

ENQUETE #1

„Berufsbezogene Erwachsenenbildung“

Ergebnisse einer CATI-B2B-Befragung von
PersonalistInnen



Inhaltsverzeichnis

Methodik und Qualitätssicherung.....	3
Summary.....	10
Ergebnisse.....	15

Methodik und Qualitätssicherung

Daten zur Untersuchung (1)

Themen/Inhalte:

- Verschärfung des Wettbewerbes zwischen Unternehmen
- Sinn der Umschulung von MitarbeiterInnen
- Bedeutung der berufsbezogenen Erwachsenenbildung
- Bedeutungsgewinn von Qualifikationen
- Wichtigste Weiterbildungsmaßnahmen
- Geplantes Budget für Weiterbildung
- Gründe für höheres Weiterbildungsbudget
- Gründe für geringeres Weiterbildungsbudget
- Förderungen für Weiterbildung
- Bereich, in dem mehr Förderungen gewünscht werden
- Förderungen in der berufsbezogenen Weiterbildung
- Externe Weiterbildungsangebote
- Besetzung von freien Stellen

Daten zur Untersuchung (2)

Methode:

Telefonische Repräsentativbefragung von HR- und Personalverantwortlichen; Randomsampling

Zielpersonen:

HR- und Personalverantwortliche in österreichischen Unternehmen ab 20 MitarbeiterInnen

Stichprobengröße:

500 Interviews

Befragungsgebiet:

Gesamtes Bundesgebiet

Adressmaterial:

Amtliches Telefonbuch

Befragungszeitraum:

Jänner 2009

Studiendesign (1)

Auswahl:

- Ermittlung der Brutto-Stichprobe durch zufällige Auswahl aus der Herold-Marketing CD-Rom.
- Ziehung einer proportional geschichteten Stichprobe
- Die Anzahl der zufällig ausgewählten Adressen je politischen Bezirk entspricht dem Anteil der Unternehmen der jeweiligen Branche des Bezirks an der Gesamtunternehmenslandschaft mit mehr als 20 MitarbeiterInnen

Ziehung:

- zweistufiges Verfahren
- erste Phase - Zufallsauswahl
- zweite Stufe - Quotensampling (Kriterien: Branche, Region, MitarbeiterInnenanzahl)

Studiendesign (2)

Merkmale:

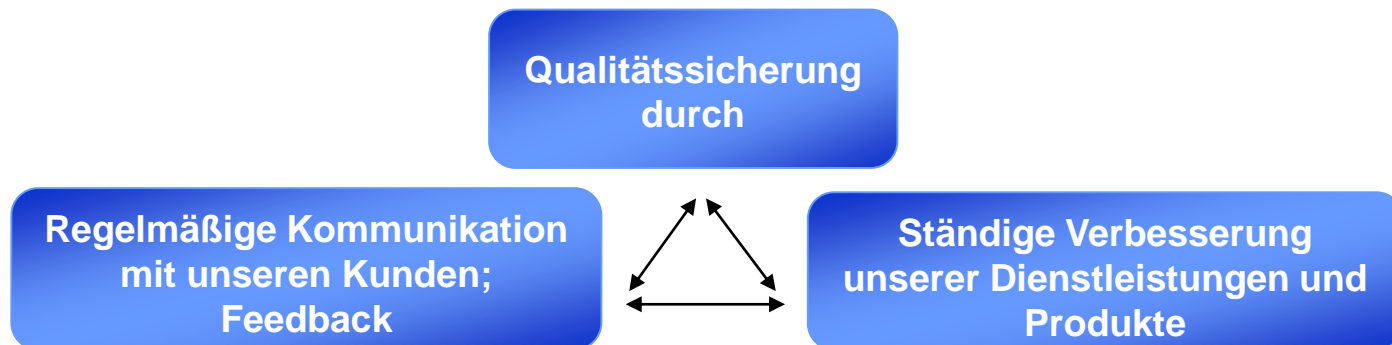
- Qualitätssteigerung der Stichprobe durch Koppelung der Quotenmerkmale Branche, Region und MitarbeiterInnenanzahl
- Die Hochrechnungsgewichte richten sich nach der Häufigkeit der einzelnen Quotenmerkmale

Qualitätssicherung, -management (1):

- Die Qualität des Projektes insgesamt wird von einem/einer eigens dafür zuständigen Projektverantwortlichen überwacht
- interne Qualitätssicherungsmaßnahmen sind:
 - ↪ laufende Schulungen der InterviewerInnen
 - ↪ kein ständig wechselndes InterviewerInnen Team
 - ↪ persönliches Briefing aller InterviewerInnen (Analyse der Befragungsinhalte, der Fragenformulierung und -reihenfolge unter Berücksichtigung von etwaigen Filterfragen, Sensibilisierung der InterviewerInnen für das entsprechende Thema)
 - ↪ SupervisorInnen, die ständig im CATI-Studio anwesend sind und die Einhaltung der Qualitätskriterien gewährleisten
 - ↪ mehrfache Pretests der Fragebögen
 - ↪ regelmäßige Überprüfung der Homogenität und Plausibilität der Befragungsinhalte der einzelnen Fragebögen

Qualitätssicherung, -management (2):

- Weitere interne Qualitätssicherungsmaßnahmen
 - ↪ Nichteinbeziehung abgebrochener Interviews in die Netto-Stichprobe (Mangel an demographischer Information sowie viele fehlende Angaben beeinflussen die Qualität der Befragung negativ)
 - ↪ ständige digitale Aufzeichnung über Zeitpunkt und Anzahl der Kontaktversuche
 - ↪ Laufende Kontrolle der Kontaktversuche und Non-Respondents
- Einen hohen Stellenwert in der Qualitätssicherung nimmt weiters die regelmäßige Kommunikation mit dem Auftraggeber ein



Summary

Summary (1):

Die aktuelle Finanz- und Wirtschaftskrise verschärft den Wettbewerbes zwischen Unternehmen

8 von 10 HR- und Personalverantwortliche sind der Meinung, dass die aktuelle Finanz-/Wirtschaftskrise den Wettbewerb zwischen Unternehmen verschärfen wird.

Öffentliche und große Unternehmen zeigen sich im Bereich der MitarbeiterInnenumschulung sehr flexibel

Für ein Viertel der Unternehmen ist es auf alle Fälle sinnvoll, eigene MitarbeiterInnen aus Flexibilitätsgründen umzuschulen, HR- und Personalverantwortliche aus dem öffentlichen Bereich sowie aus Unternehmen mit mehr als 200 MitarbeiterInnen sehen in dieser Maßnahme noch stärkeren Erfolg. Für etwas mehr als die Hälfte ist es in bestimmten Fällen sinnvoll – dies wird besonders von Personalverantwortlichen so gesehen - und für etwa ein Viertel ist eine Umschulung weniger bis gar nicht sinnvoll.

Die berufsbezogene Erwachsenenbildung nimmt vor dem Hintergrund der aktuellen Wirtschafts- und Finanzkrise an Bedeutung zu

Die Bedeutung der berufsbezogenen Erwachsenenbildung nimmt für ein Drittel der HR- und Personalverantwortlichen sicher zu, besonders für HR- und Personalverantwortliche aus dem öffentlichen Bereich. Für 44% nimmt die Relevanz der berufsbezogenen Erwachsenenbildung eher zu. 12% denken, dass die Bedeutung unbeeinflusst bleibt und für 7% verliert die berufsbezogene Erwachsenenbildung an Stellenwert.

Summary (2):

Fachbezogene Qualifikationen gewinnen an Relevanz

Fachbezogene Qualifikationen werden für 39% der Unternehmen an Bedeutung gewinnen, wobei dies verstärkt von niederösterreichischen Unternehmen gesehen wird.

13% sehen in Soft Skills einen Anstieg der Bedeutung und für knapp die Hälfte werden beide Bereich an Bedeutung gewinnen.

Den größten Konkurrenzvorsprung erwarten sich Unternehmen durch Weiterbildung im Bereich der Technik und Produktion sowie in der Persönlichkeitsentwicklung

Etwa ein Viertel der HR- und Personalverantwortlichen reiht Technik und Produktion sowie Persönlichkeitsentwicklung als wichtigste Weiterbildungsmaßnahme. 17% nennen Verkaufstraining und Marketing auf Platz 1, was besonders von Handelsunternehmen als am wichtigsten eingestuft wird, und jeder Zehnte nennt Management und Unternehmensführung als priorisierte Weiterbildungsinhalte. 27% jener Unternehmen, die Technik und Produktion favorisieren, sehen Verkaufs- und Marketingtrainings und 15% Informatik und EDV-Schulungen als zweitwichtigste Weiterbildungsmaßnahme zur Konkurrenzabhebung. Je etwa ein Viertel der Unternehmen, die Persönlichkeitstrainings die höchste Priorität gaben, reihen Sprachen bzw. Verkaufs- und Marketingtrainings auf Platz 2.

Summary (3):

Weiterbildungsbudget für 2009 bleibt auf dem Vorjahresniveau

Jeder 10. hat für 2009 mehr Budget eingeplant als 2008, nur 5% weniger Budget und für die Mehrheit (76%) wird für 2009 gleich viel Budget eingeplant. Die Gründe für ein höheres Budget liegen vor allem in der notwendigen besseren Qualifikation der MitarbeiterInnen sowie in einer Investition in die Zukunft, um langfristige Erfolge zu erzielen. Ein Fünftel plant mehr Budget ein, da mehr MitarbeiterInnen im Unternehmen tätig sind als im vergangenen Jahr. Die Gründe für ein geringeres Weiterbildungsbudget liegen besonders in der aktuellen Wirtschaftslage bzw. in Sparmaßnahmen.

Jedes 2. Unternehmen empfindet die angebotenen Förderung für Weiterbildung als nicht ausreichend

Knapp die Hälfte der Unternehmen betrachten die angebotenen Förderungen für Bildungsmaßnahmen als unzureichend, hingegen etwas mehr als ein Drittel empfindet die Förderung von Bildungsmaßnahmen genau richtig.

Zwei Drittel erwarten sich im Bereich der berufsbezogenen Weiterbildung mehr Förderung, etwa ein Viertel erhofft sich sowohl in diesem Bereich als auch im Bereich der nicht berufsbezogenen Weiterbildung mehr Förderung, wobei dies besonders von Unternehmen ab 200 MitarbeiterInnen angestrebt wird.

Summary (4):

Im Rahmen der berufsbezogenen Weiterbildung hält etwa die Hälfte im Bereich Management und Unternehmensführung, Verkaufstraining und Marketing sowie in Persönlichkeitsentwicklung mehr Förderung für gerechtfertigt. 46% wünschen sich mehr Förderung im Bereich der Sprachen sowie Technik & Produktion, 44% in Informatik und EDV-Anwendungen, 40% im Bereich Umweltschutz, Gesundheit und Sicherheit und etwas mehr als ein Viertel im Bereich Recht und Rechnungswesen.

Externe Weiterbildungsangebote gewinnen an Bedeutung

55% der HR- und Personalverantwortlichen schreiben externen Weiterbildungsangeboten in Zukunft mehr Bedeutung zu, etwa ein Drittel favorisiert in-house Trainings.

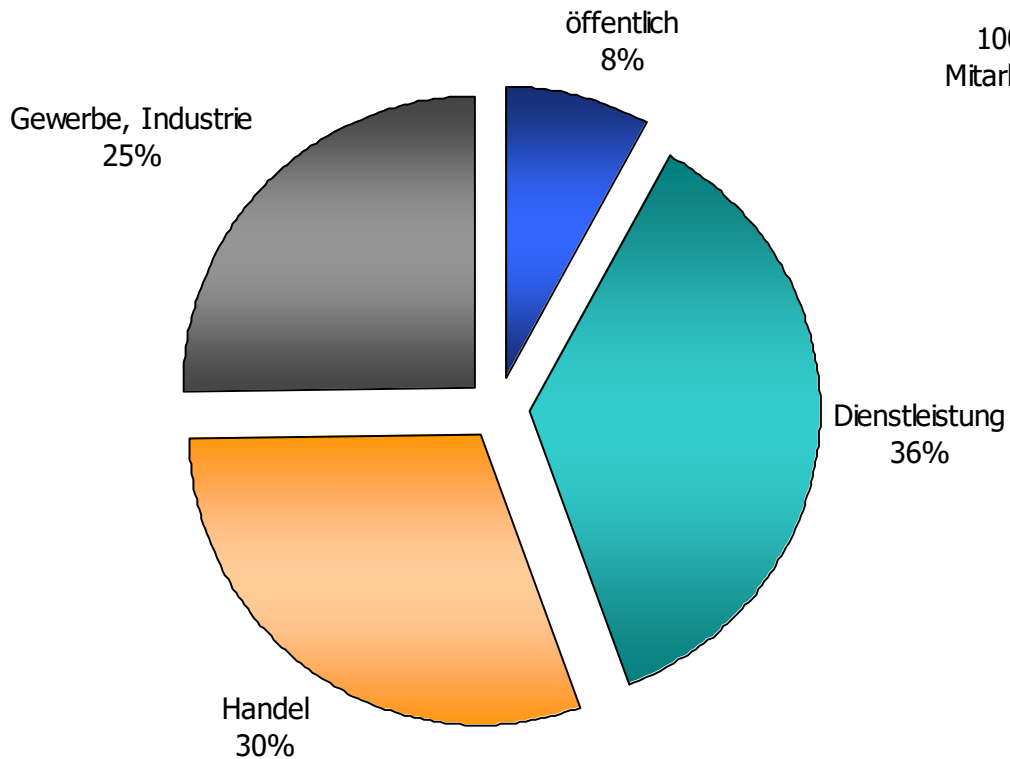
Vermehrte Besetzung freier Stellen in Unternehmen durch vorhandenes Personal

Etwas mehr als die Hälfte der Befragten plant bei der Besetzung von freien Stellen stärker auf vorhandenes Personal zurückzugreifen, knapp ein Drittel wird verstärkt auf Neueinstellungen setzen.

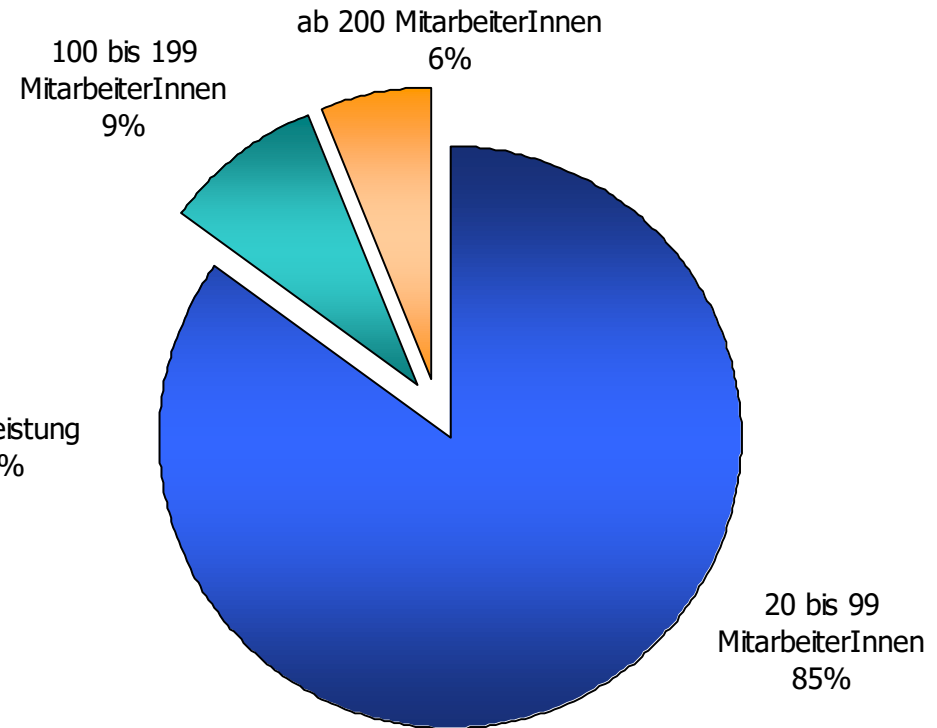
Ergebnisse

Struktur (1)

Branche

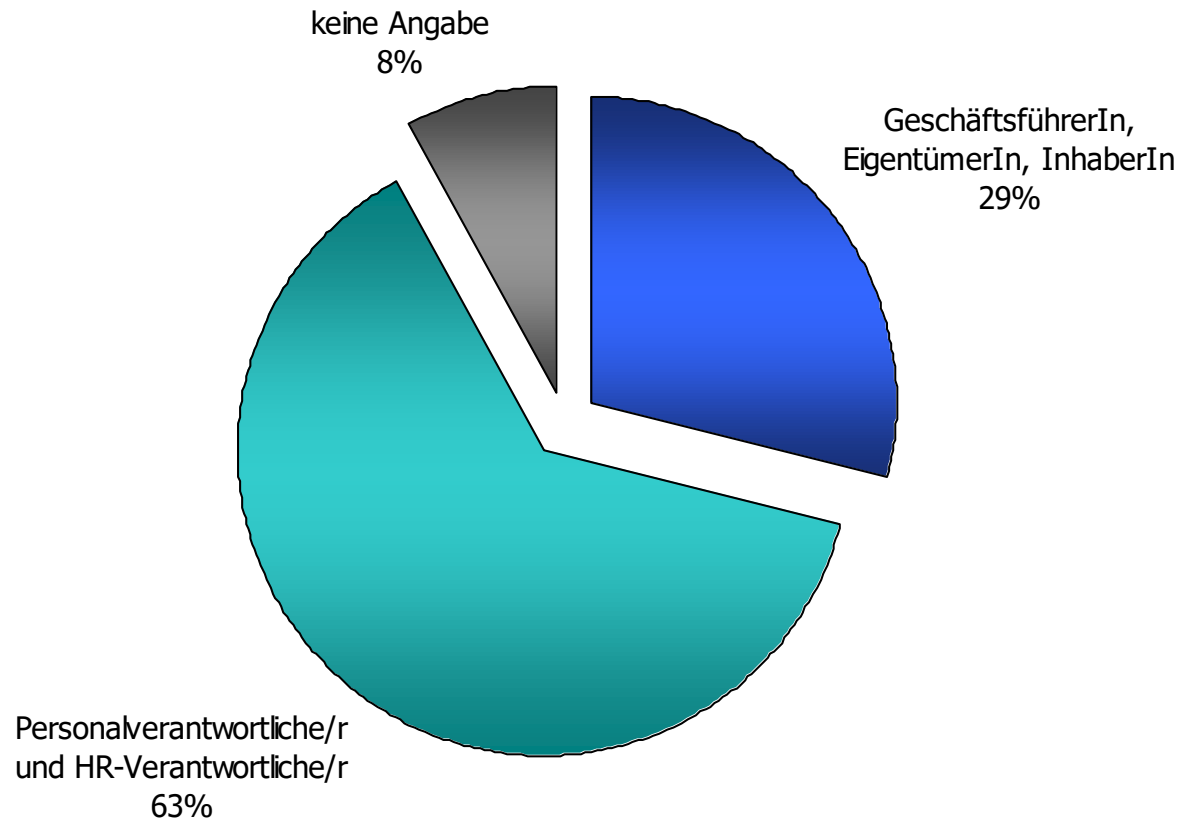


MitarbeiterInnenanzahl



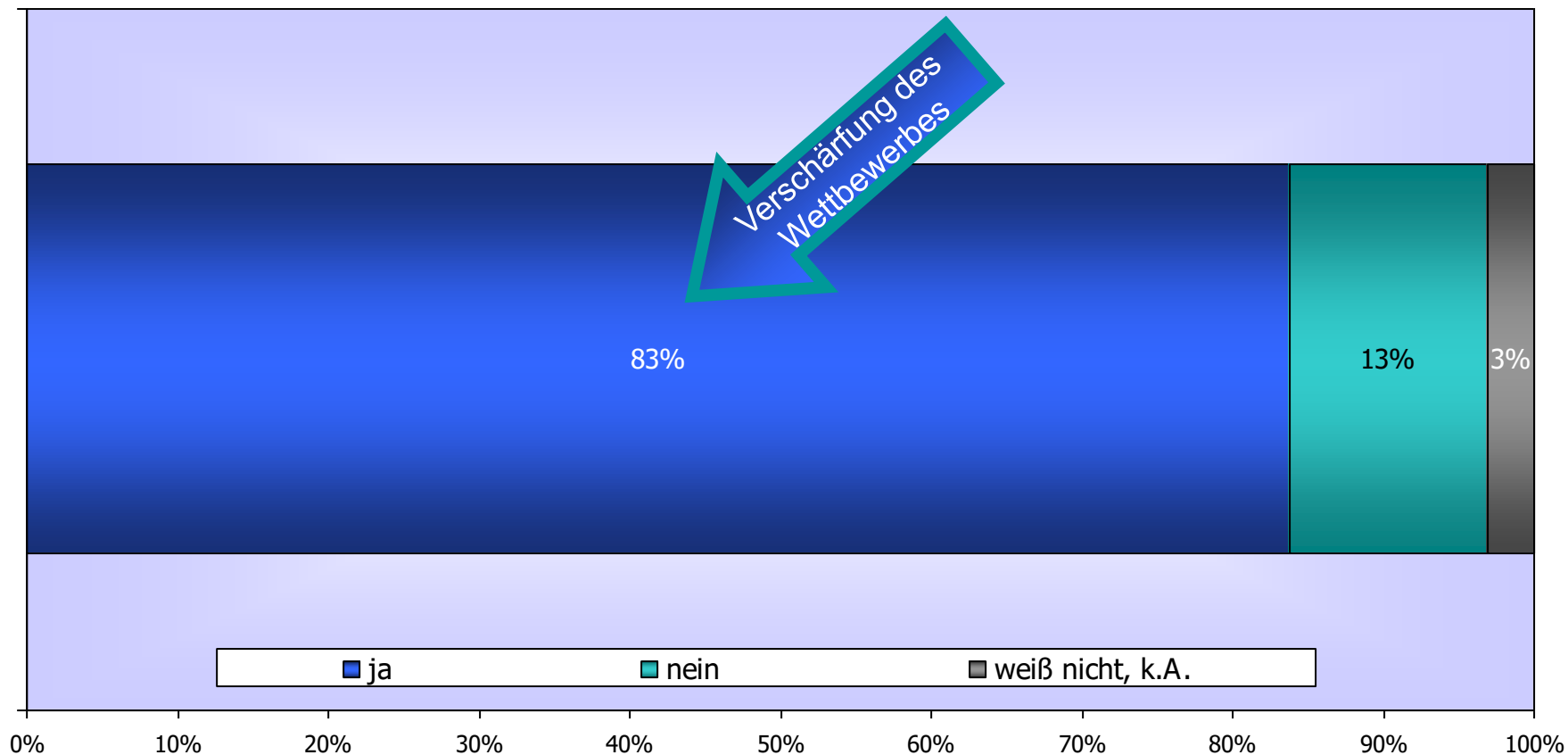
Struktur (2)

Position im Unternehmen



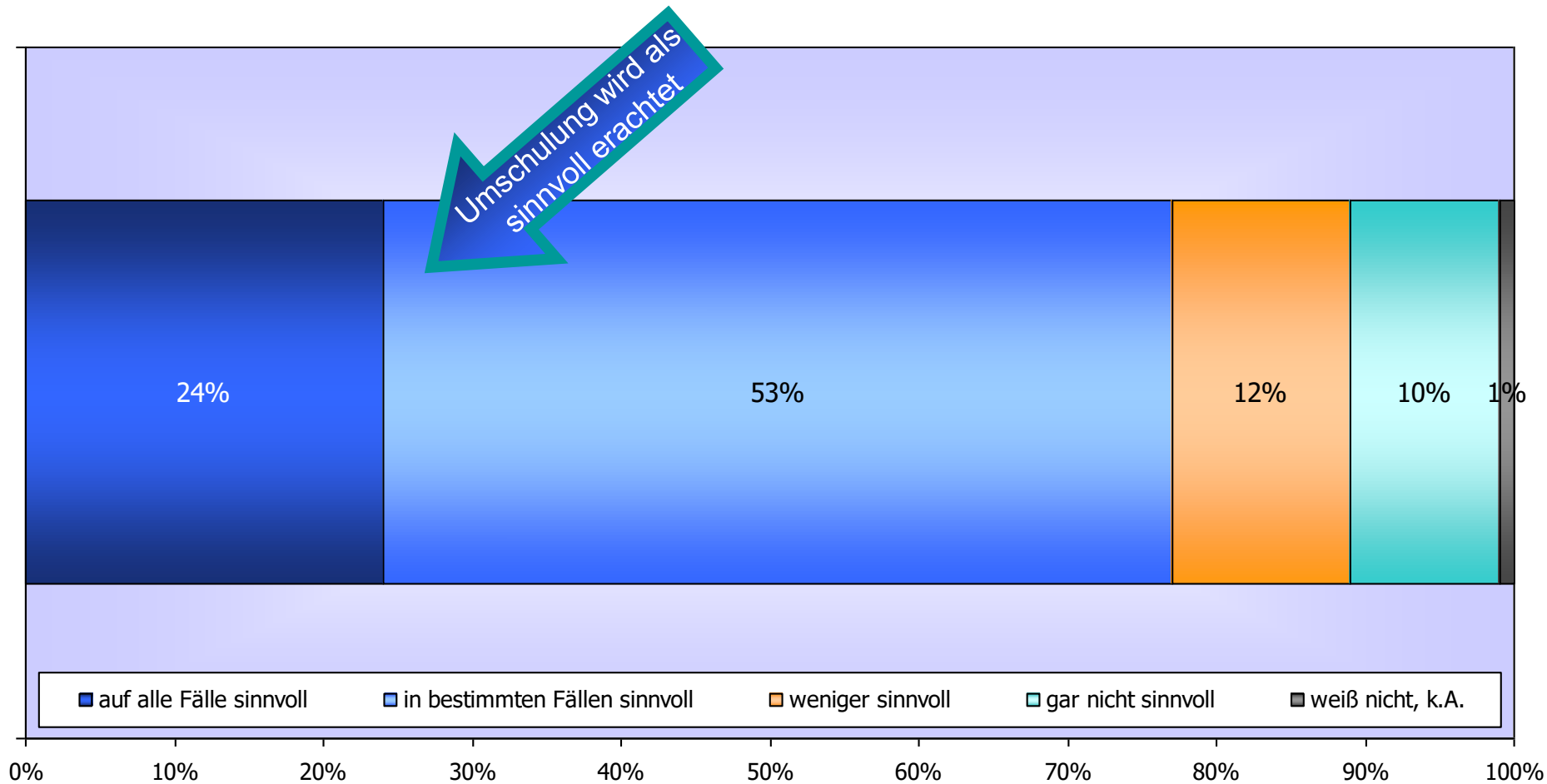
Verschärfung des Wettbewerbes zwischen Unternehmen

Sind Sie der Meinung, dass die aktuelle Finanz-/Wirtschaftskrise den Wettbewerb zwischen Unternehmen verschärfen wird?



Sinn der Umschulung von MitarbeiterInnen (1)

Wie sinnvoll ist es Ihrer Einschätzung nach, MitarbeiterInnen umzuschulen, um sie flexibler einsetzen zu können?
Würden Sie sagen...



Sinn der Umschulung von MitarbeiterInnen (2)

„Auf alle Fälle sinnvoll“ sagen...

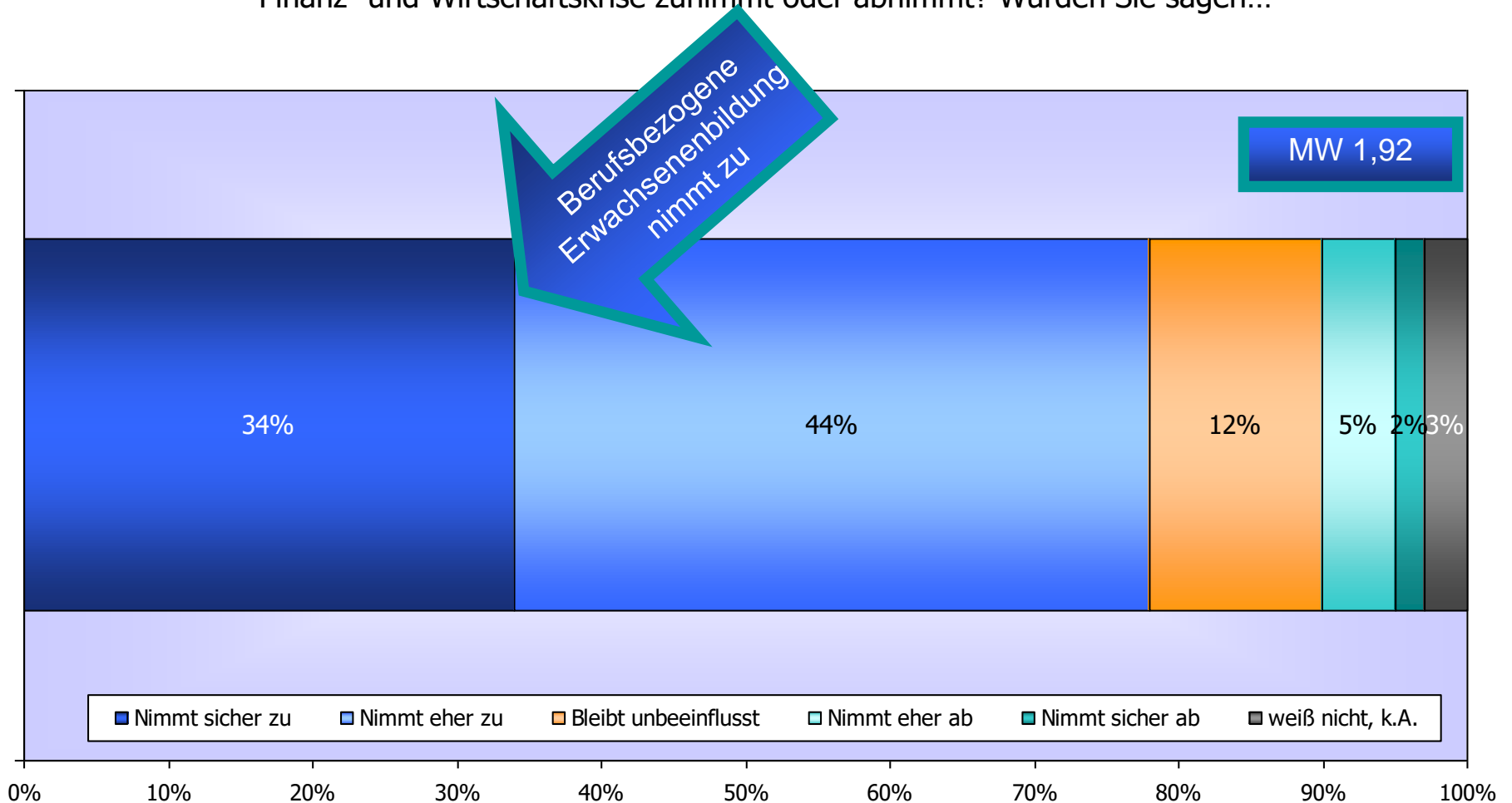
- eher Unternehmen aus dem öffentlichen Bereich
- eher Unternehmen ab 200 MitarbeiterInnen

„In bestimmten Fällen sinnvoll“ sagen...

- eher Personalverantwortliche

Bedeutung der berufsbezogenen Erwachsenenbildung (1)

Denken Sie, dass die Bedeutung der berufsbezogenen Erwachsenenbildung vor dem Hintergrund der aktuellen Finanz- und Wirtschaftskrise zunimmt oder abnimmt? Würden Sie sagen...



Bedeutung der berufsbezogenen Erwachsenenbildung (2)

„Nimmt sicher zu“ sagen ...

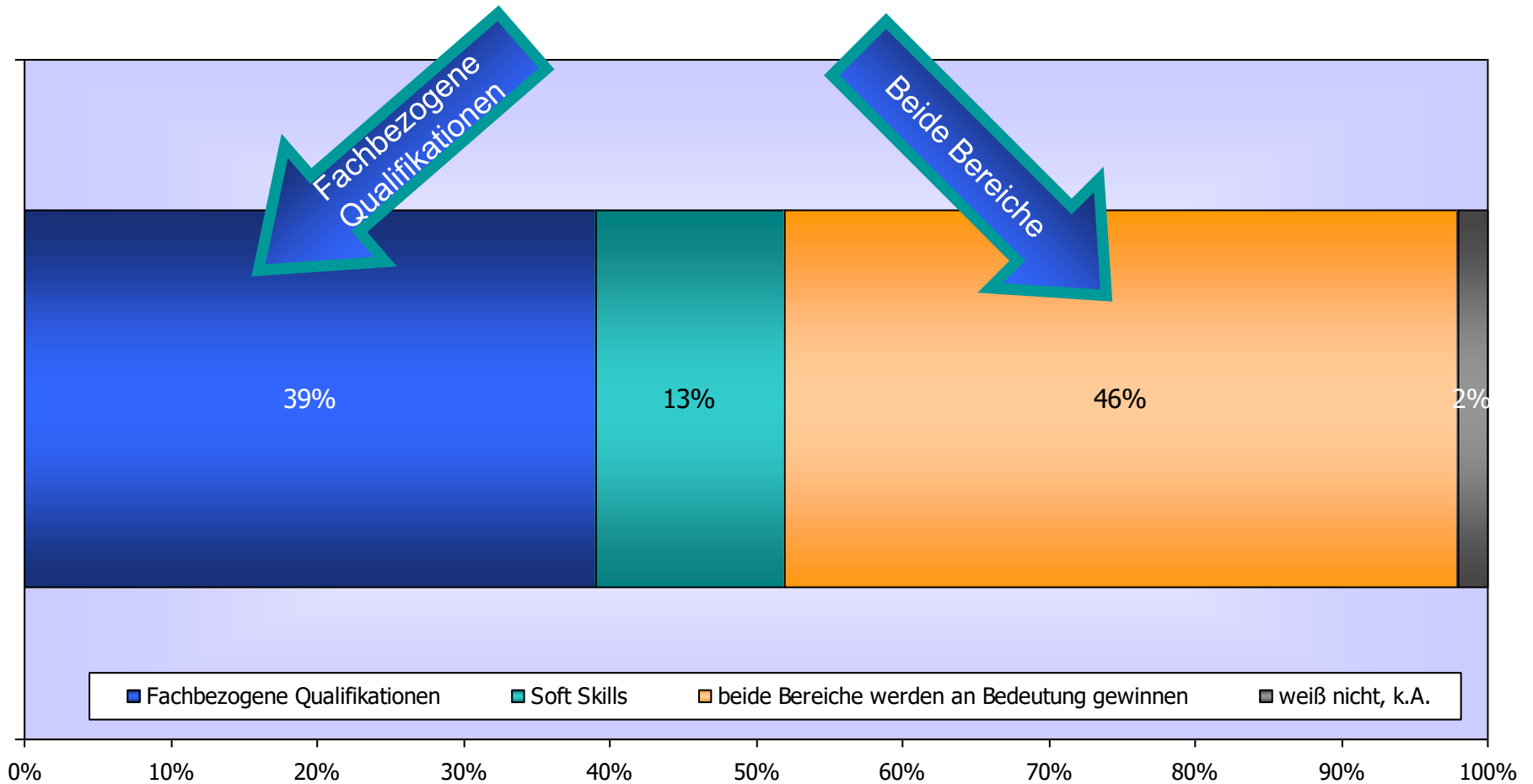
- eher Unternehmen aus dem öffentlichen Bereich

„Bleibt unbeeinflusst“ sagen...

- eher HR- und Personalverantwortliche, die einen verschärften Wettbewerb sehen

Bedeutungsgewinn von Qualifikationen (1)

Welche der folgenden Qualifikationen werden aus Ihrer Sicht in Zukunft an Bedeutung gewinnen?



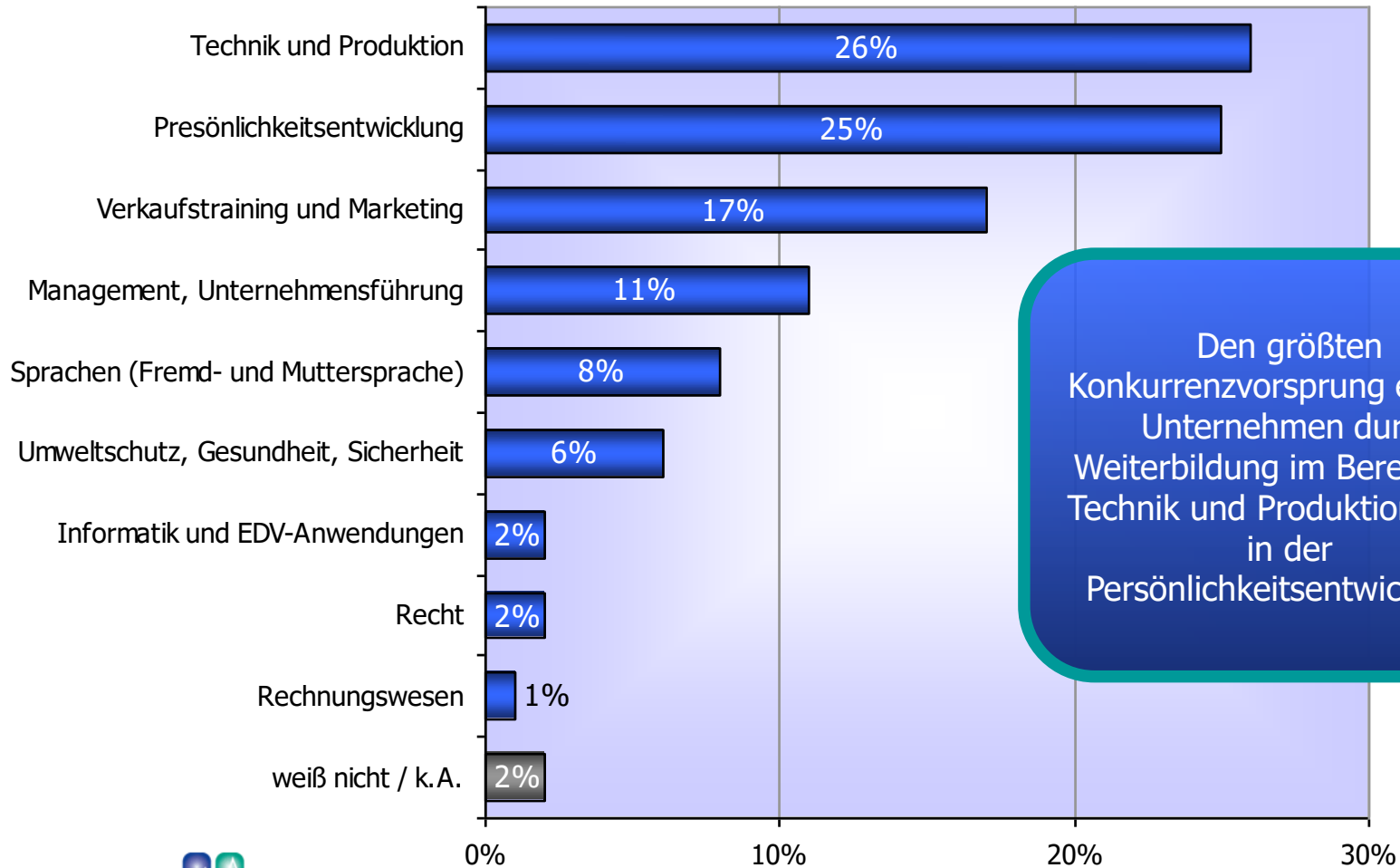
Bedeutungsgewinn von Qualifikationen (2)

Fachbezogene Qualifikationen nennen eher...

- Unternehmen aus Niederösterreich
- tendenziell Unternehmen mit mehr MitarbeiterInnen

Wichtigste Weiterbildungsmaßnahmen – 1. Platz

Ich lese Ihnen nun einige Weiterbildungsmaßnahmen vor. Sagen Sie mir bitte welche 3 davon Ihrem Unternehmen den größten Konkurrenzvorsprung verschaffen? Nennen Sie mit bitte auf Platz 1 die wichtigste, auf Platz 2 und Platz 3 die zweit- bzw. dritt wichtigste Weiterbildungsmaßnahme um sich vom Wettbewerb abzuheben.



Den größten Konkurrenzvorsprung erzielen Unternehmen durch Weiterbildung im Bereich der Technik und Produktion sowie in der Persönlichkeitsentwicklung.

Wichtigste Weiterbildungsmaßnahmen – 1. Platz

Technik und Produktion als wichtigste Weiterbildungsmaßnahme nennen...

- eher HR- und Personalverantwortliche, für die fachbezogene Qualifikationen an Bedeutung gewinnen

Persönlichkeitsentwicklung als wichtigste Weiterbildungsmaßnahme nennen...

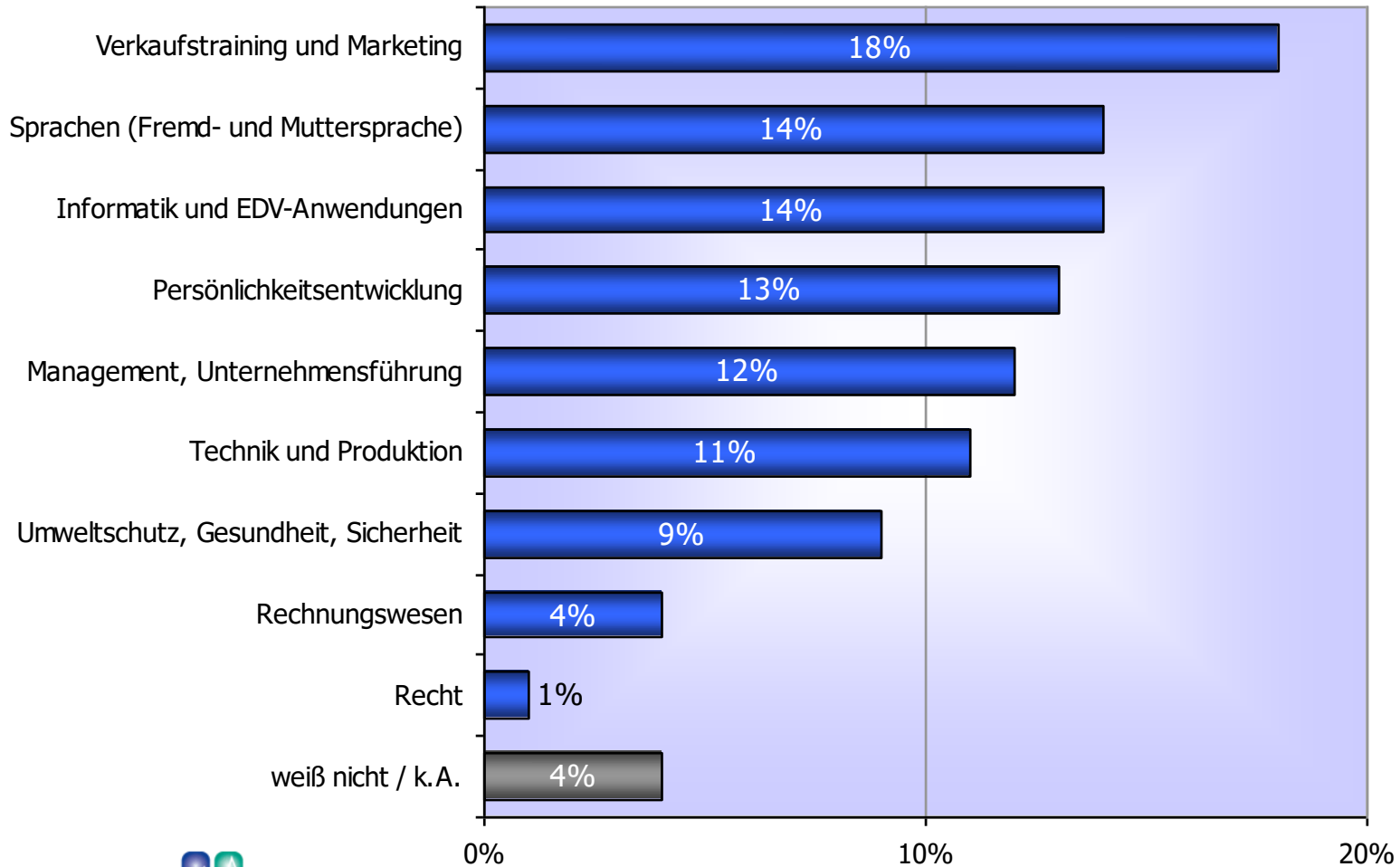
- eher GeschäftsführerInnen
- eher HR- und Personalverantwortliche, für die Soft Skills an Bedeutung gewinnen

Verkaufstraining und Marketing als wichtigste Weiterbildungsmaßnahme nennen...

- eher Handelsunternehmen

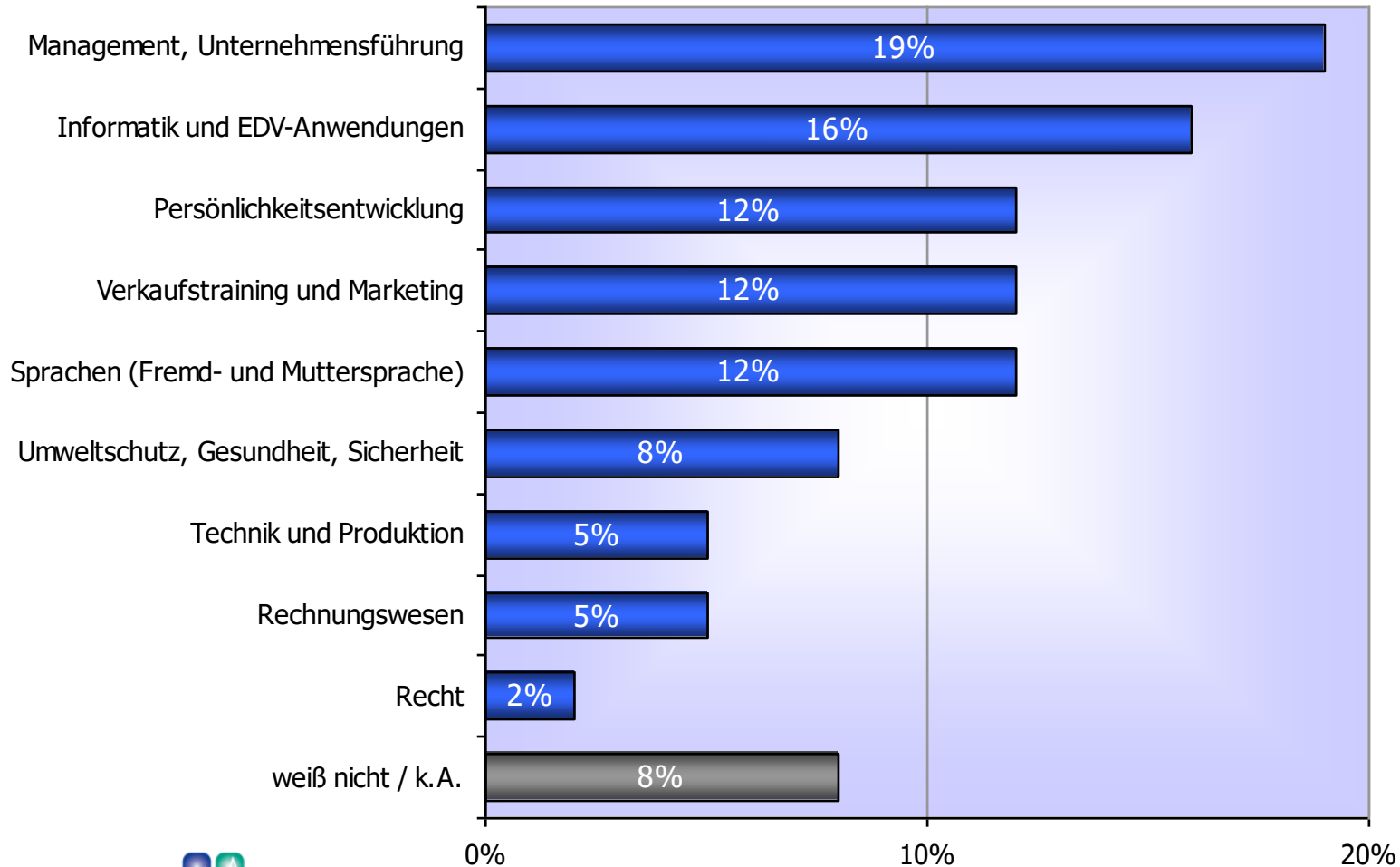
Wichtigste Weiterbildungsmaßnahmen – 2. Platz

Ich lese Ihnen nun einige Weiterbildungsmaßnahmen vor. Sagen Sie mir bitte welche 3 davon Ihrem Unternehmen den größten Konkurrenzvorsprung verschaffen? Nennen Sie mit bitte auf Platz 1 die wichtigste, auf Platz 2 und Platz 3 die zweit- bzw. dritt wichtigste Weiterbildungsmaßnahme um sich vom Wettbewerb abzuheben.



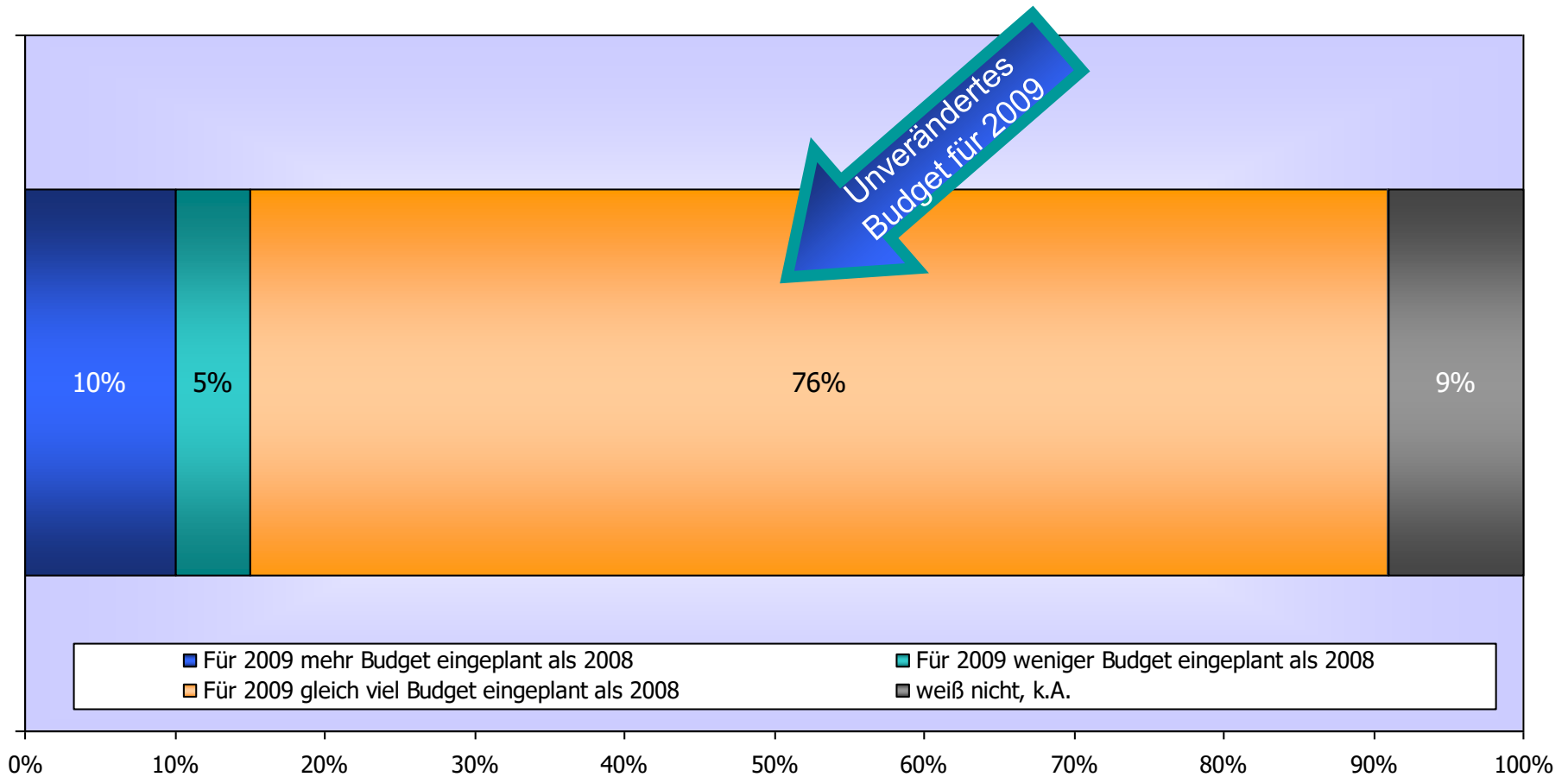
Wichtigste Weiterbildungsmaßnahmen – 3. Platz

Ich lese Ihnen nun einige Weiterbildungsmaßnahmen vor. Sagen Sie mir bitte welche 3 davon Ihrem Unternehmen den größten Konkurrenzvorsprung verschaffen? Nennen Sie mit bitte auf Platz 1 die wichtigste, auf Platz 2 und Platz 3 die zweit- bzw. dritt wichtigste Weiterbildungsmaßnahme um sich vom Wettbewerb abzuheben.



Geplantes Budget für Weiterbildung (1)

Wie viel Budget haben Sie im kommenden Jahr für Weiterbildung vorgesehen? Haben Sie mehr, weniger oder gleich viel Budget wie heuer eingeplant?



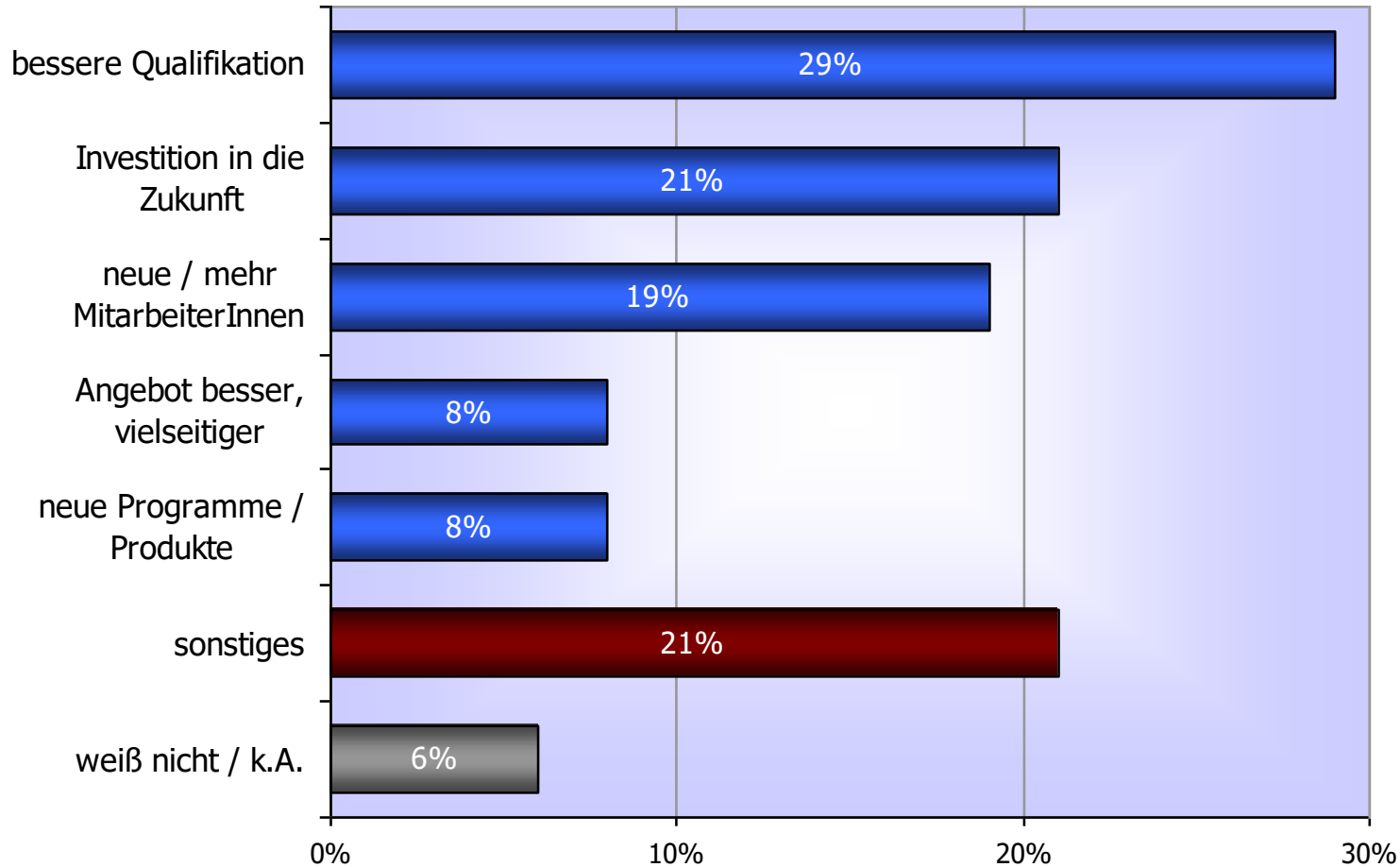
Geplantes Budget für Weiterbildung (2)

Für 2009 gleich viel Budget eingeplant als 2008 haben...

- tendenziell eher Unternehmen mit weniger MitarbeiterInnen

Gründe für höheres Weiterbildungsbudget (1)

Aus welchen Gründen haben Sie für nächstes Jahr ein höheres Weiterbildungsbudget veranschlagt als für das zu Ende gehende Jahr? (spontane Nennung)



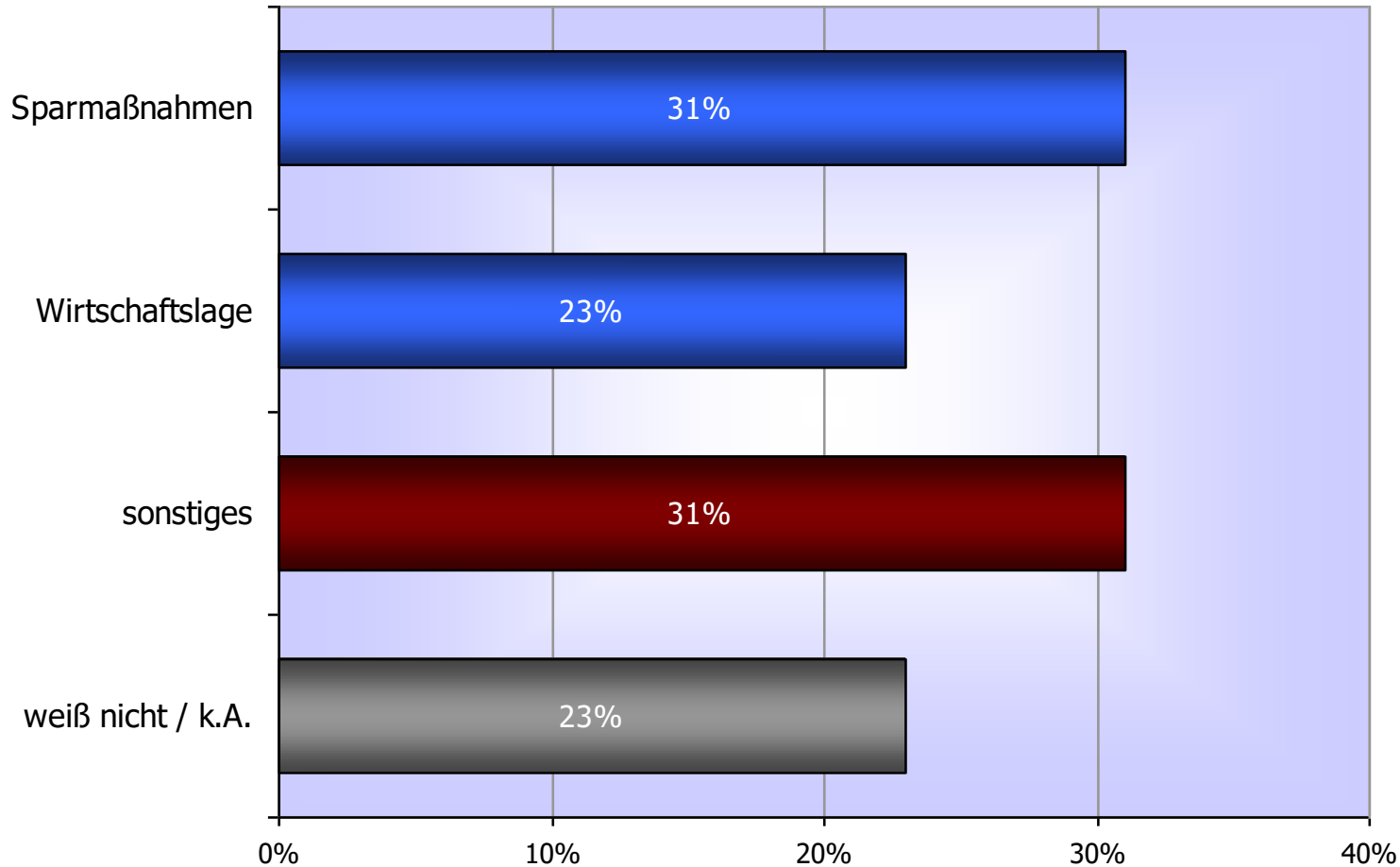
Gründe für höheres Weiterbildungsbudget (2)

Unter „sonstiges“ wurde folgendes genannt...

- Weiterbildung wird teurer
- Seminare kosten mehr
- einige Schulungen geplant
- da mehr verdient wurde
- ein Teil des Budgets verbleibt aus letztem Jahr
- Inflationsabgleich
- bis jetzt keine Weiterbildung gemacht, jedoch Entscheidung, dass eine gemacht wird
- jedes Jahr erhöht
- mehr Zeit für Weiterbildung wird den MitarbeiterInnen gegeben
- Strategie Richtung Expansion soll verfolgt werden
- weil ein paar MitarbeiterInnen mitten in den Schulungen sind

Gründe für geringeres Weiterbildungsbudget (1)

Aus welchen Gründen haben Sie für nächstes Jahr ein geringeres Weiterbildungsbudget veranschlagt als für das zu Ende gehende Jahr? (spontane Nennung)



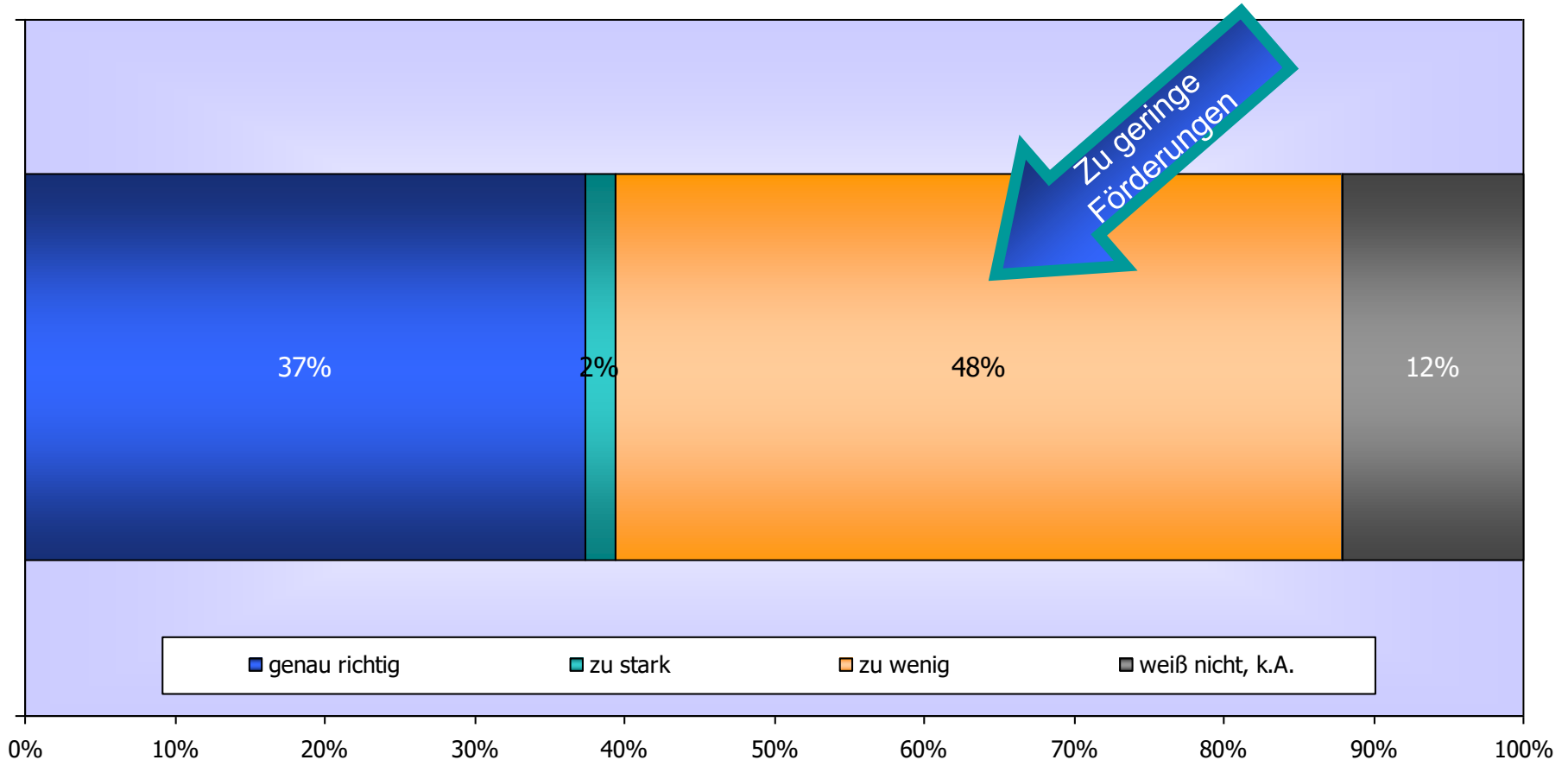
Gründe für geringeres Weiterbildungsbudget (2)

Unter „sonstiges“ wurde folgendes genannt...

- durch Umstrukturierung
- Firmenvorgabe
- wegen Kurzarbeit
- da Personal weniger ist
- sind optimal aufgestellt
- Ergebnisse
- hohes Schulungsniveau bereits vorhanden & Schulungen sind intern
- weniger Budget dafür vorhanden

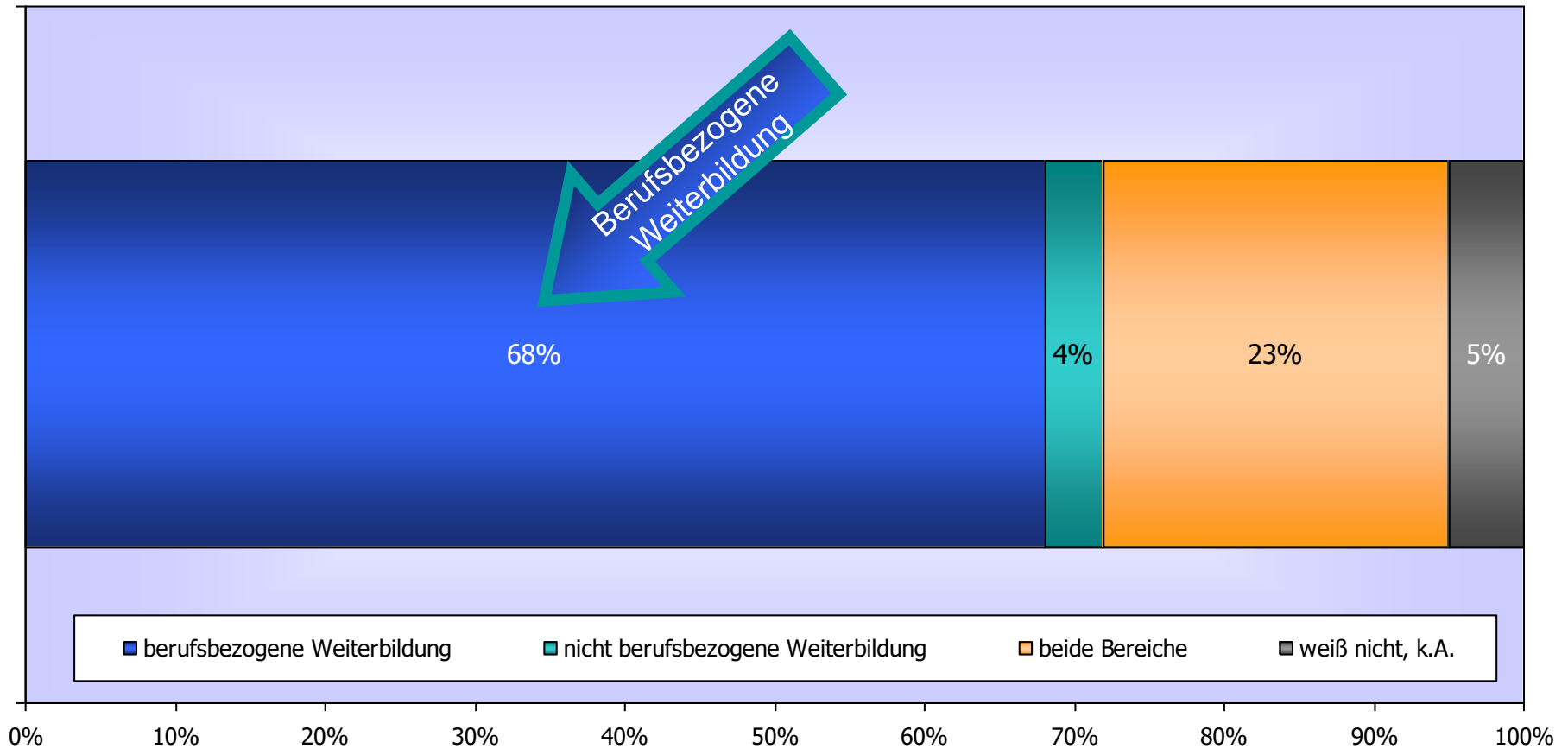
Förderungen für Weiterbildung

Denken Sie jetzt bitte einmal an die unterschiedlichsten Förderungen für Weiterbildung, die man als Unternehmen in Anspruch nehmen kann. Werden Bildungsmaßnahmen aus Ihrer Sicht genau richtig, zu stark, oder zu wenig gefördert?



Bereich, in dem mehr Förderungen gewünscht werden (1)

In welchem der folgenden Bereiche würden Sie sich mehr Förderungen wünschen bzw. würden Sie mehr Förderungen für gerechtfertigt halten?



Bereich, in dem mehr Förderungen gewünscht werden (2)

Berufsbezogene Weiterbildung nennen...

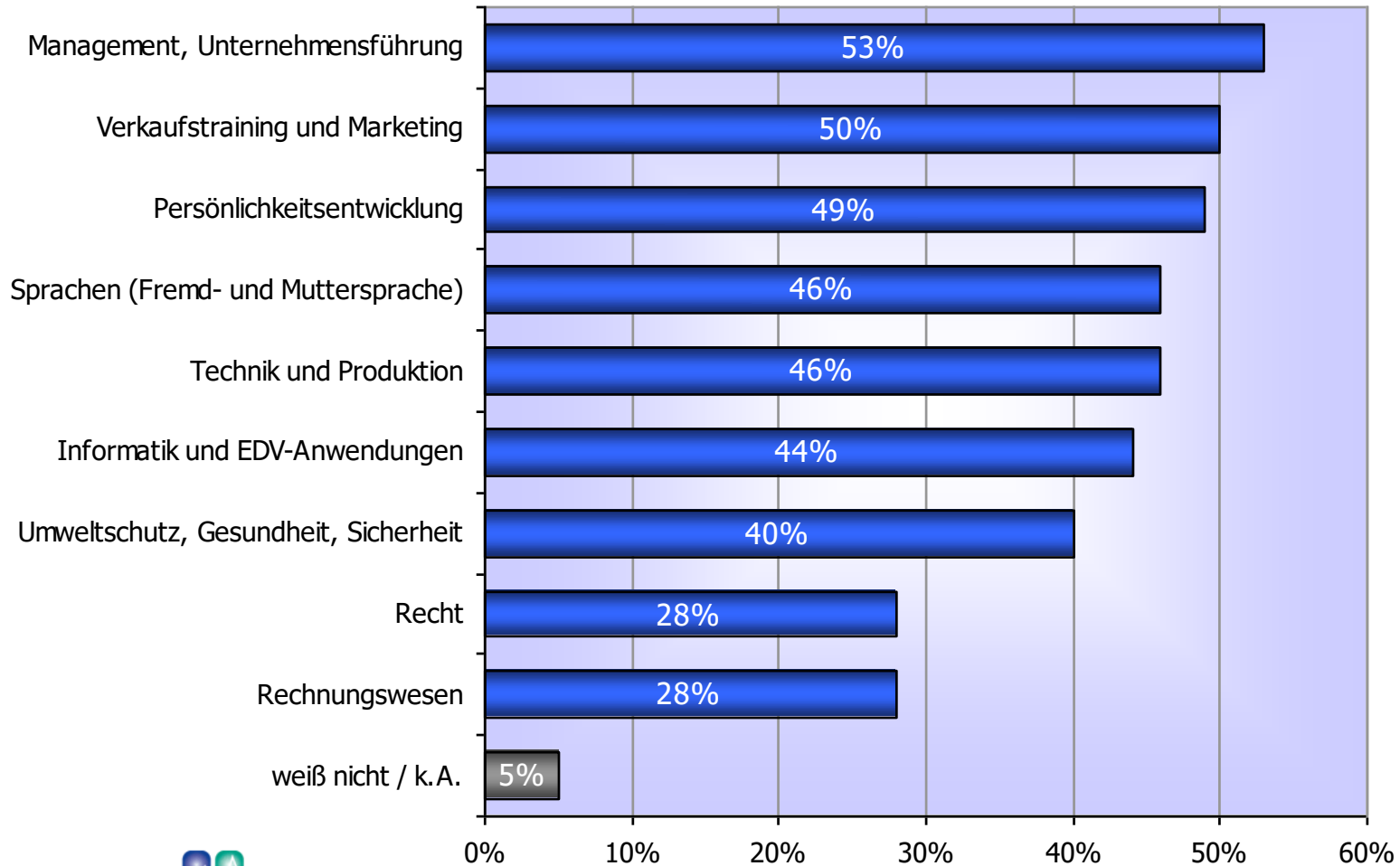
- weniger Unternehmen ab 200 MitarbeiterInnen

Beide Bereiche nennen...

- eher Unternehmen ab 200 MitarbeiterInnen

Förderungen in der berufsbezogenen Weiterbildung

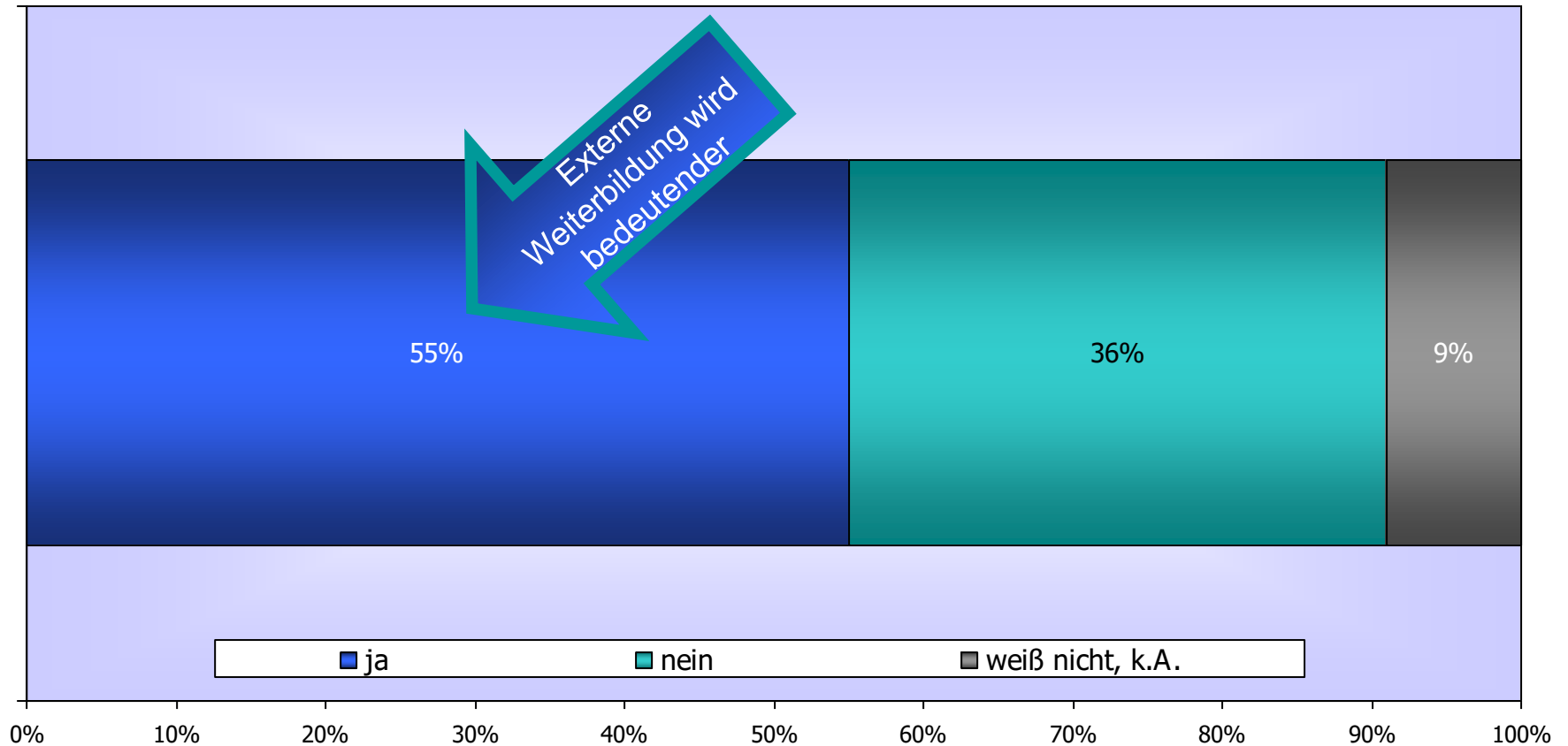
In welchen der folgenden Bereiche der berufsbezogenen Weiterbildung würden Sie sich mehr Förderungen wünschen, bzw. würden Sie mehr Förderungen für gerechtfertigt halten?
(Mehrfachnennungen)



n = 290 HR- und Personalverantwortliche, die sich in der berufsbezogenen Weiterbildung mehr Förderungen wünschen bzw. jene, die unschlüssig waren; Angaben in %, Mehrfachnennung

Externe Weiterbildungsangebote

Denken Sie, dass externe Weiterbildungsangebote - im Vergleich zu Inhouse-Trainings – in Zukunft an Bedeutung gewinnen werden?



Besetzung von freien Stellen

Planen Sie bei der Besetzung von freien Stellen in der Zukunft stärker auf im Unternehmen vorhandenes Personal zurückzugreifen oder verstärkt auf Neueinstellungen zu setzen?

