Tag der Weiterbildung 2012 "Berufsbezogene Erwachsenenbildung"

Ergebnisse einer CATI-B2B-Befragung von HR-Verantwortlichen

















Inhaltsverzeichnis

Methodik und Qualitätssicherung	3
Summary	10
Struktur der Befragten	20
Ergebnisse	26
Fragebogen	55



Methodik und Qualitätssicherung



Daten zur Untersuchung (1)

Themen/Inhalte:

- Wichtigste Weiterbildungsmaßnahmen
- Häufigkeit der Weiterbildung
- Geplantes Budget für Weiterbildung
- Wichtige Themen im Bereich Personalmanagement
- Wichtige zielgruppenspezifische Schwerpunkte im Bereich Personalmanagement
- Besondere Weiterbildungsschwerpunkte
- Bekanntheit des "Europäischen Jahrs für aktives Altern"
- Definition von älteren ArbeitnehmerInnen
- Maßnahmen für ältere ArbeitnehmerInnen
- Bedeutung von Weiterbildungsinhalten
- Aussagen zu Weiterbildung von älteren ArbeitnehmerInnen
- Ausreichende Förderungen für ältere ArbeitnehmerInnen
- Angebot für Weiterbildung für ältere ArbeitnehmerInnen
- Steigerung der Beschäftigungsquote von Älteren



Daten zur Untersuchung (2)

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:

03. – 30. April 2012



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:

 - 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
 - w 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

Qualitätssicherung durch

Regelmäßige Kommunikation mit unseren Kunden; Feedback



Ständige Verbesserung unserer Dienstleistungen und Produkte



Summary



Summary (1):

Trainings in Technik und Produktion und Persönlichkeitsentwicklung gelten als wichtigste Weiterbildungsmaßnahmen.

Wie in den Vorjahren wird Weiterbildung im Bereich Technik und Produktion die höchste Priorität zugeschrieben. 29% denken, dass sie sich dadurch am besten von den Mitbewerbern abheben können. 26% erwarten durch Weiterbildung im Bereich Persönlichkeitsentwicklung den größten Konkurrenzvorsprung gegenüber dem Mitbewerb und 17% legen auf Verkaufstraining und Marketing den größten Wert in der Weiterbildung.

Ein Viertel der HR- & Personalverantwortlichen, die Technik und Produktion die höchste Bedeutung beimessen, sehen Verkaufstraining und Marketing und 17% Persönlichkeitsentwicklung als zweitwichtigste Weiterbildungsmaßnahme. 31% der Unternehmen, die Maßnahmen in der Persönlichkeitsentwicklung priorisieren, reihen ebenfalls Verkaufstraining und Marketing auf den zweiten Platz gefolgt von 19%, 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. Bei dieser Betrachtungsweise über die Top 3 Weiterbildungsmaßnahmen lässt sich erkennen, dass vor allem Trainings im Bereich Rechnungswesen und Betriebswirtschaft an Bedeutung verlieren, hingegen Weiterbildung im



Summary (2):

Bereich Management und Unternehmensführung sowie im Bereich Gesundheit und Arbeitnehmerschutz an Wichtigkeit gewinnen.

Top Positionen im Unternehmen haben am häufigsten Anspruch auf Weiterbildung.

Leitende und nicht leitende Angestellte haben neben der Geschäftsführung am häufigsten Anspruch auf Weiterbildung. 19% der leitenden Angestellten haben Weiterbildungsanspruch auf bis zu 2 Tage pro Jahr, 33% auf 3-5 Tage und 38% haben Anspruch auf mehr als 5 Tage pro Jahr. 17% der GeschäftsführerInnen gönnen sich bis zu 2 Tage, 26% 3-5 Tage und 39% mehr als 5 Tage pro Jahr. Nicht leitende Angestellte haben ein ähnliches Recht auf betrieblich geförderte Weiterbildung, 25% können sich bis zu 2 Tage pro Jahr erwarten, 32% 3-5 Tage und 32% mehr als 5 Tage.

Obwohl leitende und nicht leitende Angestellte wie im Vorjahr neben der Geschäftsführung am häufigsten Anspruch auf Weiterbildung haben, werden diesen Positionen heuer häufiger überhaupt keine Weiterbildung angeboten. Während 2011 6% der GeschäftsführerInnen keinen Zugang zu Weiterbildung hatten, so sind es 2012 bereits 14%, denen keine Weiterbildung gewährt wird. Bei den leitenden Angestellten ist der Wert von 3% auf 6% gestiegen, die an keiner Weiterbildung teilnehmen dürfen. Auch die durchschnittliche Anzahl an Weiterbildungstagen ist hier etwas gesunken. 2012 werden weniger Weiterbildungstage gewährt.



Summary (3):

Nicht leitende Angestellte haben heuer weniger Recht auf betrieblich geförderte Weiterbildung, 25% können sich bis zu 2 Tage pro Jahr erwarten, 32% 3-5 Tage und 32% mehr als 5 Tage. Bei FacharbeiterInnen, angelernten ArbeiterInnen und Hilfskräften und freiberuflichen MitarbeiterInnen sind die Weiterbildungstage ähnlich wie im Vorjahr.

Das für 2012 geplante Weiterbildungsbudget liegt leicht unter jenem des Vorjahres

Während bei der vorjährigen Erhebung 26% der Unternehmen ein höheres Weiterbildungsbudget für das kommende Jahr eingeplant haben, so sind es 2012 mit 23% geringfügig weniger. Vor allem Unternehmen mit tendenziell mehr jüngeren MitarbeiterInnen unter 45 Jahren planen mehr Budget ein. 9% haben für 2012 weniger Budget eingeplant als 2011 – das sind um 5 Prozentpunkte mehr Unternehmen als noch im Vorjahr und der Großteil (56%) hat gleich viel kalkuliert.

Weiterbildung hat eine besondere Bedeutung im Bereich Personalmanagement.

Für 72% der Unternehmen ist Weiterbildung im Personalmanagement sehr bedeutend, für je 43% hat das Recruiting sowie das Wissensmanagement bzw. der Wissenstransfer bei Ausscheiden eines Mitarbeiters oder einer Mitarbeiterin hohe Relevanz. Ein Viertel findet altersgerechte Arbeitsprozesse wichtig, etwa ebenso viele (24%) Bildungscontrolling und 23% Employer Branding.



Summary (4):

Recruiting hat bei international tätigen Unternehmen und größeren Unternehmen mit über 50 Beschäftigten besondere Bedeutung. Bildungscontrolling wird von national tätigen Unternehmen favorisiert und Employer Branding hat im öffentlichen Sektor sowie in international tätigen Unternehmen einen höheren Stellenwert.

80% der Unternehmen setzten zielgruppenspezifische Schwerpunkte im Bereich Personalmanagement. Zielgruppenspezifische Schwerpunkte werden auf FacharbeiterInnen, Führungskräfte und Lehrlinge gesetzt.

Je 4 von 10 Unternehmen setzen für FacharbeiterInnen und Führungskräfte Schwerpunkte, wobei dies häufiger Unternehmen außerhalb der Bundeshauptstadt tun. Für mehr als ein Drittel haben Lehrlinge eine besondere Bedeutung und für 21% WiedereinsteigerInnen. Frauen werden von 19% als besondere Zielgruppe im Personalmanagement betrachtet. 16% räumen BerufseinsteigerInnen eine besondere Relevanz ein und 16% älteren ArbeitnehmerInnen. 7% setzen Schwerpunkte bei MigrantInnen, 5% bei Personen mit körperlichen Einschränkungen und 4% bei Personen mit geistigen Einschränkungen. Ein Fünftel hat keine besonderen zielgruppenspezifischen Schwerpunkte im Personalmanagement.



Summary (5):

3 von 4 Unternehmen setzen Weiterbildungsschwerpunkte für spezielle Zielgruppen. Besondere Weiterbildungsschwerpunkte werden Führungskräften, FacharbeiterInnen und Lehrlingen angeboten.

Personalpolitische und weiterbildungsspezifische Schwerpunkte werden für die gleichen Zielgruppen in den Unternehmen angeboten. 43% bieten Führungskräften besondere Weiterbildungsschwerpunkte an, insbesondere Unternehmen, die international tätig sind. 39% haben besondere Schwerpunkte für FacharbeiterInnen und ein Drittel für Lehrlinge, wobei auf Lehrlinge vermehrt privatwirtschaftliche Unternehmen sowie jene nicht aus Wien setzen. 21% bieten Schwerpunkte für Frauen an und ein Fünftel für BerufseinsteigerInnen. BerufseinsteigerInnen werden im Bereich der Weiterbildung häufiger von Dienstleistungsbetrieben und international tätigen Unternehmen forciert. 19% fördern besonders WiedereinsteigerInnen, 17% ältere ArbeitnehmerInnen, 9% MigrantInnen, 5% Personen mit körperlichen Einschränkungen und 4% Personen mit geistigen Einschränkungen. Ein Viertel der Unternehmen setzt keine besonderen Schwerpunkte.

Jedem vierten Unternehmen ist das Europäische Jahr für aktives Altern bekannt.

19% haben nur davon gehört und 4% haben sich auch bereits näher damit beschäftigt. 77% der Unternehmen haben noch nie davon gehört, dass die EU 2012 als Europäisches Jahr für aktives Altern ausgerufen hat.



Summary (6):

Ältere ArbeitnehmerInnen werden sehr inhomogen definiert, wobei knapp 4 von 10 Personalverantwortliche MitarbeiterInnen zwischen 50 und 54 Jahren als ältere ArbeitnehmerInnen charakterisieren.

6% der HR- und Personalverantwortlichen definieren bereits Personen ab 40 Jahren als ältere ArbeitnehmerInnen und 15% ab 45 bis 49-Jährige. Der Großteil der Befragten zählt 50 – 54-Jährige schon zu den älteren ArbeitnehmerInnen (39%), ein Fünftel ab 55-Jährige und 12% erst Personen über 55 Jahren. 3% finden, dass es altersunabhängig ist, ob jemand als "älterer Arbeitnehmer" gilt, sondern dass das individuell bedingt ist und es von der jeweiligen Berufserfahrung bzw. vom Tätigkeitsfeld abhängig ist.

8 von 10 Unternehmen setzen spezielle Maßnahmen für ältere ArbeitnehmerInnen.

52% bieten allgemeine Weiterbildung an und 38% Teambuildingseminare. 31% fokussieren bei älteren ArbeitnehmerInnen auf die Auffrischung von Kompetenzen und 3 von 10 auf ergonomische Aspekte wie altersgerechte Arbeitsplätze, wobei dies häufiger international tätige Unternehmen machen. 29% der Unternehmen setzen auf Altersgerechte Arbeitszeiten, vermehrt international tätige Unternehmen und jene Unternehmen, die mehr betriebliche Weiterbildung für Ältere anbieten würden, wenn es bessere Förderungen gäbe. 27% legen Wert auf eine Generationen-Balance. Dieses Thema ist für große Unternehmen mit mehr als 200 MitarbeiterInnen, die international in der Privatwirtschaft tätig sind, relevanter. Weitere 27%



Summary (7):

bieten ArbeitnehmerInnen Weiterbildung an, wenn sie bereit sind, eine andere Tätigkeit zu übernehmen. 17% bieten einen Perspektivenwechsel im Sinne von altersmäßig angepassten Tätigkeitsprofilen an und13% der Unternehmen offerieren eine spezielle Weiterbildung für ältere ArbeitnehmerInnen, die aber nicht näher spezifiziert ist. 21% sensibilisieren und schulen ihre Führungskräfte im Umgang mit älteren ArbeitnehmerInnen.

Für ältere ArbeitnehmerInnen haben Fachseminare eine weitaus größere Bedeutung als Soft Skills Trainings.

44% der Unternehmen sehen für diese Zielgruppe Fachseminare viel bedeutender als Soft Skills. Nur 11% finden Weiterbildung hinsichtlich Soft Skills relevanter und 37% geben beiden Bereichen gleich hohe Priorität.

Der Praxisbezug in der Weiterbildung ist für Ältere viel wichtiger, als rein theoretische Seminare.

Drei Viertel der Unternehmen sind der Ansicht, dass ein Praxisbezug im Rahmen von Weiterbildungsangeboten für Ältere wichtig ist, 37% stimmen sogar sehr zu (MW 2,01). Hingegen sagt nur ein Drittel, dass die Theorie in der Weiterbildung sehr wichtig für Ältere ist. (MW 2,92). 55% glauben, dass Ältere eine hohe Bereitschaft haben, Neues zu lernen, 16% stimmen dem sogar sehr zu, hingegen sind 10% gar nicht dieser Ansicht und 34% sehen diese



Summary (8):

Bereitschaft Neues zu Lernen bei älteren ArbeitnehmerInnen eher weniger (MW 2,39). Dass Ältere gerne mit Gleichaltrigen lernen, bestätigen 57% der Personalverantwortlichen, 43% sind jedoch nicht dieser Ansicht (MW 2,41). Ob elektronische Lernmethoden für Ältere geeignet sind, spaltet die Meinung der Personalverantwortlichen. Etwas mehr als die Hälfte (52%) findet, dass Elektronische Lernmethoden für Ältere geeignet sind, 48% jedoch nicht (MW 2,49). eLearning Plattformen halten 60% der Personalverantwortlichen als ein eher oder gänzlich ungeeignetes Instrument für Ältere. Nur 10% sehen diese elektronischen Lernplattformen sehr passend für diese Zielgruppe, 30% als eher passend (MW 2,73). Dass Ältere lieber alleine im Rahmen von Weiterbildungen an Fragestellungen arbeiten und dem entsprechend teamorientierte Weiterbildung weniger für diese Zielgruppe geeignet ist, sehen insgesamt nur 37% der Personalverantwortlichen (MW 2,84).

46% der HR- und Personalverantwortlichen finden, dass es für Unternehmen ausreichend viele Förderungen für ältere ArbeitnehmerInnen gibt. Trotzdem geben 56% der Unternehmen an, dass sie mehr Weiterbildung für Ältere anbieten würden, wenn es mehr Förderungen gäbe.

Unternehmen, die vom Europäischen Jahr für aktives Altern bereits gehört haben, sind vermehrt mit dem Förderangebot für Ältere zufrieden.



Summary (9):

Ein Fünftel der Unternehmen würde sicher mehr betriebliche Weiterbildung für ältere ArbeitnehmerInnen anbieten, wenn es höhere oder andere Förderungen für diese Zielgruppe gäbe. 36% würden wahrscheinlich mehr Weiterbildung anbieten, 22% eher nicht und 13% sicher nicht.

Die Beschäftigungsquote von Älteren könnte durch das Angebot zusätzlicher Teilzeitmodelle und durch betriebliche Gesundheitsvorsorge gesteigert werden.

79% der Unternehmen glauben, dass man die Beschäftigungsquote von Älteren durch zusätzliche Teilzeitmodelle steigern könnte, 43% stimmen dieser Aussage sogar sehr zu (MW 1,85). 77% halten eine betriebliche Gesundheitsvorsorge für geeignet, 34% sogar für sehr geeignet (MW 1,95). Zwei Drittel halten Gesundheits- oder Fitnessprogramme für relevant (MW 2,18), 6 von 10 andere bzw. alternative Karrierepfade (MW 2,31) und 58% mehr bzw. andere Weiterbildungsangebote für ältere Beschäftigte (MW 2,35).



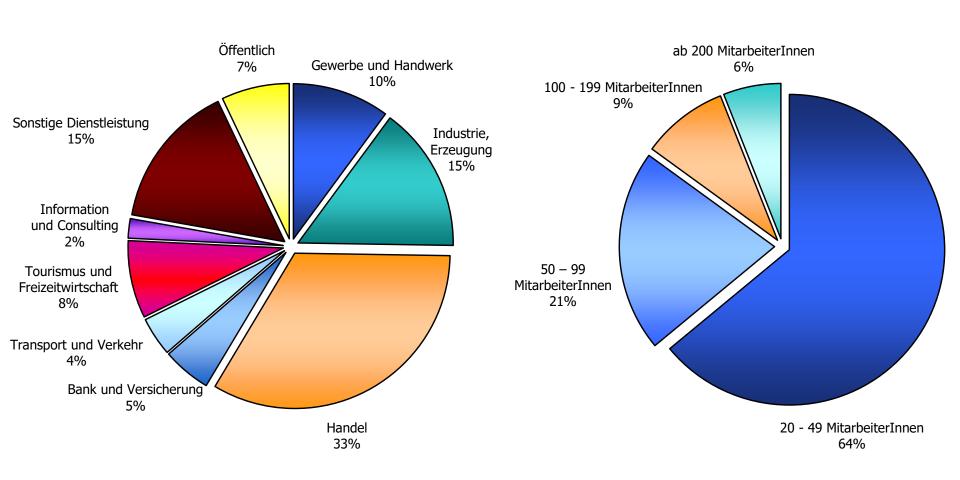
Struktur der Befragten



Struktur (1)

Branche

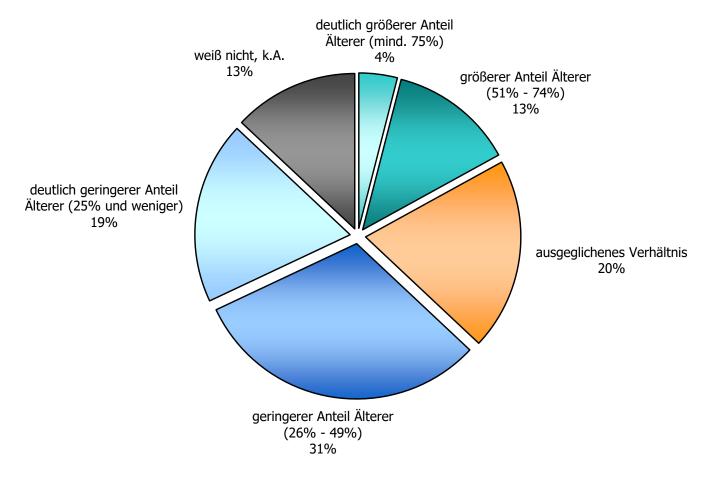
<u>MitarbeiterInnenanzahl</u>





Struktur (2)

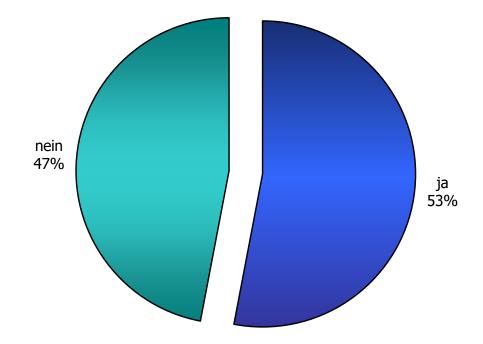
<u>Altersverteilung der MitarbeiterInnen auf 100% - bis 44 Jahre / ab 45 Jahre</u>





Struktur (3)

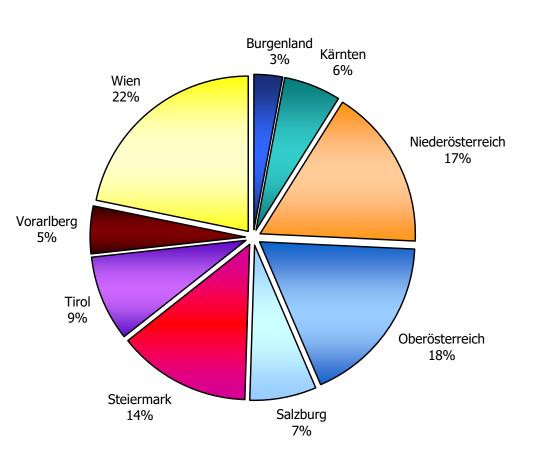
Internationale Tätigkeit des Unternehmens



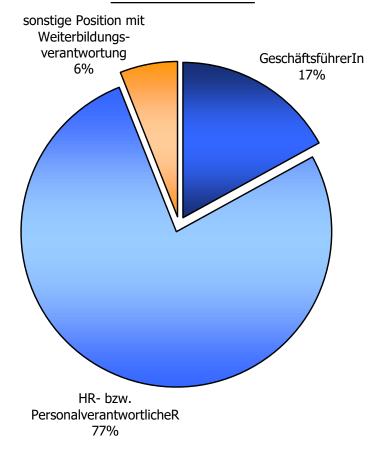


Struktur (4)

Bundesland



<u>Position des / der Befragten im Unternehmen</u>

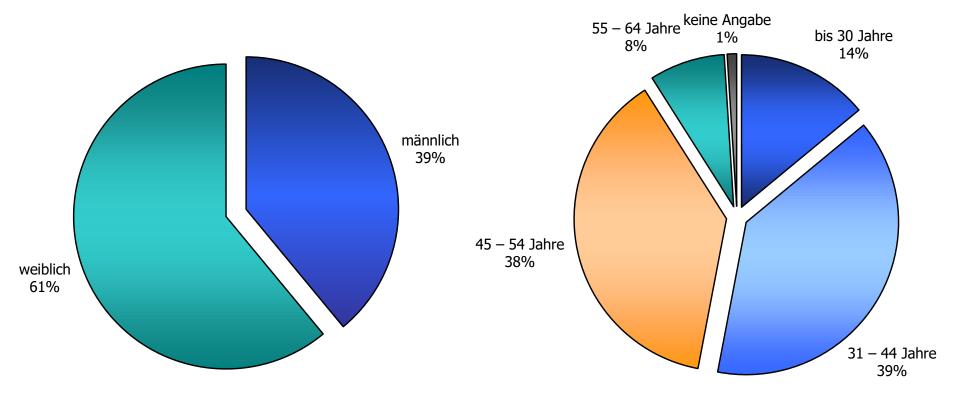




Struktur (5)

Geschlecht des / der Befragten

Alter des / der Befragten



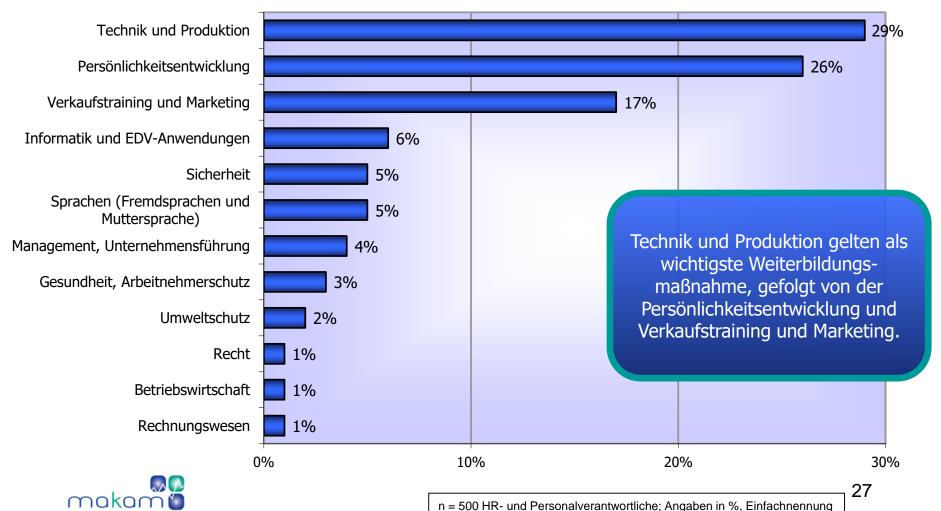


Ergebnisse



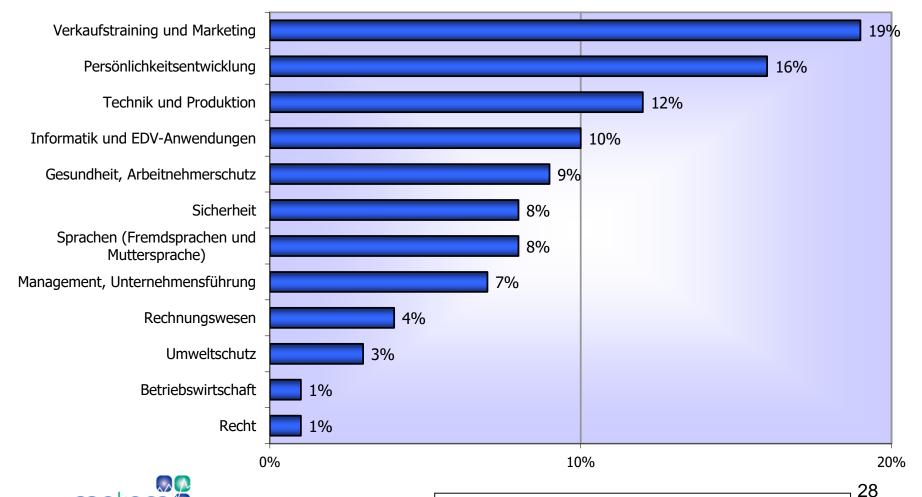
Wichtigste Weiterbildungsmaßnahmen – 1. Platz

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. drittwichtigste Weiterbildungsmaßnahme um sich vom Mitbewerb abzuheben.



Wichtigste Weiterbildungsmaßnahmen – 2. Platz

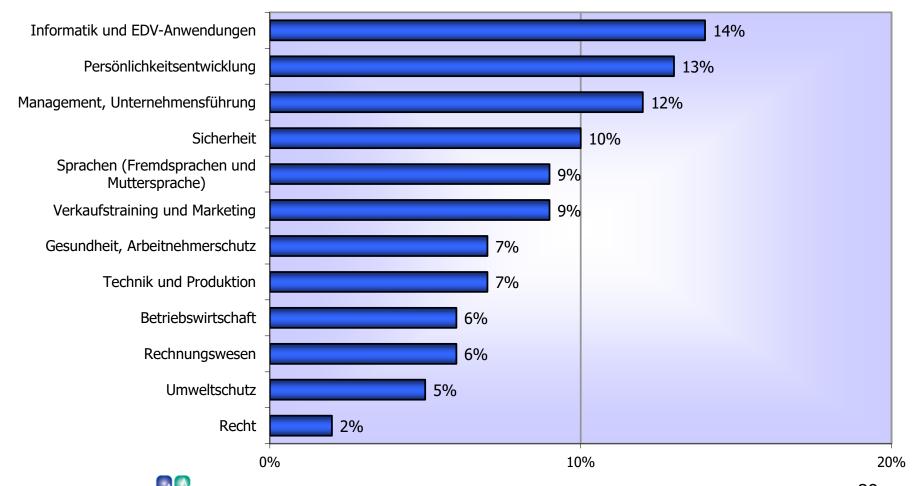
Ich lese Ihnen nun einige Weiterbildungsmaßnahmen vor. Sagen Sie mir bitte welche 3 davon Ihrem Unternehmen den größten Konkurrenzvorsprung verschaffen? Nennen Sie mit bitte auf Platz 1 die wichtigste, auf Platz 2 und Platz 3 die zweit- bzw. drittwichtigste Weiterbildungsmaßnahme um sich vom Mitbewerb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



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

Wichtigste Weiterbildungsmaßnahmen – 3. Platz

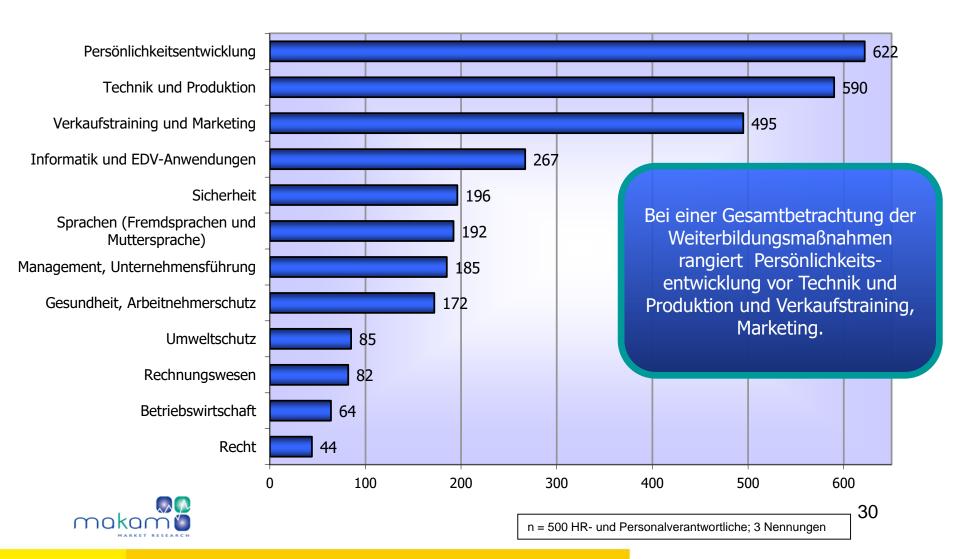
Ich lese Ihnen nun einige Weiterbildungsmaßnahmen vor. Sagen Sie mir bitte welche 3 davon Ihrem Unternehmen den größten Konkurrenzvorsprung verschaffen? Nennen Sie mit bitte auf Platz 1 die wichtigste, auf Platz 2 und Platz 3 die zweit- bzw. drittwichtigste Weiterbildungsmaßnahme um sich vom Mitbewerb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



PLATTFORM FÜR BERUFSBEZOGENE ERWACHSENENBILDUNG

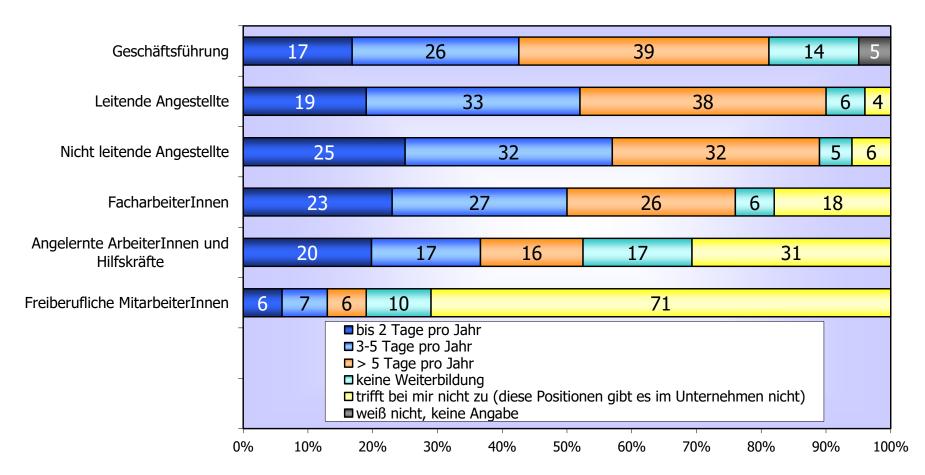
Wichtigste Weiterbildungsmaßnahmen – Gesamtranking

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



Häufigkeit der Weiterbildung

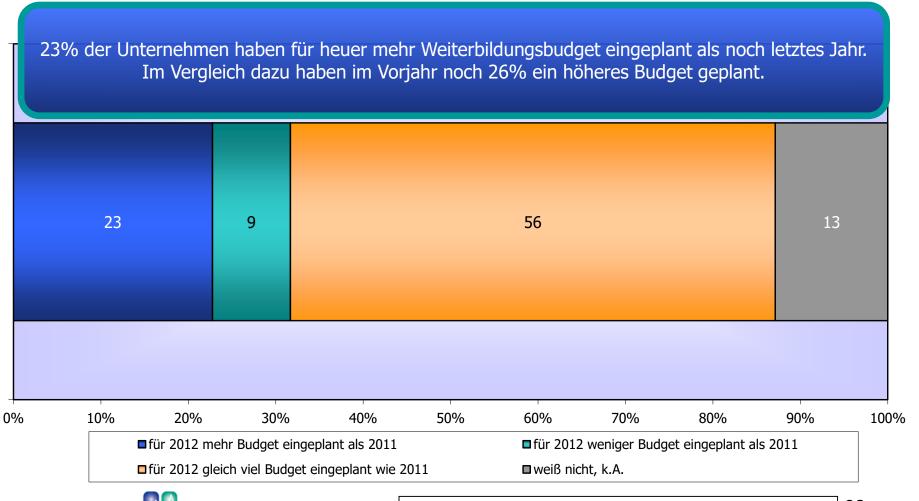
Wie häufig haben MitarbeiteInnen der folgenden Ebenen in Ihrem Unternehmen Zugang zu betrieblich geförderter Weiterbildung?





Geplantes Budget für Weiterbildung (1)

Wie viel Budget haben Sie 2012 für Weiterbildung vorgesehen? Haben Sie mehr, weniger oder gleich viel Budget wie im Jahr 2011 eingeplant?





Geplantes Budget für Weiterbildung (2)

Für 2012 haben häufiger ... mehr Weiterbildungsbudget eingeplant

Unternehmen mit tendenziell mehr jüngeren MitarbeiterInnen unter 45 Jahren

Für 2012 haben häufiger ... gleich viel Weiterbildungsbudget eingeplant

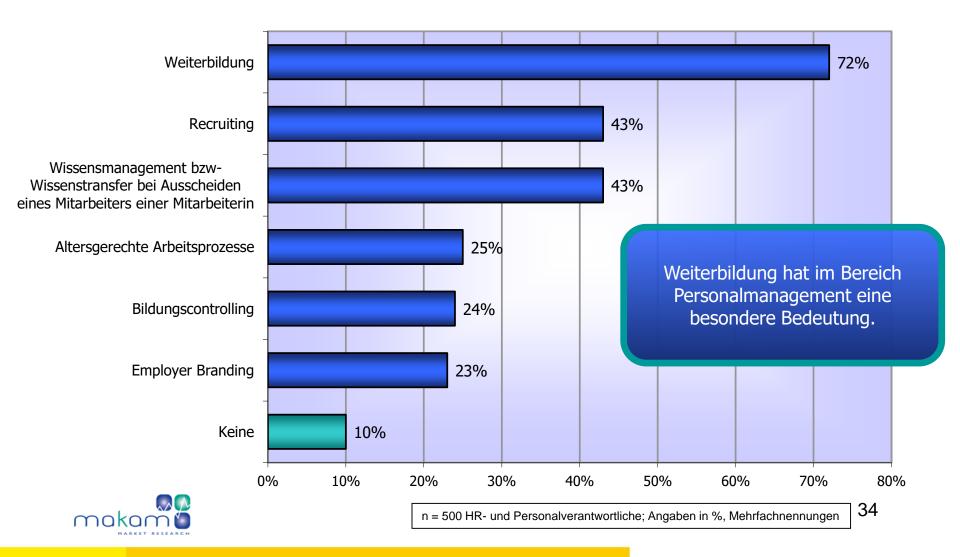
Unternehmen, die finden, dass es für Unternehmen ausreichend viele Förderungen für ältere ArbeitnehmerInnen gibt



PLATTFORM FÜR BERUFSBEZOGENE ERWACHSENENBILDUNG

Wichtige Themen im Bereich Personalmanagement (1)

Welche der folgenden Themen haben im Bereich Personalmanagement in Ihrem Unternehmen eine besondere Bedeutung? Bitte nennen Sie mir die wichtigsten 3 aus der folgenden Liste.



Wichtige Themen im Bereich Personalmanagement (2)

Recruiting hat eine besondere Bedeutung, sagen häufiger...

- Unternehmen, die österreichweit mehr als 50 MitarbeiterInnen beschäftigen
- Unternehmen, die international tätig sind
- Unternehmen, die 2012 mehr Weiterbildungsbudget eingeplant haben

Bildungscontrolling hat eine besondere Bedeutung, sagen häufiger...

- Unternehmen, die nicht international t\u00e4tig sind
- Männer

Employer Branding hat eine besondere Bedeutung, sagen häufiger...

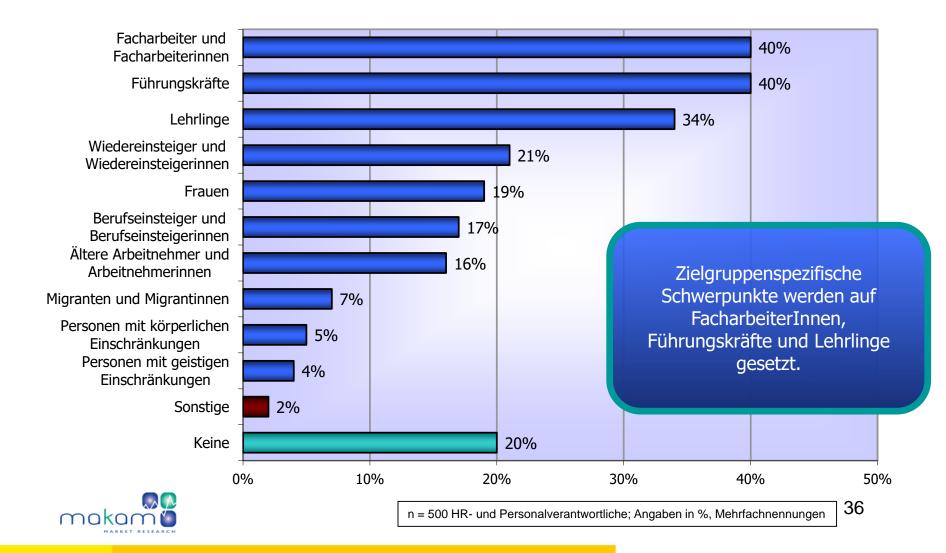
- Unternehmen, die nicht im öffentlichen Dienst tätig sind
- Unternehmen, die international tätig sind



PLATTFORM FÜR BERUFSBEZOGENE ERWACHSENENBILDUNG

Wichtige zielgruppenspezifische Schwerpunkte im Bereich Personalmanagement (1)

Welche der folgenden zielgruppenspezifischen Schwerpunkte haben hinsichtlich Personalmanagement in Ihrem Unternehmen eine besondere Bedeutung? Bitte nennen Sie mir die wichtigsten 3 aus der folgenden Liste.



Wichtige zielgruppenspezifische Schwerpunkte im Bereich Personalmanagement (2)

Folgende sonstige Zielgruppen wurden genannt...

- alle Abteilungsleiter
- alles außer Lehrlinge (2x)
- bei Projektleitung, Arbeitsvorbereitung
- Hilfskräfte
- individuell (2x)
- Projektleitung
- Projektleitung, Qualitätsmanagement



Wichtige zielgruppenspezifische Schwerpunkte im Bereich Personalmanagement (3)

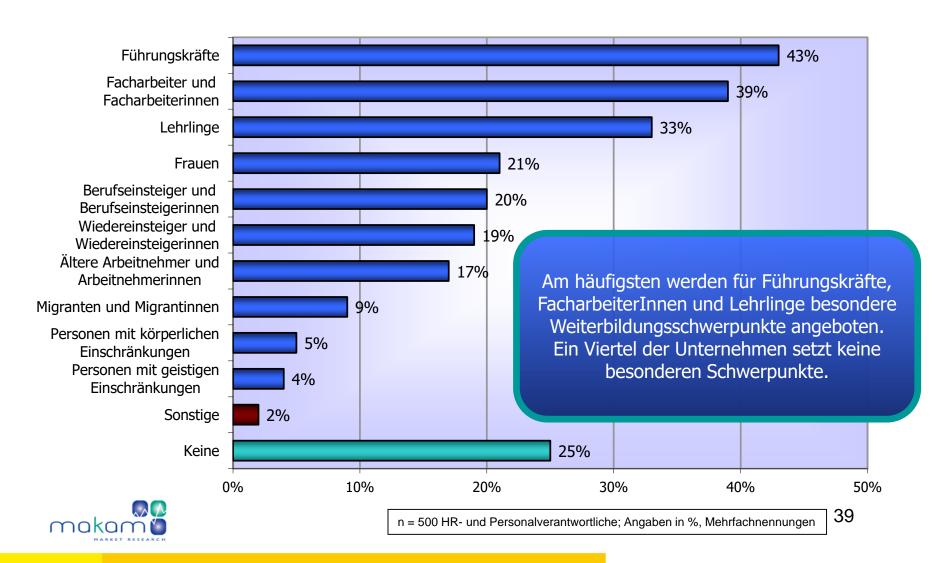
FacharbeiterInnen sagen häufiger...

Unternehmen, die nicht in Wien angesiedelt sind



Besondere Weiterbildungsschwerpunkte (1)

Für welche der folgenden Zielgruppen bieten Sie in Ihrem Unternehmen besondere Weiterbildungsschwerpunkte an?



Besondere Weiterbildungsschwerpunkte (2)

Folgende sonstige Zielgruppen wurden genannt...

- alles außer Lehrlinge (2x)
- Frauen ab 45 Jahre
- Hilfskräfte
- individuell (3x)
- nach Bedarf
- Projektleitung
- Verkauf



Besondere Weiterbildungsschwerpunkte (3)

Führungskräfte sagen häufiger...

Unternehmen, die international tätig sind

Lehrlinge sagen häufiger...

- Unternehmen, die nicht im öffentlichen Dienst tätig sind
- Unternehmen, die nicht in Wien angesiedelt sind

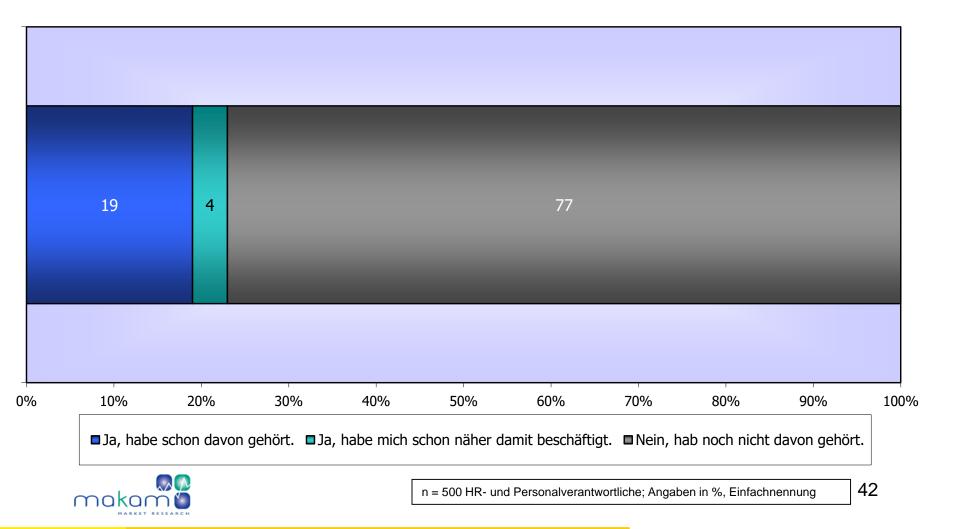
BerufseinsteigerInnen sagen häufiger...

- Unternehmen, die im Dienstleistungssektor t\u00e4tig sind
- Unternehmen, die international tätig sind
- tendenziell jüngere befragte HR- und Personalverantwortliche



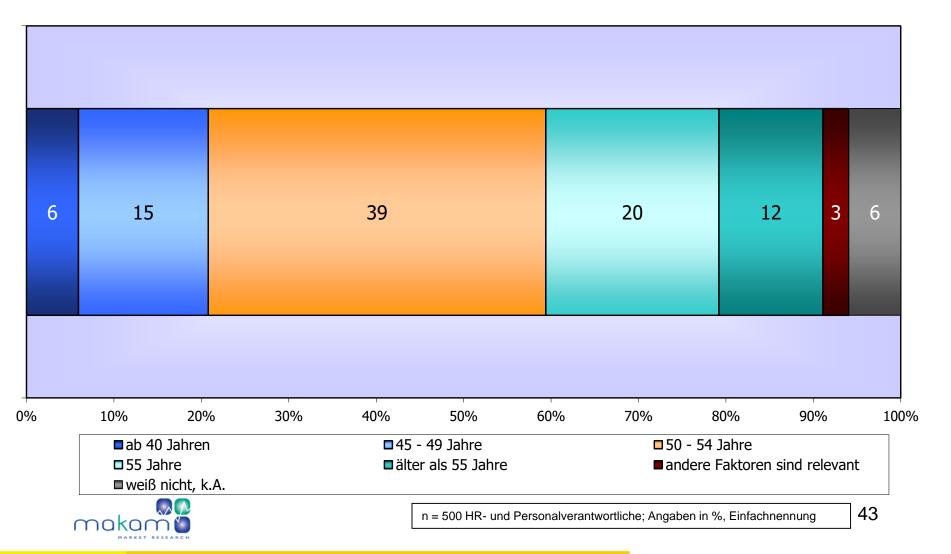
Bekanntheit des "Europäischen Jahrs für aktives Altern"

Die EU hat das Jahr 2012 als Europäisches Jahr für aktives Altern ausgerufen. Haben Sie davon bereits gehört?



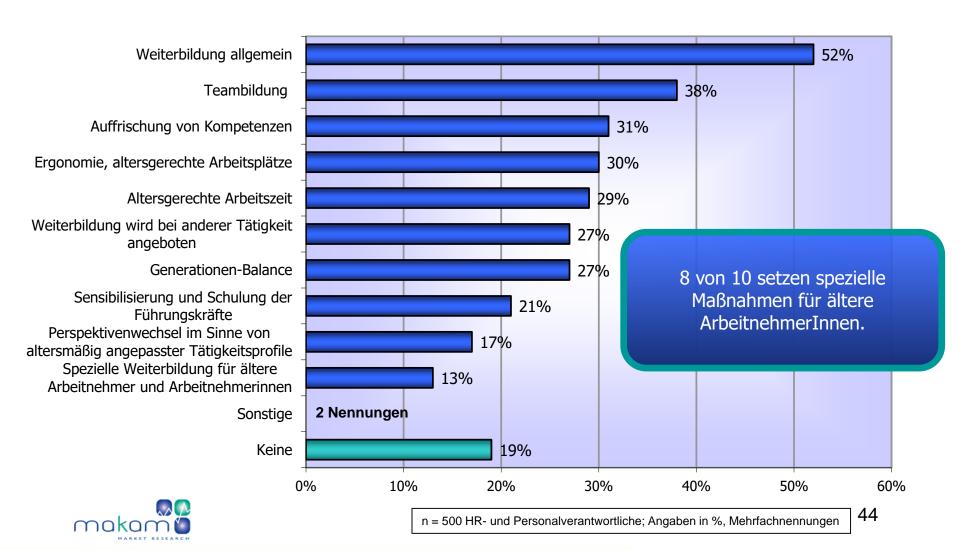
Definition von älteren ArbeitnehmerInnen

Wie würden Sie "ältere Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen" definieren? Ab welchem Alter gilt man Ihrer Meinung nach als "älterer Arbeitnehmer bzw. ältere Arbeitnehmerin"? (spontane Nennungen)



Maßnahmen für ältere ArbeitnehmerInnen (1)

Welche der folgenden Maßnahmen setzt Ihr Unternehmen für ältere Arbeitnehmer bzw. ältere Arbeitnehmer innen?



Maßnahmen für ältere ArbeitnehmerInnen (2)

Folgende sonstige Maßnahmen wurden genannt...

- Nachtschicht
- Gender Mainstreaming
- ältere Mitarbeiter Wissen weitergeben



Maßnahmen für ältere ArbeitnehmerInnen (3)

Ergonomie, altersgerechte Arbeitsplätze sagen häufiger...

Unternehmen, die international tätig sind

Altersgerechte Arbeitszeit sagen häufiger...

- Unternehmen, die international t\u00e4tig sind
- Unternehmen, die mehr betriebliche Weiterbildung für ältere ArbeitnehmerInnen anbieten würden, wenn es bessere Förderungen dafür gäbe

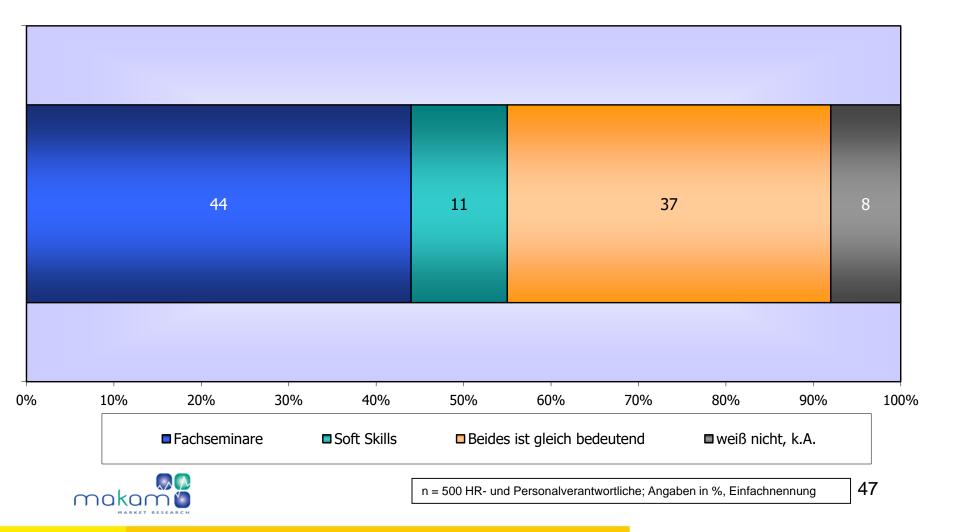
Generationenbalance sagen häufiger...

- Unternehmen, die nicht im öffentlichen Dienst tätig sind
- Unternehmen, die österreichweit mehr als 200 MitarbeiterInnen beschäftigen
- Unternehmen, die international tätig sind



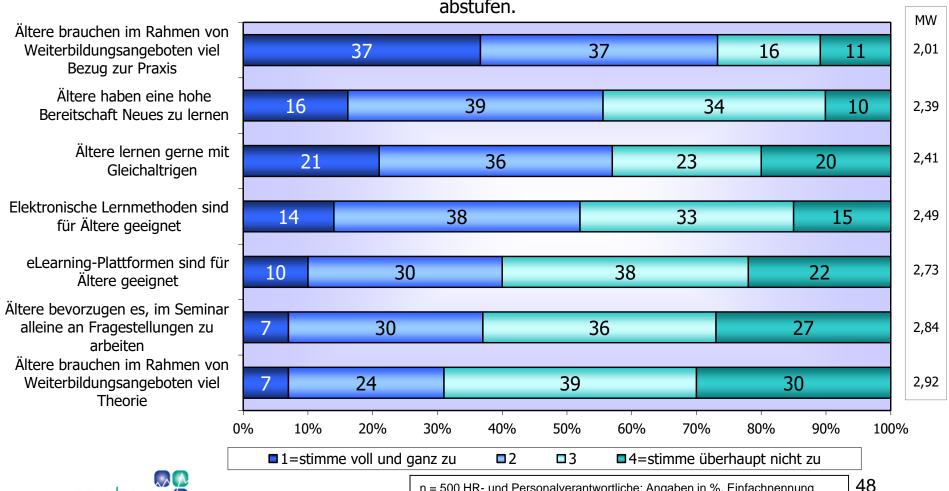
Bedeutung von Weiterbildungsinhalten

Welche Weiterbildungsinhalte haben in Ihrem Unternehmen eine größere Bedeutung hinsichtlich älterer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen?



Aussagen zu Weiterbildung von älteren ArbeitnehmerInnen

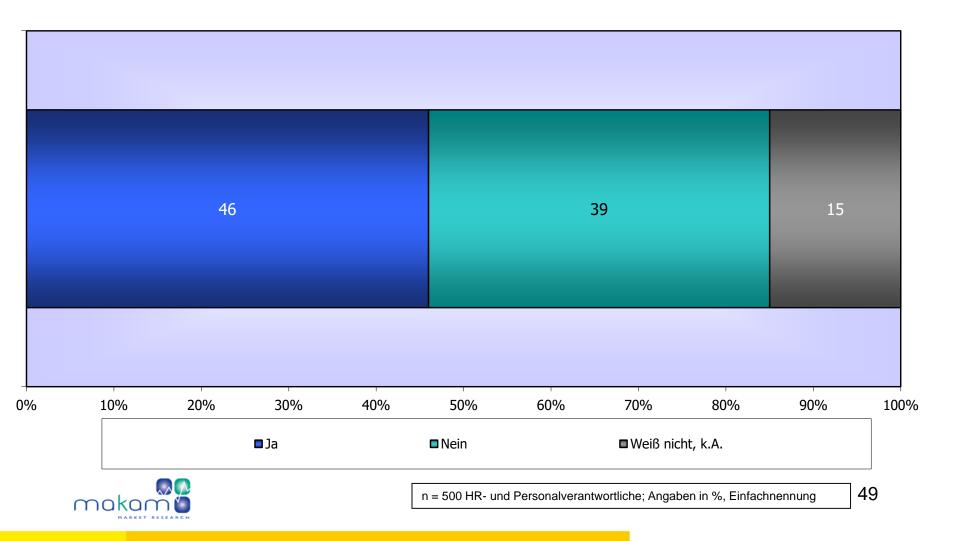
Ich lese Ihnen nun ein paar Aussagen zu Weiterbildung von älteren Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen vor. Bitte sagen Sie mir, wie sehr Sie den jeweiligen Aussagen zustimmen. Bitte bewerten Sie auf einer Skala von 1 bis 4, wobei 1 "stimme voll und ganz zu" bedeutet und 4 "stimme überhaupt nicht zu". Dazwischen können Sie abstufen.



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

Ausreichende Förderung für ältere ArbeitnehmerInnen (1)

Gibt es für Unternehmen Ihrer Meinung nach ausreichend viele Förderungen für ihre älteren Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen?



Ausreichende Förderung für ältere ArbeitnehmerInnen (2)

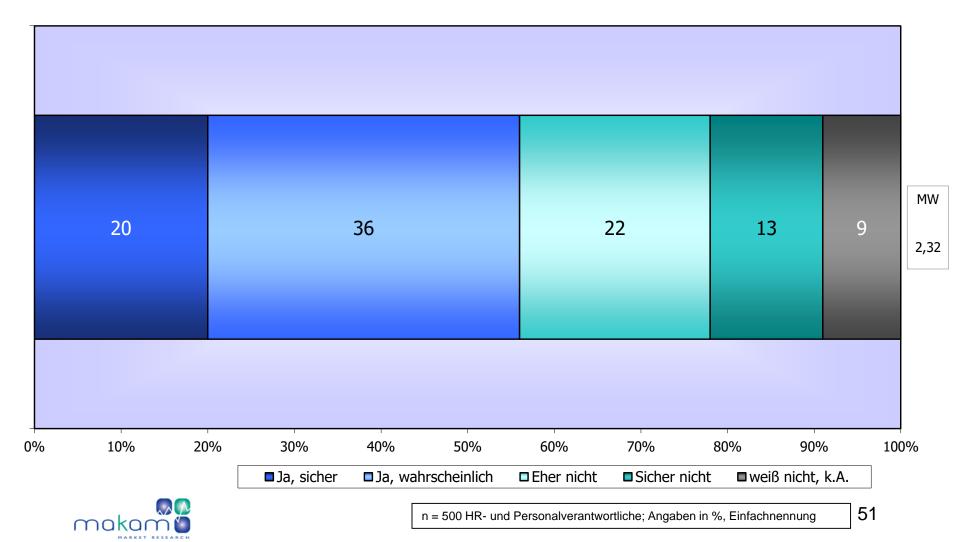
Dass es für Unternehmen ausreichend viele Förderungen für ältere ArbeitnehmerInnen gibt, sagen häufiger...

Unternehmen, die vom Europäischen Jahr für aktives Altern gehört haben



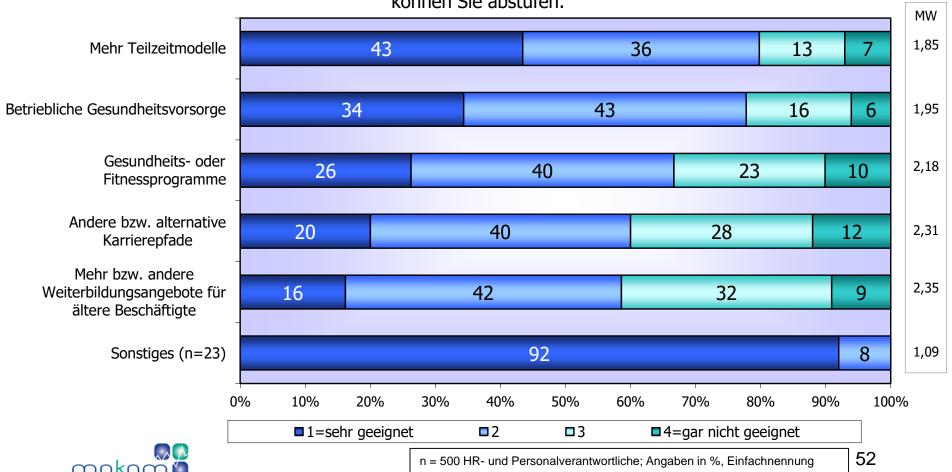
Angebot für Weiterbildung für ältere ArbeitnehmerInnen

Würde Ihr Unternehmen mehr betriebliche Weiterbildung für ältere Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen anbieten, wenn es höhere oder andere Förderungen für diese Zielgruppe gäbe?



Steigerung der Beschäftigungsquote von Älteren (1)

In Österreich sind etwa 40% der 55-64-Jährigen berufstätig. Damit liegt Österreich europaweit auf dem 16. Platz (im Vergleich dazu sind in Schweden fast 70% der 55-64-Jährigen berufstätig). Wodurch könnten Sie sich eine Steigerung der Beschäftigungsquote von Älteren in Österreich vorstellen? Bitte bewerten Sie die folgenden Angebote auf einer Skala von 1 bis 4, wobei 1 "sehr geeignet" und 4 "gar nicht geeignet" bedeutet. Dazwischen können Sie abstufen.



Steigerung der Beschäftigungsquote von Älteren (2)

Folgende sonstige Angebote/Optionen wurden genannt...

- allgemeine Bewusstseinsbildung
- ältere Arbeitnehmer sollten weniger verdienen
- andere Anreizsysteme im Pensionssystem
- Änderungen der Rahmenbedingungen KV
- Beschränkung zur Pension verhärten
- Bewusstseinserweiterung
- den Erfahrungswert der Älteren mehr beachten
- Gehaltskurve abgeflacht, gesetzliche Änderungen
- gesetzliche Änderungen
- gesetzliche Änderungen, weniger Beiträge
- Gleitzeitmodelle (2x)
- höhere Akzeptanz der Älteren
- Kollektivvertragsregelung
- Konsulentenverträge, situatives Führen
- Lehrtätigkeit für jüngere Mitarbeiter
- mehr Förderung für die Unternehmen
- mehr Integration der Älteren Vorurteile abbauen
- mehr Toleranz bei Einstellung



Steigerung der Beschäftigungsquote von Älteren (3)

Folgende sonstige Angebote/Optionen wurden genannt...

- Pensionsregelung strenger handhaben; länger arbeiten
- sich neu orientieren, in den Pflege- oder Sozialbereich
- Steuerabgaben senken, gesetzliche Änderungen
- Tempo, weniger Druck
- Wertschätzung gegenüber den Älteren
- Wertschätzung, aber doch Veränderung anstrebt



Fragebogen





Schönen, guten Tag! Mein Name ist von MAKAM Market Research. Wie führen derzeit eine kurze Umfrage zum Thema Weiterbildung durch. Dazu möchte ich bitte den/die Personalverantwortliche/n bzw. den/die Zuständige/n für Weiterbildung in Ihrem Unternehmen sprechen.

Int.: Name notieren und verbinden lassen bzw. Durchwahl und besten Kontaktzeitpunkt erfragen

Schönen guten Tag Frau/Herr ! Mein Name ist von MAKAM Market Research. Wir führen derzeit eine kurze Befragung zum Thema Weiterbildung im Unternehmen durch. Dazu möchte ich Ihnen, als HR-Verantwortliche/n ein paar Fragen stellen. Unser Gespräch wird maximal 10 Minuten dauern.

- Ich lese Ihnen einige Weiterbildungsmaßnahmen vor. Sagen Sie mir bitte welche 3 davon Ihrem Unternehmen den größten Konkurrenzvorsprung verschaffen. Nennen Sie mir auf Platz 1 bitte die wichtigste, auf Platz 2 und 3 die zweit- bzw. drittwichtigste Weiterbildungsmaßnahme, um sich vom Mitbewerb abzuheben. [Int. Vorlesen, max. 3 Nennungen möglich] PROG: Items rotieren
 - a. Persönlichkeitsentwicklung
 - b. Technik und Produktion
 - c. Umweltschutz
 - d. Gesundheit/Arbeitnehmerschutz
 - e. Sicherheit
 - f. Verkaufstraining und Marketing
 - g. Sprachen (Fremdsprachen und Muttersprache)
 - h. Informatik und EDV-Anwendungen
 - i. Rechnungswesen
 - j. Betriebswirtschaft
 - k. Recht
 - Management/Unternehmensführung

5	Platz 1:		
5	Platz 2:		
	District		

 Wie häufig haben Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der folgenden Ebenen in Ihrem Unternehmen Zugang zu betrieblich geförderter Weiterbildung? [Int. Ebene vorlesen, jeweils nur eine Nennung möglich]

Antwortmöglichkeiten:

- Keine Weiterbildung
- Bis 2 Tage pro Jahr
- 3-5 Tage pro Jahr
- > 5 Tage pro Jahr
- Trifft bei mir nicht zu (diese Positionen gibt es im Unternehmen nicht)
- a. Geschäftsführung
- b. Leitende Angestellte
- c. Nicht leitende Angestellte
- d. Facharbeiter und Facharbeiterinnen



- e. Angelernte Arbeiter und Arbeiterinnen und Hilfskräfte
- f. Freiberufliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen
- Wie viel Budget haben Sie 2012 für Weiterbildung vorgesehen? Haben Sie mehr, weniger oder gleich viel Budget wie 2011 eingeplant? [Int. Vorlesen, nur eine Nennung möglich]
 - a. Für 2012 mehr Budget eingeplant als 2011
 - b. Für 2012 weniger Budget eingeplant als 2011
 - c. Für 2012 gleich viel Budget eingeplant wie 2011
 - d. Weiß nicht, k. A. (Int. NICHT vorlesen)
- Welche der folgenden Themen haben im Bereich Personalmanagement in Ihrem Unternehmen eine besondere Bedeutung? Bitte nennen Sie mir die wichtigsten 3 aus der folgenden Liste. [Int. Vorlesen, max. 3 Nennungen möglich] PROG: Items rotieren
 - a. Recruiting
 - Employer Branding (Int. nur bei Nachfrage: Positionierung eines Unternehmens als glaubwürdiger und attraktiver Arbeitgeber. Mitarbeiter identifizieren sich mit dem Unternehmen und binden sich dadurch enger daran.)
 - c. Weiterbildung
 - d. Wissensmanagement bzw.- Wissenstransfer bei Ausscheiden eines Mitarbeiters einer Mitarbeiterin (Int. nur bei Nachfrage: Es wird sichergestellt, dass das Wissen von einem Mitarbeiter bzw. von einer Mitarbeiterin, der / die aus dem Unternehmen ausscheidet [z.B. Pensionierung oder Kündigung)], im Unternehmen bleibt.)
 - Bildungscontrolling (Int. nur bei Nachfrage: Planung und Erfolgsmessung von betrieblichen Weiterbildungsveranstaltungen.)
 - f. Altersgerechte Arbeitsprozesse (Int. nur bei Nachfrage: nach den Bedürfnissen Älterer differenzierte Tätigkeitsprofile gestalten, z.B. differenziert nach Stresspegel, lange stehende Tätigkeiten, Arbeitszeiten)
 - g. Keine (Int. NICHT vorlesen)
- Welche der folgenden zielgruppenspezifischen Schwerpunkte haben hinsichtlich Personalmanagement in Ihrem Unternehmen eine besondere Bedeutung? Bitte nennen Sie mir die wichtigsten 3 aus der folgenden Liste. [Int. Vorlesen, max. 3 Nennungen möglich] PROG: Items rotieren
 - ältere Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen (Int. nur bei Nachfrage: Personen ab 45 Jahren)
 - h France
 - c. Migranten und Migrantinnen
 - d. Personen mit körperlichen Einschränkungen
 - e. Personen mit geistigen Einschränkungen
 - f. Führungskräfte
 - g. Lehrlinge
 - h. Berufseinsteiger und Berufseinsteigerinnen
 - Wiedereinsteiger und Wiedereinsteigerinnen
 - j. Facharbeiter und Facharbeiterinnen



					V.	
a	k	C	ì	Υ		ű
	на	RK	6.7	B. E.		N C

	_			
k.	So	ne	tia	ρ.

I. Keine (Int. NICHT vorlesen)

- Für welche der folgenden Zielgruppen bieten Sie in Ihrem Unternehmen besondere Weiterbildungsschwerpunkte an? [Int. Vorlesen] PROG: Items rotieren
 - ältere Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen (Int. Bei Nachfrage: Personen ab 45 Jahren)
 - b. Frauen
 - c. Migranten und Migrantinnen
 - d. Personen mit körperlichen Einschränkungen
 - e. Personen mit geistigen Einschränkungen
 - f. Führungskräfte
 - g. Lehrlinge
 - h. Berufseinsteiger und Berufseinsteigerinnen
 - i. Wiedereinsteiger und Wiedereinsteigerinnen
 - i. Facharbeiter und Facharbeiterinnen
 - k. Sonstiae:
 - I. Keine (Int. NICHT vorlesen)
- Die EU hat das Jahr 2012 als Europäisches Jahr für aktives Altern ausgerufen. Haben Sie davon bereits gehört? [Int. Vorlesen, nur eine Nennung möglich]
 - a. Ja, habe schon davon gehört
 - b. Ja, habe mich schon näher damit beschäftigt
 - c. Nein, hab noch nicht davon gehört
- Wie würden Sie "ältere Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen" definieren? Ab welchem Alter gilt man Ihrer Meinung nach als "älterer Arbeitnehmer bzw. ältere Arbeitnehmerin"? [Int. Offen abfragen, Nennungen notieren]

a. Eintragen:	

- Welche der folgenden Maßnahmen setzt Ihr Unternehmen für ältere Arbeitnehmer bzw. ältere Arbeitnehmerinnen? [Int. Vorlesen, Mehrfachnennungen möglich] PROG: Items rotieren
 - Weiterbildung allgemein
 - Ergonomie, altersgerechte Arbeitsplätze (Int. nur bei Nachfrage: Lärm, Hitze, Licht, Stress, ...)
 - Perspektivenwechsel im Sinne von altersmäßig angepasster Tätigkeitsprofile
 - d. Generationen-Balance: (Int. nur bei Nachfrage: Gute Mischung älterer und jüngerer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, um Mitarbeiterfluktuation in den Griff zu bekommen)
 - Teambildung d.h. eine gute Mischung hinsichtlich älteren und jüngeren Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen in einzelnen Teams
 - f. Spezielle Weiterbildung für ältere Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen
 - g. Sensibilisierung und Schulung der Führungskräfte (Int. Bei Nachfrage:

Stärken-/Schwächenprofile von älteren Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen; Mitarbeitergespräche alt/jung; Motivation von älteren Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen)

- h. Auffrischung von Kompetenzen
- i. Weiterbildung wird bei anderer T\u00e4tigkeit angeboten d.h. bekommt der \u00e4ltere Arbeitnehmer Weiterbildung bezahlt, wenn er bereit ist, sein T\u00e4tigkeitsfeld zu \u00e4ndern?
- Altersgerechte Arbeitszeit
- k. Sonstiges, und zwar:___
- I. Keine (Int. NICHT vorlesen)
- Welche Weiterbildungsinhalte haben in Ihrem Unternehmen eine größere Bedeutung hinsichtlich älterer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen? [Int. Vorlesen, nur eine Nennung möglich] PROG: Items a und b rotieren
 - a. Soft Skills
 - b. Fachseminare
 - c. Beides ist gleich bedeutend (Int. NICHT vorlesen)
 - d. Weiß nicht, k. A. (Int. NICHT vorlesen)
- 11. Ich lese Ihnen nun ein paar Aussagen zu Weiterbildung von älteren Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen vor. Bitte sagen Sie mir, wie sehr Sie den jeweiligen Aussagen zustimmen. Bitte bewerten Sie auf einer Skala von 1 bis 4, wobei 1 "stimme voll und ganz zu" bedeutet und 4 "stimme überhaupt nicht zu". Dazwischen können Sie abstufen. [Int. vorlesen, jeweils nur eine Nennung möglich] PROG: Items rotieren
 - Ältere brauchen im Rahmen von Weiterbildungsangeboten viel Bezug zur Praxis
 - b. Ältere brauchen im Rahmen von Weiterbildungsangeboten viel Theorie
 - c. Ältere bevorzugen es, im Seminar alleine an Fragestellungen zu arbeiten
 - d. Ältere lernen gerne mit Gleichaltrigen
 - e. Elektronische Lernmethoden sind für Ältere geeignet
 - f. Ältere haben eine hohe Bereitschaft Neues zu lernen
 - g. eLearning-Plattformen sind für Ältere geeignet
- Gibt es für Unternehmen Ihrer Meinung nach ausreichend viele Förderungen für ihre älteren Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen? [Int. Vorlesen, nur eine Nennung möglich]
 - a. Ja
 - b. Nein
 - c. Weiß nicht, k. A. (Int. NICHT vorlesen)
- Würde Ihr Unternehmen mehr betriebliche Weiterbildung für ältere Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen anbieten, wenn es höhere oder andere Förderungen für diese Zielgruppe gäbe? [Int. Vorlesen, nur eine Nennung möglich]
 - a. Ja, sicher
 - b. Ja, wahrscheinlich





- c. Eher nicht
- d. Sicher nicht
- e. Weiß nicht, k. A. (Int. NICHT vorlesen)
- 14. In Österreich sind etwa 40% der 55-64-Jährigen berufstätig. Damit liegt Österreich europaweit auf dem 16. Platz (im Vergleich dazu sind in Schweden fast 70% der 55-64-Jährigen berufstätig). Wodurch könnten Sie sich eine Steigerung der Beschäftigungsquote von Älteren in Österreich vorstellen? Bitte bewerten Sie die folgenden Angebote auf einer Skala von 1 bis 4, wobei 1 "sehr geeignet" und 4 "gar nicht geeignet" bedeutet. Dazwischen können Sie abstufen. [Int. vorlesen, jeweils nur eine Nennung mödlich.]
 - a. Mehr Teilzeitmodelle
 - b. Gesundheits- oder Fitnessprogramme
 - c. Betriebliche Gesundheitsvorsorge
 - Andere/alternative Karrierepfade (vertikale Laufbahn = vom Mitarbeiter zur Führungskraft; horizontale Laufbahn = Fachkarriere, Projektkarriere)
 - e. Mehr / andere Weiterbildungsangebote für ältere Beschäftigte
 - f. Sonstiges:

Statistik:

- S1. Welcher Branche ist Ihr Unternehmen zuzuordnen? [Int. vorlesen, nur eine Nennung möglich]
 - a. Gewerbe und Handwerk
 - b. Industrie, Erzeugung
 - c. Handel
 - d. Bank und Versicherung
 - e. Transport und Verkehr
 - f. Tourismus und Freizeitwirtschaft
 - g. Information und Consulting
 - h. Sonstige Dienstleistung
 - i. öffentlich
- S2. In welchem Bundesland liegt das Unternehmen, für das Sie arbeiten? [Int. nur eine Nennung möglich]
 - a. Burgenland
 - b. Kärnten
 - c. Niederösterreich
 - d. Oberösterreich
 - e. Salzburg
 - f. Steiermark
 - a. Tirol
 - h. Vorarlberg
 - i. Wien

- S3. Wie viele Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen arbeiten in Ihrem Unternehmen in Österreich? [Int. vorlesen, nur eine Nennung möglich]
 - a. 20-49 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen
 - b. 50-99 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen
 - c. 100-199 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen
 d. Ab 200 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen
- S4. Wie verteilen sich die folgenden Alterskategorien Ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in Österreich auf 100%? [Int. vorlesen, 100% verteilen]
 - a. Bis 44 Jahre
 - b. Ab 45 Jahre
 - c. Weiß nicht
 - d. Keine Angabe
- S5. Ist Ihr Unternehmen international tätig? [Int. vorlesen, nur eine Nennung möglich]
 - a. Ja
 - b. Nein
- S6. Geschlecht des Befragten / der Befragten [Int. NICHT vorlesen, nur eine Nennung möglich]
 - a. Männlich
 - b. Weiblich
- 57. Alter des Befragten / der Befragten [Int. offene Nennung eintragen]
 - a. Eintragen:
- S7a. Alter des Befragten / der Befragten (geschlossen) [Int. einstufen]
 - a. Bis 30 Jahre
 - b. 31 44 Jahre
 - c. 45 54 Jahre
 - d. 55 64 Jahre
 - e. 65 Jahre und älter
 - f. Keine Angabe



S8. Darf ich zum Abschluss noch fragen, welche Position Sie im Unternehmen haben? [Int. vorlesen, nur eine Nennung möglich]

- a. GeschäftsführerIn
- b. HR- bzw. Personalverantwortliche/r
- c. sonstiges