

# Studie „Weiterbildung 2011“

Ergebnisse einer CATI-B2B-Befragung von  
HR-Verantwortlichen

Jänner 2011

MITGLIEDER



PARTNER



# Inhaltsverzeichnis

Methodik und Qualitätssicherung.....	3
Summary.....	11
Ergebnisse.....	18

# *Methodik und Qualitätssicherung*

## Daten zur Untersuchung (1)

### Themen/Inhalte:

- Wichtigste Weiterbildungsmaßnahmen
- Häufigkeit der Weiterbildung
- Geplantes Budget für Weiterbildung
- Arbeitsmarktöffnung 2011: Grund für die Erhöhung des Weiterbildungsbudgets
- Einfluss der Arbeitsmarktöffnung 2011 auf die Erhöhung des Weiterbildungsbudgets
- Arbeitsmarktöffnung 2011: Grund für die Reduktion des Weiterbildungsbudgets

## Daten zur Untersuchung (2)

### Themen/Inhalte:

- Chancen von Personen aus den neuen EU-Ländern am österreichischen Arbeitsmarkt
- Bedeutung der berufsbezogenen Erwachsenenbildung
- Zunahme an Bewerbern aus den neuen EU-Ländern
- Jobsuche von Personen aus den neuen EU-Ländern – Tätigkeitsbereiche
- Jobsuche von Personen aus den neuen EU-Ländern – betriebliche Ebenen
- Qualifizierungsbedarf von Personen aus den neuen EU-Ländern
- Beurteilung des Titels „Bachelor“
- Vorteile des Titels „Bachelor“
- Nachteile des Titels „Bachelor“
- Zukünftige Bedeutung des Titels „Bachelor“

## Daten zur Untersuchung (3)

### **Methode:**

Telefonische Repräsentativbefragung von HR- bzw. Personalverantwortlichen und GeschäftsführerInnen; Randomsampling

### **Zielpersonen:**

HR- bzw. Personalverantwortliche und GeschäftsführerInnen in österreichischen Unternehmen ab 20 MitarbeiterInnen

### **Stichprobengröße:**

500 Interviews

### **Befragungsgebiet:**

Gesamtes Bundesgebiet

### **Adressmaterial:**

Amtliches Telefonbuch

### **Befragungszeitraum:**

11. – 25. Jänner 2011

# 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):

### **Trainings in Technik und Produktion und Persönlichkeitsentwicklung gelten als wichtigste Weiterbildungsmaßnahmen**

Wie im letzten Jahr rangiert Weiterbildung im Bereich Technik und Produktion als wichtigste Maßnahme auf dem ersten Platz. 28% erwarten dadurch den größten Konkurrenzvorsprung. Ein Viertel empfindet Persönlichkeitsentwicklung als wichtigste Maßnahme, um sich von Mitbewerbern zu differenzieren und 19% legen auf Verkaufstraining und Marketing den größten Wert in der Weiterbildung.

Ein Viertel der HR- & Personalverantwortlichen, die Technik und Produktion bevorzugen, sehen Verkaufstraining und Marketing und 16% Persönlichkeitsentwicklung als zweitwichtigste Weiterbildungsmaßnahme. Ein Drittel der Unternehmen, die Maßnahmen in der Persönlichkeitsentwicklung priorisieren, reihen ebenfalls Verkaufstraining und Marketing auf den zweiten Platz gefolgt von 18%, die Technik und Produktion den zweiten Platz verleihen.

Berechnet man jedoch einen Durchschnittswert über alle 3 Ränge um die wichtigste Maßnahme unabhängig vom Rang zu generieren, so liegt die Persönlichkeitsentwicklung knapp vor der Weiterbildung im Bereich Technik und Produktion.

## Summary (2):

### **Leitende Angestellte haben am häufigsten Anspruch auf Weiterbildung**

Der Anspruch auf Weiterbildung ist 2011 vergleichbar mit den Werten von 2010. Leitende und nicht leitende Angestellte haben neben der Geschäftsführung am häufigsten Anspruch auf Weiterbildung. 17% der leitenden Angestellten haben Weiterbildungsanspruch auf bis zu 2 Tage pro Jahr, 37% auf 3-5 Tage und 40% haben Anspruch auf mehr als 5 Tage pro Jahr. 14% der GeschäftsführerInnen gönnen sich bis zu 2 Tage, 33% 3-5 Tage und 42% mehr als 5 Tage pro Jahr. Nicht leitende Angestellte haben weniger Recht auf betrieblich geförderte Weiterbildung, 27% können sich bis zu 2 Tage pro Jahr erwarten, 38% 3-5 Tage und 26% mehr als 5 Tage.

**26% der Unternehmen haben für 2011 mehr Budget für Weiterbildung eingeplant. Das sind doppelt so viele wie letztes Jahr.**

Während bei der vorjährigen Erhebung nur 13% der Unternehmen ein höheres Weiterbildungsbudget für das kommende Jahr eingeplant haben, so sind es 2011 bereits 26%, was einer Verdoppelung entspricht. 4% haben für 2011 weniger Budget eingeplant als 2010 und der Großteil (62%) haben gleich viel kalkuliert.

## Summary (3):

### **Die geplante Arbeitsmarktöffnung hat einen – wenn auch nur geringen - Einfluss auf die Erhöhung des Weiterbildungsbudgets**

9% der Unternehmen, die für 2011 mehr Weiterbildungsbudget eingeplant haben als 2010, geben an, dass die geplante Arbeitsmarktöffnung für EU-BürgerInnen mitunter ein Grund für die Erhöhung war. Förderungen bestehender und Unterstützung neuer MitarbeiterInnen – auch hinsichtlich der Sprachkenntnisse – werden als Motive für die Budgeterhöhung genannt. Die Arbeitsmarktöffnung ist hingegen völlig irrelevant in Bezug auf die Reduktion des Weiterbildungsbudgets.

### **FacharbeiterInnen aus den neuen EU-Ländern werden die besten Jobaussichten in Österreich haben**

Drei Viertel der österreichischen Unternehmen geben FacharbeiterInnen gute Chancen, auf dem österreichischen Arbeitsmarkt Fuß zu fassen, 14% glauben jedoch nicht an deren Jobmöglichkeiten. Nicht ganz so positiv aber doch noch gut werden die Jobchancen von nicht leitenden Angestellten erachtet. 59% der HR-Verantwortlichen geben dieser Zielgruppe zumindest gute Beschäftigungschancen in Österreich, fast ein Drittel ist jedoch gegensätzlicher Meinung. Am schlechtesten werden die Aussichten von Lehrlingen eingestuft. Knapp ein Drittel gibt dieser Beschäftigungsgruppe gute Chancen am österreichischen Arbeitsmarkt, mehr als die Hälfte jedoch nicht.

## Summary (4):

### **Die berufsbezogene Erwachsenenbildung wird durch die Arbeitsmarktöffnung an Bedeutung gewinnen**

58% der Personalverantwortlichen glauben, dass durch die Öffnung des Arbeitsmarktes die Bedeutung der berufsbezogenen Erwachsenenbildung zunehmen wird, ein Drittel sieht hingegen keinen diesbezüglichen Einfluss.

### **Drei Viertel der österreichischen Unternehmen erwarten eine Zunahme an BewerberInnen aus den neuen EU-Ländern**

44% erwarten durch die Arbeitsmarktöffnung eine Zunahme an BewerberInnen aus den neuen EU-Ländern in ihrem Unternehmen, 30% rechnen mit einer geringen Zunahme und 23% denken nicht, dass es zu einem Anstieg an Bewerbungen kommen wird.

### **Die Touristik profitiert am meisten durch die Öffnung des Arbeitsmarktes**

Zwei Drittel der Unternehmen erwarten ein zusätzliches Arbeitskräfteangebot durch neue EU-BürgerInnen in der Hotellerie, Gastronomie und in anderen touristischen Bereichen. 6 von 10 rechnen mit einem Anstieg an Bewerbungen im Bereich Gewerbe und Handwerk und knapp über die Hälfte in der gewerblichen und industriellen Produktion. Kaum Zuwachs an potentiellen Arbeitskräften aus den neuen EU-Ländern wird im Rechtsbereich, öffentlichen Sektor und im Finanz-, Controlling- und Buchhaltungsbereich erwartet.

## Summary (5):

### **Österreichs Unternehmen erwarten einen Zustrom von Arbeitskräften aus den neuen EU-Ländern vor allem in niedriger qualifizierten Jobs**

73% der österreichischen Unternehmen rechnen mit Bewerbungen aus den neuen EU-Ländern auf der Facharbeiterebene, zwei Drittel mit jenen von angelernten Arbeitern und Hilfskräften. 42% erwarten Bewerbungen von nicht leitenden Angestellten und knapp ein Viertel von BewerberInnen, die in einem freiberuflichen Beschäftigungsverhältnis tätig sein wollen. 18% erwarten eine Zunahme bei Bewerbungen für Lehrstellen.

### **Den höchsten Qualifizierungsbedarf erwarten die österreichischen Unternehmen bei Sprachen**

Bei Sprachen vermuten 59% einen hohen Qualifizierungsbedarf der Jobsuchenden aus den neuen EU-Ländern. 4 von 10 erwarten sich eine hohe Qualifikation in Technik und Produktion und je ein Drittel in Gesundheit / Arbeitnehmerschutz bzw. Persönlichkeitsentwicklung. Je 3 von 10 rechnen mit einem Qualifizierungsbedarf in Informatik / EDV-Anwendungen bzw. sehen eine Weiterbildungs-Notwendigkeit im Verkaufstraining / Marketing.

## Summary (6):

### **Eher positive Beurteilung des Titels „Bachelor“ – die kürzere Studiendauer und ein früherer Berufseinstieg sind die Pluspunkte**

Jedes zweite Unternehmen – unabhängig von Branche, MitarbeiterInnenanzahl und Regionalität - bewertet den neuen akademischen Grad „Bachelor“ als positiv. Vor allem die kürzere Studiendauer und der daraus resultierende frühere Berufseinstieg werden als Vorteile dieses akademischen Grades genannt (27%). Jene 29%, die der Ausbildung gegenüber negativ eingestellt sind, argumentieren, dass sie im „Bachelor“ keinen vollwertigen Abschluss sehen, der keine ausreichenden Qualifikationen bietet. 24% empfinden das frühere System der akademischen Titel besser, da der „Bachelor“ nur einen geringen Bekanntheitsgrad aufweist und somit in Österreichs Wirtschaft nicht etabliert ist. 14% haben keine konkreten Vorstellungen über den „Bachelor“ und 11% erachten diesen sogar als unnötig.

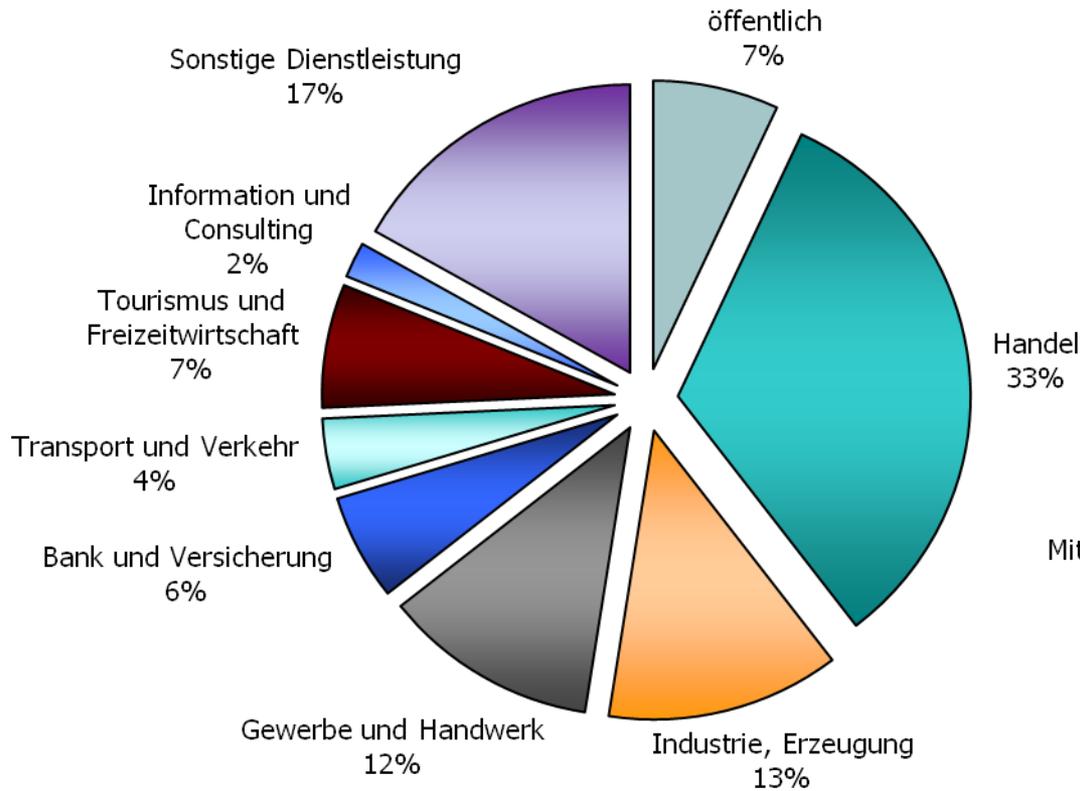
### **Der „Bachelor“ wird an Bedeutung gewinnen**

46% erwarten einen Bedeutungsgewinn des „Bachelors“, 32% rechnen mit einer unveränderten Stellung und 11% vermuten einen Imageverlust in den nächsten Jahren.

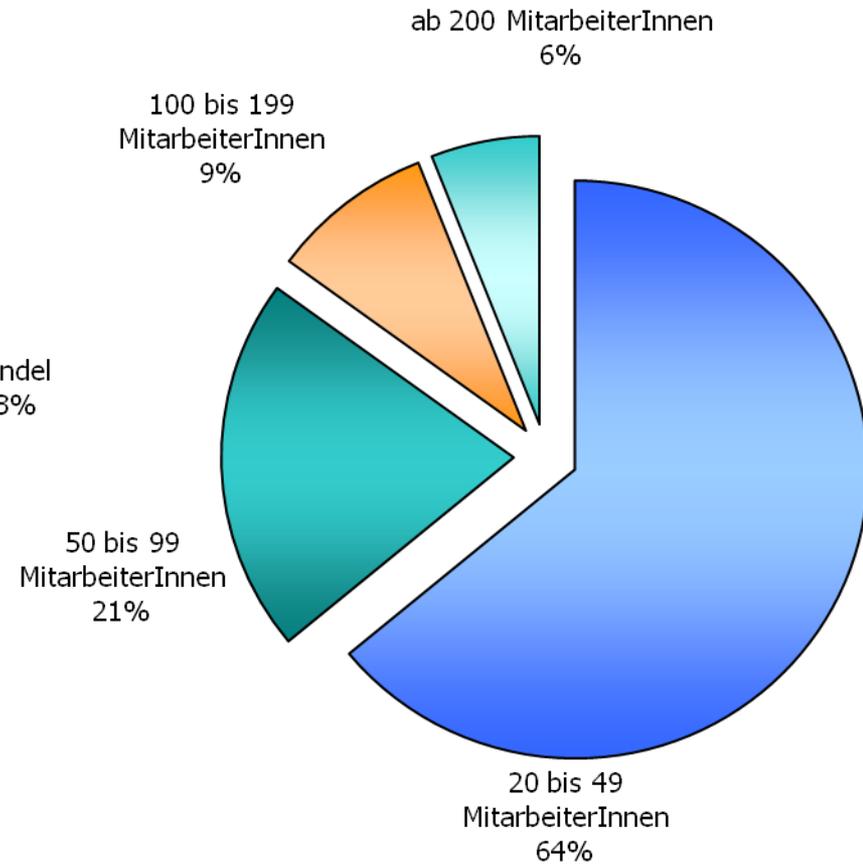
# *Ergebnisse*

# Struktur (1)

Branche

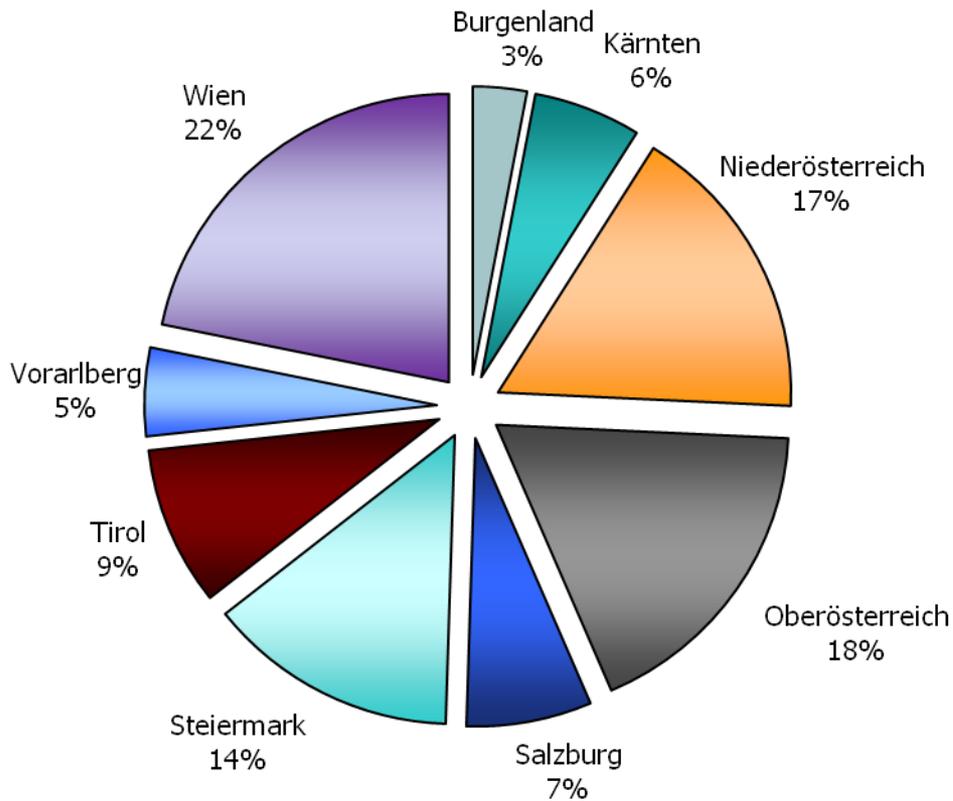


MitarbeiterInnenanzahl

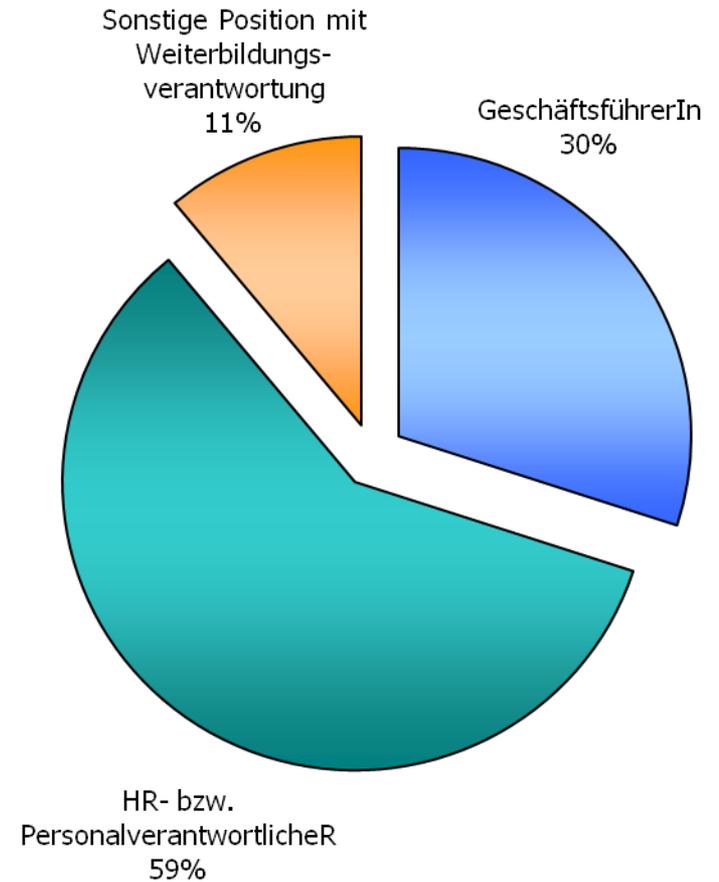


## Struktur (2)

### Bundesland

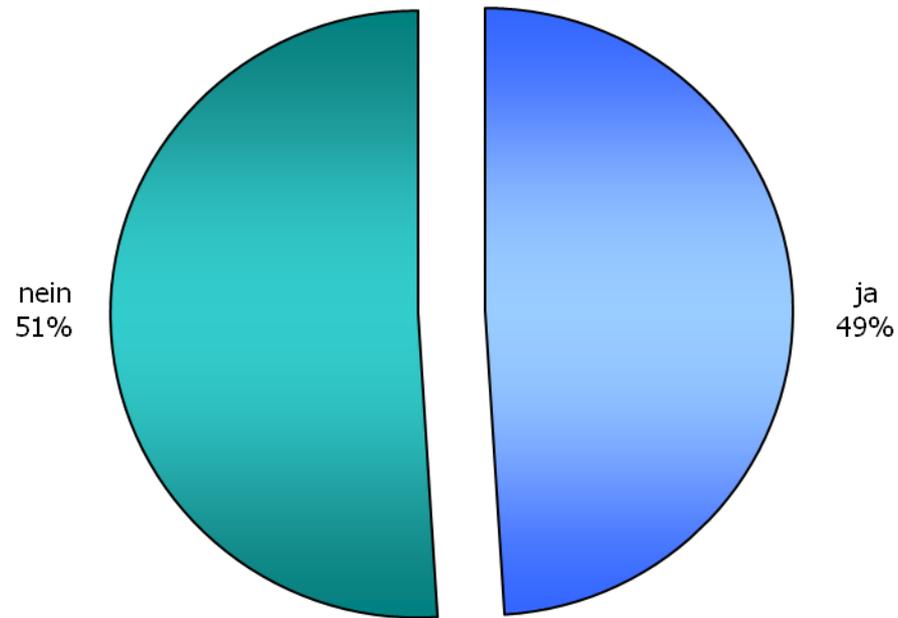


### Position des / der Befragten im Unternehmen



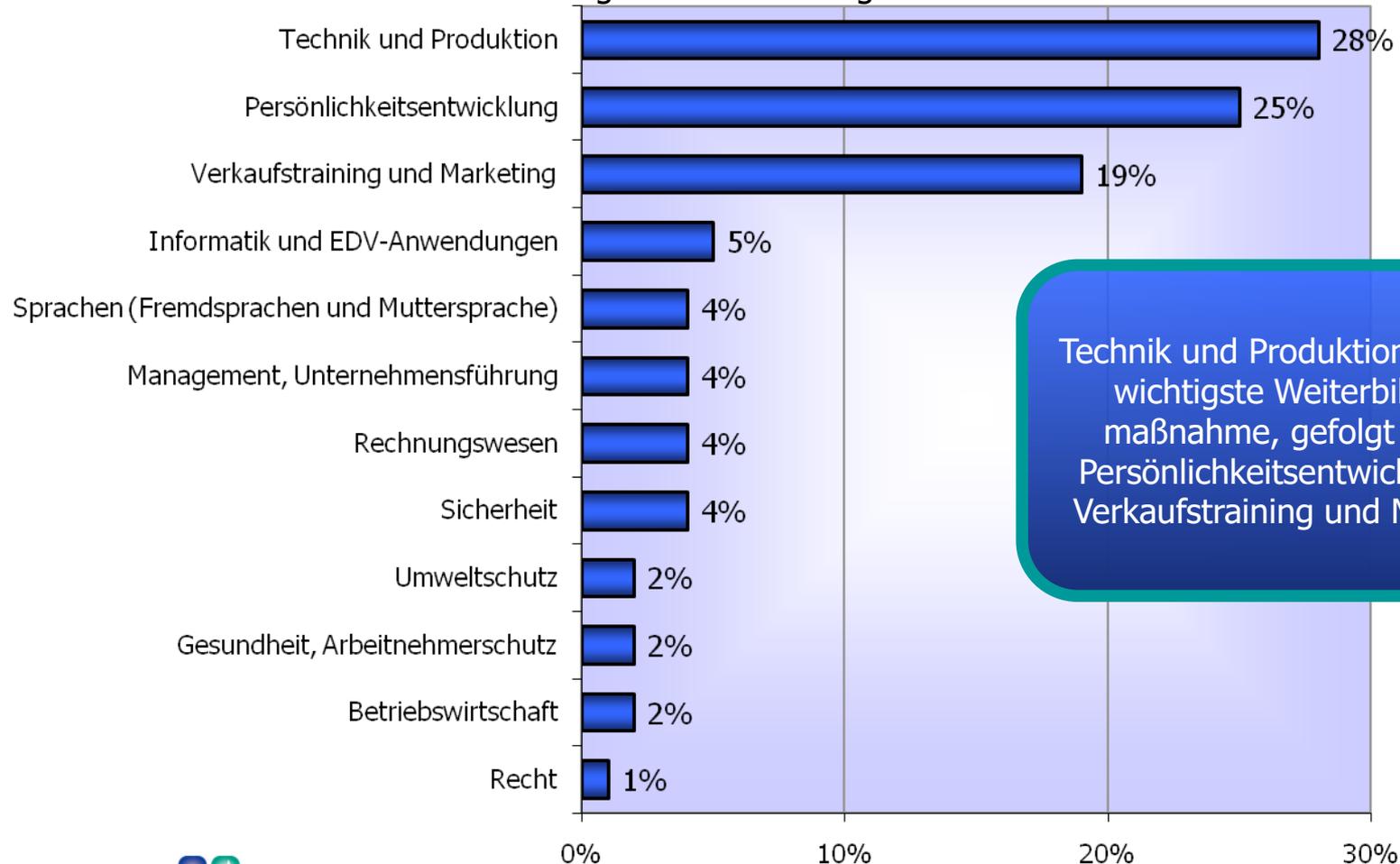
## Struktur (3)

### Internationale Tätigkeit des Unternehmens



## 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.



Technik und Produktion gelten als wichtigste Weiterbildungsmaßnahme, gefolgt von der Persönlichkeitsentwicklung und Verkaufstraining und Marketing.

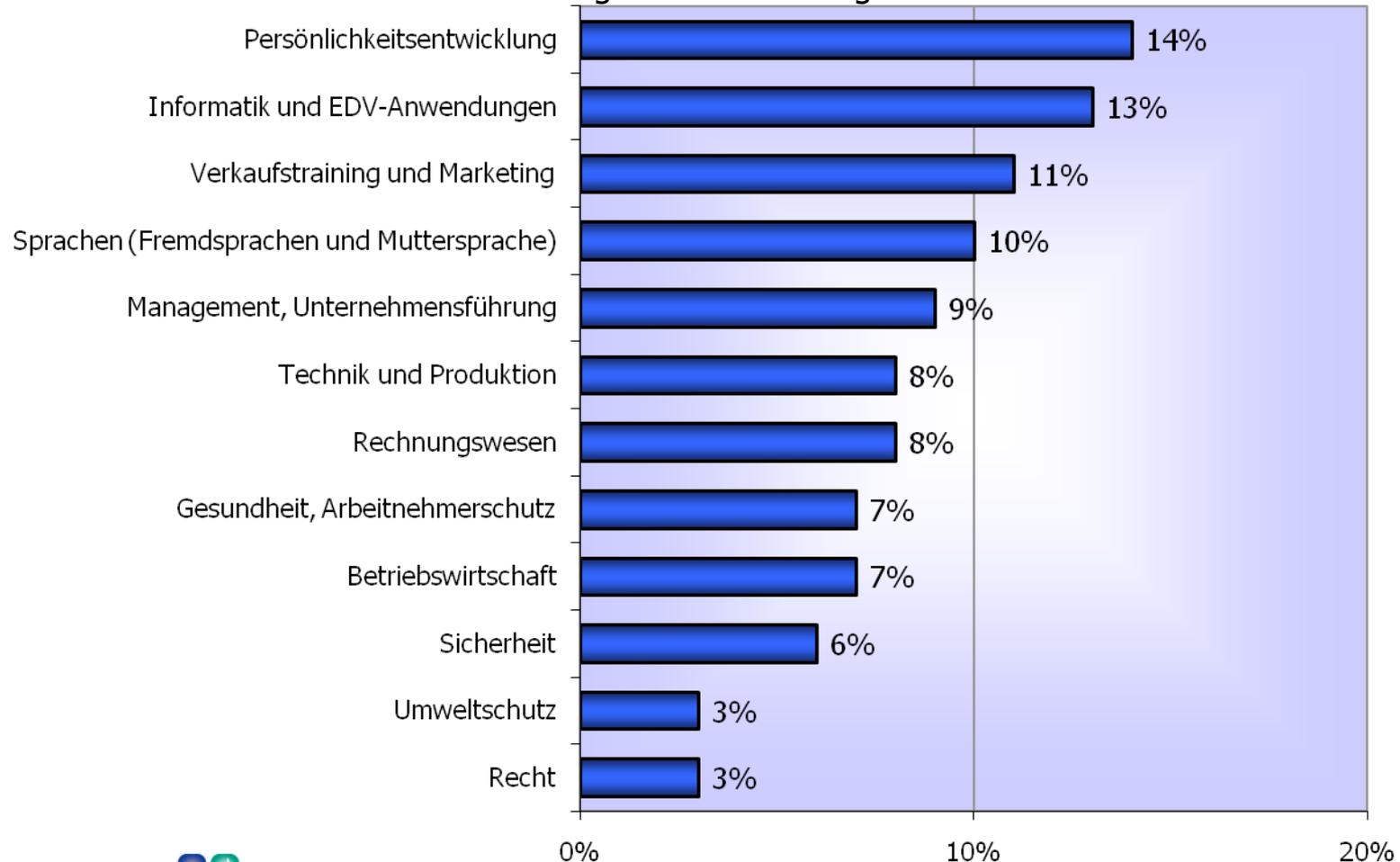
## Wichtigste Weiterbildungsmaßnahmen – 2. Platz

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.



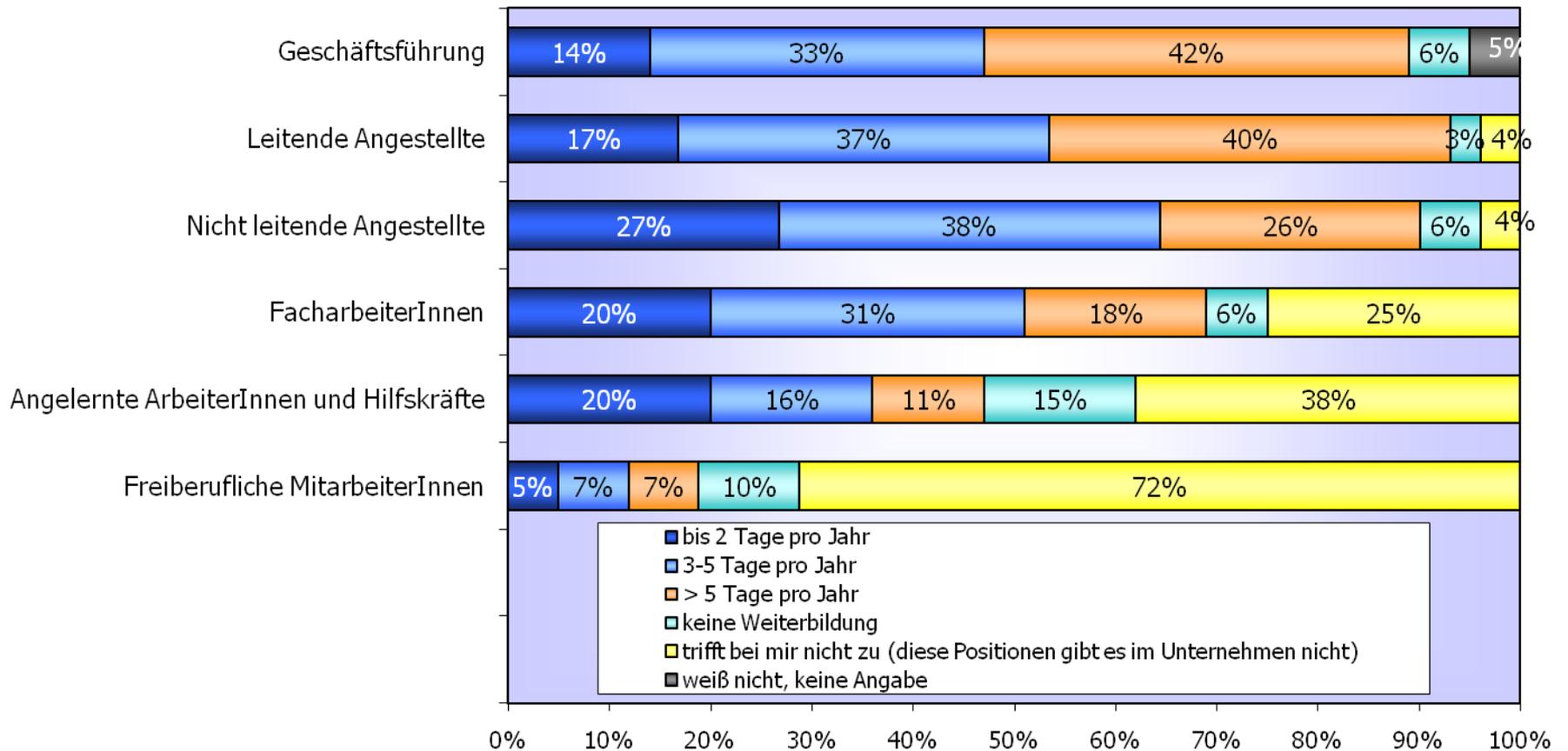
## Wichtigste Weiterbildungsmaßnahmen – Gesamtranking

Die wichtigste Maßnahme erhält 3 Punkte, die zweitwichtigste 2, die dritt wichtigste einen Punkt. Die Punkte jeder Weiterbildungsmaßnahme werden addiert und liefern das Endergebnis.



# Häufigkeit der Weiterbildung

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

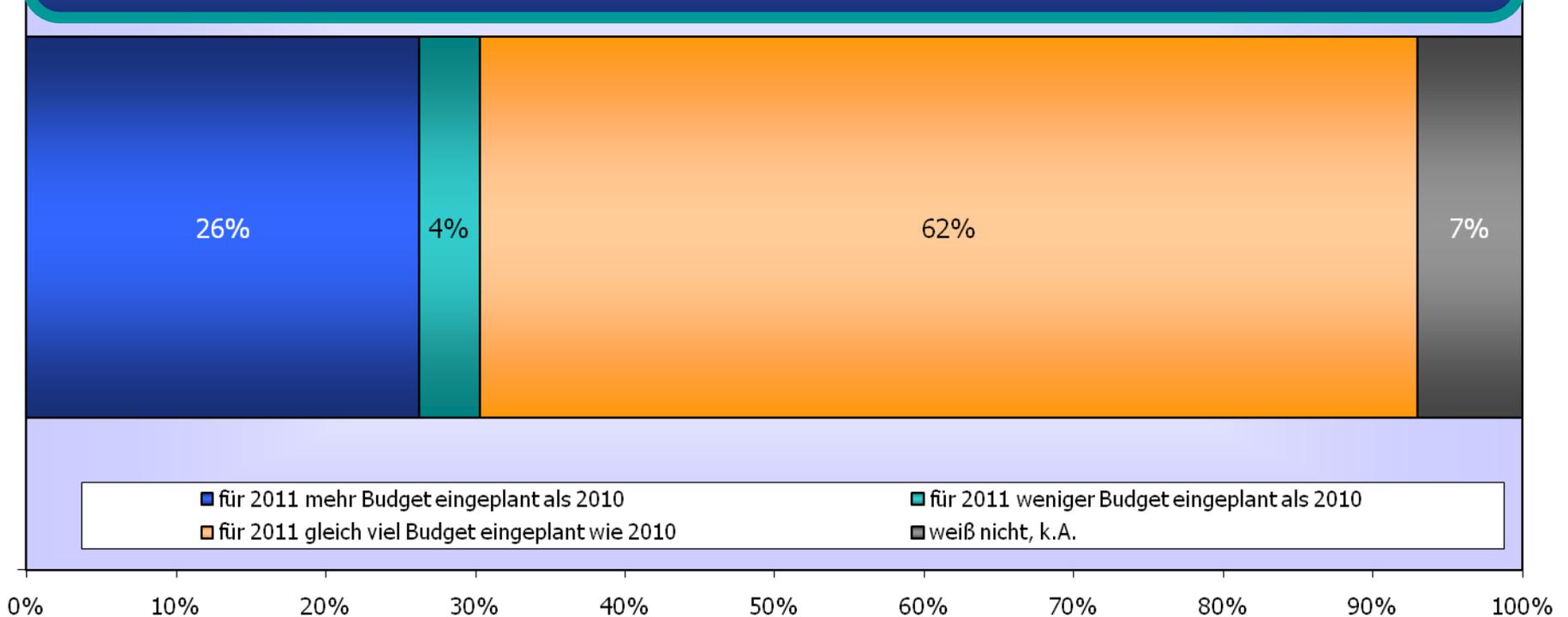


n = 500 HR- und Personalverantwortliche; Angaben in %, Einfachnennung

## Geplantes Budget für Weiterbildung (1)

Wie viel Budget haben Sie 2011 für Weiterbildung vorgesehen? Haben Sie mehr, weniger oder gleich viel Budget wie im Jahr 2010 eingeplant?

Jedes 4. Unternehmen hat für heuer mehr Weiterbildungsbudget eingeplant als noch letztes Jahr. Das sind doppelt so viele Unternehmen wie letztes Jahr.



## Geplantes Budget für Weiterbildung (2)

### Für 2011 gleich viel Budget eingeplant wie 2010 haben...

- häufiger Unternehmen, die nicht international tätig sind

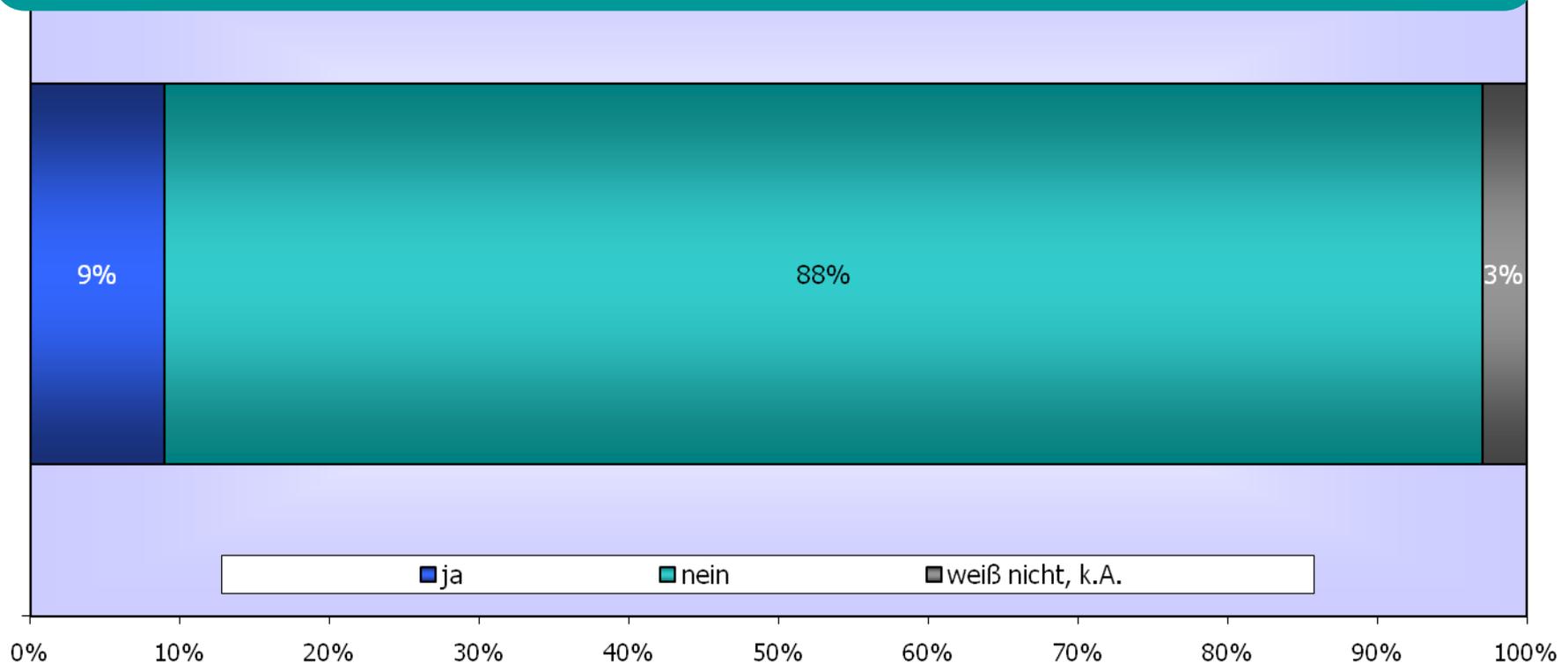
### Für 2011 mehr Budget eingeplant wie 2010 haben...

- häufiger Unternehmen, die international tätig sind

## Arbeitsmarktöffnung 2011: Grund für die Erhöhung des Weiterbildungsbudgets

Ist die geplante Arbeitsmarktöffnung 2011 für neue EU-Bürger und Bürgerinnen u.a. ein Grund für die Erhöhung Ihres Weiterbildungsbudgets?

Die geplante Arbeitsmarktöffnung hat kaum Auswirkungen auf die Weiterbildungs-Budgetplanung



## Einfluss der Arbeitsmarktöffnung 2011 auf die Erhöhung des Weiterbildungsbudgets

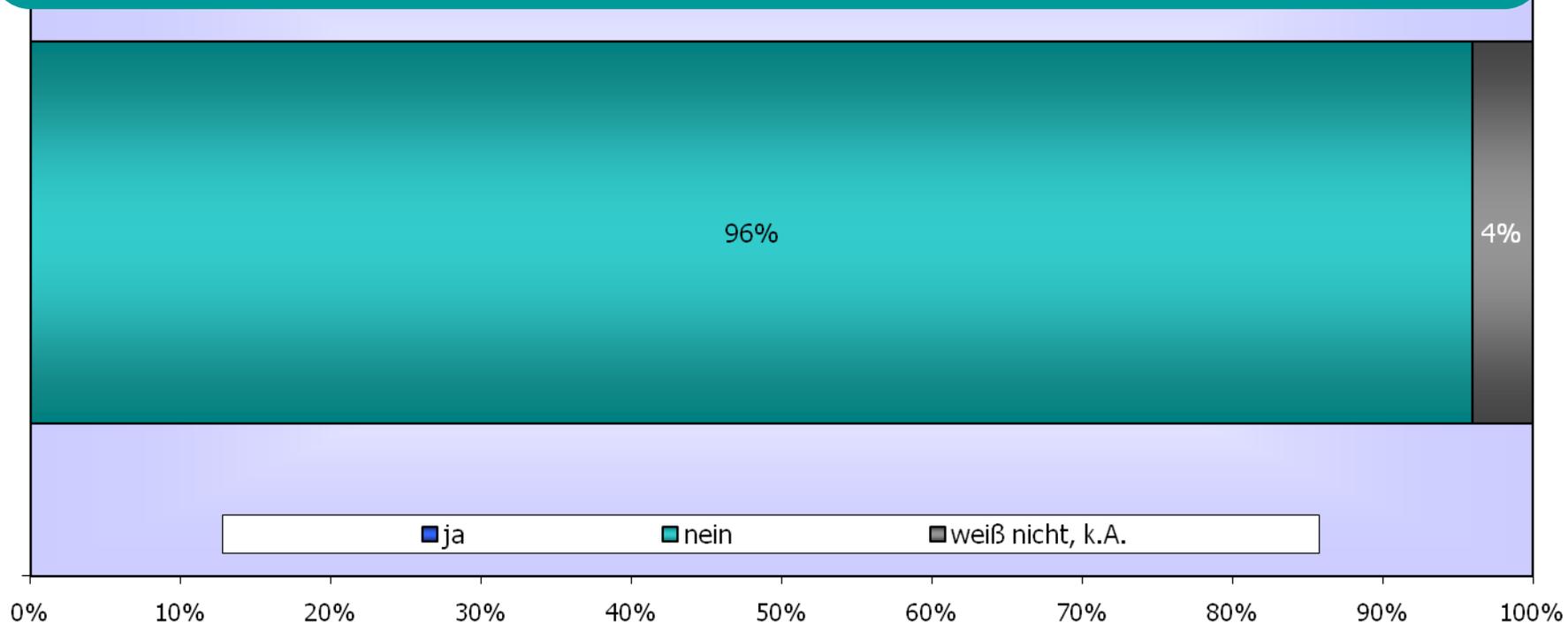
Warum bzw. wie beeinflusst die Arbeitsmarktöffnung 2011 für neue EU-Bürger und Bürgerinnen das Weiterbildungsbudget in Ihrem Unternehmen? (spontane Nennung)

- Bessere Ausbildung
- Es sind zukünftig MitarbeiterInnen dabei, die die Sprache nicht so gut beherrschen
- Förderung von MitarbeiterInnen
- Neue MitarbeiterInnen fördern
- Osteuropa ist der Markt der Zukunft
- Um besser qualifiziert zu sein
- Wettbewerb und Konkurrenzdruck
- Weiß nicht, keine Angabe (3x)

## Arbeitsmarktöffnung 2011: Grund für die Reduktion des Weiterbildungsbudgets

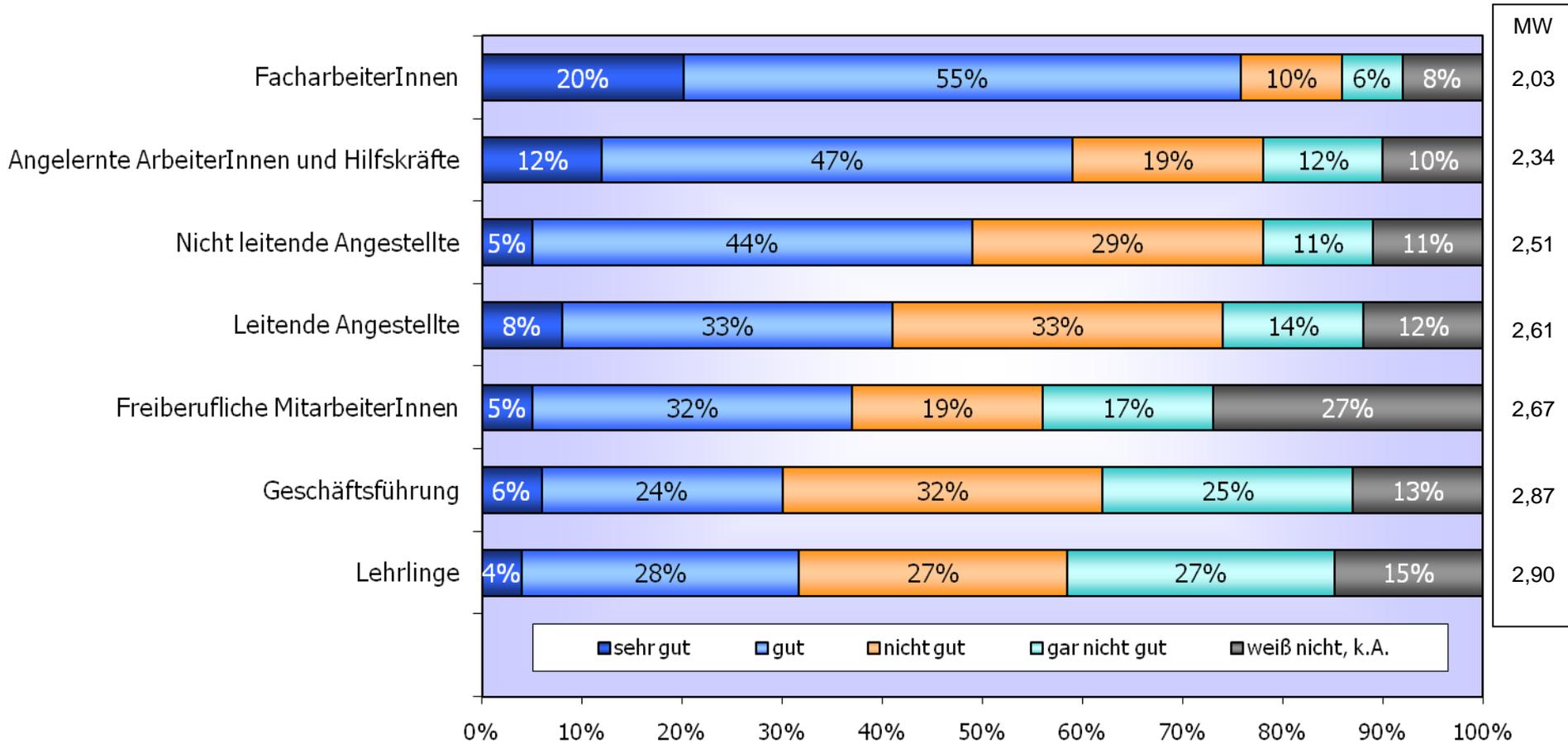
Ist die geplante Arbeitsmarktöffnung 2011 für neue EU-Bürger und Bürgerinnen u.a. ein Grund für die Reduktion Ihres Weiterbildungsbudgets?

Die geplante Arbeitsmarktöffnung hat keinerlei Auswirkungen auf die Weiterbildungs-Budgetreduktion



# Chancen von Personen aus den neuen EU-Ländern am österreichischen Arbeitsmarkt

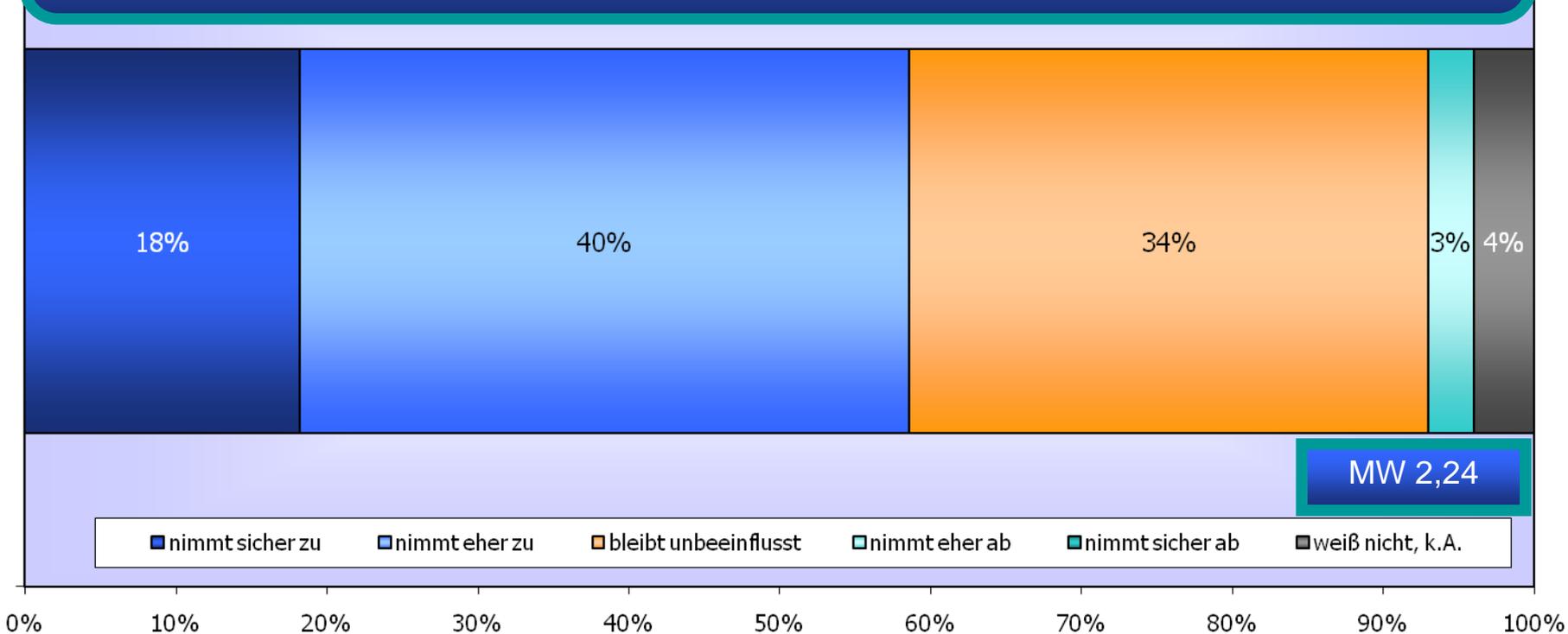
Bitte denken Sie bei den folgenden Fragen an die bevorstehende Arbeitsmarktöffnung für neue EU-Bürger und Bürgerinnen aus Osteuropa am 01.05.2011. Wie gut schätzen Sie die Chancen von Personen aus den neuen EU-Ländern ein, nach der Öffnung des Arbeitsmarkts im Mai 2011 in folgenden betrieblichen Ebenen Fuß zu fassen?



# Bedeutung der berufsbezogenen Erwachsenenbildung

Wie wird sich die Bedeutung der berufsbezogenen Erwachsenenbildung durch die Öffnung des Arbeitsmarktes Ihrer Meinung nach verändern?

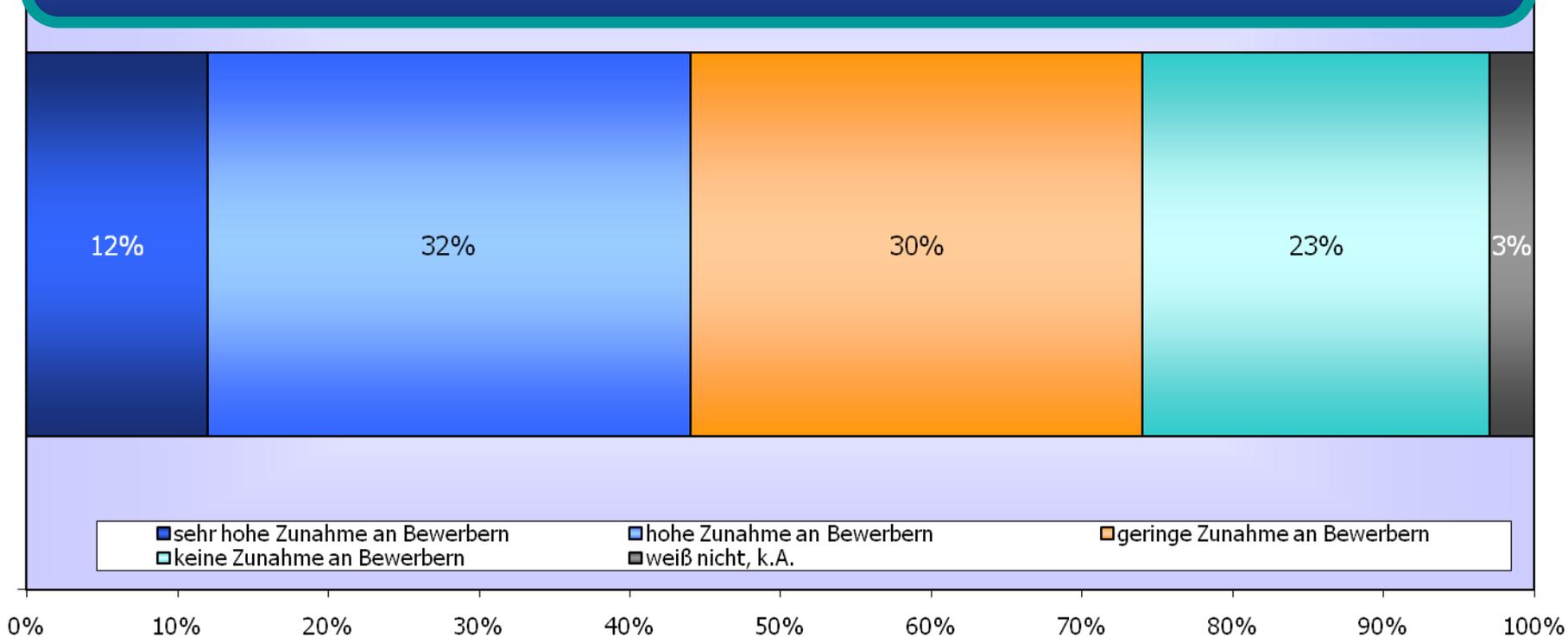
Die berufsbezogene Erwachsenenbildung gewinnt durch die Öffnung des Arbeitsmarktes an Bedeutung



## Zunahme an Bewerbern aus den neuen EU-Ländern

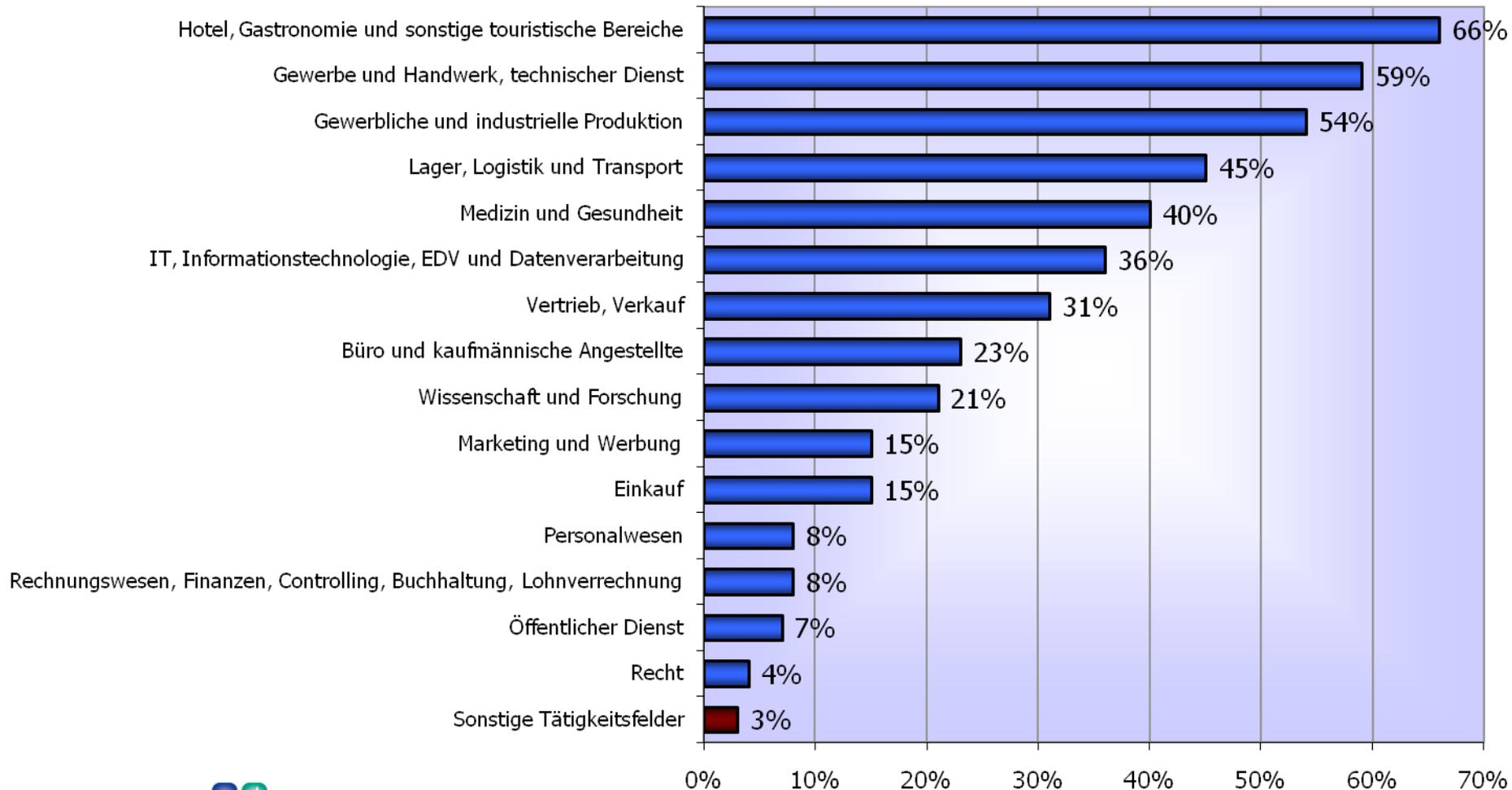
Erwarten Sie durch die Arbeitsmarktöffnung eine Zunahme an Bewerbern aus den neuen EU-Ländern in Ihrem Unternehmen?

Durch die Arbeitsmarktöffnung wird mit einer Zunahme an Bewerbern aus den neuen EU-Ländern gerechnet



# Jobsuche von Personen aus den neuen EU-Ländern – Tätigkeitsbereiche (1)

In welchen der folgenden Tätigkeitsbereiche werden Ihrer Meinung nach Personen aus den neuen EU-Ländern vermehrt Jobs suchen?



n = 500 HR- und Personalverantwortliche; Angaben in %, Mehrfachnennungen **35**

## Jobsuche von Personen aus den neuen EU-Ländern – Tätigkeitsbereiche (2)

### Hotel, Gastronomie und sonstige touristische Bereiche sagen...

- tendenziell häufiger Unternehmen, die denken, dass vermehrt auf den Ebenen „Nicht leitende Angestellte“, „Freiberufliche MitarbeiterInnen“ und „Lehre“ Jobs gesucht werden
- tendenziell häufiger Unternehmen, die einen hohen Qualifizierungsbedarf im Bereich „Umweltschutz“ erwarten

### Gewerbliche und industrielle Produktion sagen...

- tendenziell seltener Unternehmen, die einen hohen Qualifizierungsbedarf im Bereich „Sprachen“ erwarten

### Medizin und Gesundheit sagen...

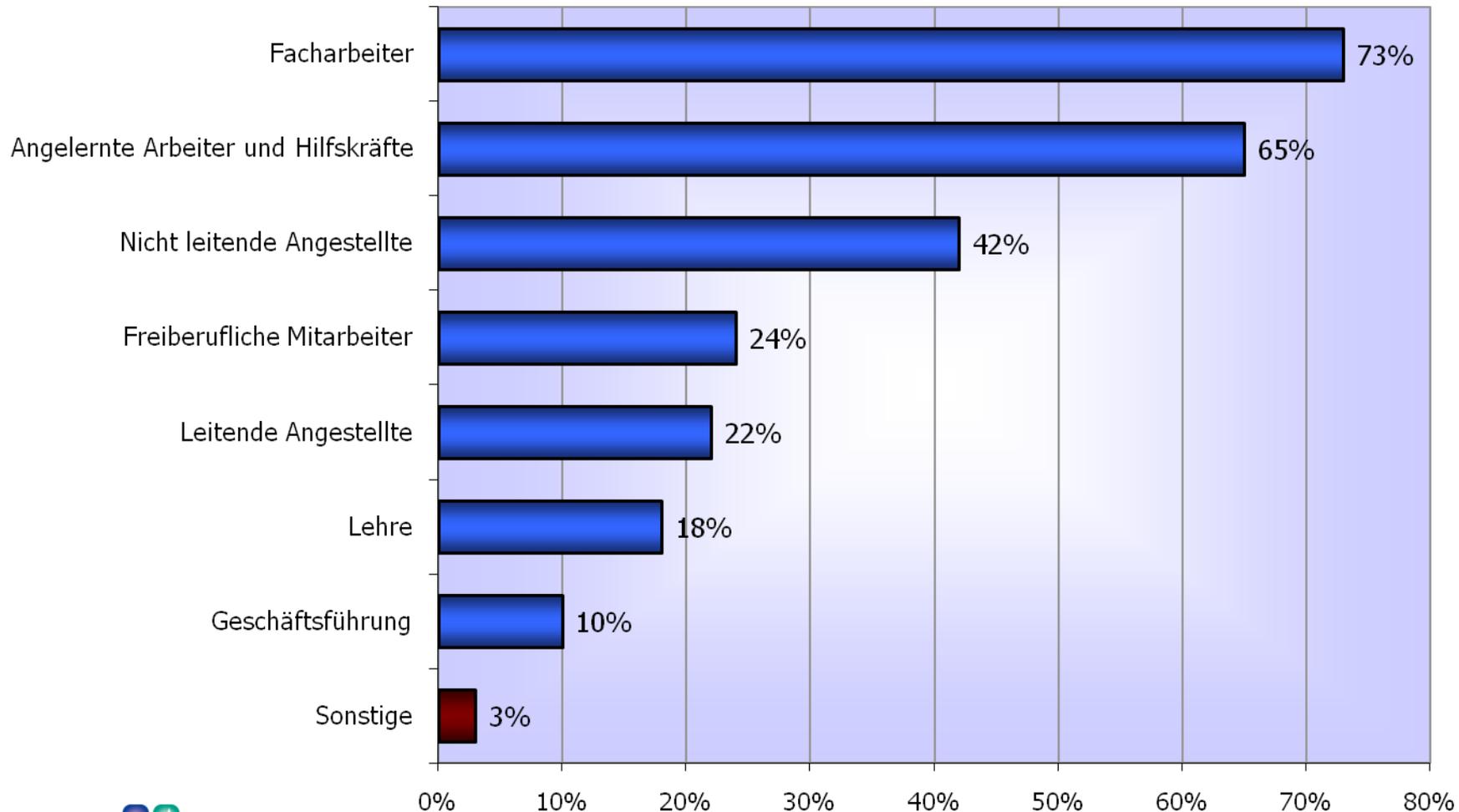
- tendenziell häufiger Unternehmen, die denken, dass vermehrt auf den Ebenen „Leitende Angestellte“ und „Freiberufliche MitarbeiterInnen“ Jobs gesucht werden

### IT, Informationstechnologie, EDV und Datenverarbeitung sagen...

- tendenziell häufiger Unternehmen, die denken, dass vermehrt auf der Ebene „Freiberufliche MitarbeiterInnen“ Jobs gesucht werden

## Jobsuche von Personen aus den neuen EU-Ländern – betriebliche Ebenen (1)

Auf welchen der folgenden betrieblichen Ebenen werden Ihrer Meinung nach Personen aus den neuen EU-Ländern vermehrt Jobs in Österreich suchen?



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

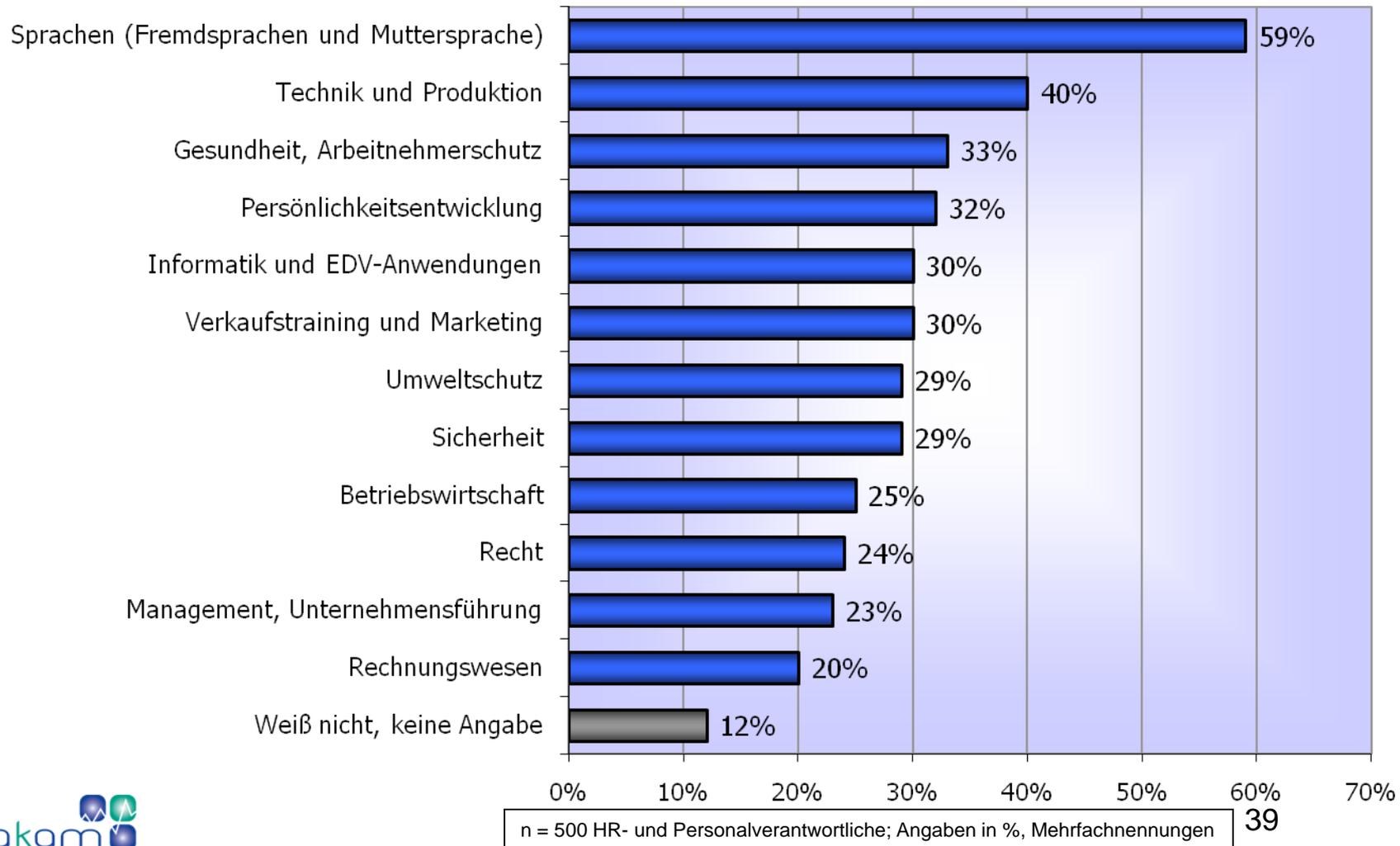
## Jobsuche von Personen aus den neuen EU-Ländern – betriebliche Ebenen (2)

### „Freiberufliche“ Mitarbeiter sagen...

- tendenziell seltener Unternehmen, in denen der / die GeschäftsführerIn befragt wurde

# Qualifizierungsbedarf von Personen aus den neuen EU-Ländern (1)

In welchen der folgenden Bereiche erwarten Sie einen hohen Qualifizierungsbedarf der Jobsuchenden aus den neuen EU-Ländern?



## Qualifizierungsbedarf von Personen aus den neuen EU-Ländern (2)

### Gesundheit, Arbeitnehmerschutz sagen...

- häufiger Unternehmen, die im öffentlichen Bereich angesiedelt sind

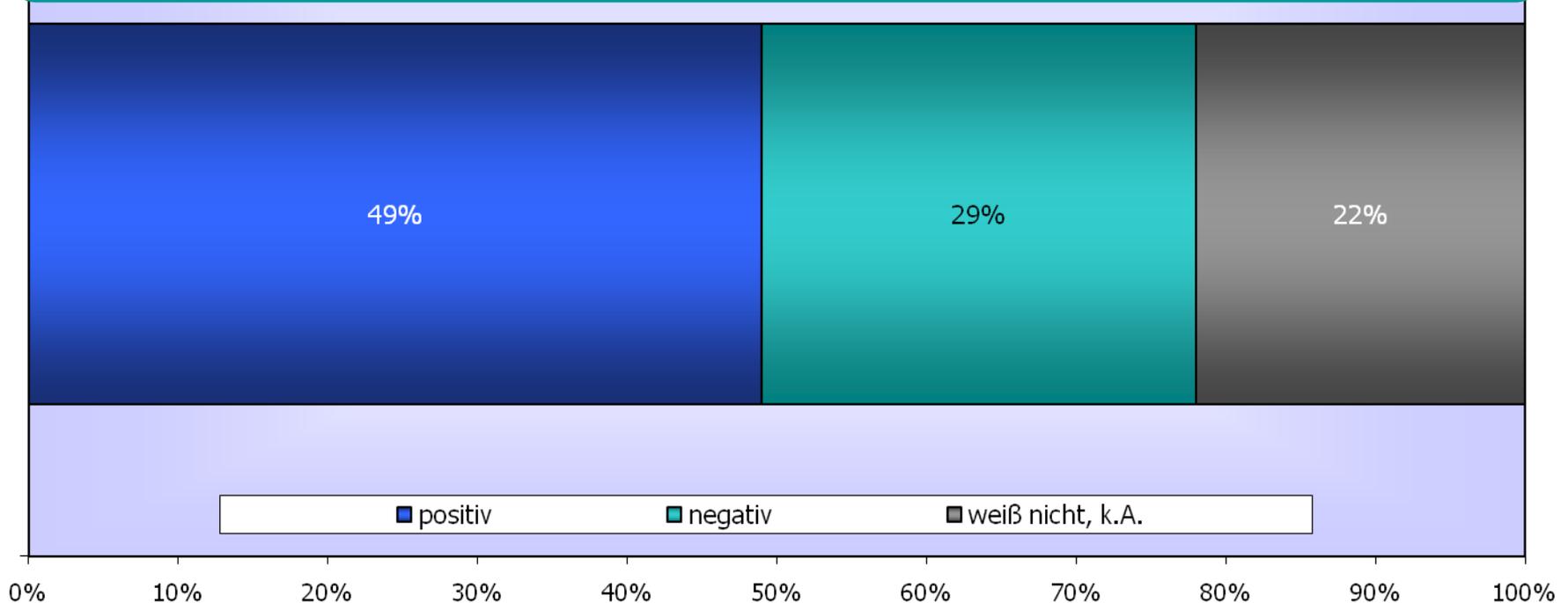
### Recht sagen...

- häufiger Unternehmen, die im öffentlichen Bereich angesiedelt sind

## Beurteilung des Titels „Bachelor“ (1)

Bitte denken Sie jetzt an den akademischen Grad „Bachelor“.  
Mit der Studienplanumstellung wurde der neue akademische Grad Bachelor eingeführt. – Beurteilen Sie aus der Sicht eines Personalverantwortlichen diesen neuen akademischen Titel eher positiv, oder eher negativ?

Der akademische Titel „Bachelor“ stößt bei den HR-Verantwortlichen vermehrt auf positive Resonanz



## Beurteilung des Titels „Bachelor“ (2)

### Eine positive Einstellung haben...

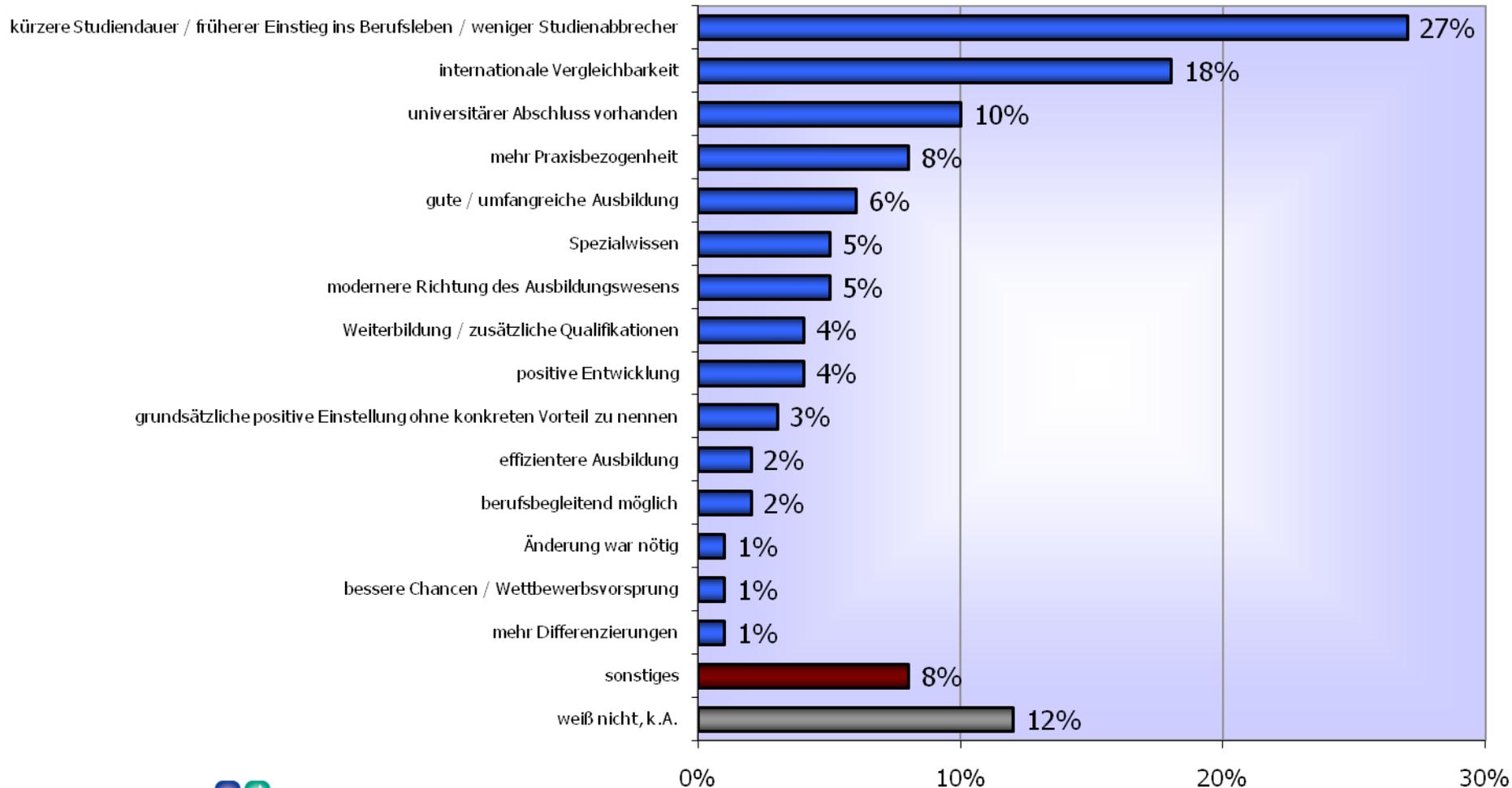
- häufiger HR- und Personalverantwortliche, die meinen, dass der Bachelor an Bedeutung gewinnen wird

### Eine negative Einstellung haben...

- häufiger HR- und Personalverantwortliche, die meinen, dass der Bachelor an Bedeutung verlieren wird

# Positive Beurteilung des Titels „Bachelor“ – Vorteile (1)

Wieso beurteilen Sie den Titel „Bachelor“ positiv? – Worin sehen Sie die Vorteile dieser neuen Ausbildung? (spontane Nennung)



n = 245 HR- und Personalverantwortliche, die den Titel „Bachelor“ positiv beurteilen; Angaben in %, Mehrfachnennungen

## Positive Beurteilung des Titels „Bachelor“ – Vorteile (2)

### Folgende sonstige Vorteile wurden genannt...

- Aufwertung
- Basis für den Master, Voraussetzung für Marketing-Jobs
- Bekommen im Vorhinein eine Ausbildung
- Dass die Möglichkeit mehr genutzt wird
- Dass die Überqualifizierung nicht gegeben ist
- Der erste Studienabschnitt wird jetzt anerkannt
- Erfahrungswerte, Diskussionen
- Gewisse Voraussetzungen müssen erbracht werden
- Gleichstellung
- Gute Ausgangsposition für weiteren Studiengang
- Ich weiß, dass ich am richtigen Weg bin - kann dann noch die Fachrichtung wechseln
- Intensivere Beschäftigung mit dem Topic - ernsthafteres Interesse erkennbar
- Junge Menschen gehen lieber in diese Richtung
- Kann beweisen, dass ich wissenschaftlich arbeiten kann
- Man weiß ungefähr was man von dem Bewerber erwarten kann

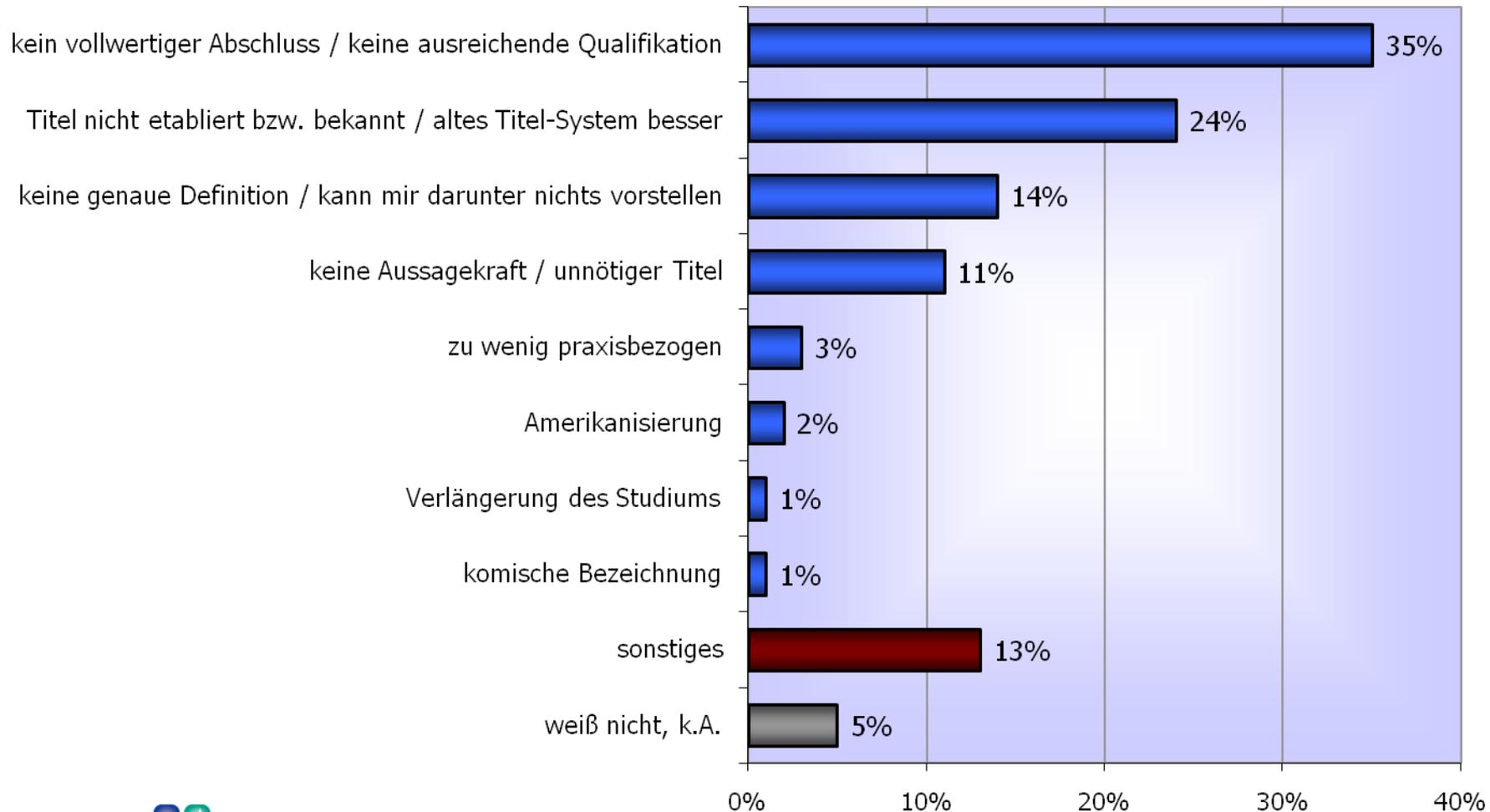
## Positive Beurteilung des Titels „Bachelor“ – Vorteile (3)

### Folgende sonstige Vorteile wurden genannt...

- Vereinfachung der Titel
- Weil es eher gerecht ist, Gleichwertigkeit
- Wird in Firmen verlangt, höheres Gehalt
- Wirtschaftsgerechter

## Negative Beurteilung des Titels „Bachelor“ – Nachteile (1)

Wieso beurteilen Sie den Titel „Bachelor“ negativ? – Worin sehen Sie die Nachteile dieser neuen Ausbildung? (spontane Nennung)



n = 143 HR- und Personalverantwortliche, die den Titel „Bachelor“ negativ beurteilen; Angaben in %, Mehrfachnennungen

## Negative Beurteilung des Titels „Bachelor“ – Nachteile (2)

### Folgende sonstige Nachteile wurden genannt...

- Abwertung der akademischen Grade
- Alle Studenten machen sowieso bis Master, nützt daher nichts
- Alles ist durcheinander
- Am Bedarf vorbei
- Der Titel birgt schon einen Nachteil in sich
- Die Bewerber haben mich nicht überzeugt, unprofessionelles Auftreten
- Es gibt eh schon so viele Akademiker
- Firma stellt zu hohe Erwartungen
- Gefühl
- Ist zwar eine akademische Ausbildung, es ist aber deswegen nicht leichter einen Arbeitsplatz zu bekommen
- Jeder kann studieren
- Persönliche Erfahrung
- Typisch österreichische Lösung
- Überqualifizierung

## Negative Beurteilung des Titels „Bachelor“ – Nachteile (3)

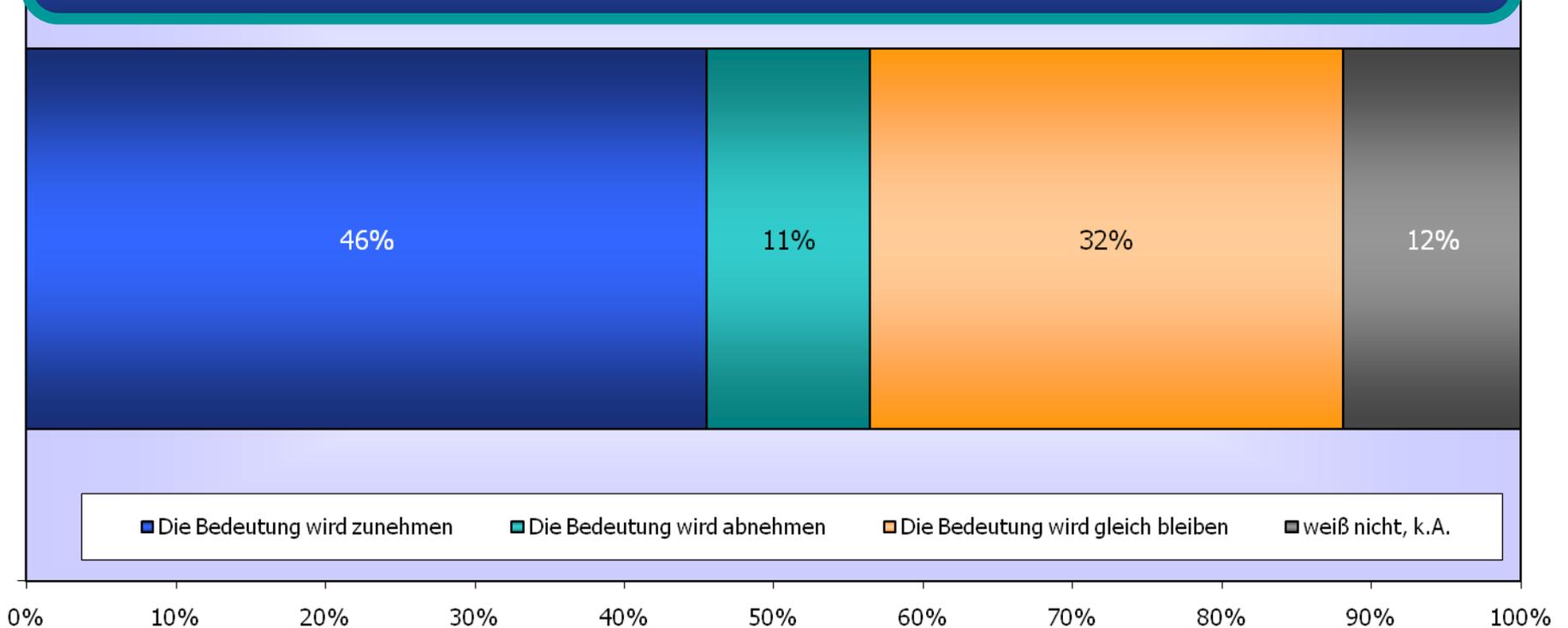
### Folgende sonstige Nachteile wurden genannt...

- Verflachung der Anforderungen
- Weil es in der Presse dargestellt wurde, dass dieser "Titel" nichts wert ist
- Zu praxisnah
- Zu sehr verschultes System
- Zu sehr zergliederte Studienrichtungen

## Zukünftige Bedeutung des Titels „Bachelor“ (2)

Wenn Sie an die künftige wirtschaftliche Entwicklung denken, wie wird sich die Bedeutung des Bachelors in Zukunft verändern?

Die Hälfte der Unternehmen erwartet eine steigende Bedeutung des „Bachelors“ in den nächsten Jahren



## Zukünftige Bedeutung des Titels „Bachelor“ (2)

### Dass der Bachelor an Bedeutung zunehmen wird, denken...

- häufiger HR- und Personalverantwortliche, die eine positive Einstellung zum Bachelor haben

### Dass der Bachelor an Bedeutung verlieren wird, denken...

- häufiger HR- und Personalverantwortliche, die eine negative Einstellung zum Bachelor haben