

„Berufsbezogene Erwachsenenbildung“

Ergebnisse einer CATI-B2B-Befragung von
HR-Verantwortlichen

Inhaltsverzeichnis

Methodik und Qualitätssicherung.....	3
Summary.....	10
Ergebnisse.....	17

Methodik und Qualitätssicherung

Daten zur Untersuchung (1)

Themen/Inhalte:

- Bedeutungsgewinn von Qualifikationen
- Wichtigste Weiterbildungsmaßnahmen
- Beitrag der Personalentwicklung am Unternehmenserfolg
- Bedeutung der berufsbezogenen Erwachsenenbildung
- Entscheidungsträger
- Häufigkeit der Weiterbildung
- Motivation zur Weiterbildung
- Geplantes Budget für Weiterbildung
- Gründe für höheres Weiterbildungsbudget
- Gründe für geringeres Weiterbildungsbudget
- Externe Weiterbildungsangebote
- Inanspruchnahme von Förderungen
- Förderungen für Ältere ArbeitnehmerInnen
- Mehr betriebliche Weiterbildung durch höhere Förderungen

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 2010

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 Gewichtung richtet 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):

Fachbezogene Qualifikationen gewinnen heuer noch mehr an Relevanz

Fast jedes zweite Unternehmen sieht heuer bei fachbezogenen Qualifikationen einen Bedeutungsgewinn, im Vorjahr waren es 39%. Soft Skills Schulungen messen 17% eine höhere Bedeutung bei, was einem nur geringfügigen Anstieg zum Vorjahr entspricht. Dass beide Bereiche gleich bedeutend für die Zukunft sind, sehen 37% der Unternehmen. (46% 2009)

Weiterbildung in Technik und Produktion liefern den größten Konkurrenzvorsprung

Genau wie in der letzt jährigen Erhebung gilt Technik und Produktion als wichtigste Weiterbildungsmaßnahme. 27% empfinden Weiterbildung in diesem Bereich als entscheidend. 21% sehen Persönlichkeitsentwicklungsseminare als geeignetste Trainingsform, um sich vom Wettbewerb zu differenzieren und jeder Fünfte sieht einen Konkurrenzvorsprung durch Verkaufstraining und Marketingseminare. 29% der Personalverantwortlichen, die Technik und Produktion favorisieren, sehen Verkaufstraining und Marketing und 15% Weiterbildung zum Thema Sicherheit als zweitwichtigste Maßnahme. Ein Viertel der Unternehmen, die Maßnahmen im Bereich Persönlichkeitsentwicklung priorisieren, reihen ebenfalls Verkaufs- und Marketingtrainings auf Platz 2, gefolgt von 17%, die Weiterbildung in Technik und Produktion den zweiten Platz verleihen.

Summary (2):

Personalentwicklung trägt zu 40% zum Unternehmenserfolg bei

Durchschnittlich wird der Personalentwicklung ein Beitrag von 40% zum Unternehmenserfolg zugeschrieben. Nach Branche differenziert, beträgt dieser Beitrag in der Dienstleistungsbranche 43%, im öffentlichen Bereich 42% und im Handel 40%. Im Gewerbe wird der Personalentwicklung die geringste Bedeutung für den Unternehmenserfolg beigemessen (34%). Der Beitrag der Personalentwicklung nimmt mit der Größe des Unternehmens ab. In einem Unternehmen mit 20 – 99 MitarbeiterInnen wird der Beitrag auf 40% geschätzt, in Betrieben mit 100 – 199 MitarbeiterInnen auf 38% und ab 200 MitarbeiterInnen liefert die Personalentwicklung nur einen 31%-igen Beitrag zum Erfolg des Unternehmens.

Die berufsbezogene Erwachsenenbildung gewinnt vor dem Hintergrund der aktuellen Finanz- und Wirtschaftskrise an Bedeutung

Vor dem Hintergrund der aktuellen Finanz- und Wirtschaftskrise messen 3 Fünftel der berufsbezogenen Erwachsenenbildung eine sehr hohe bis hohe Bedeutung bei. Nur 9% glauben, dass die Relevanz unbeeinflusst bleibt. Jeder Zehnte sieht hingegen in der berufsbezogenen Erwachsenenbildung aufgrund der Finanz- und Wirtschaftskrise einen abnehmenden Stellenwert. Die Einschätzung hat sich im Vergleich zum letzten Jahr kaum verändert.

Summary (3):

Die Entscheidung für Weiterbildung wird gemeinsam getroffen

In der Mehrheit der Unternehmen (68%) entscheidet der/die MitarbeiterIn gemeinsam mit der Führungskraft über die Inanspruchnahme von Weiterbildung. In jedem vierten Betrieb entscheidet die Führungskraft alleine, in 13% ist die Personal- bzw. Human Resource-Abteilung dafür zuständig, wobei letzteres vorwiegend in Unternehmen ab 200 MitarbeiterInnen der Fall ist. In 6% der Firmen kann der/die MitarbeiterIn selber über Weiterbildung entscheiden.

Leitende Angestellte haben am häufigsten Anspruch auf Weiterbildung

Anspruch auf Weiterbildung haben am häufigsten neben der Geschäftsführung leitende und nichtleitende Angestellte. 15% der leitenden Angestellten haben Weiterbildungsanspruch auf bis zu 2 Tage pro Jahr, 36% auf 3-5 Tage und 42% haben Anspruch auf mehr als 5 Tage pro Jahr. Das Ausmaß ist bei der Geschäftsführung ähnlich (15% bis zu 2 Tage, 39% 3-5 Tage und 38% mehr als 5 Tage). Nicht leitende Angestellte haben weniger Recht auf betrieblich geförderte Weiterbildung, 29% können sich bis zu 2 Tage pro Jahr erwarten, 36% 3-5 Tage und 29% mehr als 5 Tage.

Summary (4):

Finanzielle Anreize gelten zwar als beste Weiterbildungsmotivation für ältere ArbeitnehmerInnen, etwa gleich viele sehen aber keine Notwendigkeit in der Motivation zur Weiterbildungsteilnahme

23% der befragten Personalverantwortlichen nennen finanzielle Anreize als Motivation für ältere ArbeitnehmerInnen zur Weiterbildung. Jede/r Zehnte sieht keine Notwendigkeit in der Motivation älterer MitarbeiterInnen zur Weiterbildungsteilnahme. 12% sehen einen Anreiz darin, dass ältere MitarbeiterInnen die Weiterbildung selbst auswählen können und 8% finden, dass man ältere ArbeitnehmerInnen am besten motivieren kann, indem man ihnen erklärt, dass Weiterbildung der Arbeitsplatzsicherung dient. Aufstiegschancen gelten für 7% der PersonalistInnen als guter Motivationsfaktor.

Trotz Wirtschaftskrise halten 2010 die Unternehmen ihr Weiterbildungsbudget auf konstantem Niveau

13% der Unternehmen haben für 2010 mehr Budget für Weiterbildung eingeplant als für 2009, 8% haben weniger kalkuliert und mehr als zwei Drittel beabsichtigen, 2010 gleich viel Budget in Weiterbildung zu investieren. Bei der Befragung im Vorjahr hat jede/r Zehnte mehr Budget eingeplant als 2008, 5% weniger und 76% haben 2009 gleich viel eingeplant wie 2008. Die Gründe für das höhere Budget weichen von den Angaben vom letzten Jahr etwas ab. 2009 war die bessere Qualifikation der MitarbeiterInnen der Hauptgrund und mehr als jeder Fünfte

Summary (5):

nannte eine gute Investition in die Zukunft. Bei der aktuellen Erhebung ist für 17% entscheidend für ein höheres Weiterbildungsbudget, dass mehr bzw. neue MitarbeiterInnen eingestellt wurden. Je jede/r Zehnte nennt als Motiv die steigenden Anforderungen bzw. eine Weiterentwicklung des Unternehmens. 9% sehen in der Weiterbildung eine Notwendigkeit und 7% argumentieren damit, dass sie 2009 einfach zu wenig in Weiterbildung investiert haben.

Beinahe zwei Drittel haben aufgrund der Wirtschaftskrise bzw. aus finanziellen Gründen ein geringeres Budget veranschlagt als im vergangenen Jahr. 11% benötigen weniger Weiterbildung, da die MitarbeiterInnen bereits gut geschult sind und 7% müssen das Weiterbildungsbudget reduzieren, da weniger MitarbeiterInnen im Unternehmen beschäftigt sind.

Externe Weiterbildungsangebote werden künftig zwar an Bedeutung gewinnen, jedoch nicht so stark wie noch im Vorjahr

48% geben künftig externen Weiterbildungsangeboten im Vergleich zu Inhouse-Trainings höhere Bedeutung (55% im Jahr 2009). Vor allem Unternehmen mit weniger als 100 MitarbeiterInnen sehen diese Priorität zu externen Seminaren und auch jene, die mehr zu fachbezogenen Qualifikationen tendieren .

Summary (6):

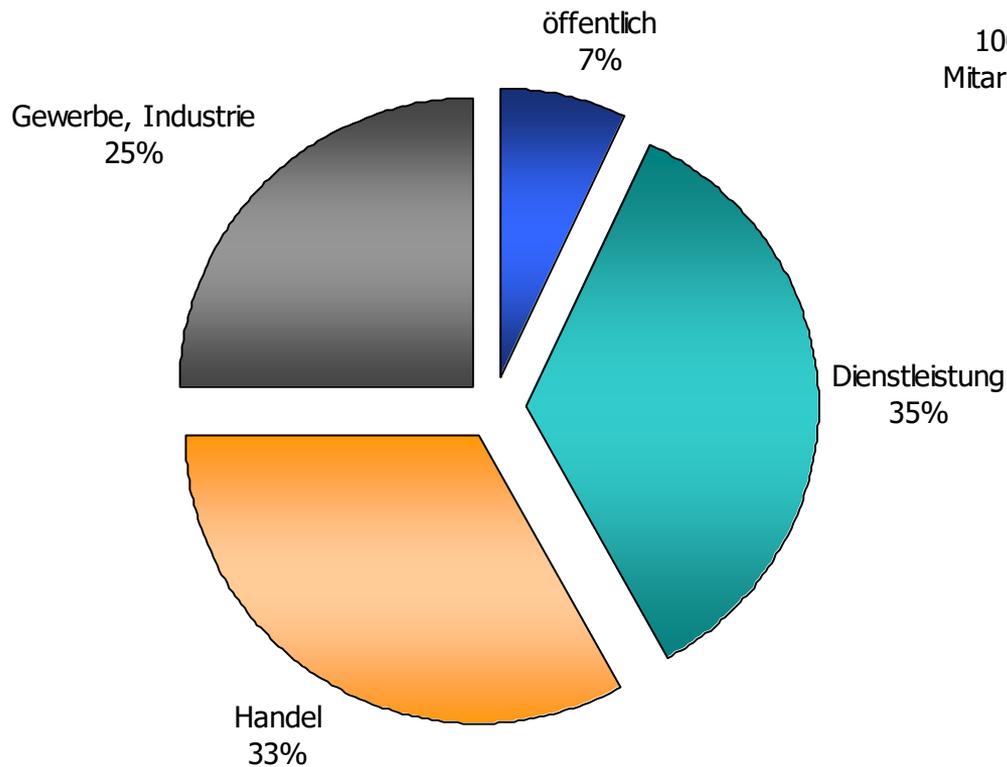
62% der Unternehmen haben bereits Weiterbildungsförderungen in Anspruch genommen. Jede/r Zweite erachtet das Angebot an Weiterbildungsförderungen für Ältere für ausreichend. Die Weiterbildungsaktivitäten der Unternehmen würden aufgrund höherer Förderungen ansteigen.

62% der Unternehmen haben in den letzten beiden Jahren Förderungen für Weiterbildung in Anspruch genommen, am seltensten öffentliche Unternehmen, am meisten jene aus dem Gewerbebereich und der Industrie. 60% der Betriebe würden noch mehr betriebliche Weiterbildung anbieten, wenn es höhere Förderungen gäbe. Knapp mehr als die Hälfte erachtet das Förderangebot für ältere ArbeitnehmerInnen als ausreichend. Diese Meinung vertreten häufiger PersonalistInnen in größeren Unternehmen ab 100 MitarbeiterInnen. Ein Viertel der österreichischen Unternehmenslandschaft ab 20 MitarbeiterInnen sieht jedoch klar einen Nachholbedarf im Förderangebot für ältere ArbeitnehmerInnen.

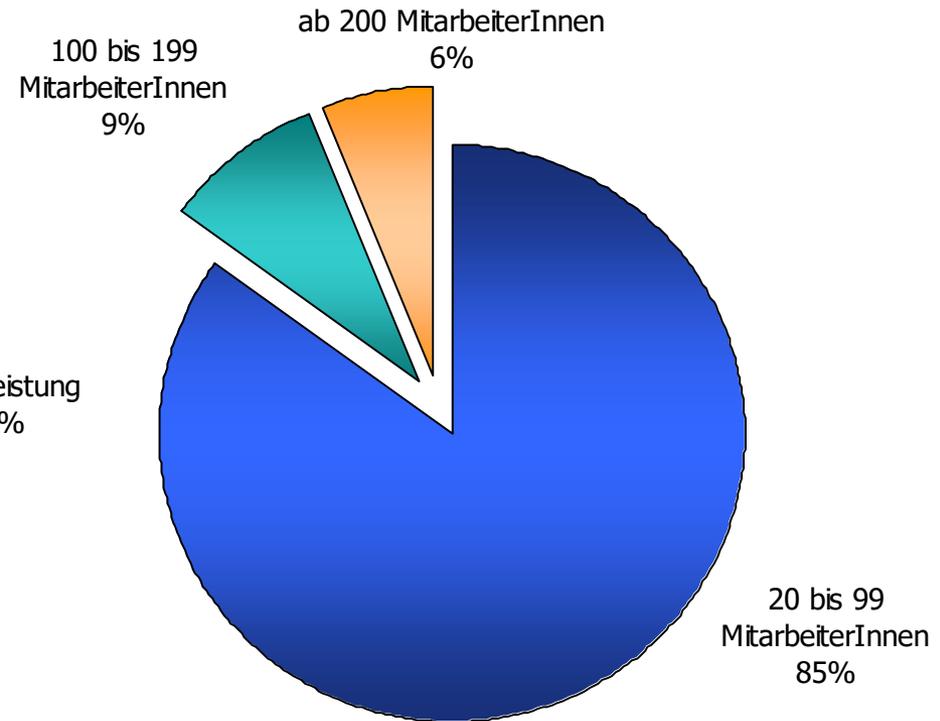
Ergebnisse

Struktur (1)

Branche

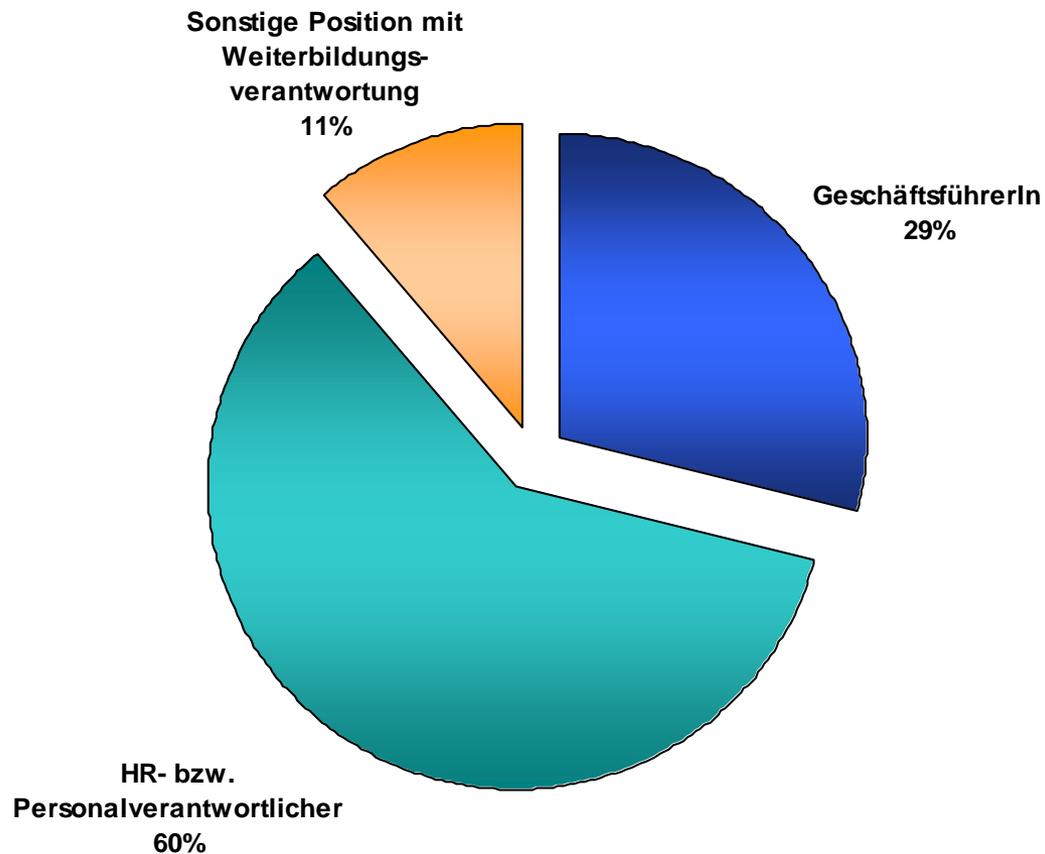


MitarbeiterInnenanzahl



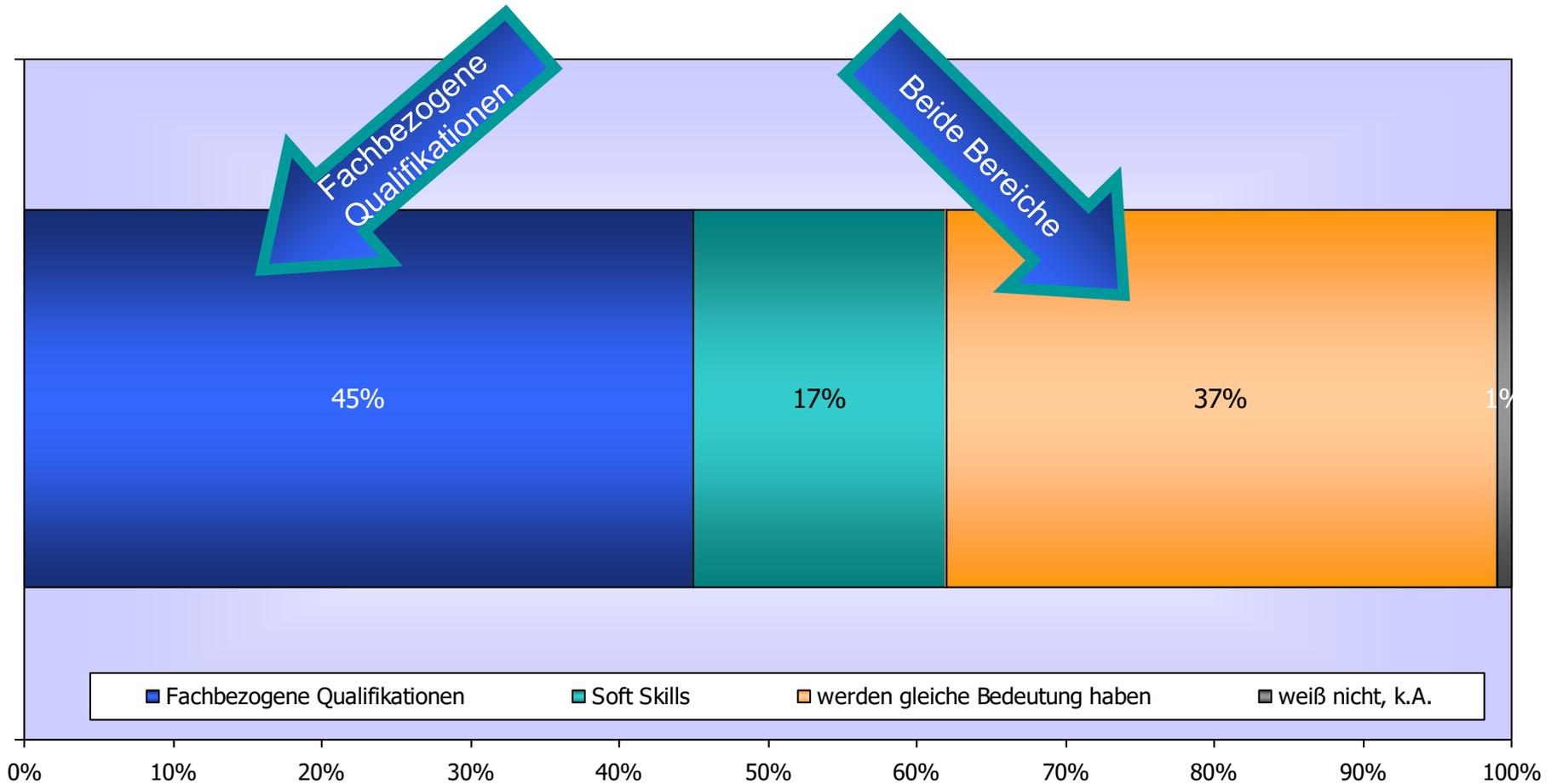
Struktur (2)

Position des / der Befragten im Unternehmen



Bedeutungsgewinn von Qualifikationen (1)

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



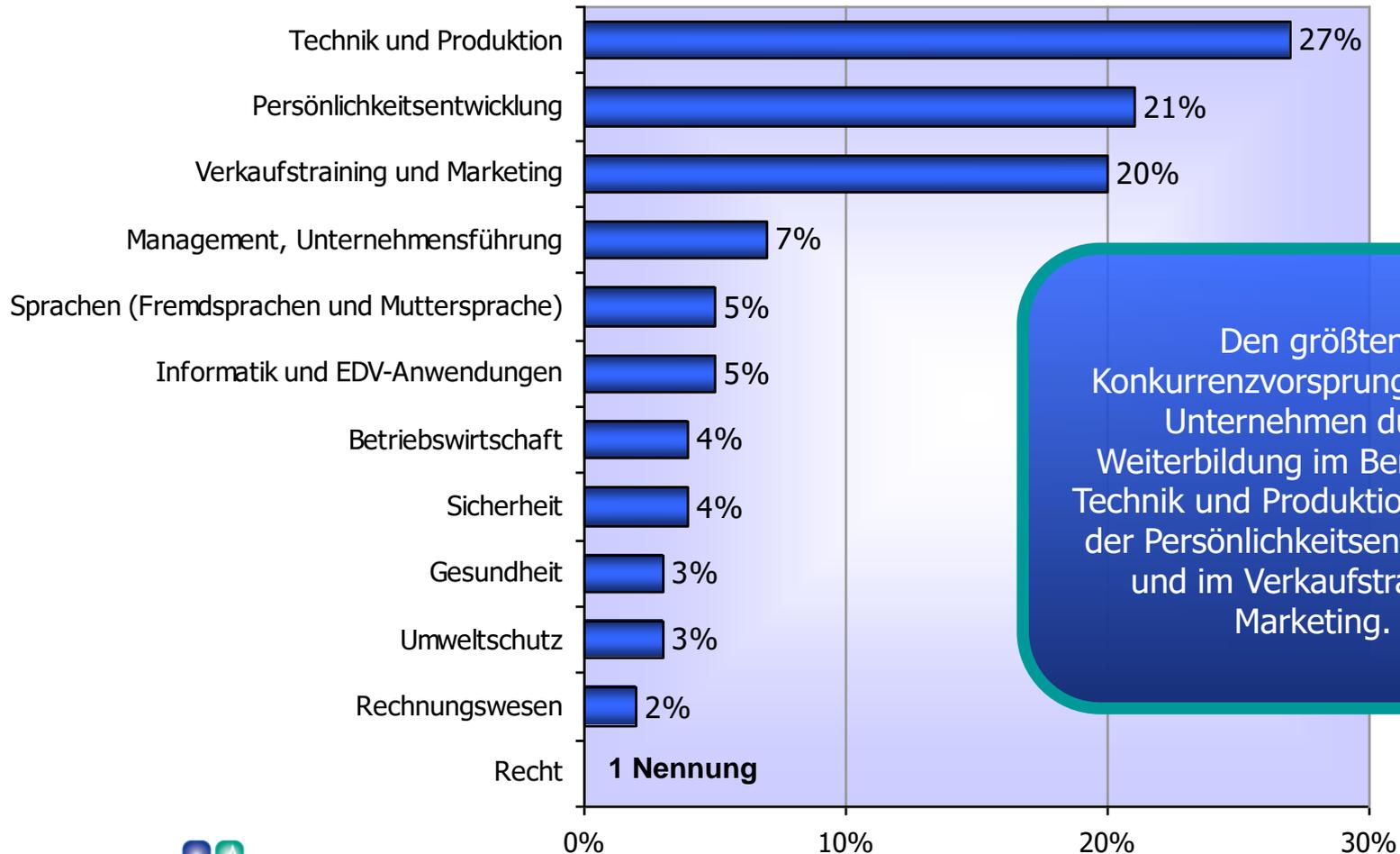
Bedeutungsgewinn von Qualifikationen (2)

Fachbezogene Qualifikationen nennen...

- häufiger HR- und Personalverantwortliche, die in Unternehmen mit 20 - 99 MitarbeiterInnen arbeiten

Wichtigste Weiterbildungsmaßnahmen – 1. Platz

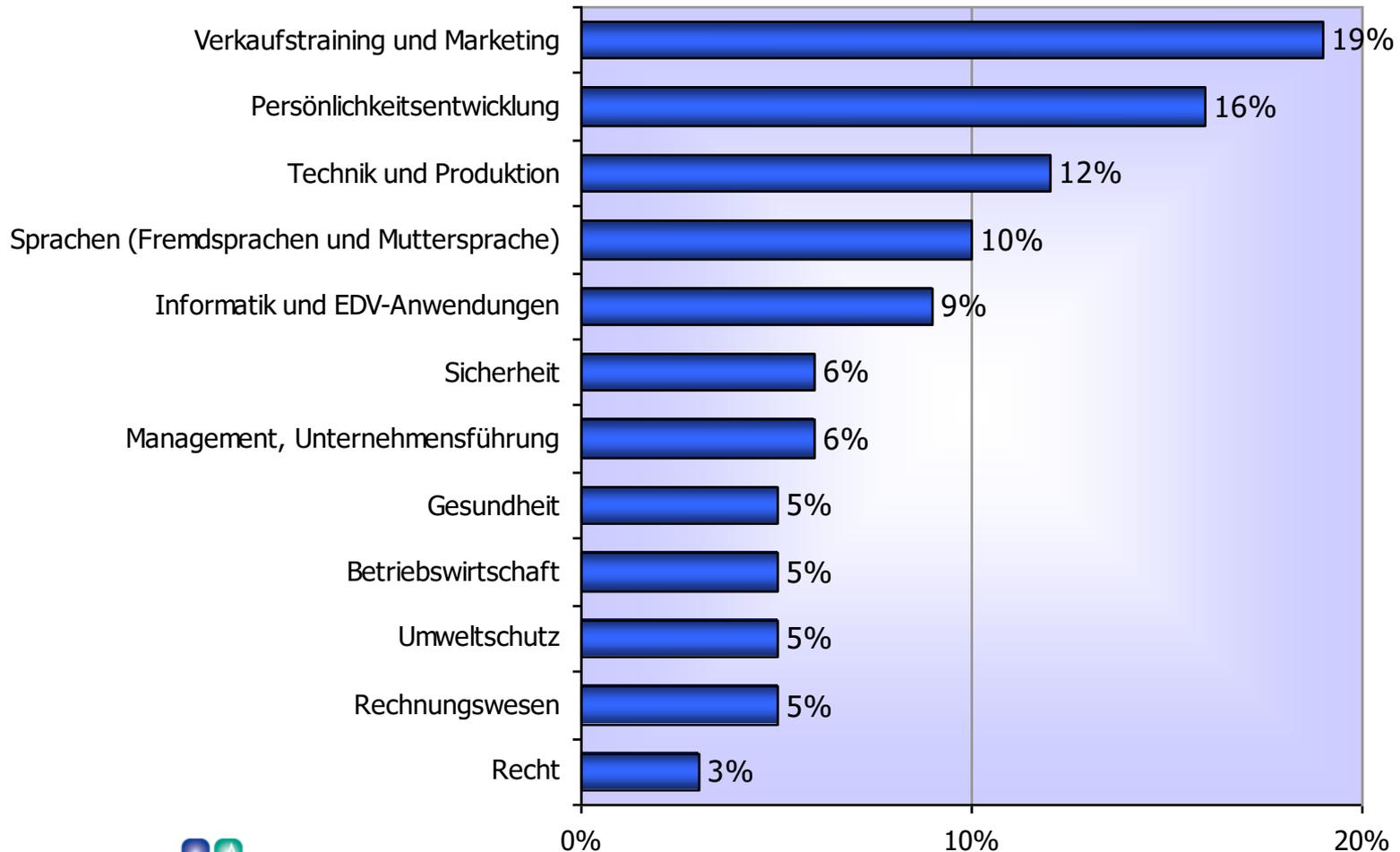
Ich lese Ihnen nun einige Weiterbildungsmaßnahmen vor. Sagen Sie mir bitte welche 3 davon Ihrem Unternehmen den größten Konkurrenzvorsprung verschaffen? Nennen Sie mit bitte auf Platz 1 die wichtigste, auf Platz 2 und Platz 3 die zweit- bzw. dritt wichtigste Weiterbildungsmaßnahme um sich vom Wettbewerb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



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

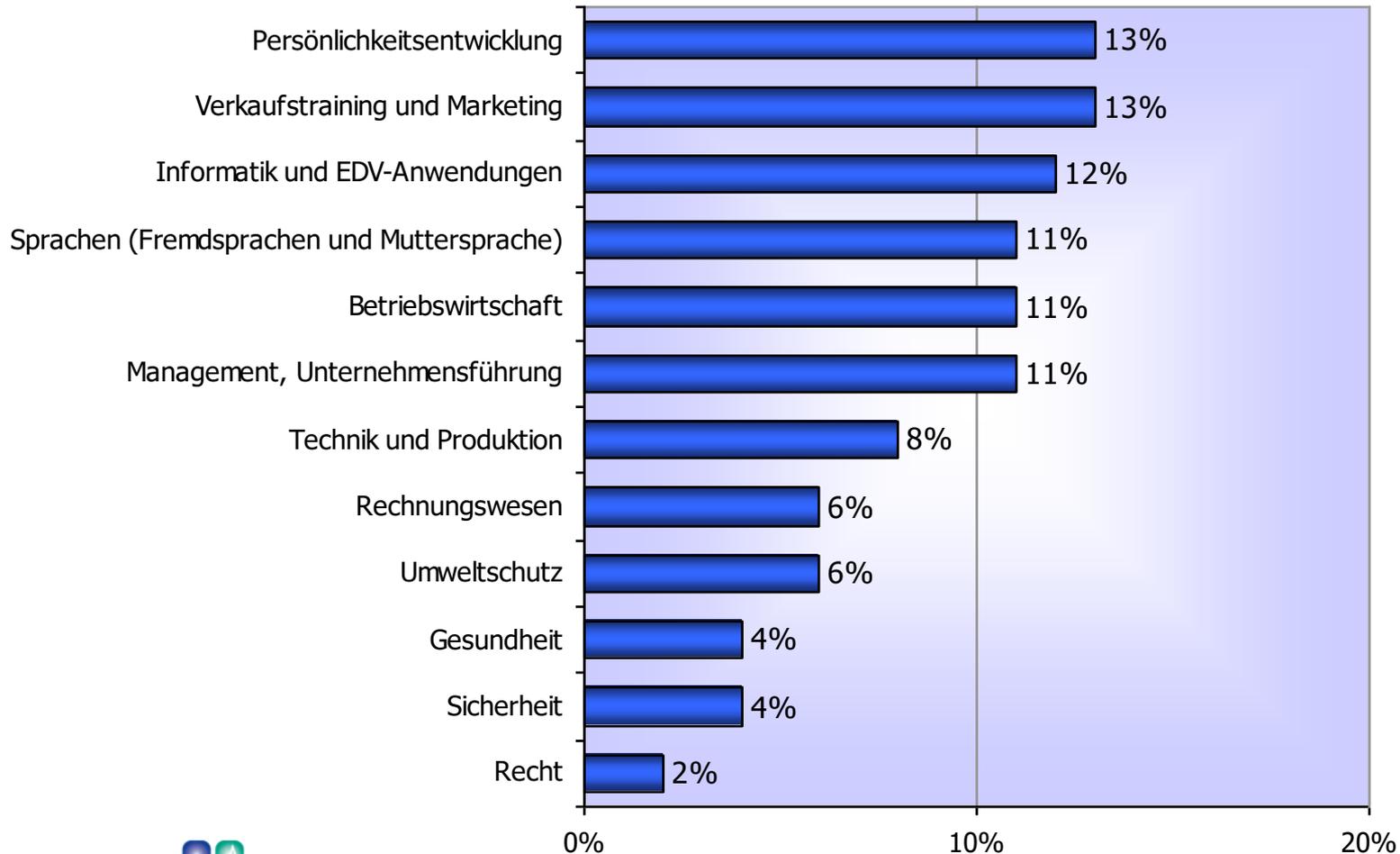
Wichtigste Weiterbildungsmaßnahmen – 2. Platz

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.



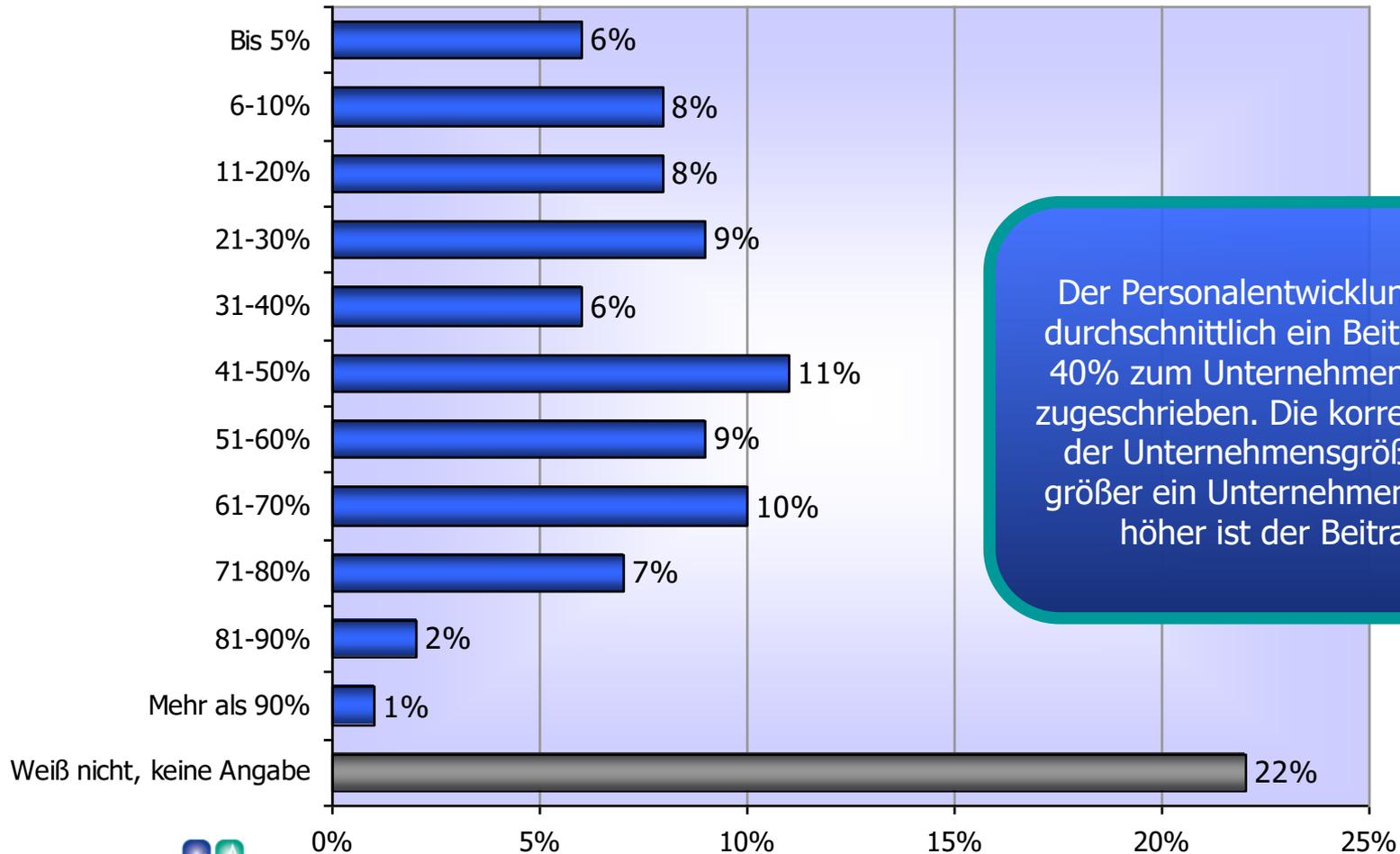
Wichtigste Weiterbildungsmaßnahmen – 3. Platz

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.



Beitrag der Personalentwicklung am Unternehmenserfolg

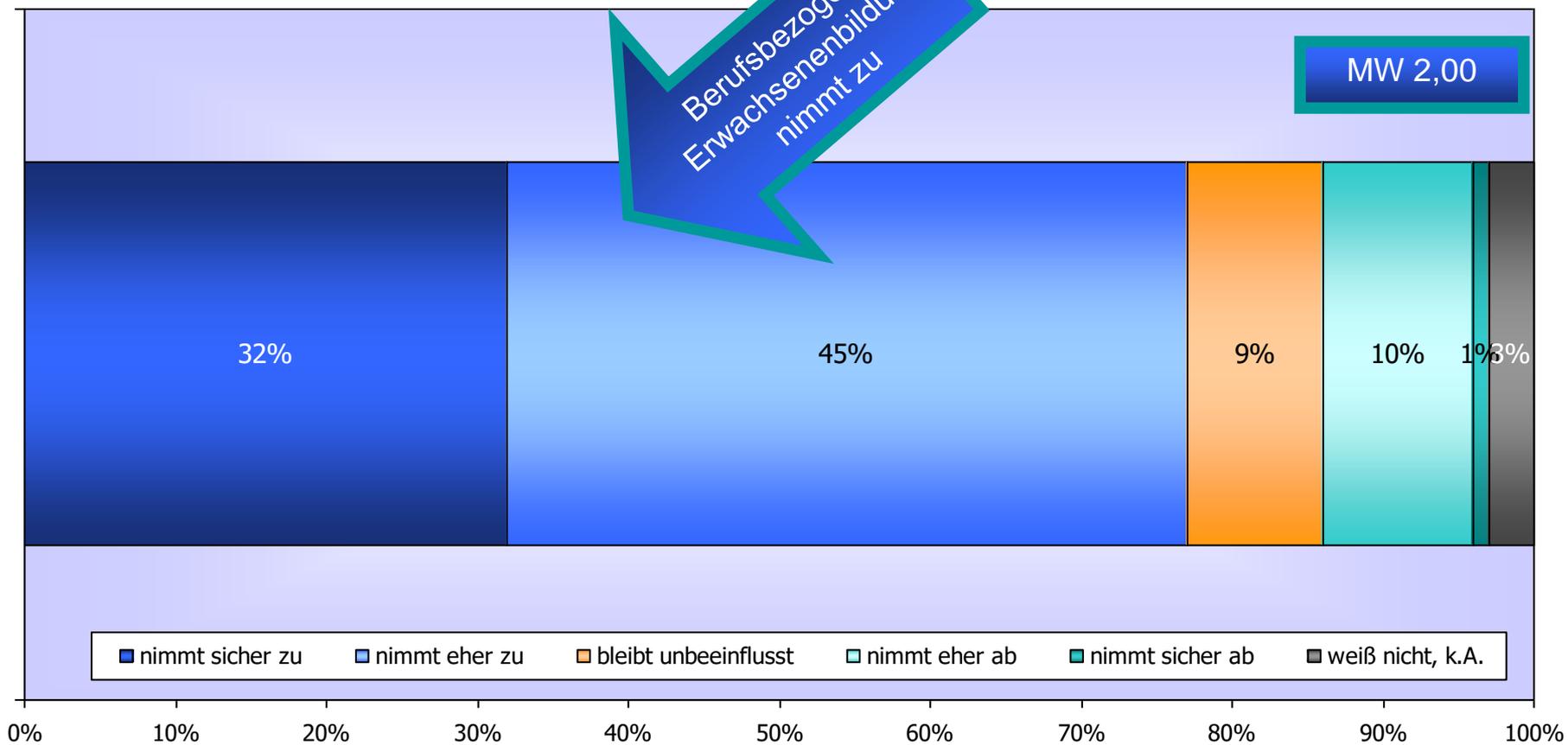
Welchen Beitrag leistet die Personalentwicklung an Ihrem Unternehmenserfolg? Bitte schätzen Sie in Prozenten.



Der Personalentwicklung wird durchschnittlich ein Beitrag von 40% zum Unternehmenserfolg zugeschrieben. Die korreliert mit der Unternehmensgröße – je größer ein Unternehmen, desto höher ist der Beitrag.

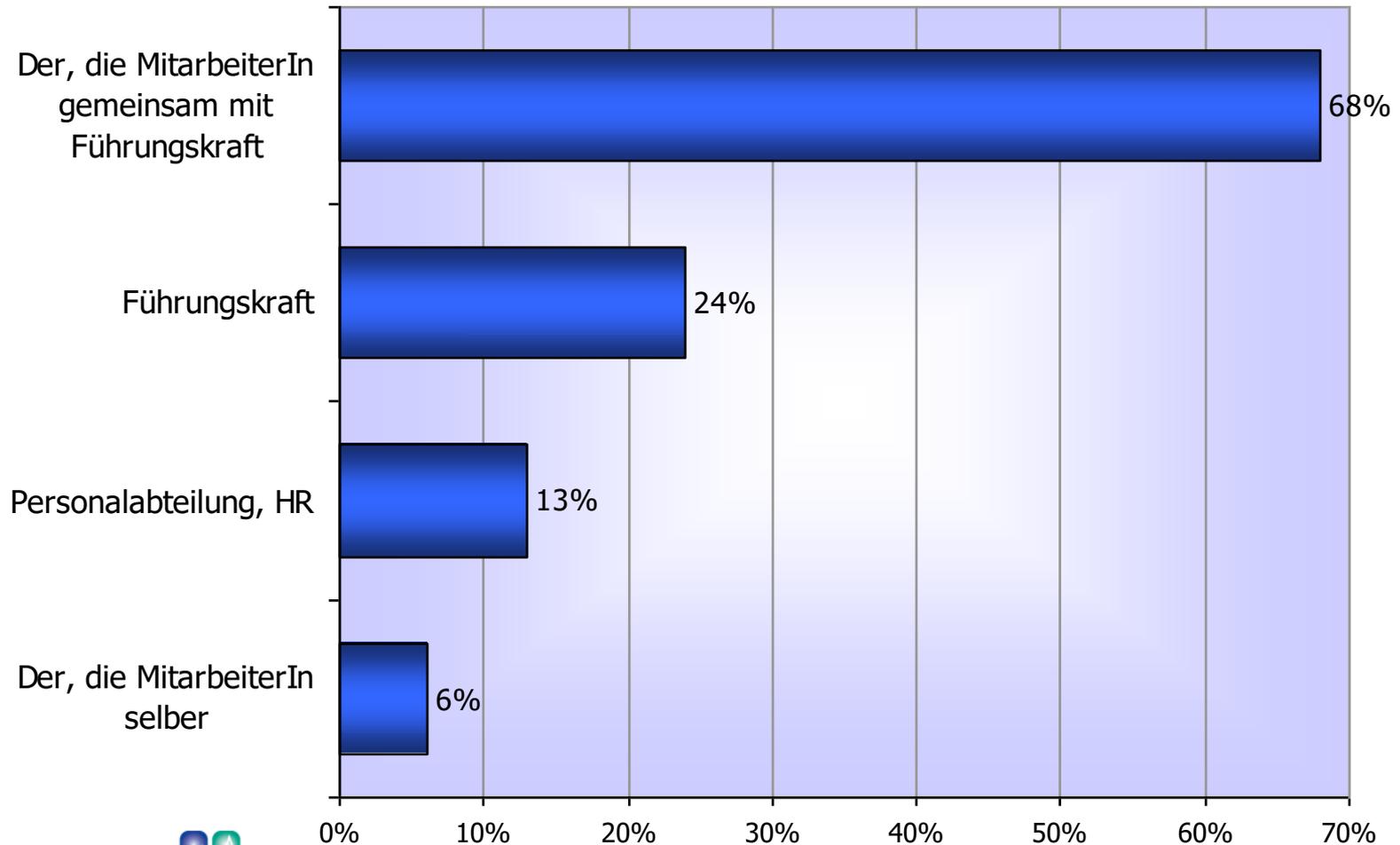
Bedeutung der berufsbezogenen Erwachsenenbildung

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



Entscheidungsträger (1)

Wer entscheidet in Ihrem Unternehmen über die Inanspruchnahme von Weiterbildung?



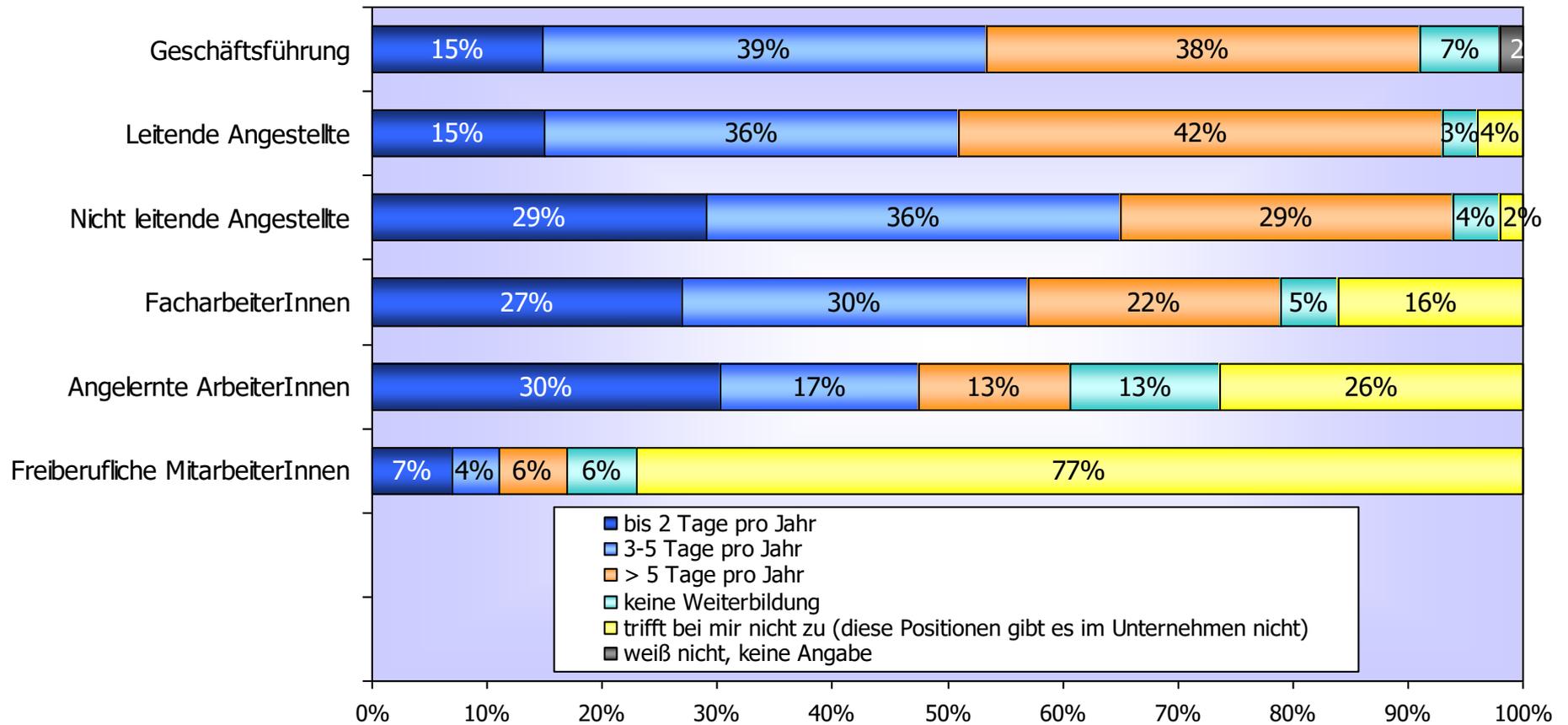
Entscheidungsträger (2)

Personalabteilung, HR nennen...

- häufiger HR- und Personalverantwortliche, die in Unternehmen ab 200 MitarbeiterInnen arbeiten

Häufigkeit der Weiterbildung

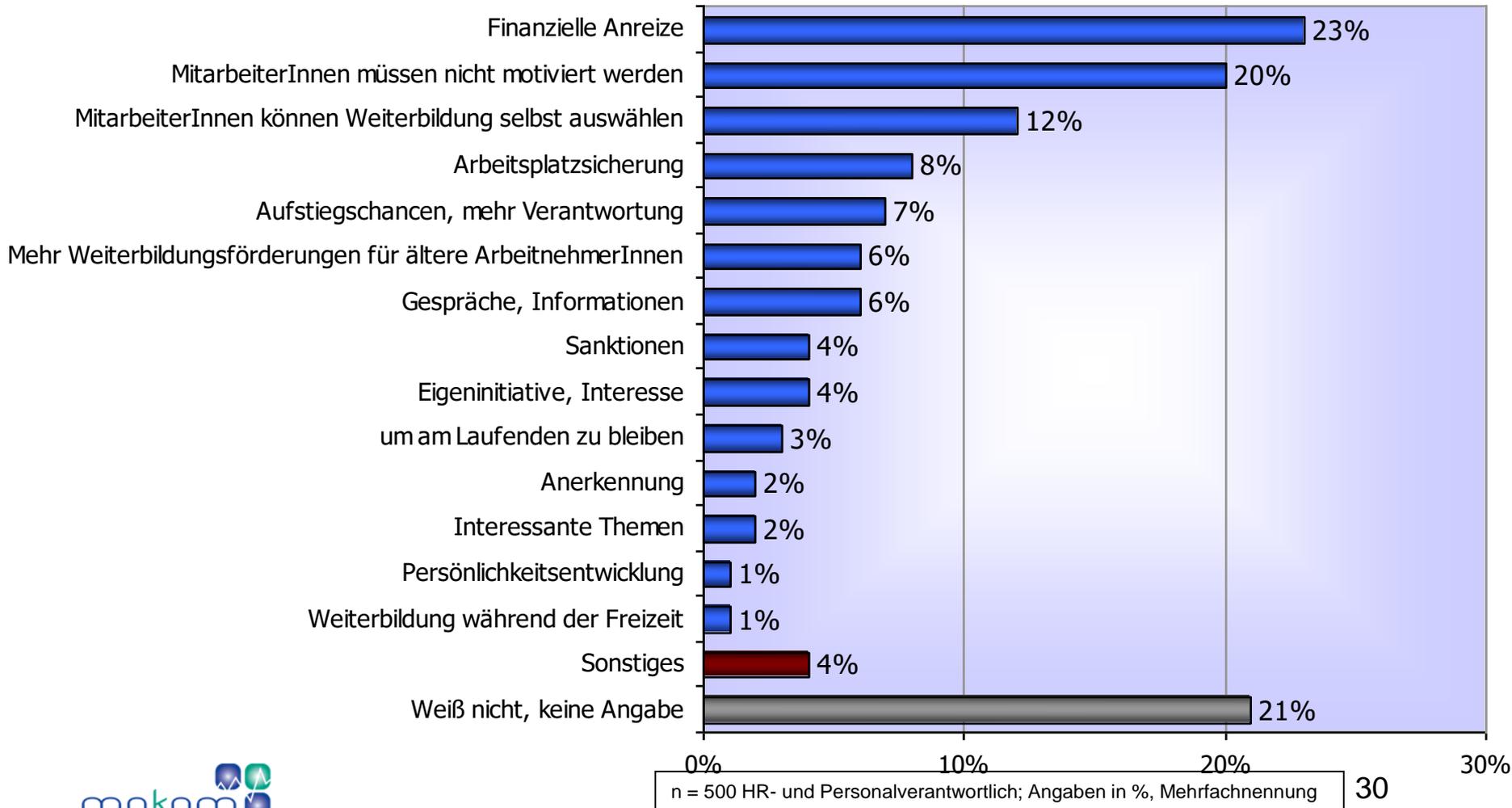
Wie häufig haben MitarbeiteInnen der folgenden Ebenen in Ihrem Unternehmen Zugang zu betrieblich geförderter Weiterbildung?



n = 500 HR- und Personalverantwortliche; Angaben in %, Einfachnennung

Motivation zu Weiterbildung (1)

Wodurch können Ihrer Meinung nach ältere Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zu Weiterbildung motiviert werden? (spontane Nennung)



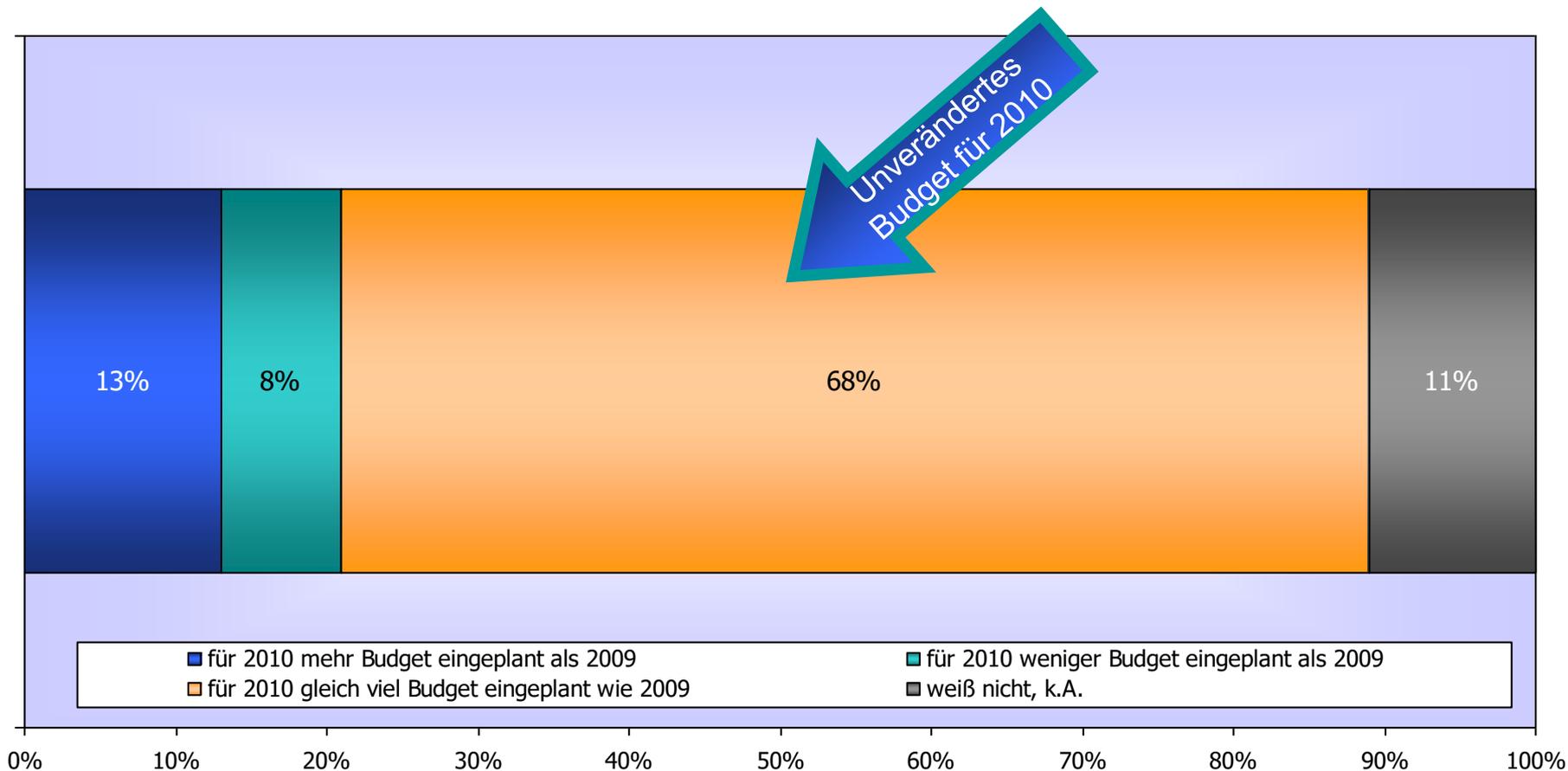
Motivation zu Weiterbildung (2)

Folgende sonstige Motivationen wurden genannt...

- durch Unternehmenskultur
- Einbindung der MitarbeiterInnen
- freier Tag
- gesunder Konkurrenzdruck
- Gruppendruck
- Konzept ist raus aus dem Trott
- Methodik der Weiterbildung
- nicht zu lange Kurse
- regionale Schulung
- sind zwingend
- Überzeugungsarbeit (4x)
- von Geschäftsleitung
- Weiterbildung während der Dienstzeit (3x)

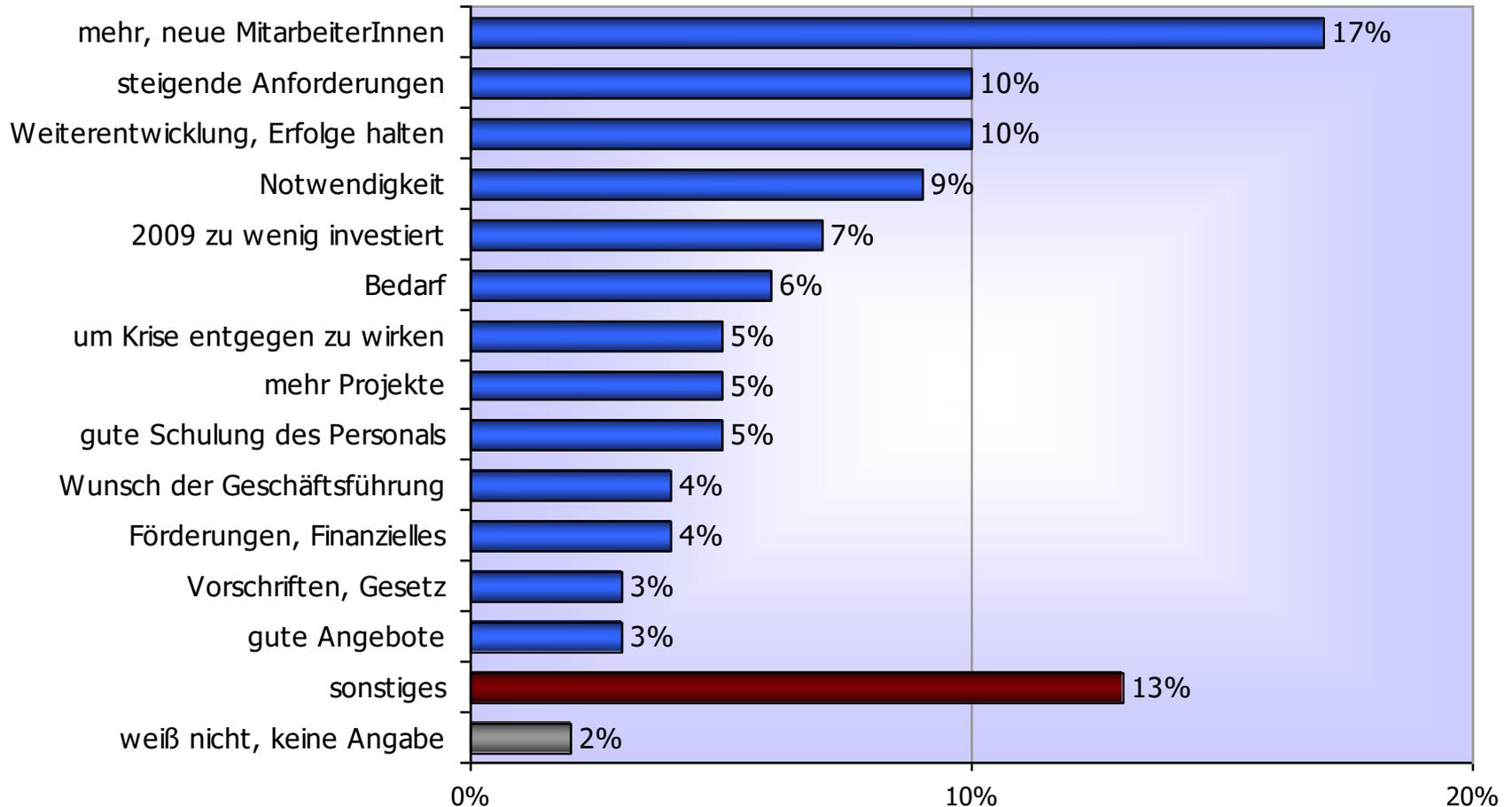
Geplantes Budget für Weiterbildung

Wie viel Budget haben Sie 2010 für Weiterbildung vorgesehen? Haben Sie mehr, weniger oder gleich viel Budget wie im Jahr 2009 eingeplant?



Gründe für höheres Weiterbildungsbudget (1)

Aus welchen Gründen haben Sie für 2010 ein höheres Weiterbildungsbudget veranschlagt als für 2009? (spontane Nennung)



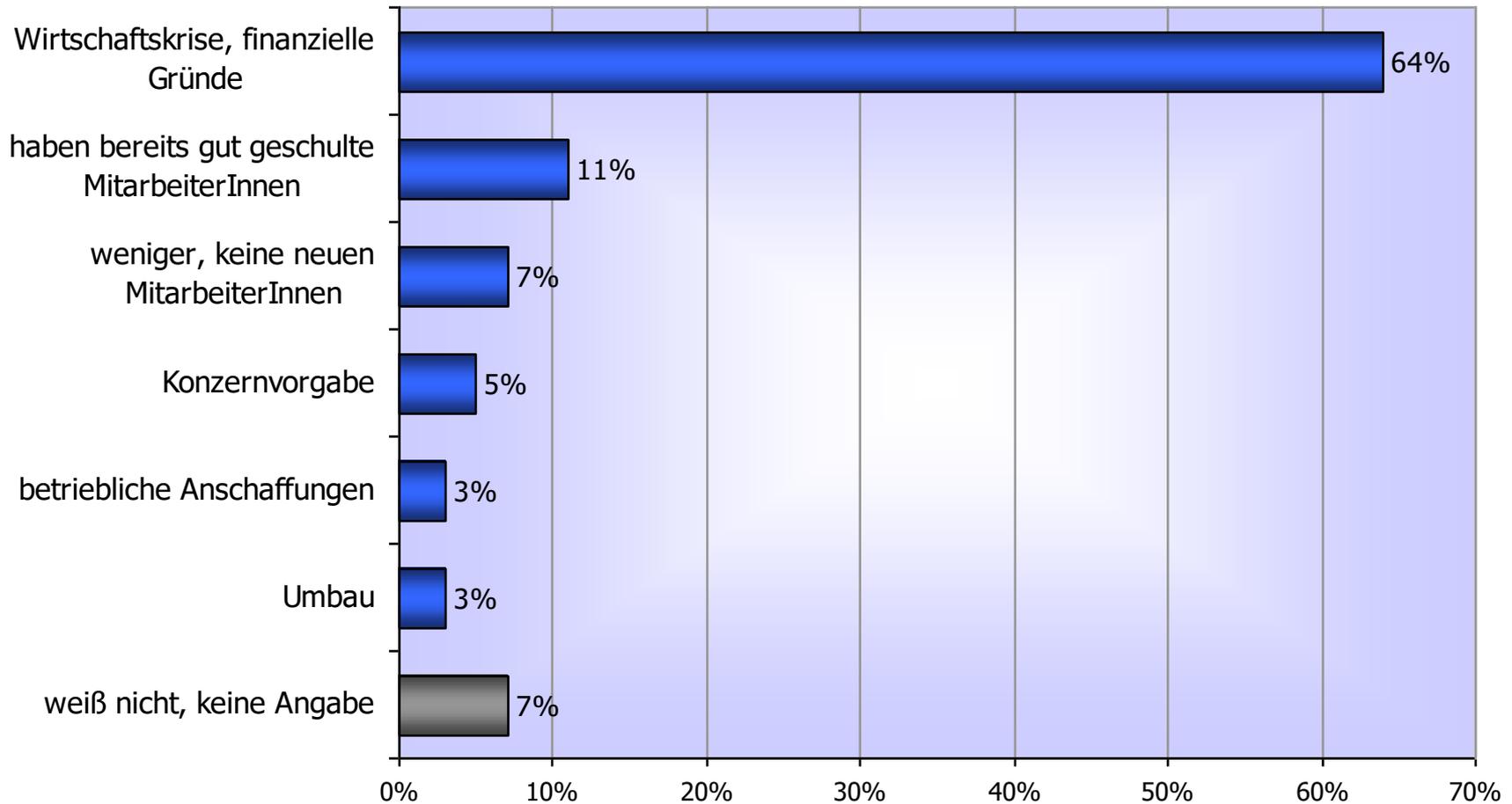
Gründe für höheres Weiterbildungsbudget (2)

Folgende sonstige Gründe für ein höheres Budget wurden genannt...

- Auslastungsprobleme, Versuch Leute zu halten
- Betriebsumstellung
- flexibler am Markt
- Fokus auf Weiterbildung
- Mehr Interesse der MitarbeiterInnen
- setzen heuer Schwerpunkt auf Marktentwicklung
- Standarderfüllung für Kunden
- wegen gezielter Maßnahmen
- weil wir davon ausgehen, dass die Krise überstanden ist und investiert werden muss

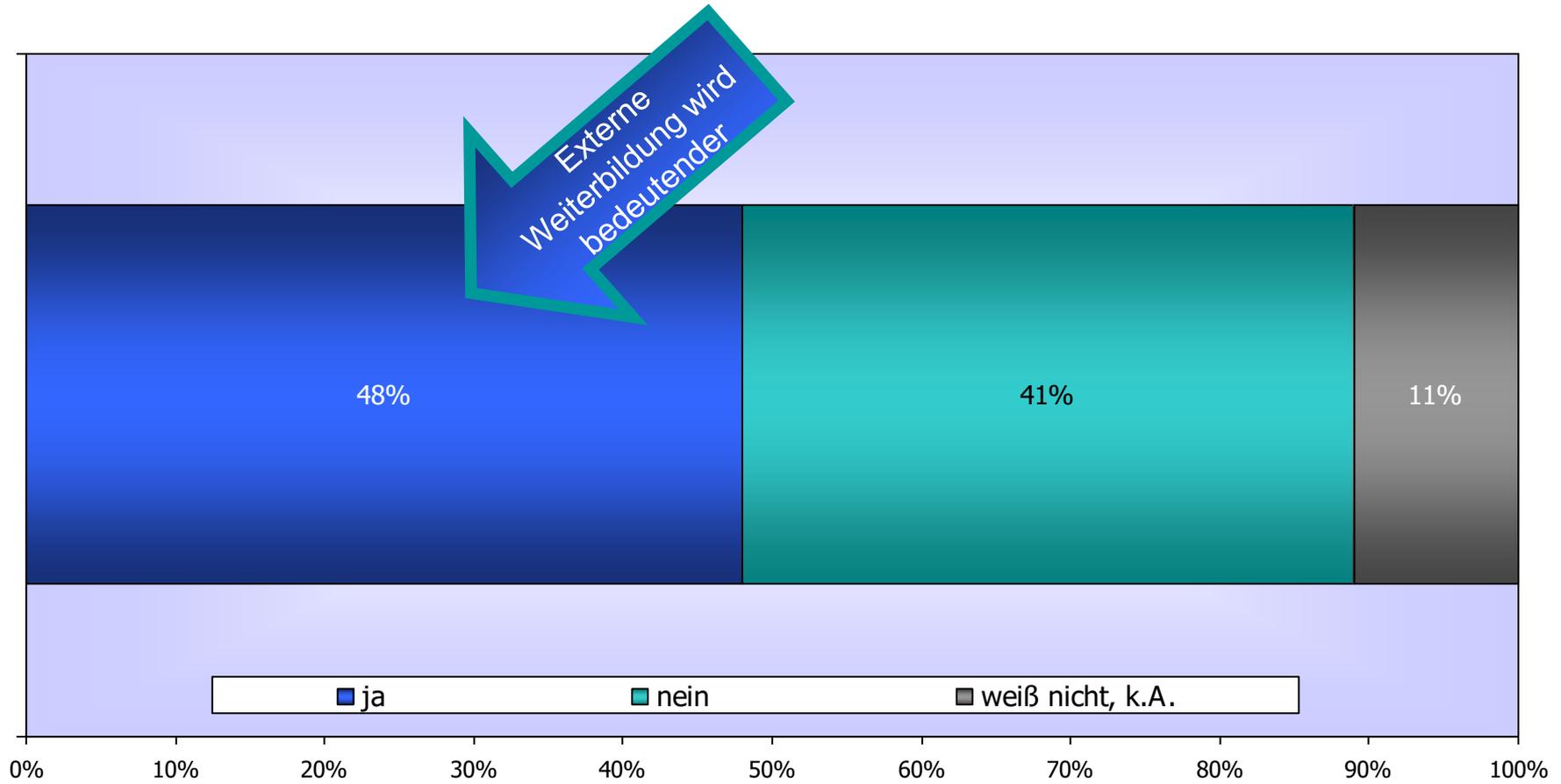
Gründe für geringeres Weiterbildungsbudget

Aus welchen Gründen haben Sie für 2010 ein geringeres Weiterbildungsbudget veranschlagt als für 2009?
(spontane Nennung)



Externe Weiterbildungsangebote (1)

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



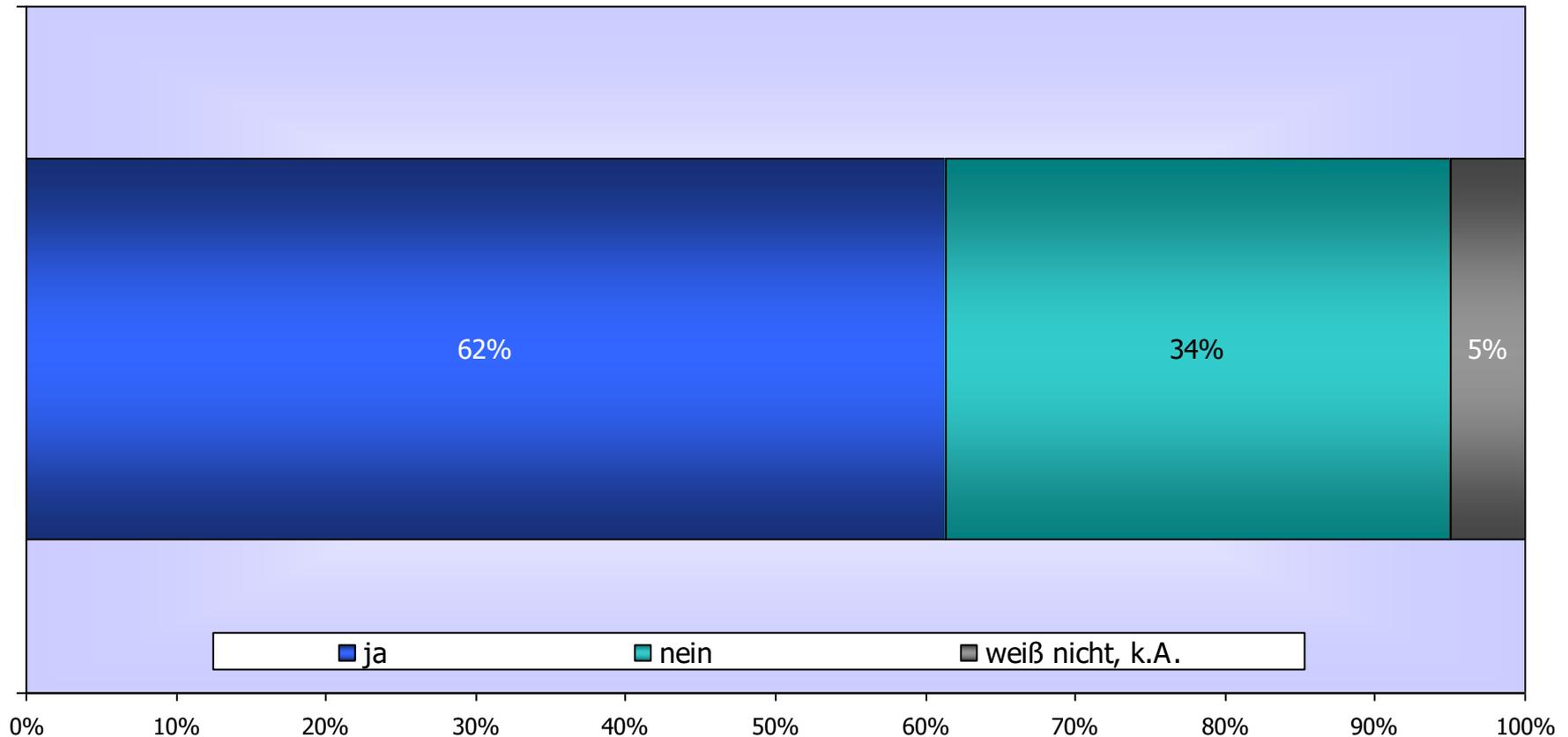
Externe Weiterbildungsangebote (2)

Dass externe Weiterbildungsangebote im Vergleich zu Inhouse-Trainings an Bedeutung gewinnen werden, denken...

- häufiger HR- und Personalverantwortliche, die in Unternehmen mit 20 - 99 MitarbeiterInnen arbeiten
- häufiger HR- und Personalverantwortliche, die denken, dass fachbezogene Qualifikationen in Zukunft an Bedeutung gewinnen werden

Inanspruchnahme von Förderungen (1)

Denken Sie jetzt bitte einmal an die unterschiedlichsten Förderungen für Weiterbildung, die man als Unternehmen in Anspruch nehmen kann. Haben Sie in den letzten 2 Jahren Förderungen für Ihr Unternehmen für betriebliche Weiterbildung in Anspruch genommen?



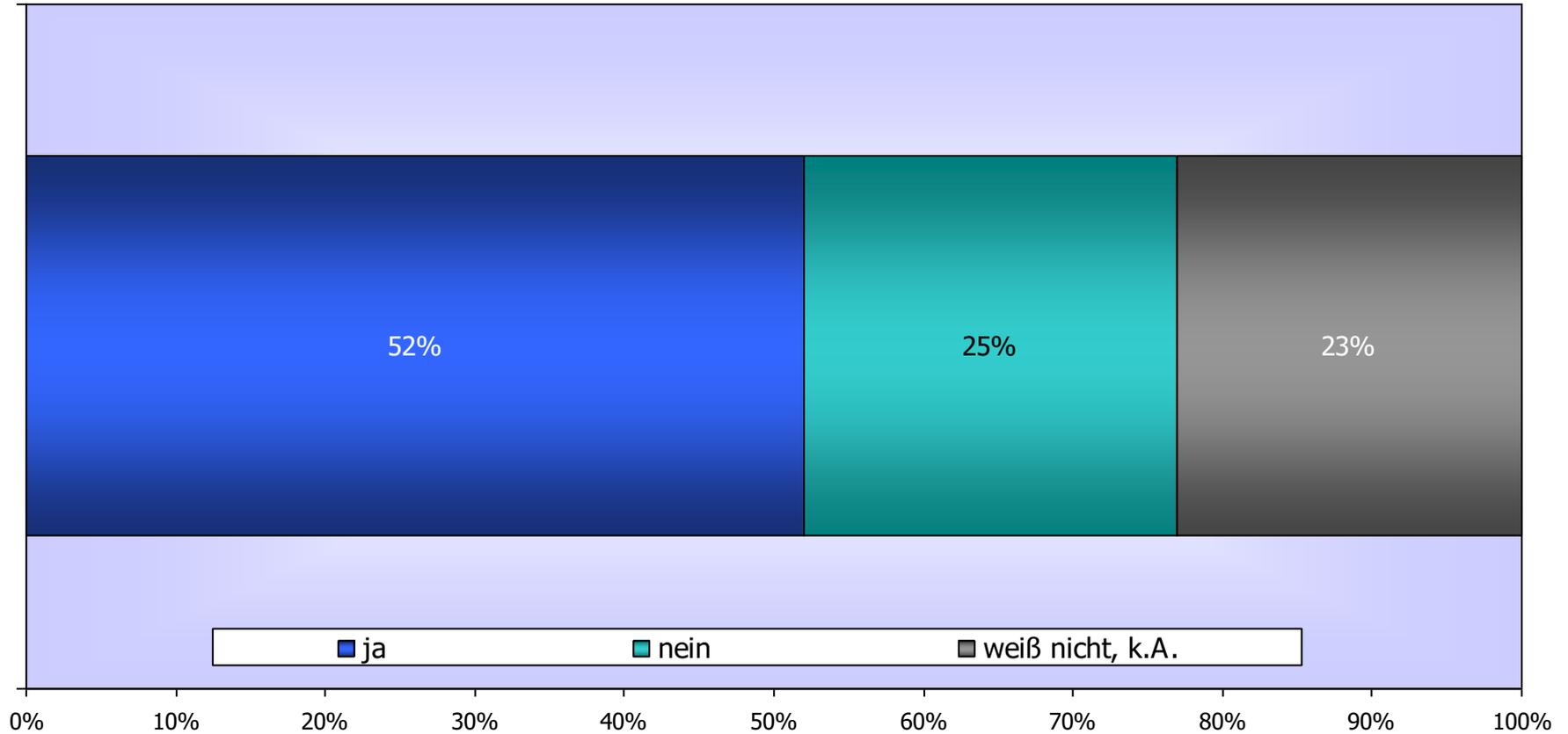
Inanspruchnahme von Förderungen (2)

Förderungen für betriebliche Weiterbildung wurden in den letzten 2 Jahren...

- seltener im öffentlichen Bereich in Anspruch genommen

Förderungen für ältere ArbeitnehmerInnen (1)

Gibt es Ihrer Meinung nach ausreichend viele Förderungen für ältere ArbeitnehmerInnen?



Förderungen für ältere ArbeitnehmerInnen (2)

Dass es ausreichend viele Förderungen für ältere ArbeitnehmerInnen gibt, denken...

- häufiger HR- und Personalverantwortliche, die in Unternehmen ab 100 MitarbeiterInnen arbeiten

Mehr betriebliche Weiterbildung durch höhere Förderungen

Würde Ihr Unternehmen mehr betriebliche Weiterbildung für Ihre Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen anbieten, wenn es höhere Förderungen gäbe?

