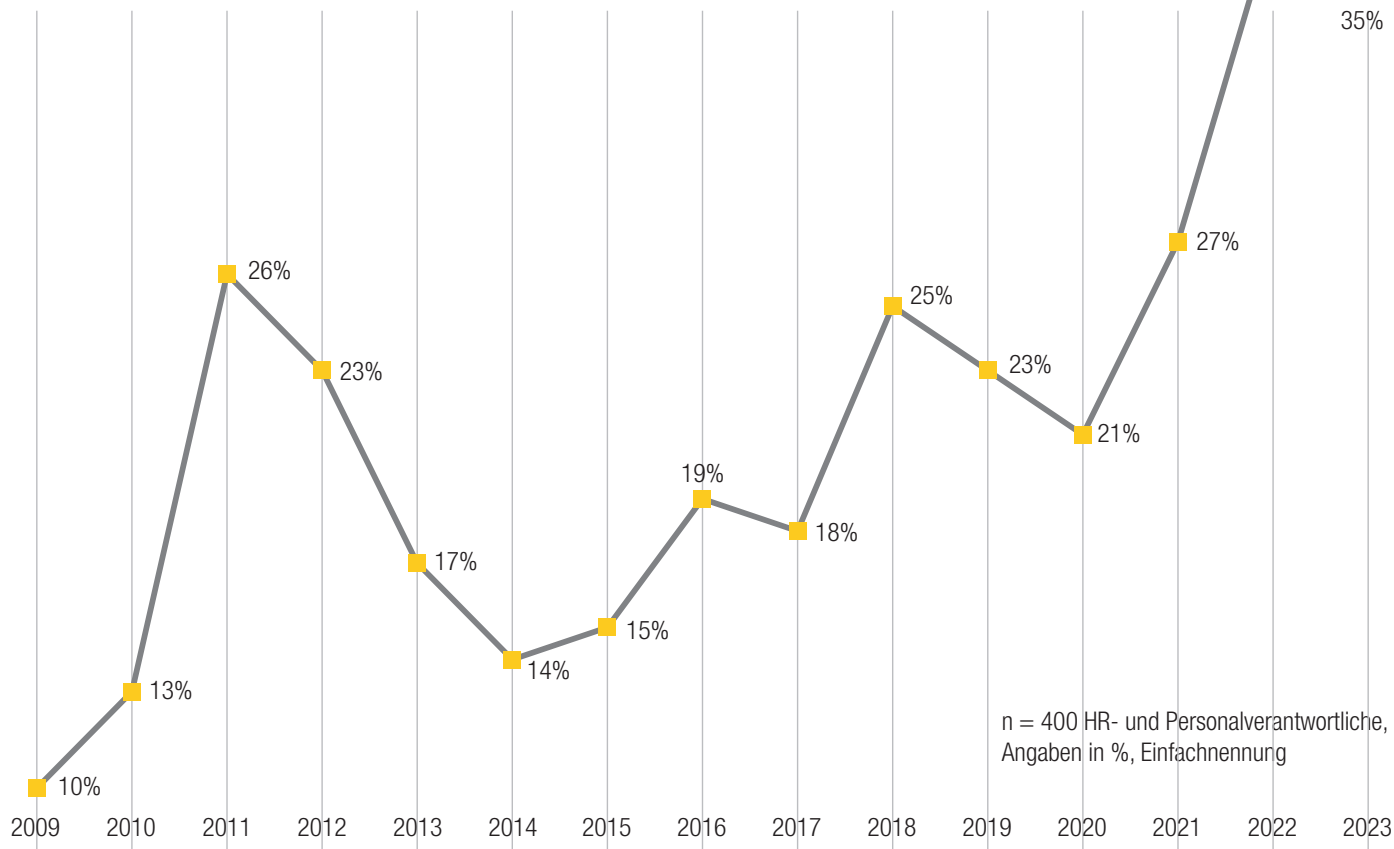


Für 53% aus Gewerbe/Industrie

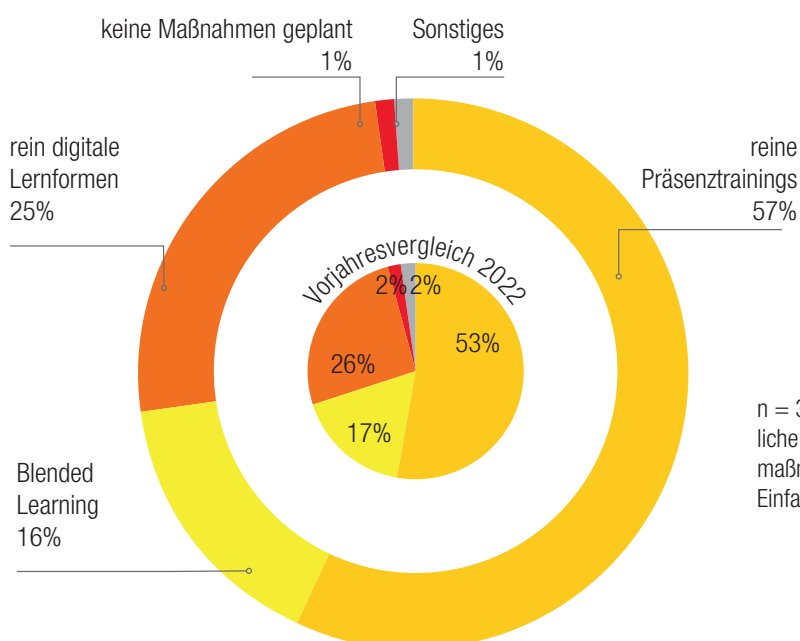


Ähnlich zum Vorjahr: 35% der Unternehmen planen 2023 mehr Budget für Weiterbildung ein.

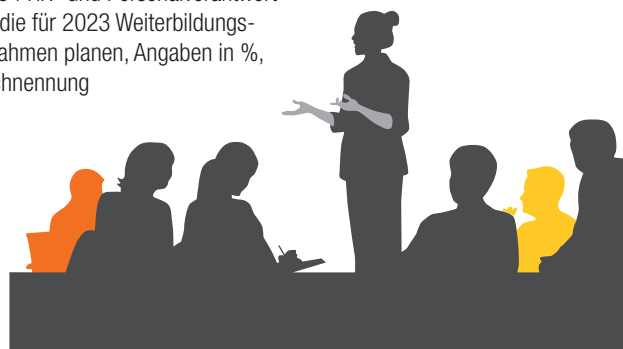
35% der Unternehmen haben für heuer mehr Weiterbildungsbudget eingeplant als im Vorjahr. 2% werden weniger Geld für Weiterbildung ausgeben und 61% planen gleich viel Budget ein wie im Vorjahr. (Rest weiß nicht, keine Angabe)



Rein digitale Lernformen bleiben auf dem Vorjahresniveau. Präsenztrainings gewinnen zunehmend an Bedeutung.

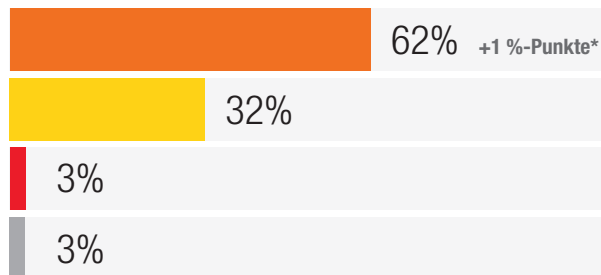


n = 394 HR- und Personalverantwortliche, die für 2023 Weiterbildungsmaßnahmen planen, Angaben in %, Einfachnennung

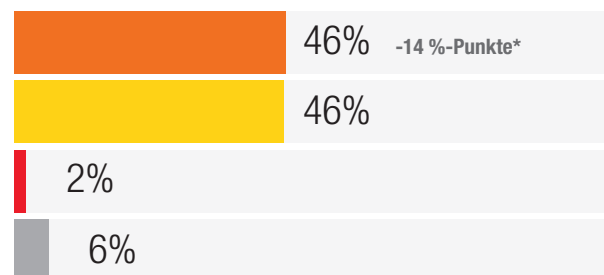


IT Skills bleiben nach wie vor das wichtigste Weiterbildungsthema der nächsten Jahre, Resilienz wächst weiter, jedoch nicht mehr so stark wie im Vorjahr.

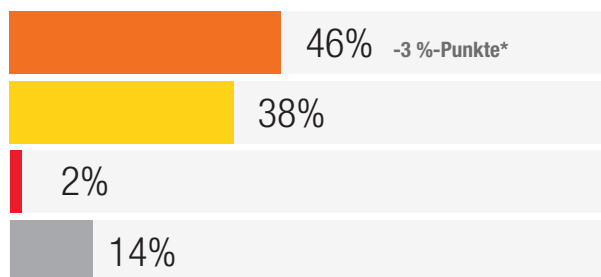
IT Skills



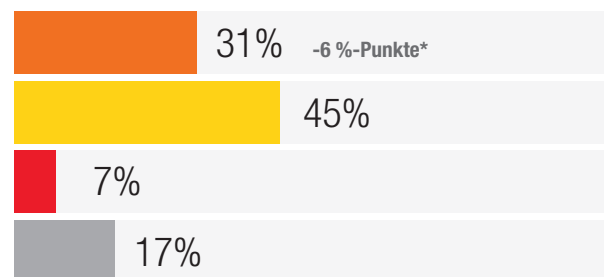
Resilienz



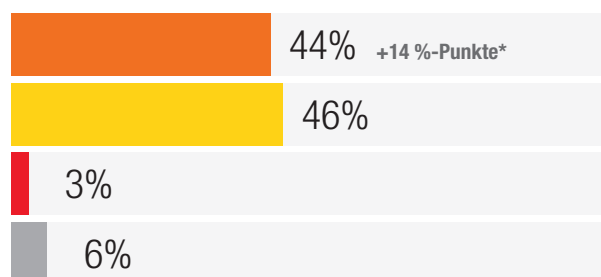
Future Technologies/Green Jobs



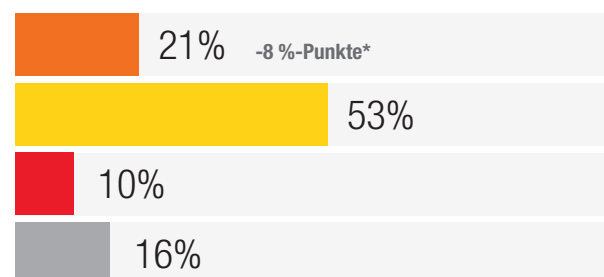
Collaboration Tools



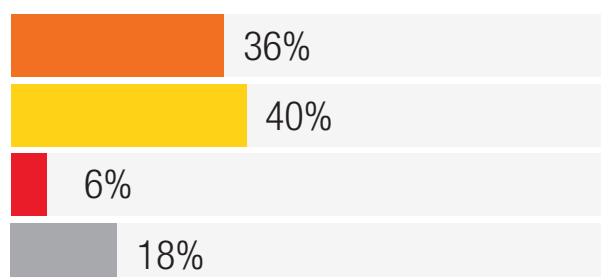
Zertifizierte Kompetenzen



Remote Leadership

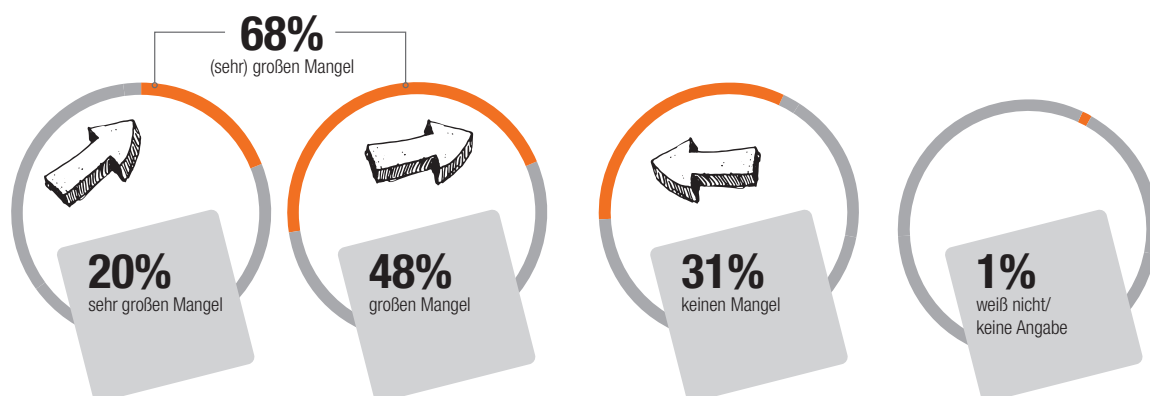


Change Management



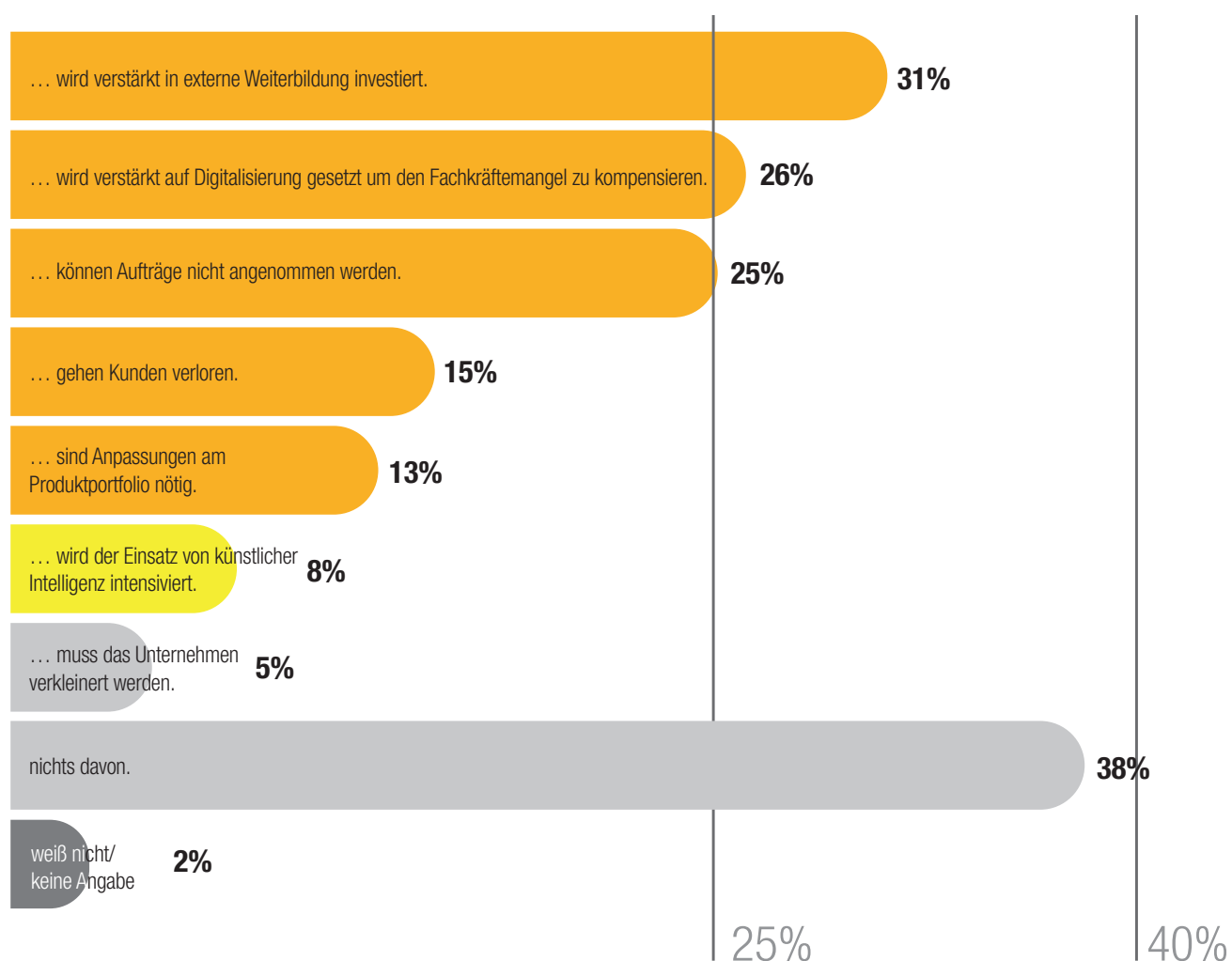
Großer Mangel an qualifizierten Mitarbeiter:innen in Österreichs Unternehmen

So wie im Vorjahr gibt es in mehr als 2/3 der Unternehmen einen (sehr) großen Mangel an qualifizierten Mitarbeiter:innen. Vor allem eine verstärkte Investition in Weiterbildung soll den Mangel ausgleichen.



n = 400 HR- und Personalverantwortliche, Einfachnennung, Angaben in %

Durch den Mangel an qualifizierten Arbeitskräften...



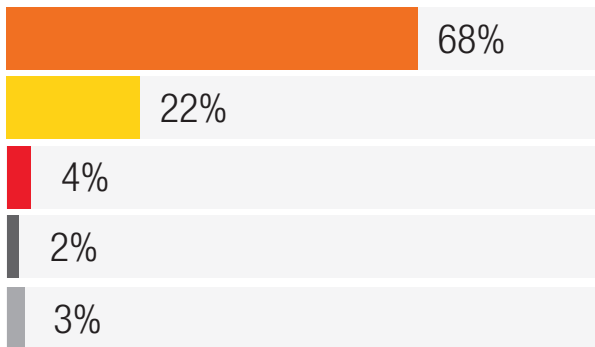
n = 400 HR- und Personalverantwortliche, Angaben in %, Mehrfachnennung möglich

Weiterbildung bereitet die Unternehmen v.a. auf die Zukunft vor

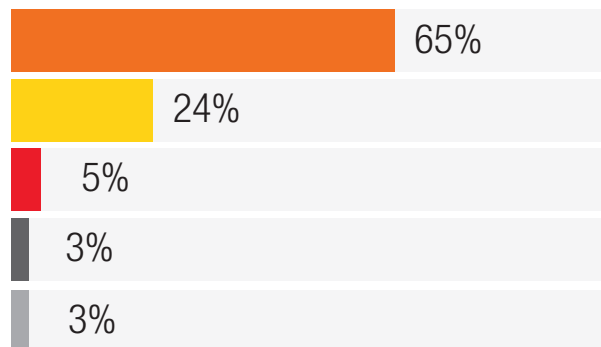
Jeweils etwa 2/3 sehen diese als Unterstützung, in Zukunft fit zu bleiben, den Unternehmenserfolg zu sichern und wettbewerbsfähig zu bleiben

Weiterbildung in Zeiten von Fachkräftemangel...

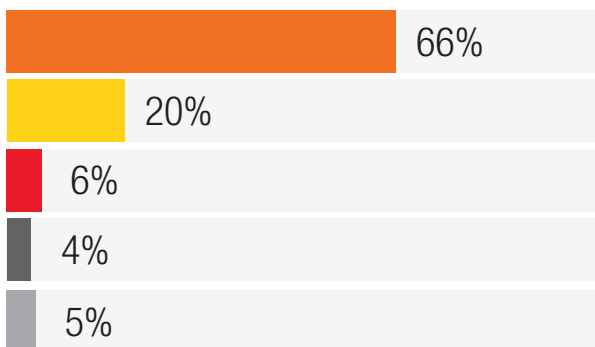
... schafft die Voraussetzungen, um fit für die Zukunft zu bleiben



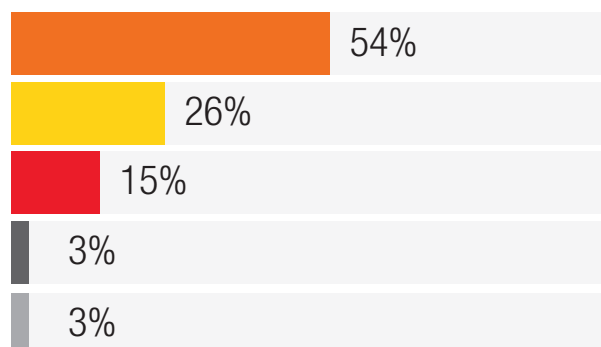
... ist wesentlich zur Sicherung des künftigen Unternehmenserfolges



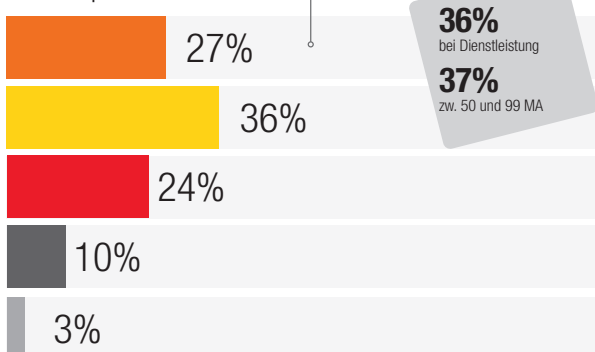
... ist die Grundlage, um wettbewerbsfähig zu bleiben



... ist wichtig zur Mitarbeiter:innenbindung



... kann den Mangel an qualifizierten Arbeitskräften zum Teil kompensieren

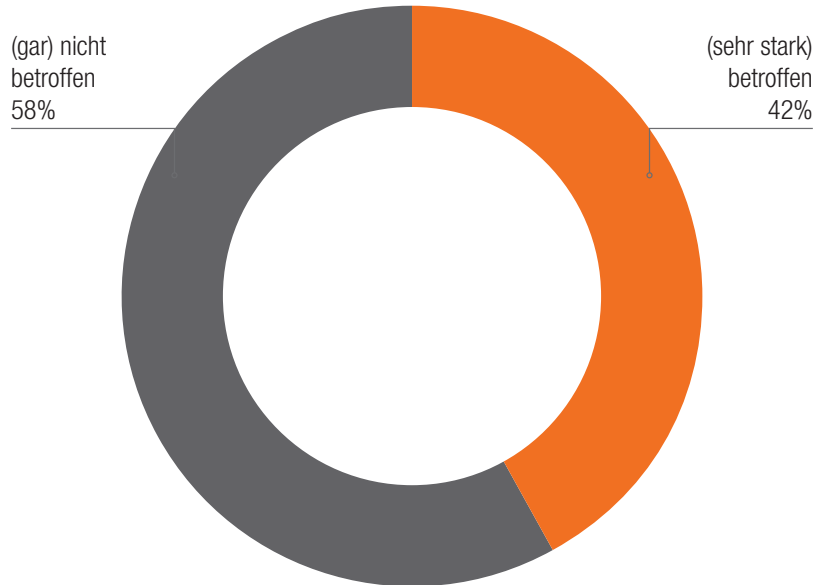


- 1=stimme vollkommen zu
- 2
- 3
- 4=stimme gar nicht zu
- weiß nicht, keine Angabe

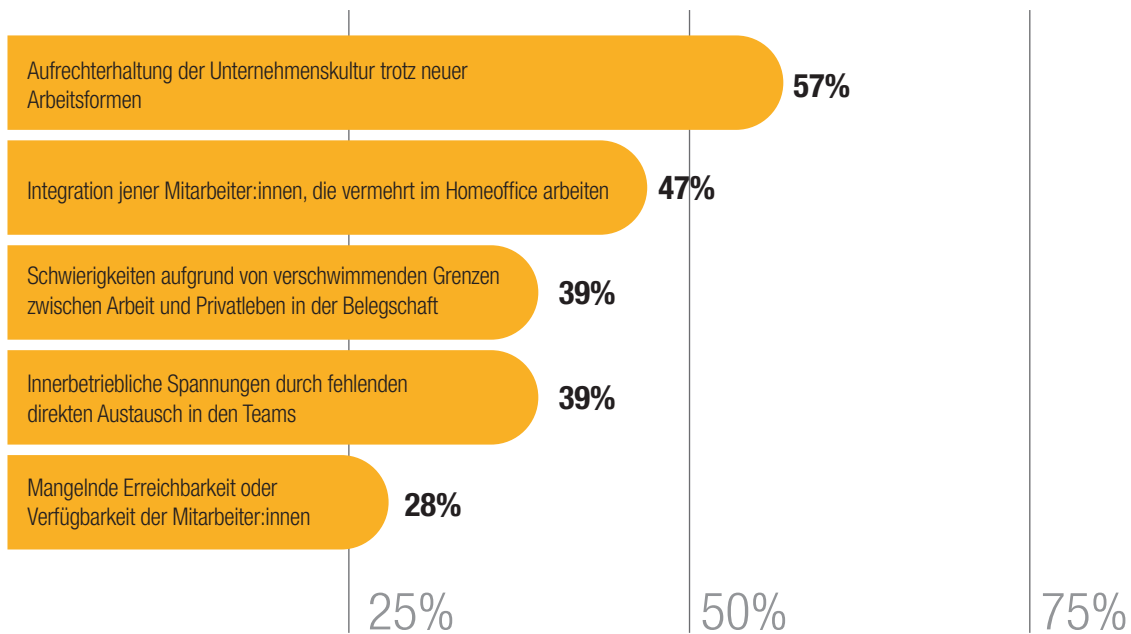


Herausforderung: Digitales Arbeiten

Rund 4 von 10 Unternehmen finden das digitale Arbeiten herausfordernd. Vor allem die Aufrechterhaltung der Unternehmenskultur und die Integration der in Home-Office arbeitenden Mitarbeiter:innen werden erschwert.



n = 400 HR- und Personalverantwortliche, Angaben in %



n = 168 HR- und Personalverantwortliche, die von mind. 1 Herausforderung betroffen sind, Angaben in %, Einfachnennung je Item



Erwartungen an Aus- und Weiterbildungsanbieter

Künstliche Intelligenz – 2 von 10 Unternehmen haben schon konkrete Erwartungen an Aus- und Weiterbildungsanbieter

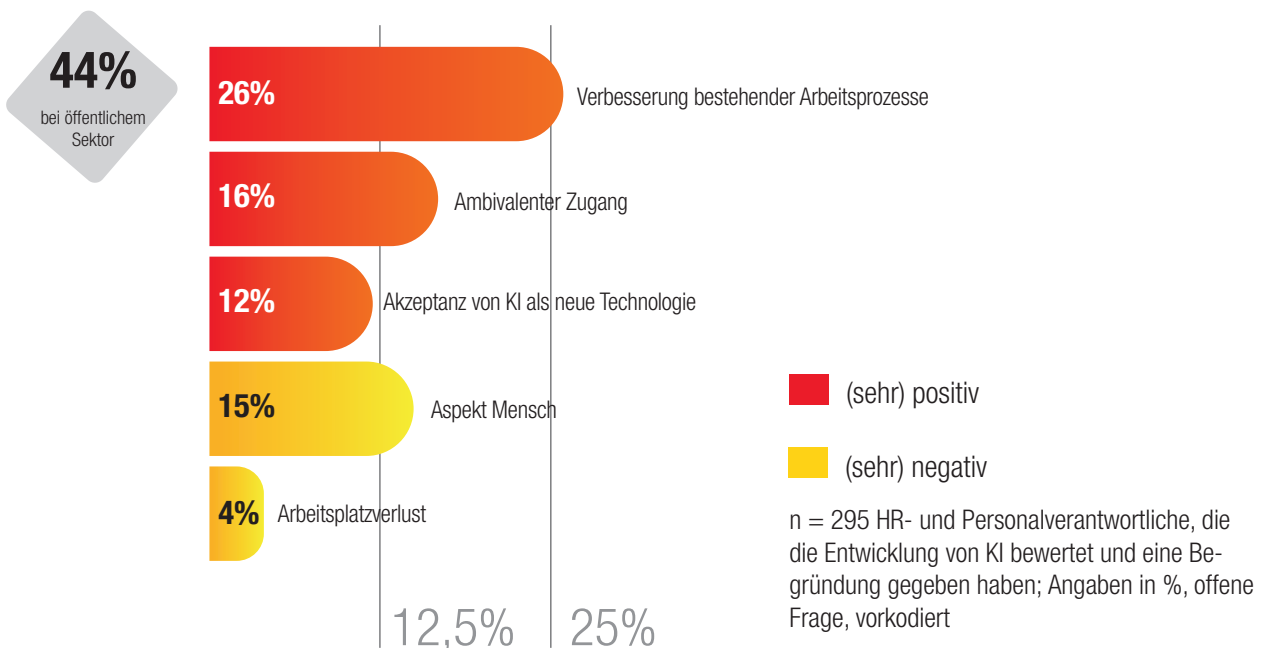
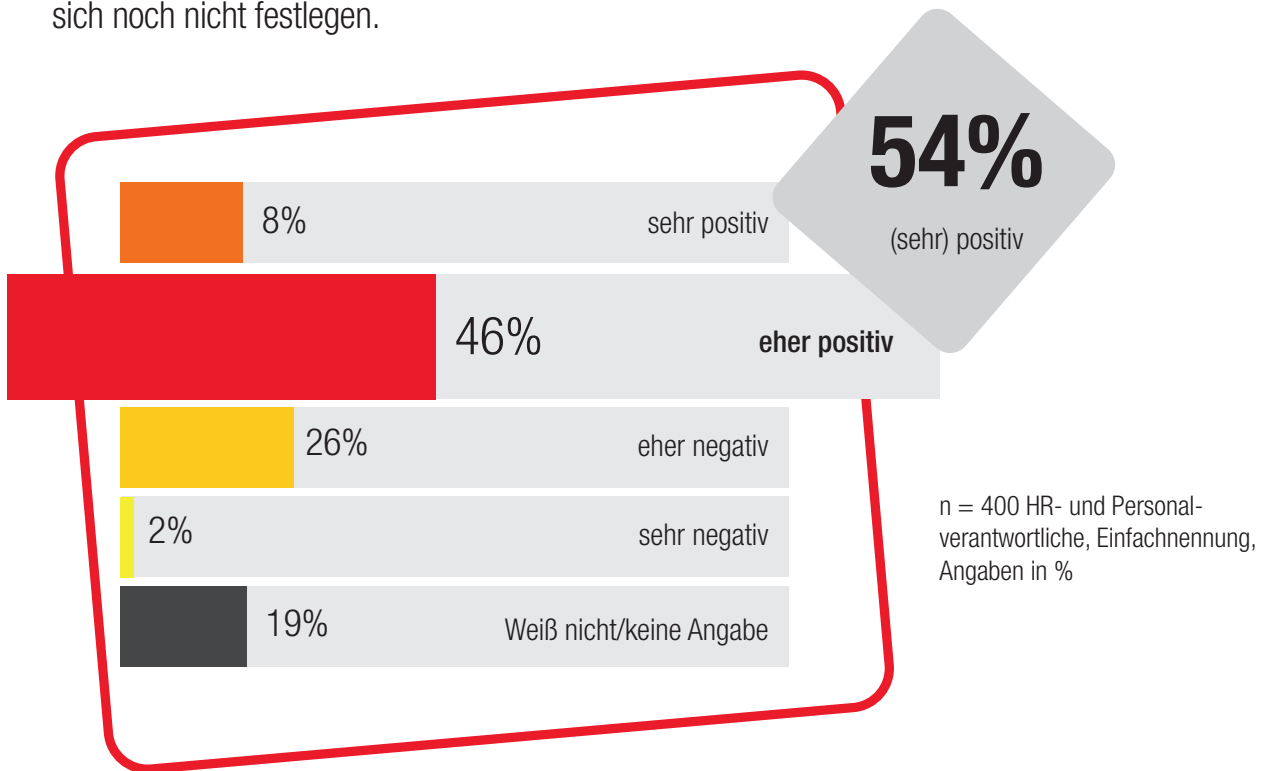


n = 81 HR- und Personalverantwortliche, die eine gültige Angabe gemacht haben;
Angaben in %, offene Frage, vorkodiert



Entwicklung KI

Die rasante Entwicklung von KI wird überwiegend positiv beurteilt. Ein Fünftel will oder kann sich noch nicht festlegen.



Impressum

Informationen zur „Weiterbildungsstudie 2023“
Durchführung: MAKAM Research GmbH, www.makam.at
Mag.a Ulli Röhsner, u.roehsner@makam.at

Auftraggeber: Plattform für berufsbezogene Erwachsenenbildung (PBEB)
p.A. Akademie der Steuerberater und Wirtschaftsprüfer GmbH; A-1100 Wien, Am Belvedere 10
Sprecher: Mag. (FH) Christian Bayer, Mag. Martin Röhsner
Link: www.plattform-erwachsenenbildung.at
www.tag-der-weiterbildung.at
Email: presse@plattform-erwachsenenbildung.at

