

Tag der Weiterbildung 2013 „Berufsbezogene Erwachsenenbildung“

Ergebnisse einer CATI-B2B-Befragung von
HR-Verantwortlichen

Inhaltsverzeichnis

Methodik und Qualitätssicherung.....	3
Summary.....	10
Struktur der Befragten.....	22
Ergebnisse.....	28
Fragebogen.....	70

Methodik und Qualitätssicherung

Daten zur Untersuchung (1)

Themen/Inhalte:

- Wichtigste Weiterbildungsmaßnahmen
- Geplantes Budget für Weiterbildung
- Maßnahmen im Personalmanagement
 - Flexible Arbeitszeitmodelle
 - Vereinbarkeit von Familie und Beruf
 - Förderung der Führungskräfte
 - Alternative Karrieremodelle
 - Gesundheitsvorsorge bzw. –förderung
- Anzahl der MitarbeiterInnen, welche die jeweiligen Maßnahmen nutzen
- Resultate der Maßnahmen im Personalmanagement
- Weiterbildungsmöglichkeiten zur Work Life Balance
- Abhängigkeit der Weiterbildung von Förderungen
- Persönliche Aussagen

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:

Februar/März 2013

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:

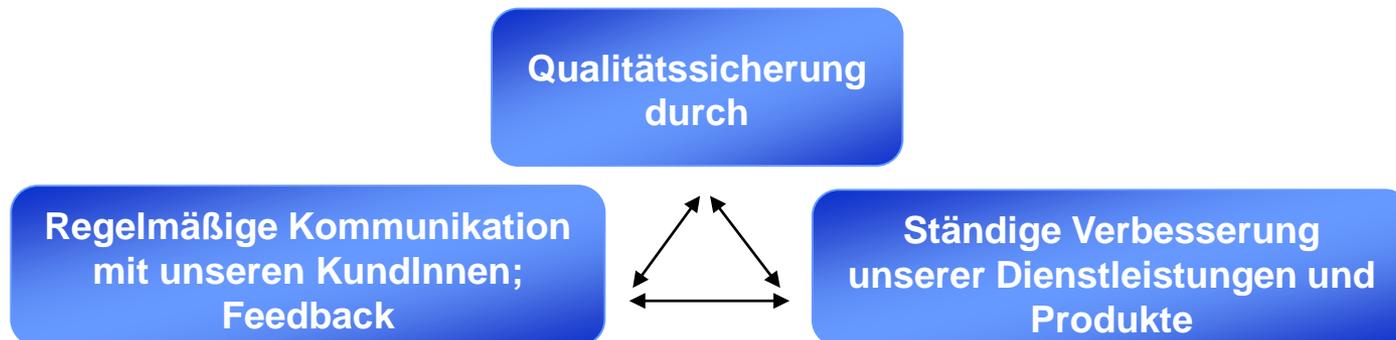
- Qualitätssteigerung der Stichprobe durch Koppelung der Quotenmerkmale Branche, Region und MitarbeiterInnenanzahl
- Die Gewichtung richtet sich nach der Häufigkeit der einzelnen Quotenmerkmale

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):

Beschreibung der Stichprobe

Ein Viertel der befragten Unternehmen ist im Bereich Gewerbe/Industrie tätig, ein Drittel im Handel und 35% im Dienstleistungssektor. 7% der Befragten sind im öffentlichen Bereich beschäftigt.

In 64% der Unternehmen, die an der Erhebung teilgenommen haben, arbeiten zwischen 20 und 49 Personen, 21% der Firmen weisen eine MitarbeiterInnenanzahl zwischen 50 und 99 Personen auf, in 9% der Unternehmen sind zwischen 100 und 199 MitarbeiterInnen beschäftigt und in 6% 200 oder mehr MitarbeiterInnen.

Die Hälfte der befragten HR- und Personalverantwortlichen arbeitet in international tätigen Unternehmen.

22% der Unternehmen sind in Wien ansässig, 17% in Niederösterreich, 18% in Oberösterreich, 23% in den südlichen Bundesländern (Burgenland/Kärnten/Steiermark) und 21% im Westen Österreichs (Salzburg/Tirol/Vorarlberg).

Knapp ein Viertel der Interviews wurde mit GeschäftsführerInnen und 57% mit HR- bzw. Personalverantwortlichen geführt. Weitere 19% der InterviewpartnerInnen haben andere Positionen mit Weiterbildungsverantwortung.

Summary (2):

62% der PersonalistInnen sind weiblich, 38% männlich. 15% sind bis zu 30 Jahre alt, 35% zwischen 31 und 44 Jahren, 37% zwischen 45 und 54 Jahren und 13% sind 55 Jahre oder älter.

28% der Befragten haben Kinder unter 18 Jahren, davon sind 10% alleinerziehend.

Trainings in Technik und Produktion sowie Persönlichkeitsentwicklung gelten als die wichtigsten Weiterbildungsmaßnahmen.

Weiterbildung im Bereich Technik und Produktion hat auch 2013 die höchste Priorität – sogar eine noch höhere als 2012. 32% der Unternehmen (2012: 29%) erwarten mit diesen Weiterbildungsmaßnahmen den größten Konkurrenzvorsprung, verstärkt Gewerbe- und Industriebetriebe. Weiterbildung im Bereich Persönlichkeitsentwicklung hat mit 19% auch 2013 eine hohe Bedeutung, jedoch im Vergleich zum Vorjahr an Wichtigkeit verloren (minus 7%-Punkte) 18% legen auf Verkaufstraining und Marketing den größten Wert in der Weiterbildung, was in etwa dem Vorjahresniveau entspricht.

Genau wie im letzten Jahr sehen Personalverantwortliche, die Technik und Produktion die höchste Bedeutung beimessen, Verkaufstraining und Marketing als zweitwichtigste Weiterbildungsmaßnahme. Weitere 14% die Technik und Produktion priorisieren, setzen Maßnahmen im Bereich Persönlichkeitsentwicklung auf den zweiten Platz. 35% der Unternehmen, die Maßnahmen in der Persönlichkeitsentwicklung am wichtigsten finden, reihen Technik und Produktion auf den zweiten Platz gefolgt von 33% die Verkaufstraining und

Summary (3):

Marketing als zweitwichtigste Maßnahme empfinden.

Betrachtet man einen Durchschnittswert über alle 3 Ränge, um die wichtigste Maßnahme unabhängig vom Rang zu generieren, liegt der Bereich Technik und Produktion im Gegensatz zum Vorjahr deutlich an der Spitze. Hier sind die stärksten Zuwächse zu erwarten. Auf dem zweiten Platz rangiert Verkaufstraining und Marketing und knapp dahinter auf dem 3. Rang Persönlichkeitsentwicklung. Sogenannte Soft Skills Schulungen zur Persönlichkeitsentwicklung haben im Vergleich zum Vorjahr doch recht deutlich an Bedeutung verloren. Auch hat die Weiterbildung im Bereich Informatik und EDV-Anwendungen sowie im Bereich Management und Unternehmensführung weniger Gewicht wie noch 2012. Hingegen haben Trainings im Bereich Umwelt 2013 etwas größere Bedeutung.

Das für 2013 geplante Weiterbildungsbudget liegt unter jenem des Vorjahres.

Während bei der Vorjahreserhebung noch 23% der Unternehmen ein höheres Weiterbildungsbudget für das kommende Jahr eingeplant haben, so sind es 2013 mit 17% doch deutlich weniger. 7% haben für 2013 weniger Budget eingeplant, was etwa auf dem Vorjahresniveau liegt. Der Großteil der Unternehmen (64%) hat gleich viel budgetiert.

Summary (4):

Fast alle Unternehmen ab 20 MitarbeiterInnen (97%) setzen Maßnahmen im Bereich Personalmanagement, wobei flexible Arbeitszeitmodelle das am häufigsten angebotene Instrument ist. Insgesamt werden in größeren Unternehmen mit mehr MitarbeiterInnen häufiger Maßnahmen umgesetzt.

In 72% der österreichischen Unternehmen ab 20 MitarbeiterInnen gibt es **flexible Arbeitszeitmodelle**, 1% plant deren Umsetzung. Die häufigsten flexiblen Arbeitszeitmodelle betreffen **Teilzeitangebote** (77%) sowie **Gleitzeit** (70%). 31% bieten ihren MitarbeiterInnen **Arbeitszeitkonten** und 22% **Home- bzw. Telearbeitsplätze**. Obwohl **Teilzeitmodelle** am häufigsten angeboten werden, werden diese verhältnismäßig selten genutzt. So geben 38% der Unternehmen, die Teilzeitmodelle offerieren, an, dass diese von zumindest vielen MitarbeiterInnen in Anspruch genommen werden, in 59% der Unternehmen wird Teilzeit jedoch von nur wenigen MitarbeiterInnen genutzt. **Gleitzeitmodelle** stoßen auf höhere Beliebtheit. So nehmen in jedem zweiten Unternehmen, das die Möglichkeit zur Gleitzeit bietet, alle MitarbeiterInnen diese auch in Anspruch, in 26% dieser Unternehmen wird es von vielen MitarbeiterInnen genutzt. 22% der Unternehmen, die Gleitzeitmodelle implementiert haben, geben an, dass dies nur wenige MitarbeiterInnen tatsächlich in Anspruch nehmen. Ähnlich sieht das Nutzungsverhalten der MitarbeiterInnen von **Arbeitszeitkonten** aus. Mehr als die Hälfte der Unternehmen, die Arbeitszeitkonten anbieten, geben an, dass dies alle MitarbeiterInnen in Anspruch nehmen, bei 24% der Unternehmen zumindest viele MitarbeiterInnen. In 13% der Unternehmen mit Arbeitszeitkonten wird dieses flexible Arbeitszeitmodell jedoch von nur wenigen MitarbeiterInnen auch tatsächlich in Anspruch genommen. Jene Unternehmen, die für

Summary (5):

ihre MitarbeiterInnen **Home- bzw. Telearbeitsplätze** zur Verfügung stellen, geben jedoch an, dass diese nur von wenigen MitarbeiterInnen (79%) genutzt werden. Nur in 13% dieser Unternehmen wird der Homearbeitsplatz von fast allen oder vielen MitarbeiterInnen auch tatsächlich in Anspruch genommen.

63% der österreichischen Unternehmen ab 20 MitarbeiterInnen haben eine **Gesundheitsvorsorge bzw. –förderung** als Maßnahme im Bereich Personalmanagement schon umgesetzt und 1% plant deren Implementierung. Häufiger bieten größere Unternehmen ab 50 MitarbeiterInnen gesundheitsfördernde Maßnahmen an. Mehr als ein Drittel der Unternehmen bietet seinen MitarbeiterInnen keine Angebote im Bereich Gesundheitsvorsorge bzw. –förderung an. Mehr als drei Viertel der Unternehmen, die Maßnahmen im Bereich Gesundheitsvorsorge anbieten, setzen auf die **Förderung der Sicherheit am Arbeitsplatz**. 56% bieten Informationen zu **Ergonomie am Arbeitsplatz** an und 51% **Gesundheitschecks**. Hinsichtlich gesundheitsfördernder Maßnahmen setzen 34% auf **Angebote zur gesunden Ernährung** und je 29% auf **Fitnessangebote bzw. Aktionstage zum Thema Gesundheit**. Ein Viertel der Unternehmen, die Maßnahmen im Bereich Gesundheitsvorsorge bzw. –förderung anbieten bzw. planen, setzen Maßnahmen **zur Burn-Out Vorbeugung**.

Am häufigsten werden Maßnahmen zur Förderung der **Sicherheit** am Arbeitsplatz genutzt. In zwei Drittel der Unternehmen, die diese Möglichkeit anbieten, nutzen fast alle MitarbeiterInnen diese, in 23% viele. In 48% dieser Unternehmen nutzen fast alle Beschäftigten Informationen zu

Summary (6):

Ergonomie am Arbeitsplatz und in 29% viele. In 40% der Unternehmen, die **Gesundheitschecks** anbieten, werden diese von nahezu allen MitarbeiterInnen auch genutzt, bei einem Drittel zumindest von vielen MitarbeiterInnen. Am wenigsten werden **Fitnessangebote** bzw. Maßnahmen zur **Burn-Out Vorbeugung** genutzt. So geben 37% der Unternehmen an, dass ihr Angebot zur Burn-Out Prophylaxe von nur wenigen MitarbeiterInnen genutzt wird und sogar in 42% der Unternehmen mit Fitnessangeboten werden diese von nur wenigen MitarbeiterInnen in Anspruch genommen.

In 6 von 10 Unternehmen gibt es bereits Maßnahmen zur **Förderung der Führungskräfte** und 3% planen diese. Häufiger werden unterschiedliche Maßnahmen zur Förderung von Führungskräften von größeren Unternehmen gesetzt. Am häufigsten gibt es eine **firmeninterne Informationspolitik** (64%) – häufiger in internationalen Unternehmen mit einem Wiener Standort, **MitarbeiterInnenbefragungen** (62%) sowie **Teambuildingmaßnahmen** (57%). Etwa ein Drittel der Unternehmen führt **Führungskräftebewertungen** durch.

Maßnahmen zur Förderung der Führungskräfte werden von den entsprechenden MitarbeiterInnen auch recht häufig in Anspruch genommen. So nutzen in 64% der Unternehmen mit einer **firmeninternen Informationspolitik** alle entsprechenden MitarbeiterInnen dieses Angebot, bei einem Viertel zumindest viele entsprechende Zielpersonen. In 63% der Unternehmen, die **MitarbeiterInnenbefragungen** durchführen, machen fast alle MitarbeiterInnen Gebrauch davon, in 23% zumindest viele MitarbeiterInnen. Auch die

Summary (7):

Nutzungshäufigkeit von **Führungskräftebewertungen** ist relativ hoch: In 52% der entsprechenden Unternehmen nutzen fast alle Führungskräftebewertungen, bei 23% zumindest viele MitarbeiterInnen. **Teambuildingmaßnahmen** werden in 41% der Unternehmen von fast allen in Anspruch genommen, bei 35% zumindest noch von vielen MitarbeiterInnen. Jedoch gibt etwa ein Viertel der Unternehmen an, dass ihr Angebot von Teambuilding von nur wenigen genutzt wird.

55% der Unternehmen bieten **familienfreundliche Modelle** an, 3% planen diese.

Elternteilzeit ist die häufigste Maßnahme zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. 58% der Firmen, die familienfreundliche Modelle implementiert haben oder diese planen, bieten die Möglichkeit der Elternteilzeit. 42% ermöglichen **Väterkarenz** und 41%

Wiedereinstiegsprogramme. In 23% dieser Unternehmen gibt es ein „**Schwarzes Brett**“ mit diesbezüglichen **Such- und Bietangeboten**. 15% bieten Unterstützung bei der **Kinderbetreuung** und 7% haben eine **betriebseigene Kinderbetreuung** bzw. planen die Einführung dieser.

Die Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden eher nur von wenigen MitarbeiterInnen in Anspruch genommen. Eine Ausnahme bildet nur das „Schwarze Brett“, welches in 37% der Firmen, die dies anbieten, von fast allen MitarbeiterInnen auch genutzt wird und in einem Viertel der Unternehmen zumindest von vielen MitarbeiterInnen.

Summary (8):

Etwa jedes 2. Unternehmen bietet **persönliche Beratung und Unterstützung** für MitarbeiterInnen an, etwa durch persönliches Coaching und 11% planen die Einführung dessen.

39% offerieren ihren Angestellten **Leistungsanreize und Vergünstigungen** wie z.B. Essensgutscheine, Ferienangebote oder eine Unternehmenskantine – dies ist häufiger in internationalen Unternehmen der Fall. 5% haben die Einrichtung solcher Vergünstigungen in der Zukunft vorgesehen.

Ein Drittel der Unternehmen bietet auch bereits **alternative Karrieremodelle** an, wie z.B. Projektleitung oder Mentoring. International tätige Firmen haben solche alternativen Modelle bereits häufiger umgesetzt.

46% der Firmen, die alternative Karrieremodelle anbieten, ermöglichen eine **ExpertInnenkarriere**, wie Projektleitung bzw. fachliche Leitung. Vor allem in Unternehmen mit tendenziell mehr MitarbeiterInnen wird diese Möglichkeit angeboten. 38% der Unternehmen bieten **Karrierepläne** an und 34% **Wiedereinstiegsprogramme**. Ein knappes Viertel bietet **generationsgerechte Tätigkeitsprofile** wie z.B. eine Mentoringlaufbahn für ältere ArbeitnehmerInnen an und jedes zehnte Unternehmen ermöglicht seinen MitarbeiterInnen ein **Sabbatical** bzw. plant dies in Zukunft zu ermöglichen.

Summary (9):

Alternative Karrieremodelle werden eher von wenigen MitarbeiterInnen genutzt. Am häufigsten werden noch Karrierepläne in Anspruch genommen – in 16% der entsprechenden Unternehmen nutzen fast alle diese Möglichkeit und in 23% viele. Wiedereinstiegsprogramme bzw. generationsgerechte Tätigkeitsprofile stoßen bei je 32% der MitarbeiterInnen auf Interesse, für die diese Möglichkeiten in Frage kommen.

Die Motive für die Implementierung von personalpolitischen Maßnahmen sind unterschiedlich.

Am häufigsten erwarten die Unternehmen eine Erhöhung der **Arbeitszufriedenheit** (83%), eine **Verbesserung des Betriebsklimas** (81%) sowie eine **höhere Arbeitsproduktivität** (73%). Aber auch das Motiv, ein **attraktiverer Arbeitgeber** zu sein, ist für 72% der Unternehmen maßgeblich für das Setzen diverser personalpolitischer Maßnahmen. 65% erwarten sich ein **gesundheitsförderlicheres Arbeitsklima** und 62% eine **Reduktion der Fluktuation**. 54% erhoffen sich einen **Vorsprung gegenüber der Konkurrenz** sowie eine **Verminderung von Personalfehlzeiten**. Auch nennen 53% eine **Generationsvielfalt** als positiven Faktor aufgrund der personalpolitischen Maßnahmen und jedes 2. Unternehmen freut sich über die **Zeitsouveränität**, die die MitarbeiterInnen aufgrund diverser Aktivitäten erzielen können.

Summary (10):

Fast 9 von 10 Unternehmen sind überzeugt, dass die Work Life Balance der MitarbeiterInnen durch unterschiedliche Weiterbildungsmaßnahmen unterstützt werden kann.

Jedes zweite Unternehmen ist überzeugt, dass **Führungskräftetrainings** einen positiven Einfluss auf die Work Life Balance der MitarbeiterInnen haben. Ebenso viele erwarten sich durch Schulungen der **Gesundheitskompetenz** sowie durch **Zeit- und Selbstmanagementtests** einen besseren Ausgleich des Berufs- und Privatlebens. Auch **bewusstseinsbildende Trainings** wie jene zum **Thema Sicherheit** oder **Suchtverhalten** können sich positiv auf die Balance auswirken (39%). Jeweils ein Fünftel der Unternehmen erachtet Fachinputs zu **Generationenmanagement** sowie **Diversitytrainings** als geeignete Weiterbildungsmaßnahmen, um die Work Life Balance zu unterstützen.

Zwei Drittel der Unternehmen würden mehr Weiterbildungsmöglichkeiten durchführen, wenn es mehr oder andere Förderungen dafür gäbe.

28% würden sicher ihr Weiterbildungsangebot vergrößern und 37% wahrscheinlich. Für je 16% hätte es eher keine bzw. sicher keine Auswirkung auf das Angebot von Weiterbildungsmöglichkeiten.

Summary (11):

Österreichs Berufstätige mit HR- und Personalverantwortung in Unternehmen mit mehr als 20 MitarbeiterInnen haben eine ausgeglichene Work Life Balance.

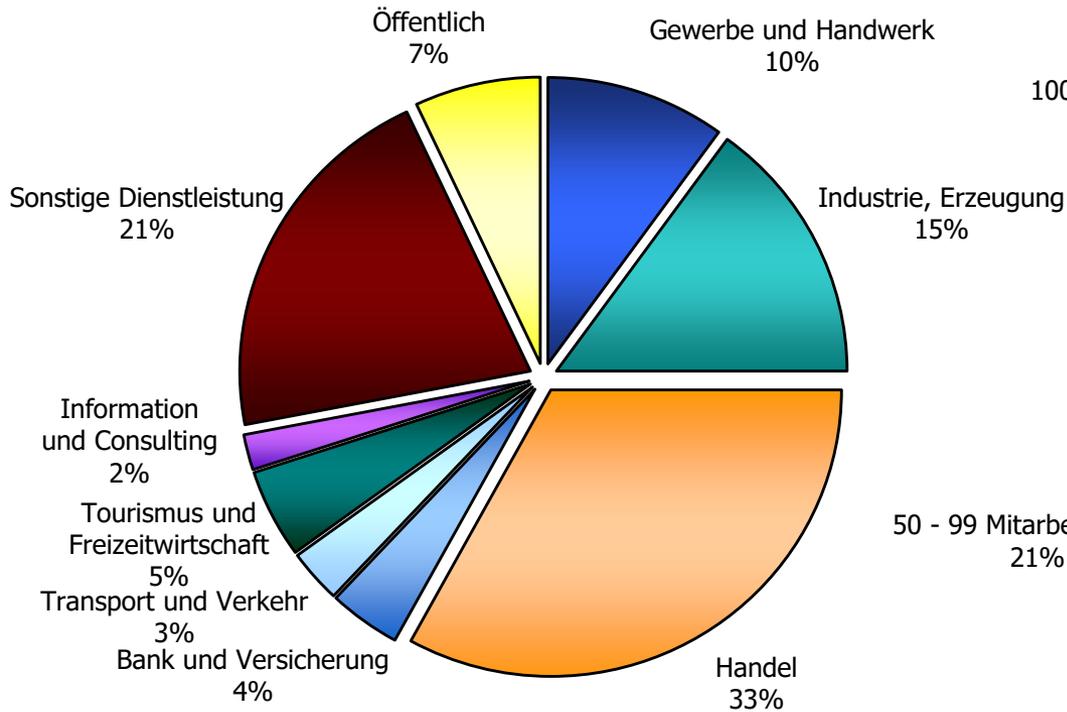
Fast allen HR-Verantwortlichen macht ihre Arbeit Spaß und sie sind mit ihrem Team sehr zufrieden. 98% bezeichnen sich als lösungsorientiert und 78% haben die Möglichkeit, Tätigkeiten an MitarbeiterInnen zu delegieren. Auch das Privatleben der HR-Verantwortlichen dürfte trotz des verantwortungsvollen Jobs nicht zu kurz kommen. Zwar geben 23% an, dass sie abends und an Wochenenden zumindest ab und zu arbeiten müssen (häufiger Männer und GeschäftsführerInnen) und 21%, dass sie zumindest ab und zu private Termine aufgrund ihrer beruflichen Situation verschieben müssen, jedoch können 88% nach einem Arbeitstag zumindest häufig gut abschalten und 75% haben ausreichend Zeit für ihre Hobbies.

Wirklich belastet durch den Job fühlt sich eher die Minderheit. So geben 13% an, dass sie sich häufig gehetzt fühlen und 8% fühlen sich durch ihre Arbeit häufig ausgebrannt.

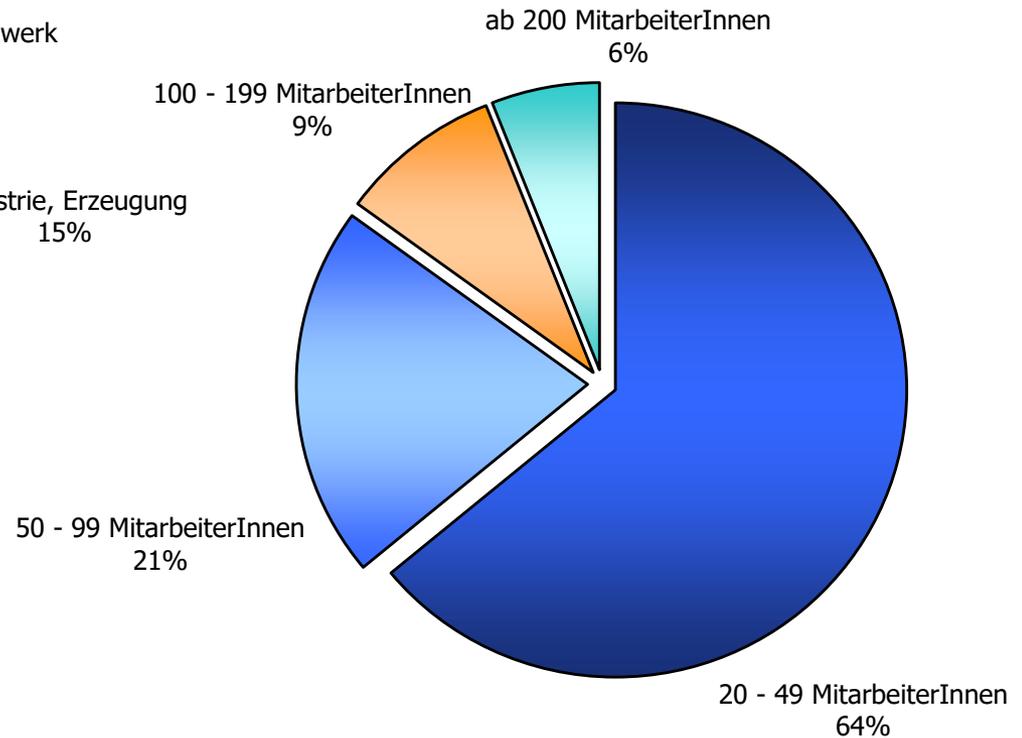
Struktur der Befragten

Struktur (1)

Branche

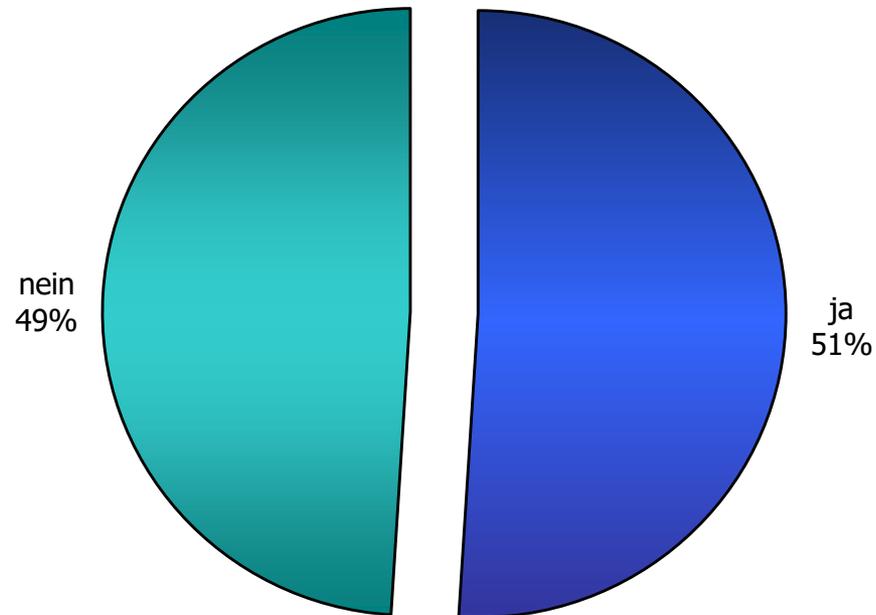


MitarbeiterInnenanzahl



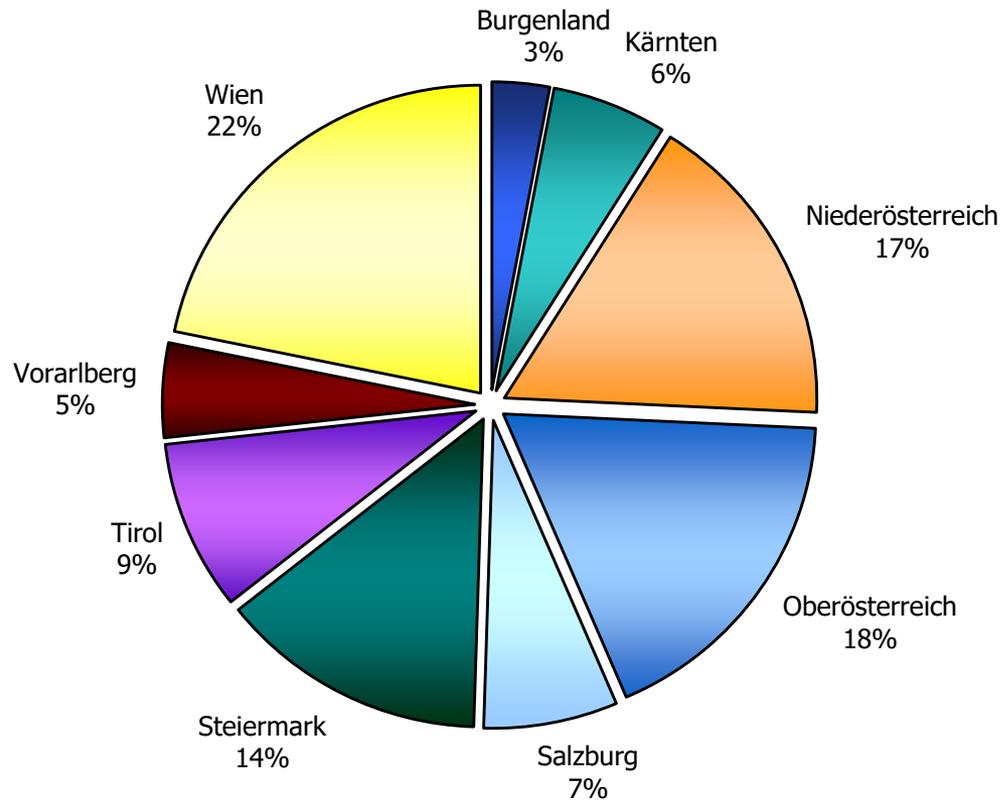
Struktur (2)

Internationale Tätigkeit des Unternehmens

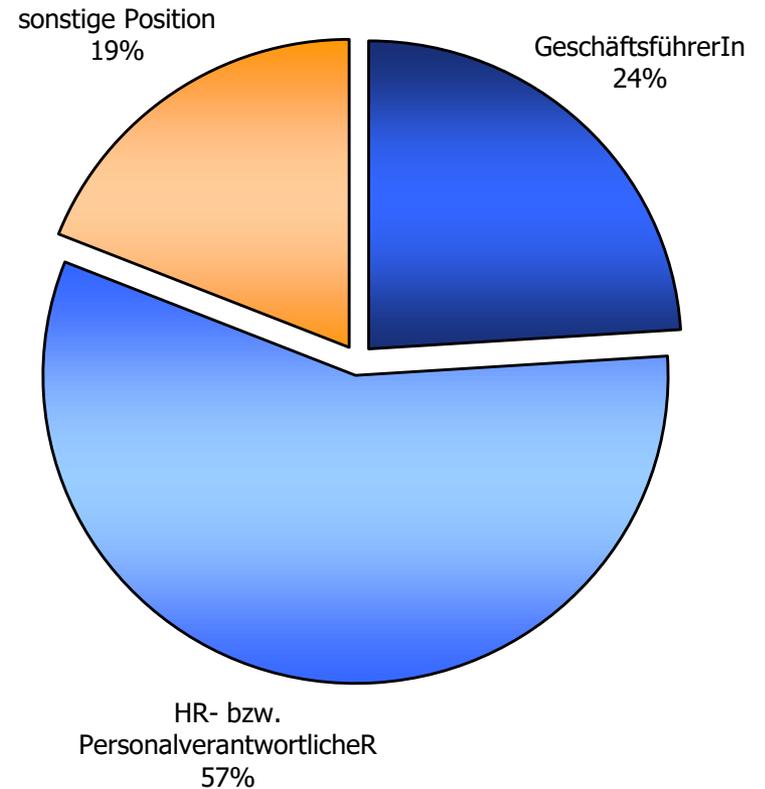


Struktur (3)

Bundesland

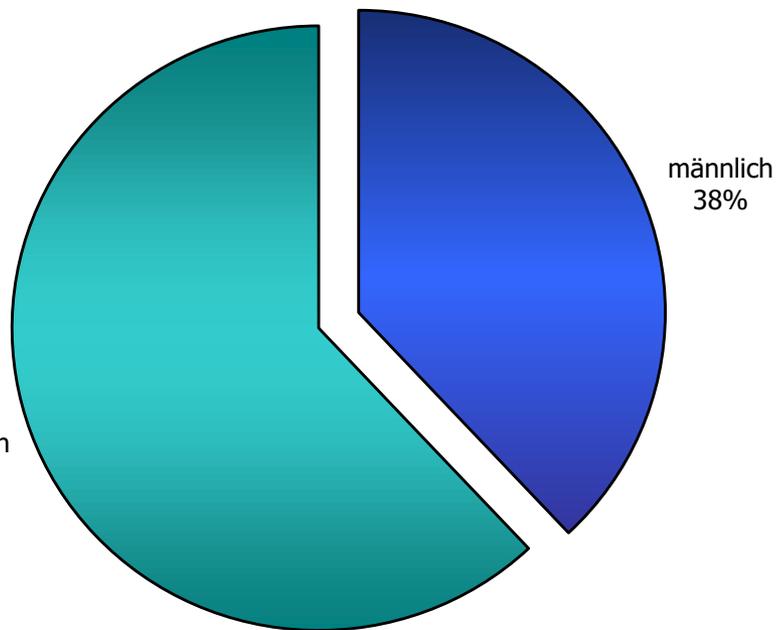


Position des / der Befragten im Unternehmen

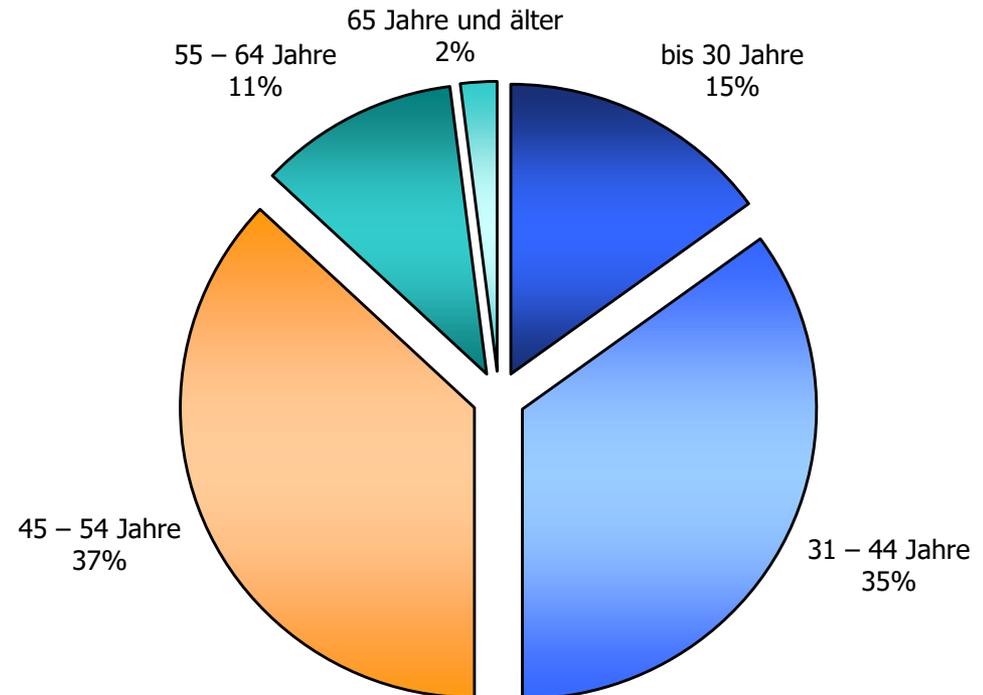


Struktur (4)

Geschlecht des / der Befragten

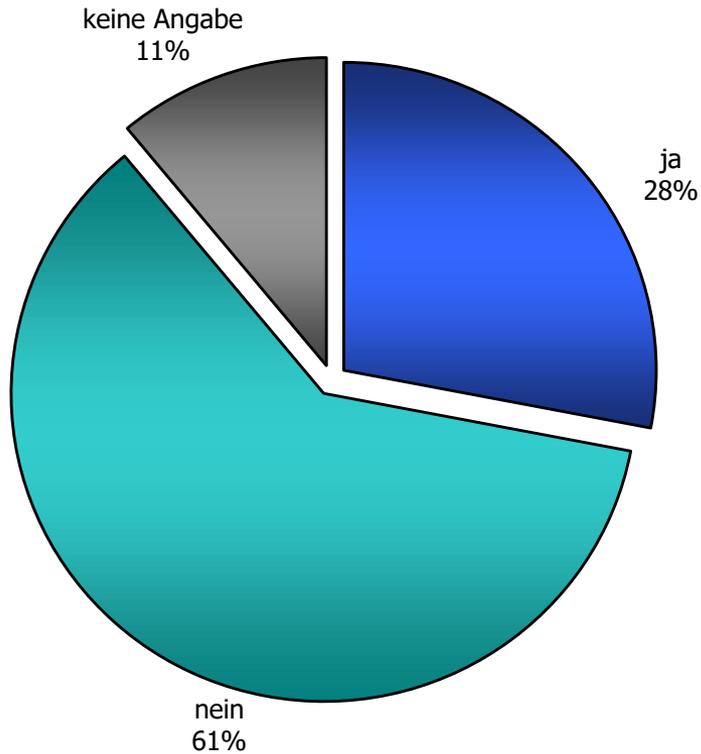


Alter des / der Befragten

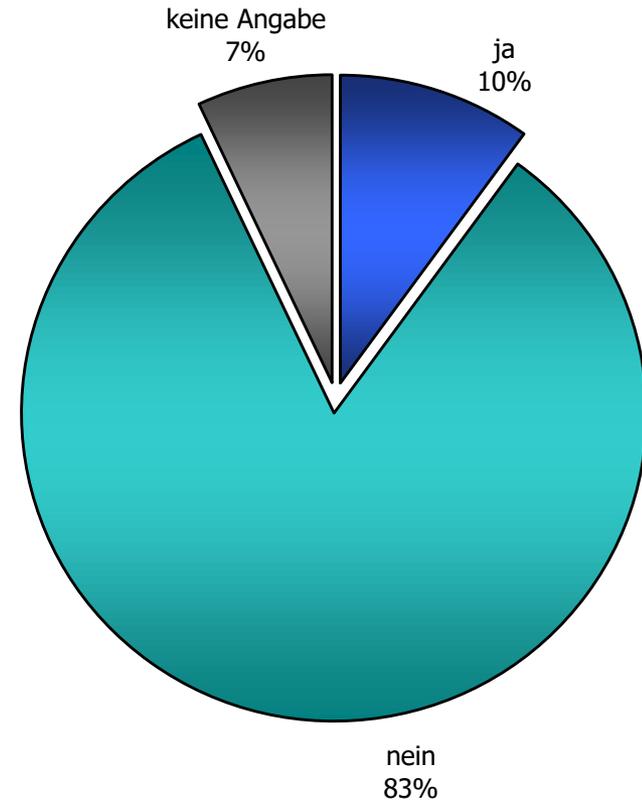


Struktur (5)

Anzahl der Kinder unter 18 Jahren des / der Befragten



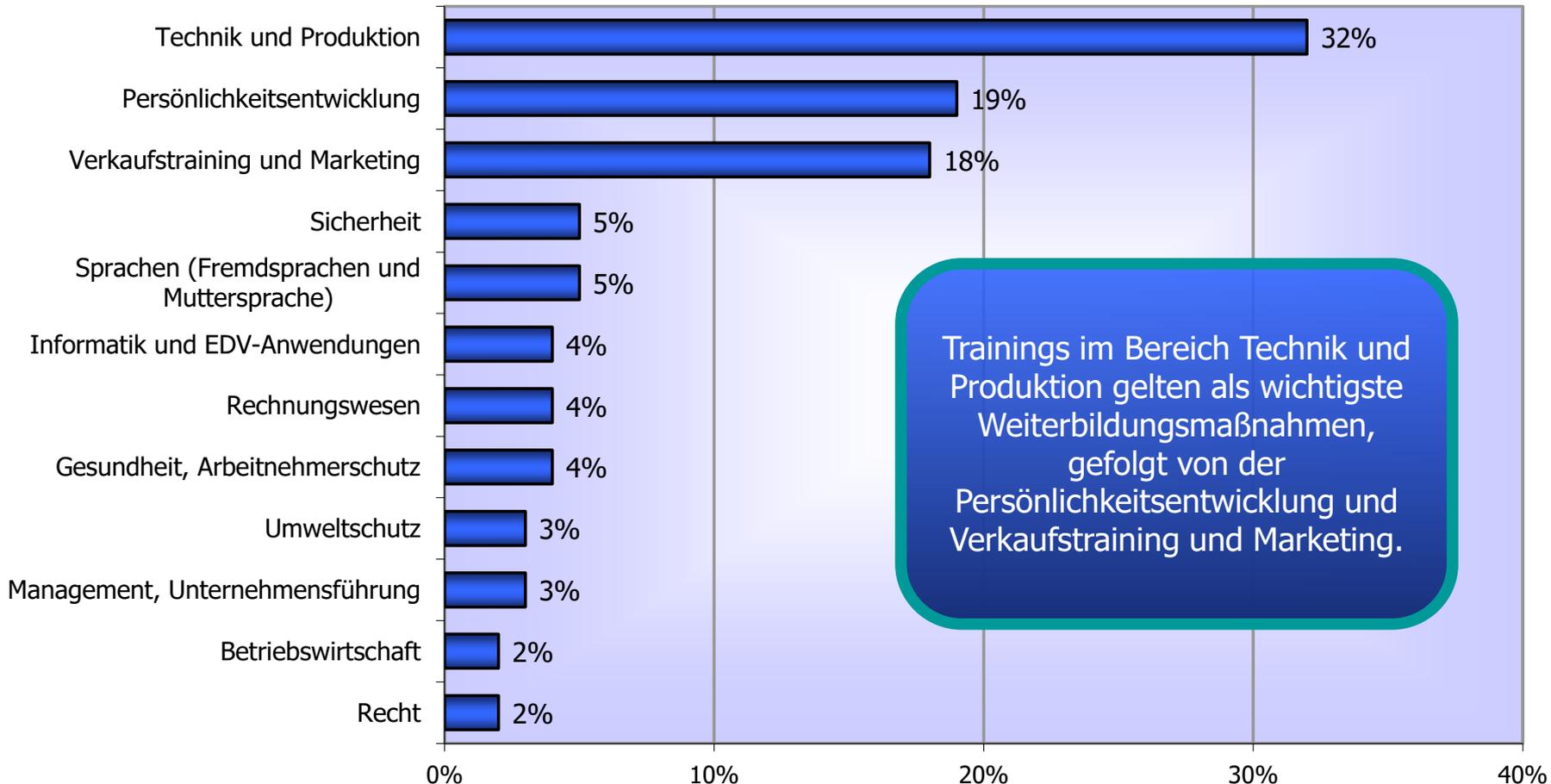
Sind Sie alleinerziehend?*



Ergebnisse

Wichtigste Weiterbildungsmaßnahmen – 1. Platz (1)

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.



Trainings im Bereich Technik und Produktion gelten als wichtigste Weiterbildungsmaßnahmen, gefolgt von der Persönlichkeitsentwicklung und Verkaufstraining und Marketing.

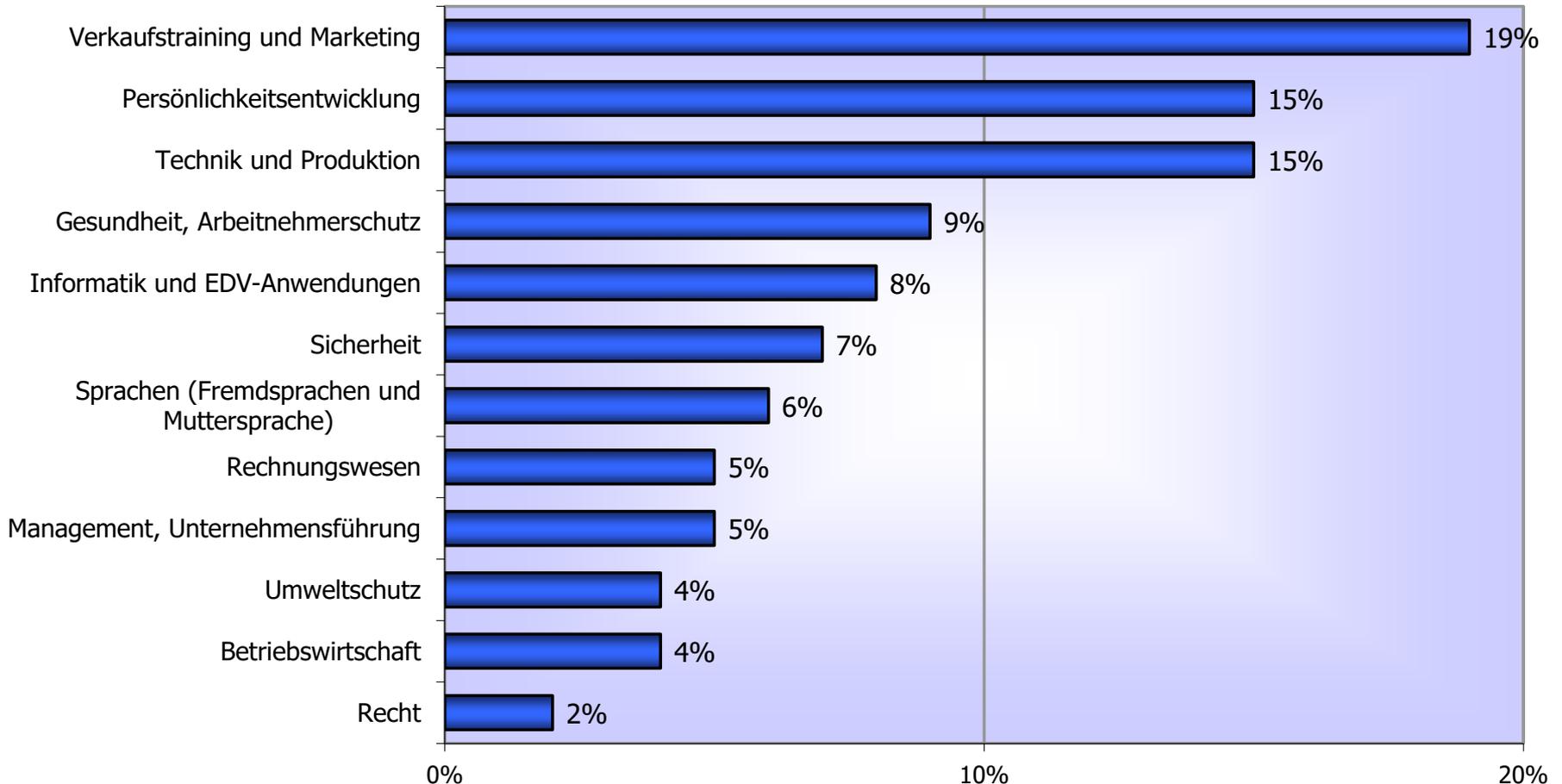
Wichtigste Weiterbildungsmaßnahmen – 1. Platz (2)

Dass Technik und Produktion die wichtigste Maßnahme ist, sagen häufiger...

- HR- und Personalverantwortliche, die im Gewerbe/Industrie tätig sind.

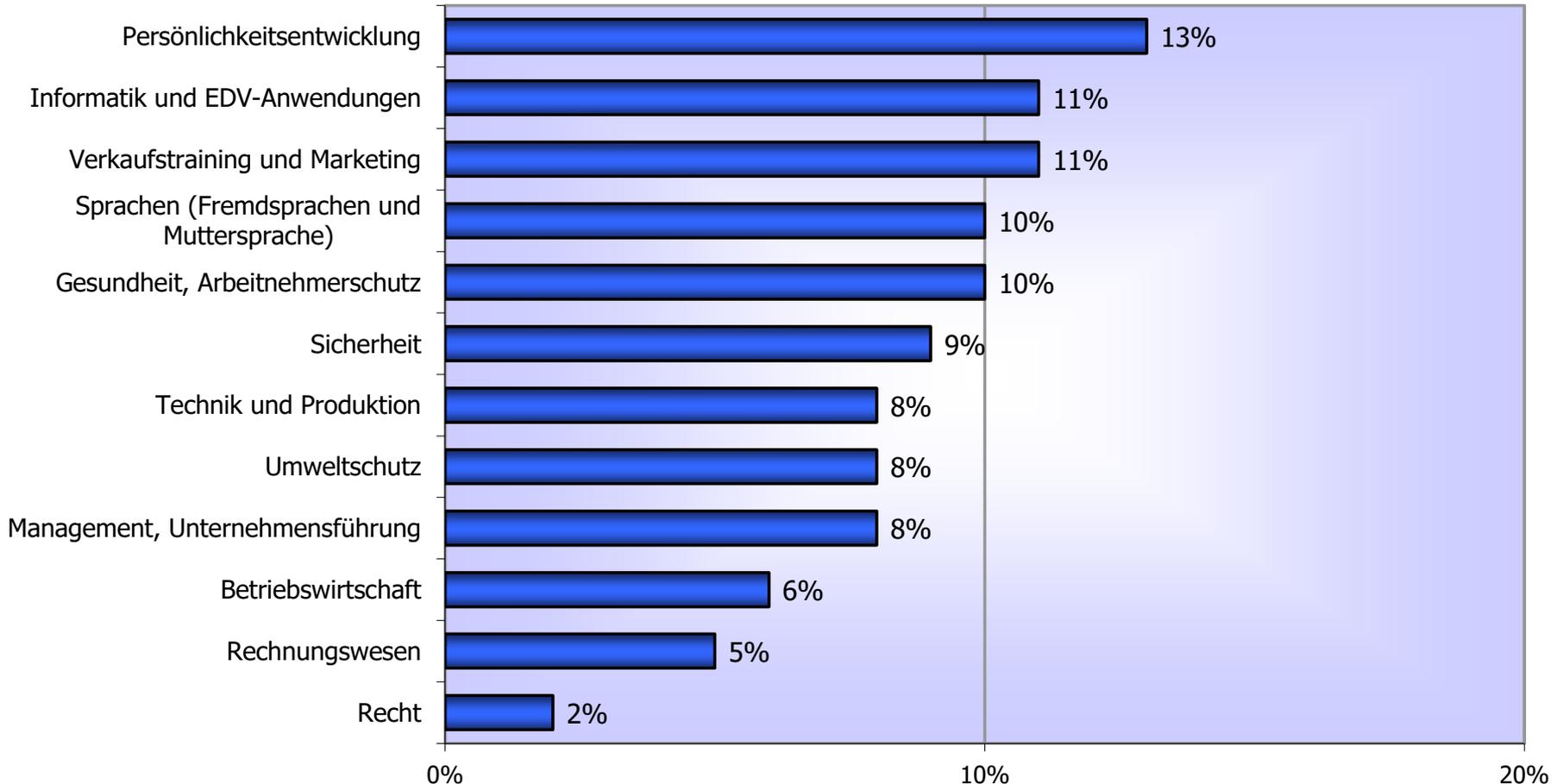
Wichtigste Weiterbildungsmaßnahmen – 2. Platz

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.



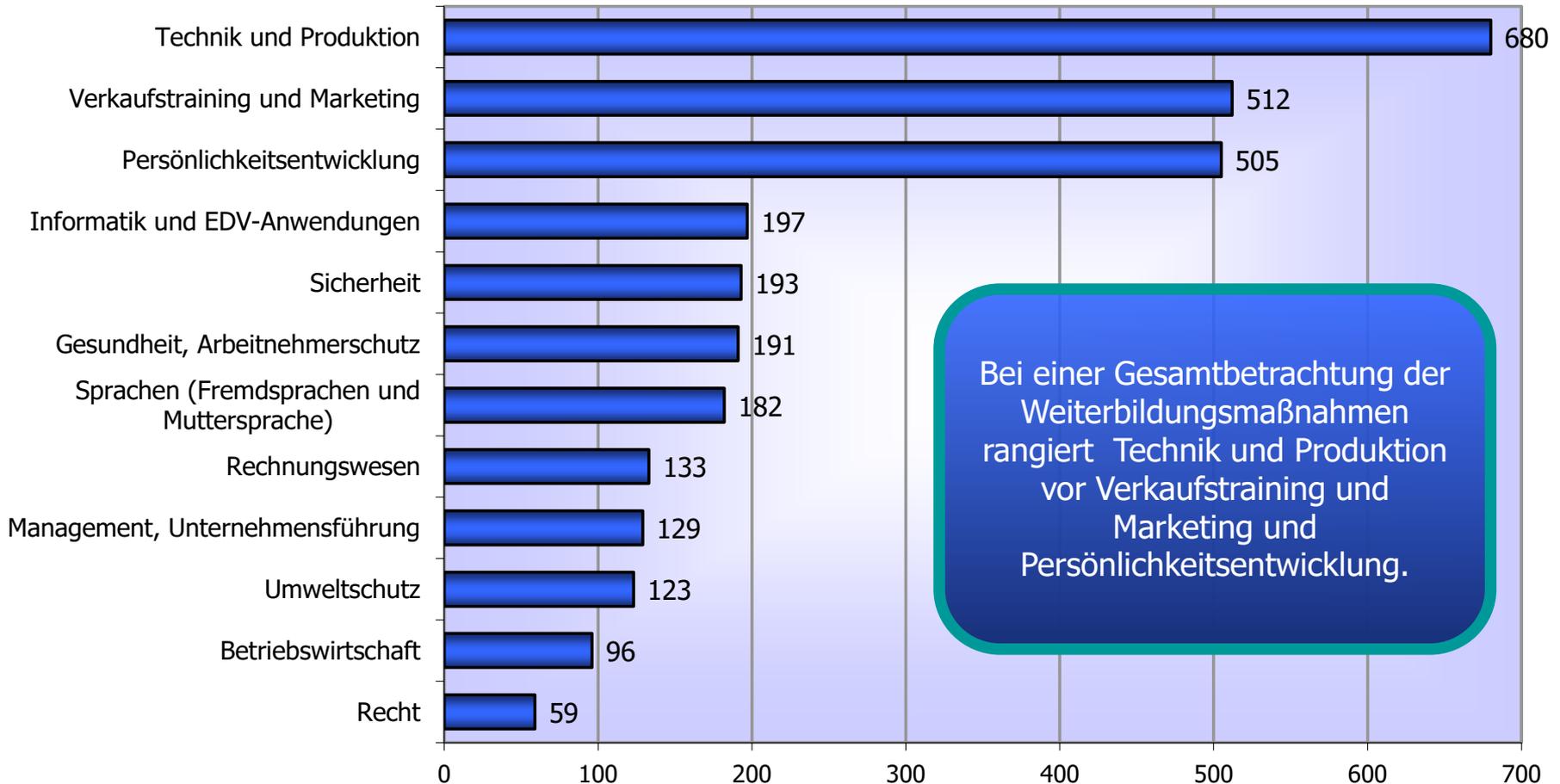
Wichtigste Weiterbildungsmaßnahmen – 3. Platz

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

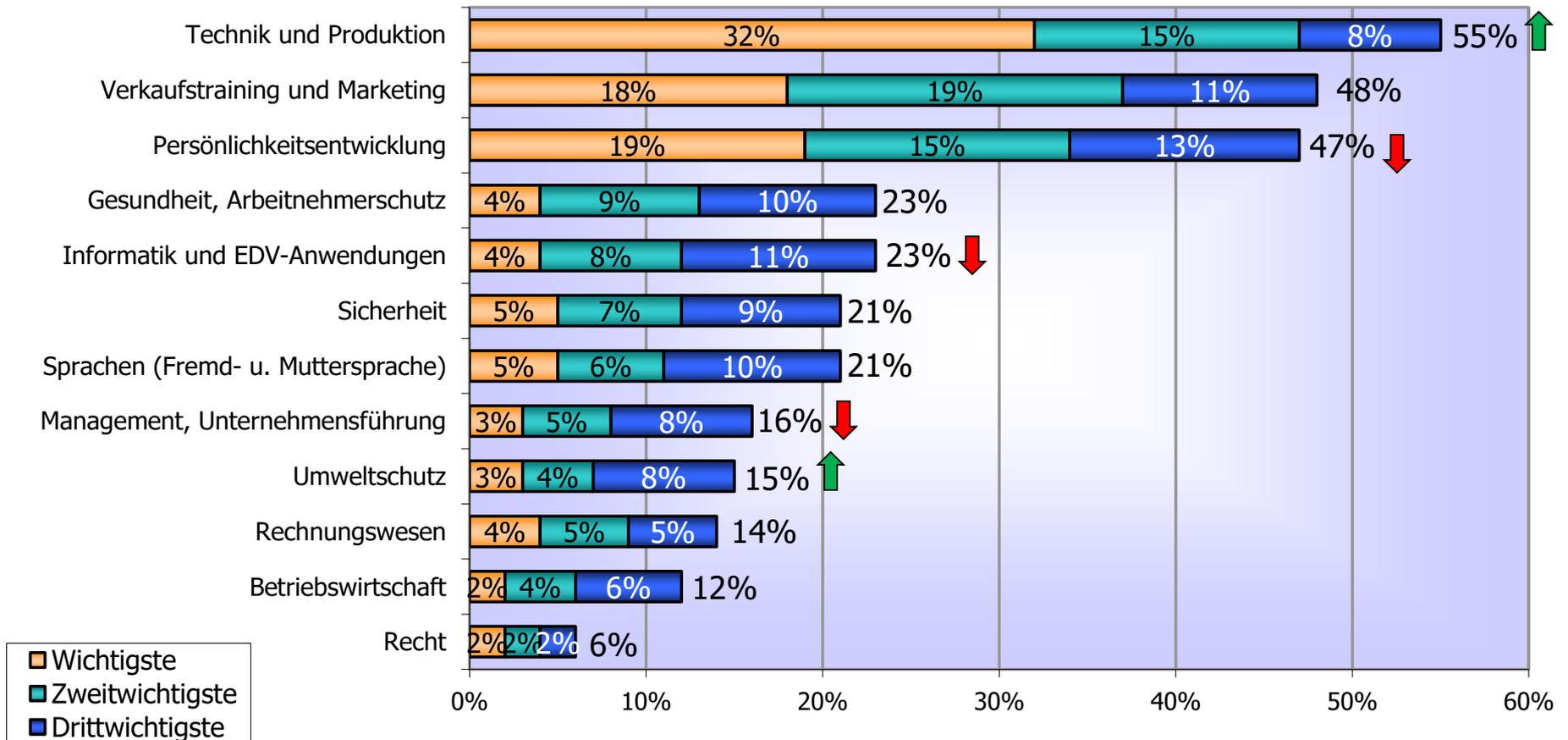
Die wichtigste Maßnahme erhält 3 Punkte, die zweitwichtigste 2, die dritt wichtigste einen Punkt. Die Punkte jeder Weiterbildungsmaßnahme werden addiert und liefern das Endergebnis.



Bei einer Gesamtbetrachtung der Weiterbildungsmaßnahmen rangiert Technik und Produktion vor Verkaufstraining und Marketing und Persönlichkeitsentwicklung.

Wichtigste Weiterbildungsmaßnahmen – Gesamtranking

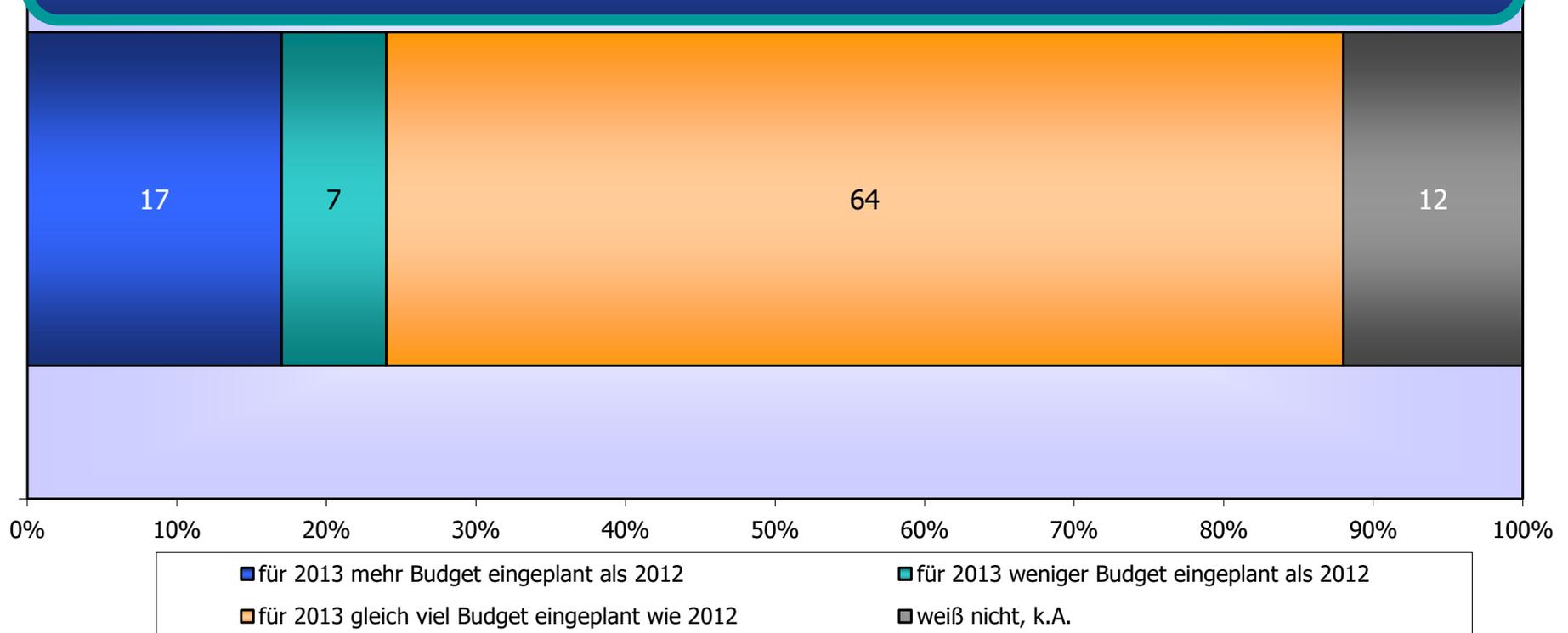
Ich lese Ihnen nun einige Weiterbildungsmaßnahmen vor. Sagen Sie mir bitte welche 3 davon Ihrem Unternehmen den größten Konkurrenzvorsprung verschaffen? Nennen Sie mit bitte auf Platz 1 die wichtigste, auf Platz 2 und Platz 3 die zweit- bzw. dritt wichtigste Weiterbildungsmaßnahme um sich vom Wettbewerb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



Geplantes Budget für Weiterbildung (1)

Wie viel Budget haben Sie 2013 für Weiterbildung vorgesehen? Haben Sie mehr, weniger oder gleich viel Budget wie im Jahr 2012 eingeplant?

17% der Unternehmen haben für heuer mehr Weiterbildungsbudget eingeplant als noch letztes Jahr. Im Vergleich dazu haben im Vorjahr noch 23% ein höheres Budget geplant.



Geplantes Budget für Weiterbildung (2)

Dass für 2013 mehr Budget eingeplant ist als 2012, sagen häufiger...

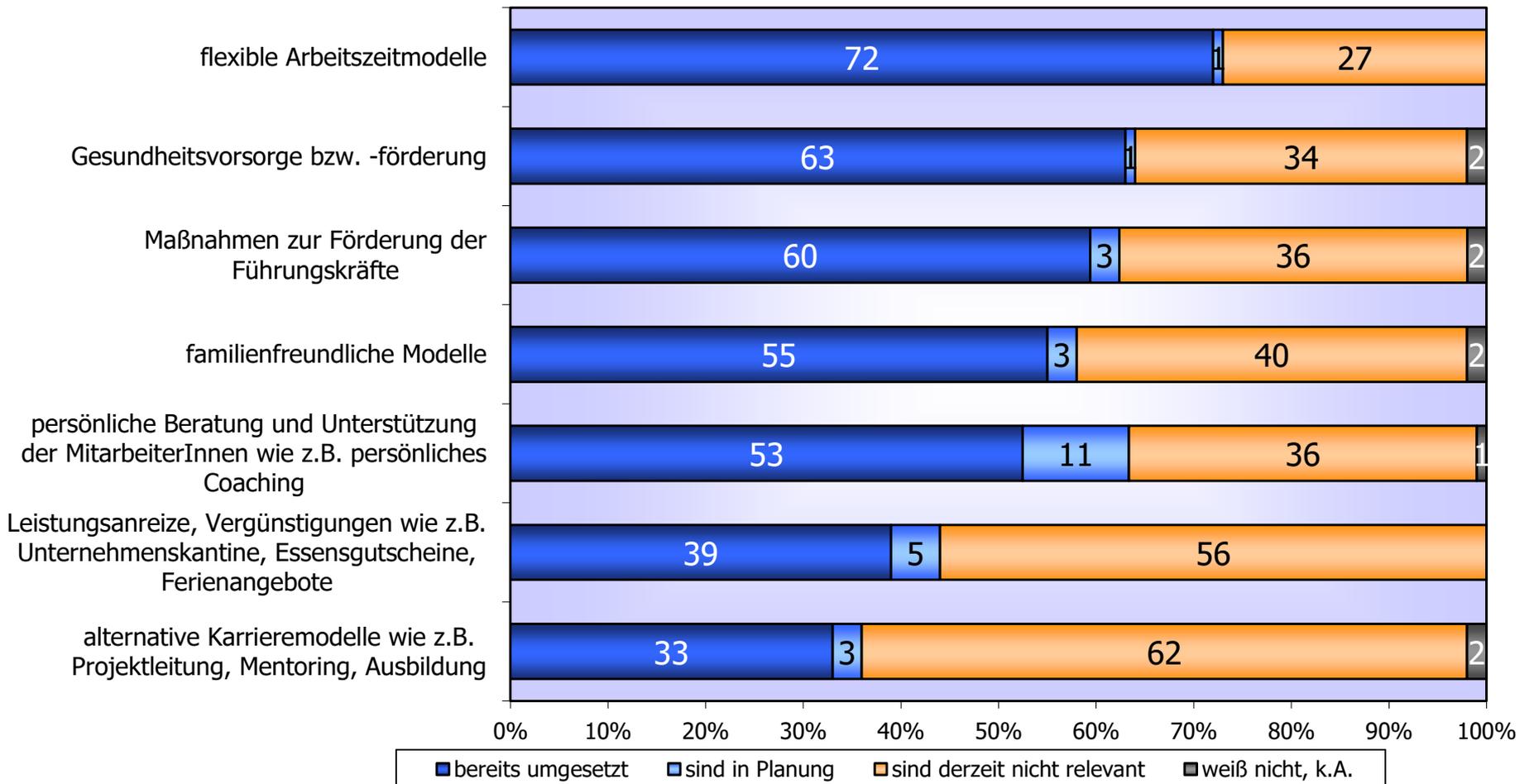
- tendenziell Männer.

Dass für 2013 gleich viel Budget eingeplant ist wie 2012, sagen häufiger...

- GeschäftsführerInnen.

Maßnahmen im Personalmanagement (1)

Ich lese Ihnen einige Maßnahmen im Bereich Personalmanagement vor. Welche davon wurden in Ihrem Unternehmen bereits umgesetzt, sind in Planung bzw. sind derzeit nicht relevant?



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

Maßnahmen im Personalmanagement (2)

Dass flexible Arbeitszeitmodelle im Unternehmen bereits umgesetzt werden, sagen häufiger...

- HR- und Personalverantwortliche in Unternehmen mit 200 oder mehr MitarbeiterInnen.
- tendenziell HR- und Personalverantwortliche mit Kindern unter 18 Jahren.

Dass Maßnahmen zur Förderung der Führungskräfte im Unternehmen bereits umgesetzt werden, sagen häufiger...

- HR- und Personalverantwortliche in Unternehmen mit tendenziell mehr MitarbeiterInnen.

Dass alternative Karrieremodelle im Unternehmen bereits umgesetzt werden, sagen häufiger...

- tendenziell HR- und Personalverantwortliche in Unternehmen mit 200 oder mehr MitarbeiterInnen.
- HR- und Personalverantwortliche in internationalen Unternehmen.

Dass Maßnahmen zur Gesundheitsvorsorge bzw. -förderung im Unternehmen bereits umgesetzt werden, sagen häufiger...

- HR- und Personalverantwortliche in Unternehmen mit 50 oder mehr MitarbeiterInnen.

Maßnahmen im Personalmanagement (3)

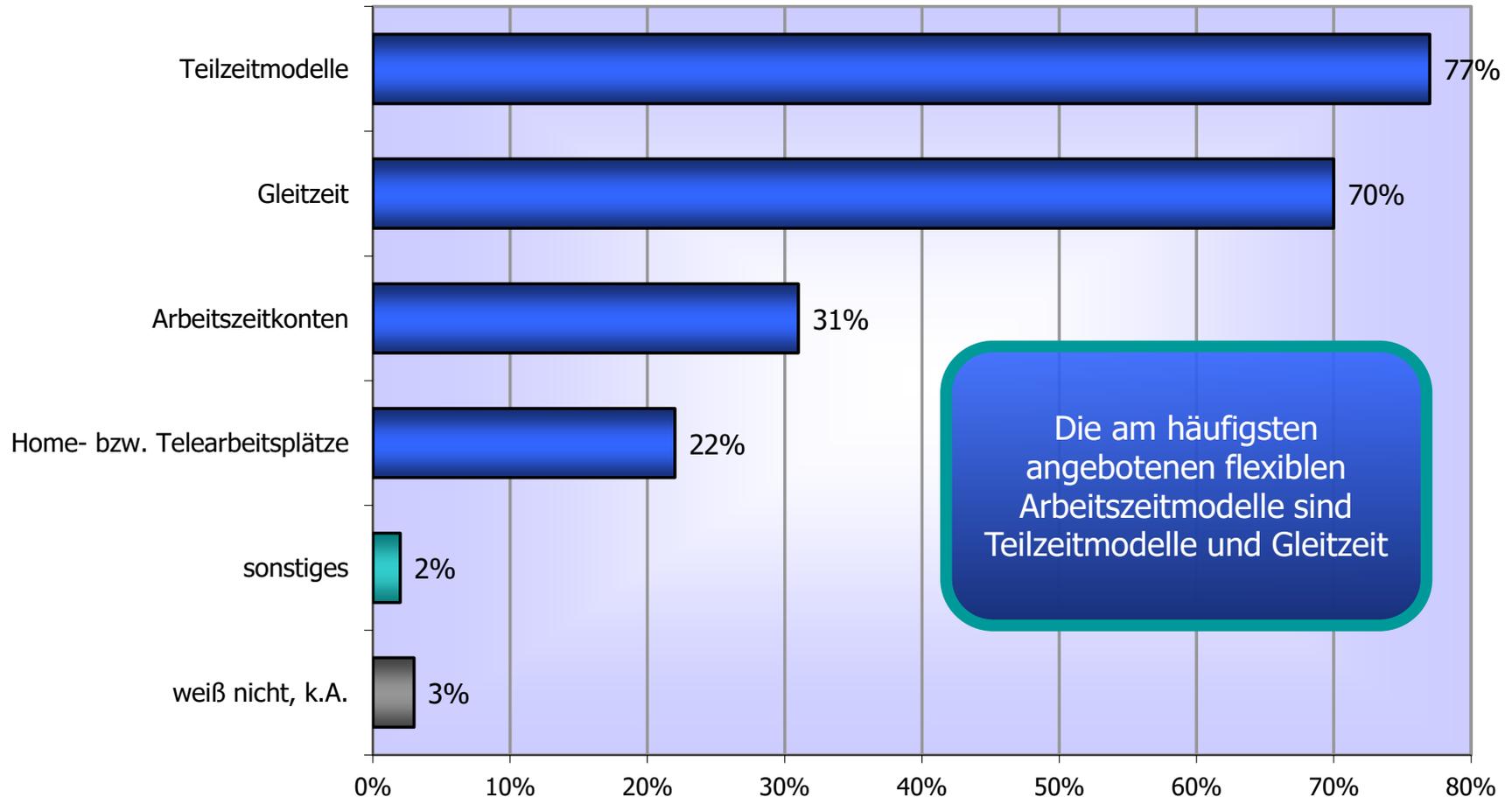
Dass Leistungsanreize und Vergünstigungen im Unternehmen bereits umgesetzt werden, sagen häufiger...

- HR- und Personalverantwortliche in Unternehmen mit 200 oder mehr MitarbeiterInnen.
- HR- und Personalverantwortliche in internationalen Unternehmen.

Maßnahmen im Personalmanagement

Flexible Arbeitszeitmodelle (1)

Welche der folgenden flexiblen Arbeitszeitmodelle bieten Sie bereits an bzw. planen Sie derzeit?



n = 364 HR- und Personalverantwortliche, die flexible Arbeitszeitmodelle anbieten bzw. planen; Angaben in %, Mehrfachnennungen

Maßnahmen im Personalmanagement

Flexible Arbeitszeitmodelle (2)

Folgende sonstige Modelle wurden genannt...

- eigenes Konzept
- flexibel auf die Arbeitszeit vor allem bei Eltern
- Jahresarbeitszeit
- Kernzeitmodelle
- Überstunden gegen Freizeitausgleich eintauschbar
- Zeitausgleich (2x)
- Zeitausgleich saisonbedingt

Maßnahmen im Personalmanagement Flexible Arbeitszeitmodelle (3)

Dass Teilzeitmodelle angeboten werden bzw. geplant sind, sagen häufiger...

- Frauen.

Dass Arbeitszeitkonten angeboten werden bzw. geplant sind, sagen häufiger...

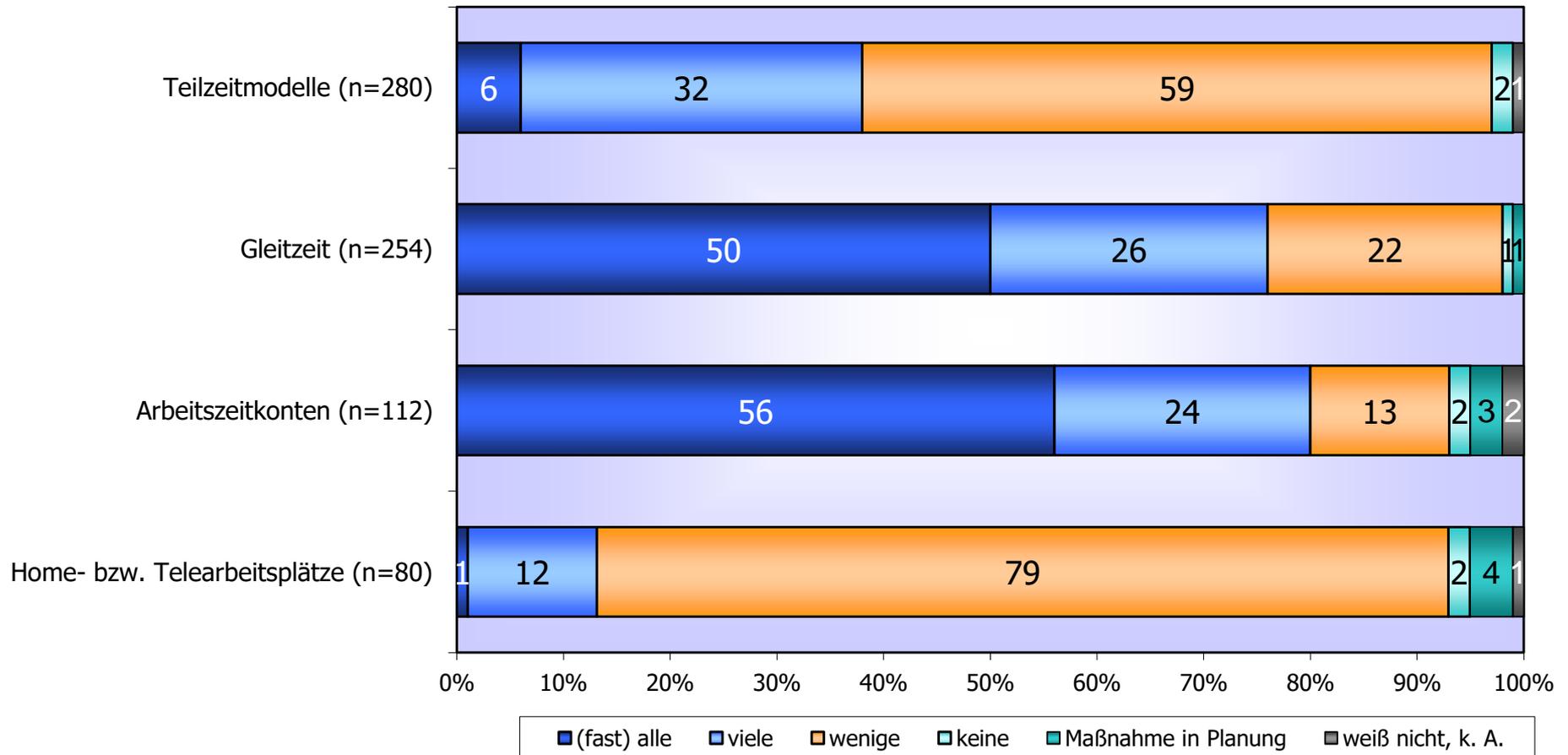
- HR- und Personalverantwortliche in Unternehmen mit tendenziell mehr MitarbeiterInnen.
- tendenziell HR- und Personalverantwortliche in internationalen Unternehmen.
- HR- und Personalverantwortliche in Unternehmen, die bei mehr Förderung sicher bzw. wahrscheinlich mehr Weiterbildungsmaßnahmen durchführen würden.

Dass Home- bzw. Telearbeitsplätze angeboten werden bzw. geplant sind, sagen häufiger...

- tendenziell HR- und Personalverantwortliche in Unternehmen mit 200 oder mehr MitarbeiterInnen.
- HR- und Personalverantwortliche in internationalen Unternehmen.

Anzahl der MitarbeiterInnen, welche die jeweiligen Maßnahmen nutzen - Flexible Arbeitszeitmodelle

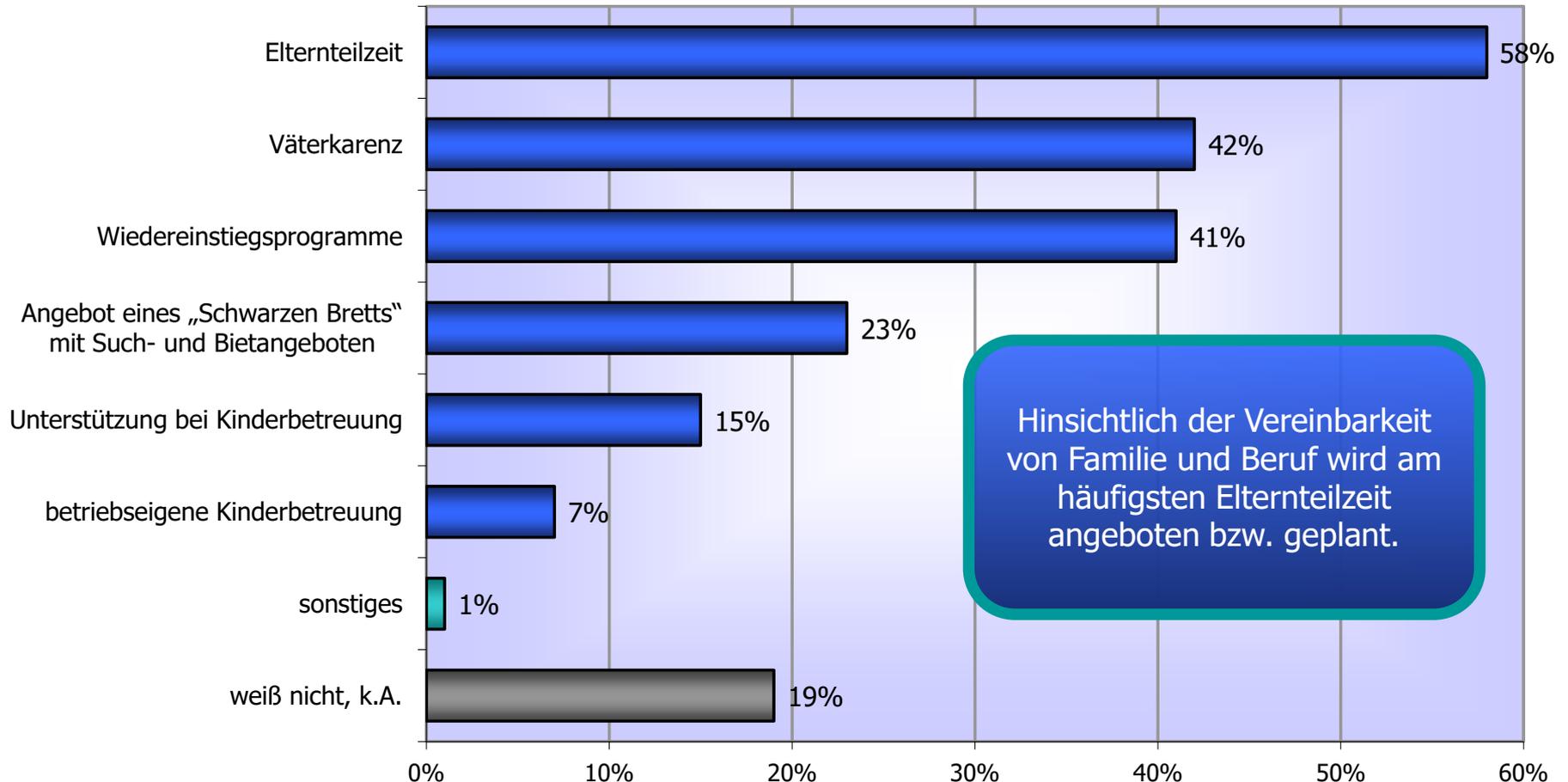
Wie viele MitarbeiterInnen, für die die jeweilige Maßnahme in Frage kommt, nutzen diese?



n = HR- und Personalverantwortliche, die die jeweilige Maßnahme anbieten bzw. planen; Angaben in %, Einfachnennung

Maßnahmen im Personalmanagement Vereinbarkeit von Familie und Beruf (1)

Welche der folgenden Modelle zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bieten Sie bereits an bzw. planen Sie derzeit?



Hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird am häufigsten Elternteilzeit angeboten bzw. geplant.

Maßnahmen im Personalmanagement Vereinbarkeit von Familie und Beruf (2)

Folgende sonstige Modelle wurden genannt...

- Bildungskarenz
- flexible Arbeitszeiten
- individuelle Einstiegsmöglichkeiten
- Lösung bei Problemen

Maßnahmen im Personalmanagement Vereinbarkeit von Familie und Beruf (3)

Dass Elternteilzeit angeboten wird bzw. geplant ist, sagen häufiger...

- HR- und Personalverantwortliche in Unternehmen mit tendenziell mehr MitarbeiterInnen.

Dass Väterkarenz angeboten wird bzw. geplant ist, sagen häufiger...

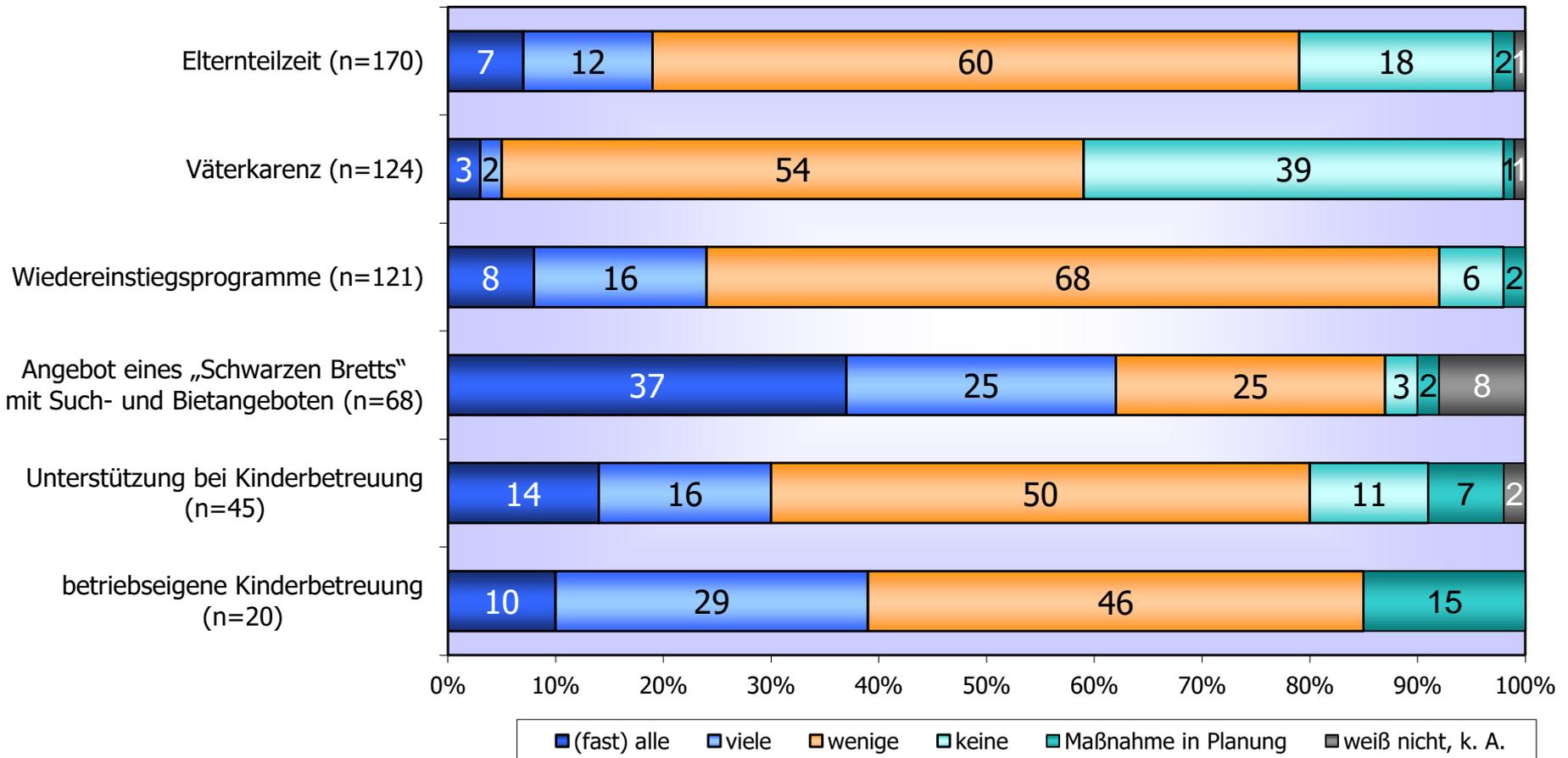
- HR- und Personalverantwortliche in Unternehmen mit tendenziell mehr MitarbeiterInnen.

Dass ein „Schwarzes Brett“ mit Such- und Bietangeboten angeboten wird bzw. geplant ist, sagen häufiger...

- HR- und Personalverantwortliche in Unternehmen mit tendenziell mehr MitarbeiterInnen.
- HR- und Personalverantwortliche in internationalen Unternehmen.

Anzahl der MitarbeiterInnen, welche die jeweiligen Maßnahmen nutzen - Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Wie viele MitarbeiterInnen, für die die jeweilige Maßnahme in Frage kommt, nutzen diese?

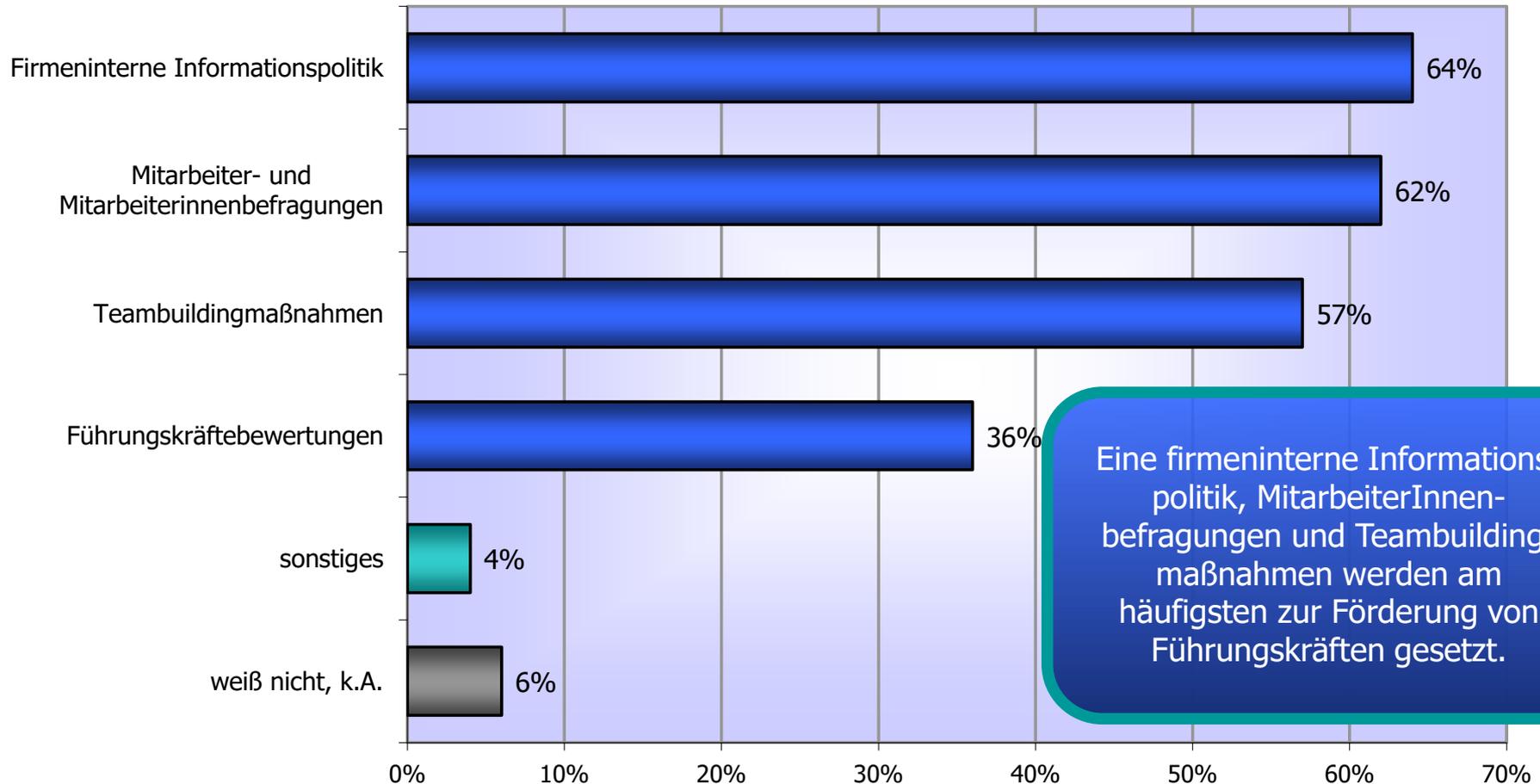


n = HR- und Personalverantwortliche, die die jeweilige Maßnahme anbieten bzw. planen; Angaben in %, Einfachnennung

Maßnahmen im Personalmanagement

Förderung der Führungskräfte (1)

Welche der folgenden Trainingsmaßnahmen zur Förderung der Führungskräfte bieten Sie bereits an bzw. planen Sie derzeit?



Eine firmeninterne Informationspolitik, MitarbeiterInnenbefragungen und Teambuildingmaßnahmen werden am häufigsten zur Förderung von Führungskräften gesetzt.

n = 313 HR- und Personalverantwortliche, die Maßnahmen zur Förderung der Führungskräfte anbieten bzw. planen; Angaben in %, Mehrfachnennungen

Maßnahmen im Personalmanagement Förderung der Führungskräfte (2)

Folgende sonstige Modelle wurden genannt...

- Coaching
- Coaching durch Externe
- Coaching für Führungskräfte
- E-Learning
- externe Schulungen
- Führungskräfte-seminare
- Gespräche
- MitarbeiterInnenschulungen bei LieferantInnen
- neues Führungsverständnis soll erarbeitet werden
- Programme mit externen TrainerInnen
- Schulungen
- Seminarbesuche

Maßnahmen im Personalmanagement Förderung der Führungskräfte (3)

Dass eine firmeninterne Informationspolitik angeboten wird bzw. geplant ist, sagen häufiger...

- tendenziell HR- und Personalverantwortliche in Wiener Unternehmen.
- HR- und Personalverantwortliche in internationalen Unternehmen.

Dass Mitarbeiter- und Mitarbeiterinnenbefragungen angeboten werden bzw. geplant sind, sagen häufiger...

- HR- und Personalverantwortliche in Unternehmen mit tendenziell mehr MitarbeiterInnen.

Dass Teambuildingmaßnahmen angeboten werden bzw. geplant sind, sagen häufiger...

- HR- und Personalverantwortliche in Unternehmen mit tendenziell mehr MitarbeiterInnen.
- HR- und Personalverantwortliche mit Kindern unter 18 Jahren.

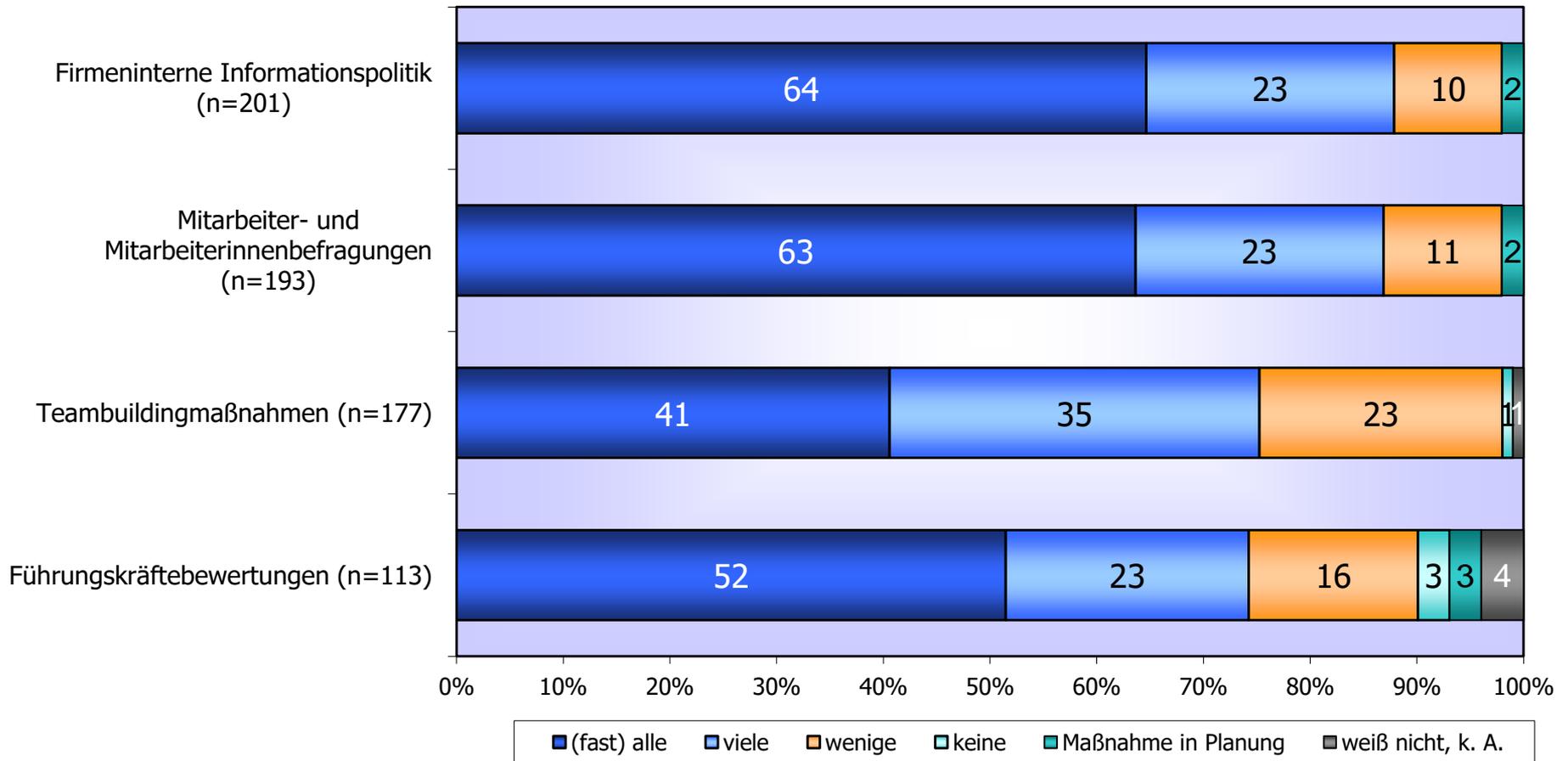
Dass Führungskräftebewertungen angeboten werden bzw. geplant sind, sagen häufiger...

- HR- und Personalverantwortliche in Unternehmen mit 200 oder mehr MitarbeiterInnen.

Anzahl der MitarbeiterInnen, welche die jeweiligen Maßnahmen nutzen

- Förderung der Führungskräfte

Wie viele MitarbeiterInnen, für die die jeweilige Maßnahme in Frage kommt, nutzen diese?

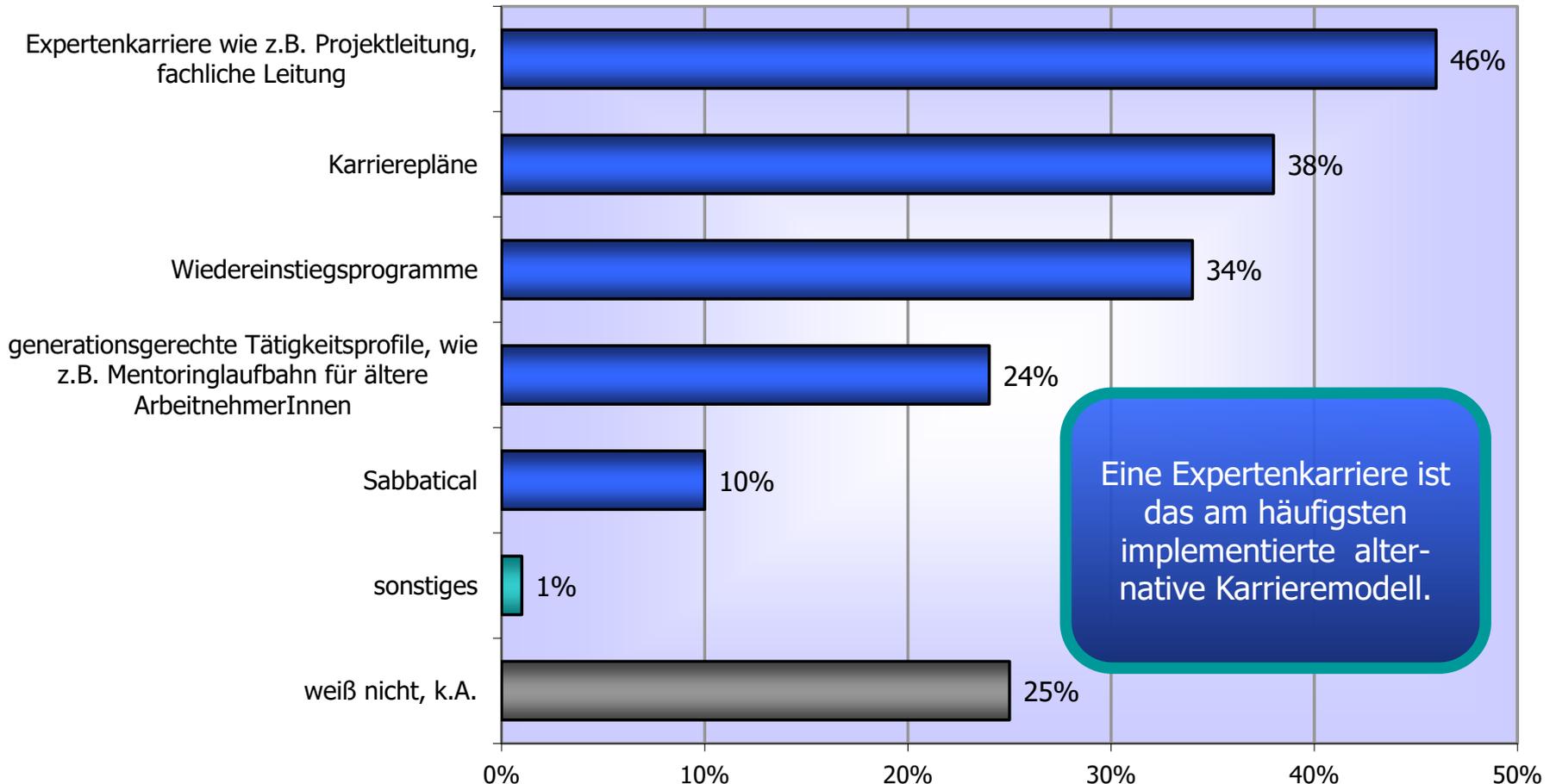


n = HR- und Personalverantwortliche, die die jeweilige Maßnahme anbieten bzw. planen; Angaben in %, Einfachnennung

Maßnahmen im Personalmanagement

Alternative Karrieremodelle (1)

Welche der folgenden alternativen Karrieremodelle bieten Sie bereits an bzw. planen Sie derzeit?



Eine Expertenkarriere ist das am häufigsten implementierte alternative Karrieremodell.

n = 180 HR- und Personalverantwortliche, die alternative Karrieremodelle anbieten bzw. planen; Angaben in %, Mehrfachnennungen

Maßnahmen im Personalmanagement Alternative Karrieremodelle (2)

Folgende sonstige Modelle wurden genannt...

- auf MitarbeiterIn abgestimmt
- Kurse

Maßnahmen im Personalmanagement Alternative Karrieremodelle (3)

Dass eine Expertenkarriere angeboten wird bzw. geplant ist, sagen häufiger...

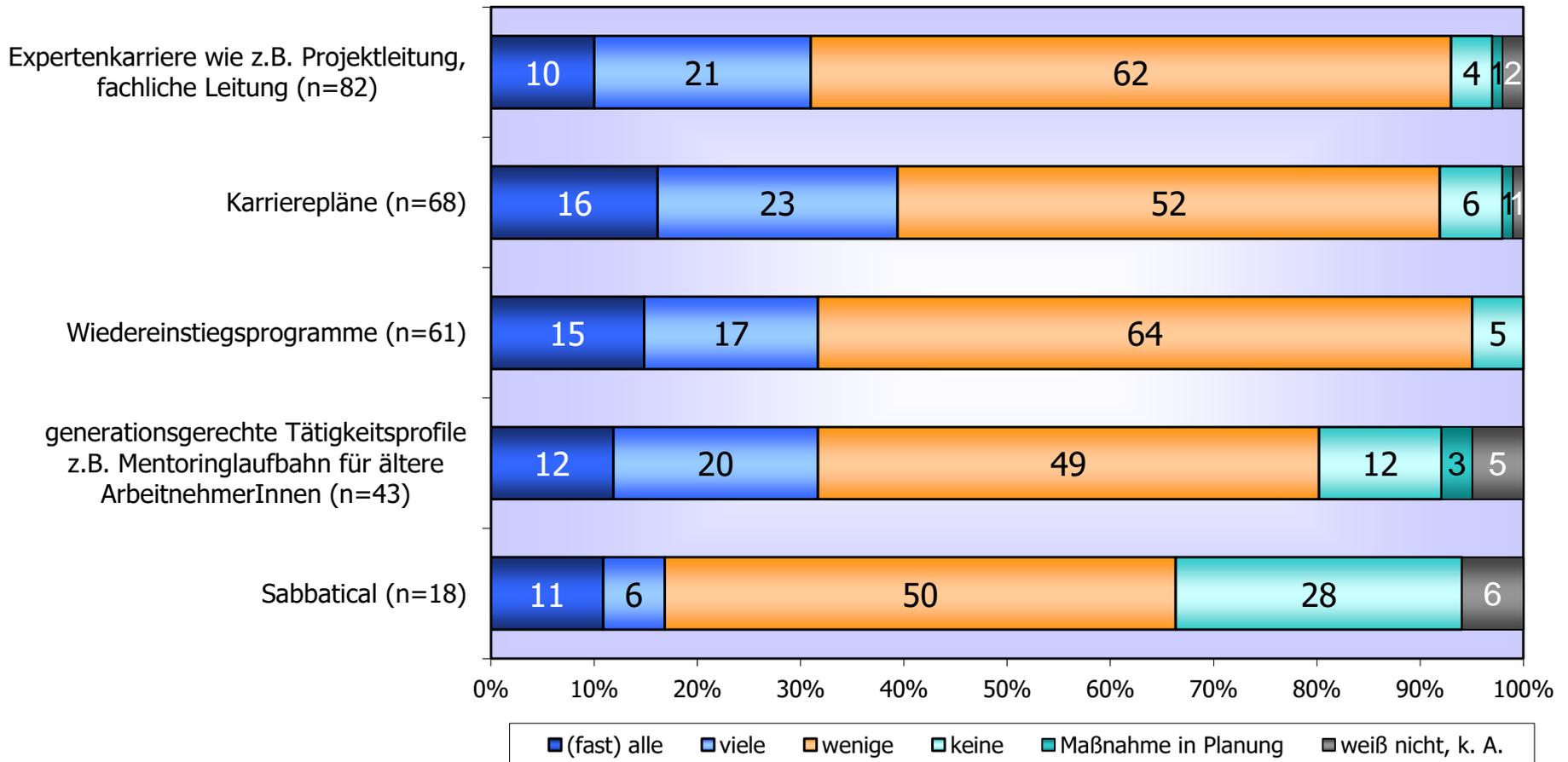
- HR- und Personalverantwortliche in Unternehmen mit tendenziell mehr MitarbeiterInnen.

Dass Karrierepläne angeboten werden bzw. geplant sind, sagen häufiger...

- HR- und Personalverantwortliche in Unternehmen mit tendenziell mehr MitarbeiterInnen.

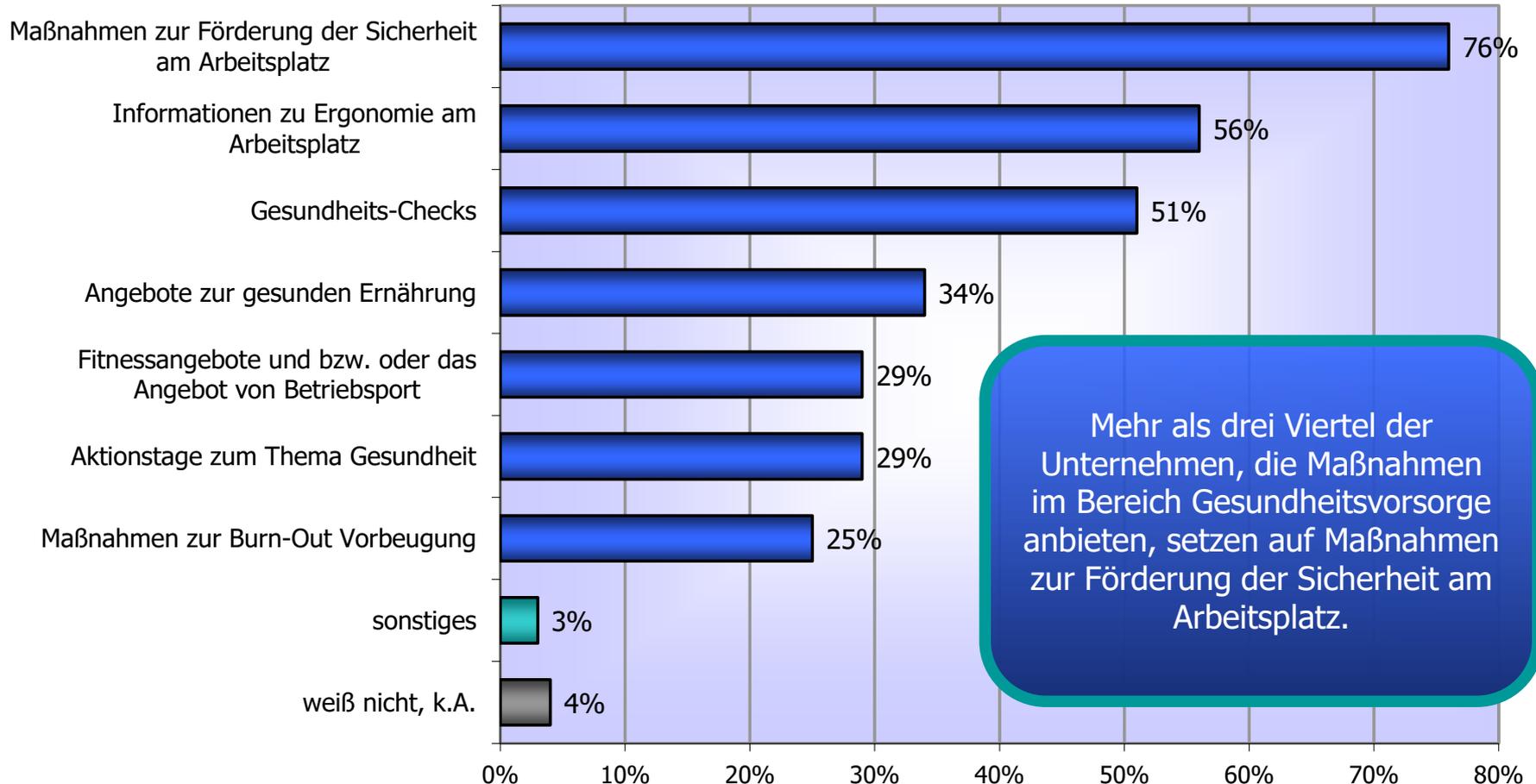
Anzahl der MitarbeiterInnen, welche die jeweiligen Maßnahmen nutzen - Alternative Karrieremodelle

Wie viele MitarbeiterInnen, für die die jeweilige Maßnahme in Frage kommt, nutzen diese?



Maßnahmen im Personalmanagement Gesundheitsvorsorge bzw. -förderung (1)

Welche der folgenden Maßnahmen im Bereich Gesundheitsvorsorge bzw. -förderung bieten Sie bereits an bzw. planen Sie derzeit?



Mehr als drei Viertel der Unternehmen, die Maßnahmen im Bereich Gesundheitsvorsorge anbieten, setzen auf Maßnahmen zur Förderung der Sicherheit am Arbeitsplatz.

n = 323 HR- und Personalverantwortliche, die Maßnahmen im Bereich Gesundheitsvorsorge bzw. -förderung anbieten bzw. planen; Angaben in %, Mehrfachnennungen

Maßnahmen im Personalmanagement

Gesundheitsvorsorge bzw. –förderung (2)

Folgende sonstige Modelle wurden genannt...

- Angebote von Betriebsarzt / Betriebsärztin
- Anlassschulungen
- ArbeitsmedizinerIn im Jahr
- ArbeitsmedizinerIn
- bei den Zertifizierungsmaßnahmen wird es nun umgesetzt
- Betriebsarzt / Betriebsärztin
- fachliche Beratung der AUVA-Trainingseinheiten ArbeitsmedizinerInnen
- Impfungen
- Obstkorb
- Zeckenschutzimpfung, Grippeimpfung

Maßnahmen im Personalmanagement Gesundheitsvorsorge bzw. –förderung (3)

Dass Informationen zu Ergonomie am Arbeitsplatz angeboten werden bzw. geplant sind, sagen häufiger...

- HR- und Personalverantwortliche in Unternehmen mit 200 oder mehr MitarbeiterInnen.

Dass Gesundheits-Checks angeboten werden bzw. geplant sind, sagen häufiger...

- HR- und Personalverantwortliche in Unternehmen mit 50 oder mehr MitarbeiterInnen.
- HR- und Personalverantwortliche in internationalen Unternehmen.
- HR- und Personalverantwortliche.

Dass Fitnessangebote und/oder das Angebot von Betriebsport angeboten werden bzw. geplant sind, sagen häufiger...

- HR- und Personalverantwortliche in Unternehmen mit 200 oder mehr MitarbeiterInnen.
- tendenziell HR- und Personalverantwortliche.

Dass Aktionstage zum Thema Gesundheit angeboten werden bzw. geplant sind, sagen häufiger...

- HR- und Personalverantwortliche in Unternehmen mit tendenziell mehr MitarbeiterInnen.
- HR- und Personalverantwortliche.
- tendenziell Unternehmen, die 2013 weniger Budget für Weiterbildung haben.

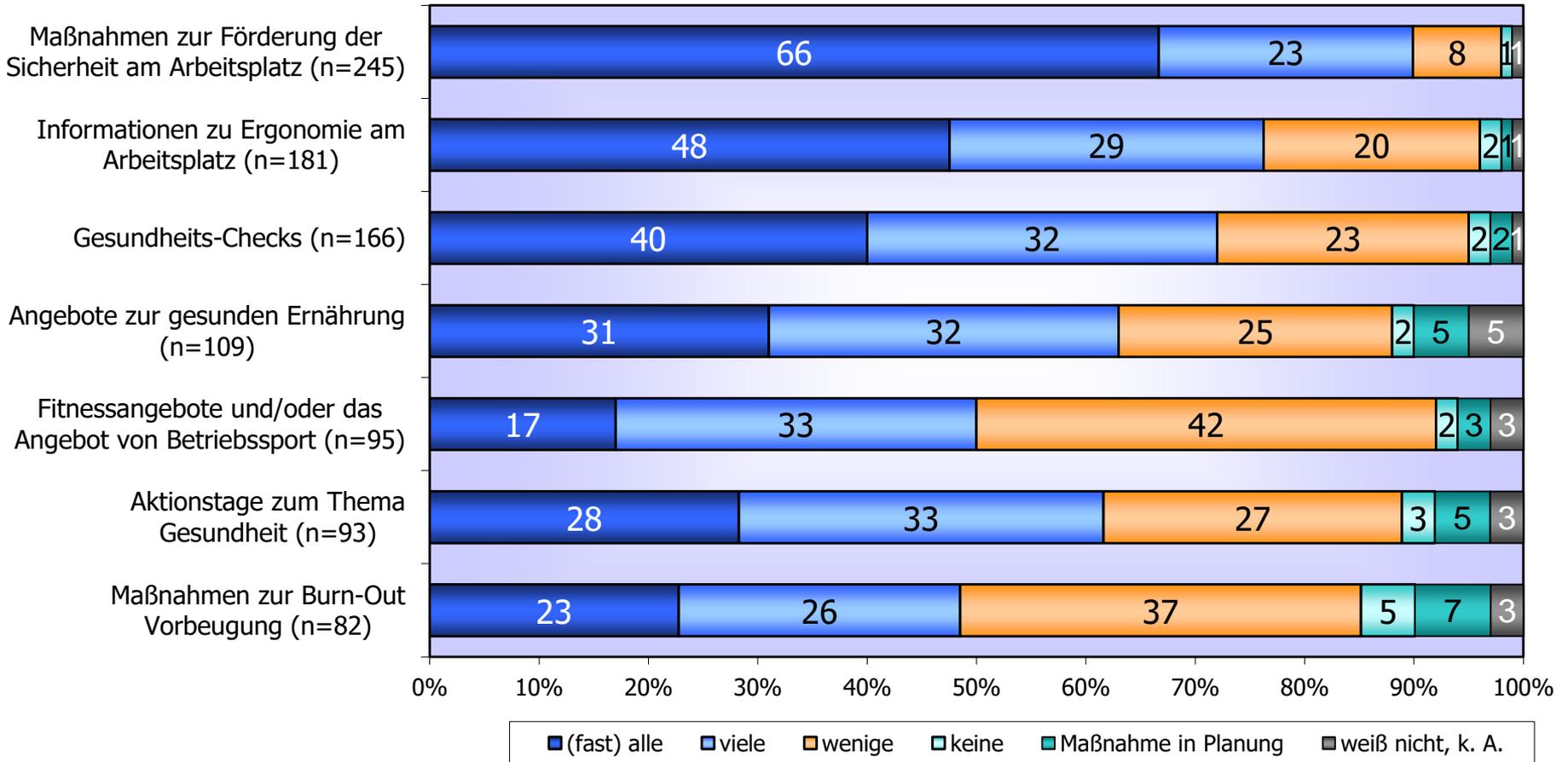
Maßnahmen im Personalmanagement Gesundheitsvorsorge bzw. –förderung (4)

Dass Maßnahmen zur Burn-Out Vorbeugung werden bzw. geplant sind, sagen häufiger...

- HR- und Personalverantwortliche in Unternehmen mit 200 oder mehr MitarbeiterInnen.

Anzahl der MitarbeiterInnen, welche die jeweiligen Maßnahmen nutzen - Gesundheitsvorsorge bzw. -förderung

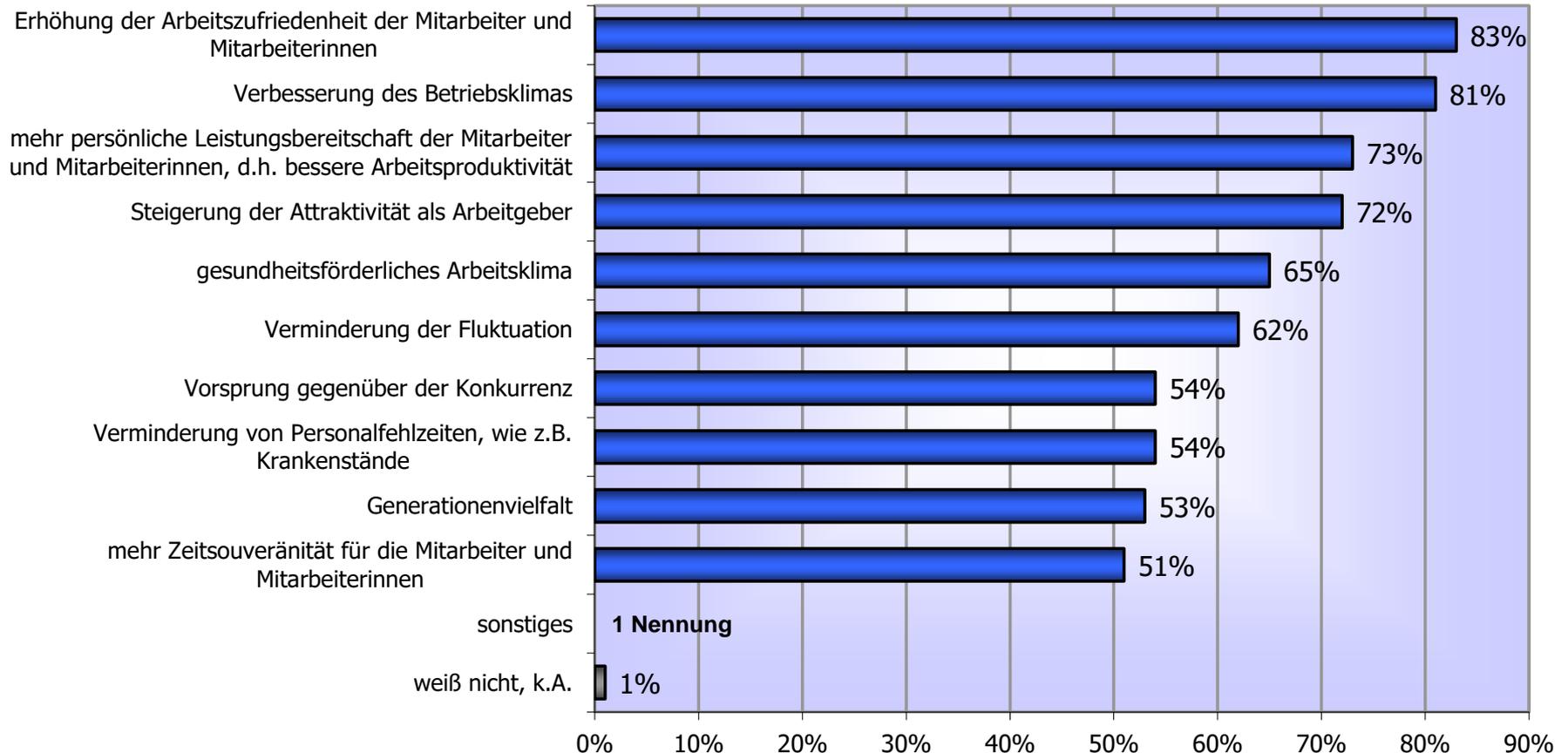
Wie viele MitarbeiterInnen, für die die jeweilige Maßnahme in Frage kommt, nutzen diese?



n = HR- und Personalverantwortliche, die die jeweilige Maßnahme anbieten bzw. planen; Angaben in %, Einfachnennung

Resultate der Maßnahmen im Personalmanagement (1)

Sie haben uns jetzt einige personalpolitische Maßnahmen, die von Ihnen bereits praktiziert werden bzw. deren Umsetzung geplant ist, genannt. Welche der folgenden positiven Faktoren resultieren Ihrer Meinung nach aus diesen Maßnahmen?



n = 486 HR- und Personalverantwortliche, die Maßnahmen anbieten bzw. planen; Angaben in %, Mehrfachnennungen

61

Resultate der Maßnahmen im Personalmanagement (2)

Folgende sonstige Resultate wurden genannt...

- Teamspirits der Abteilungen

Resultate der Maßnahmen im Personalmanagement (3)

Dass eine Verbesserung des Betriebsklimas aus den Maßnahmen resultiert, sagen häufiger...

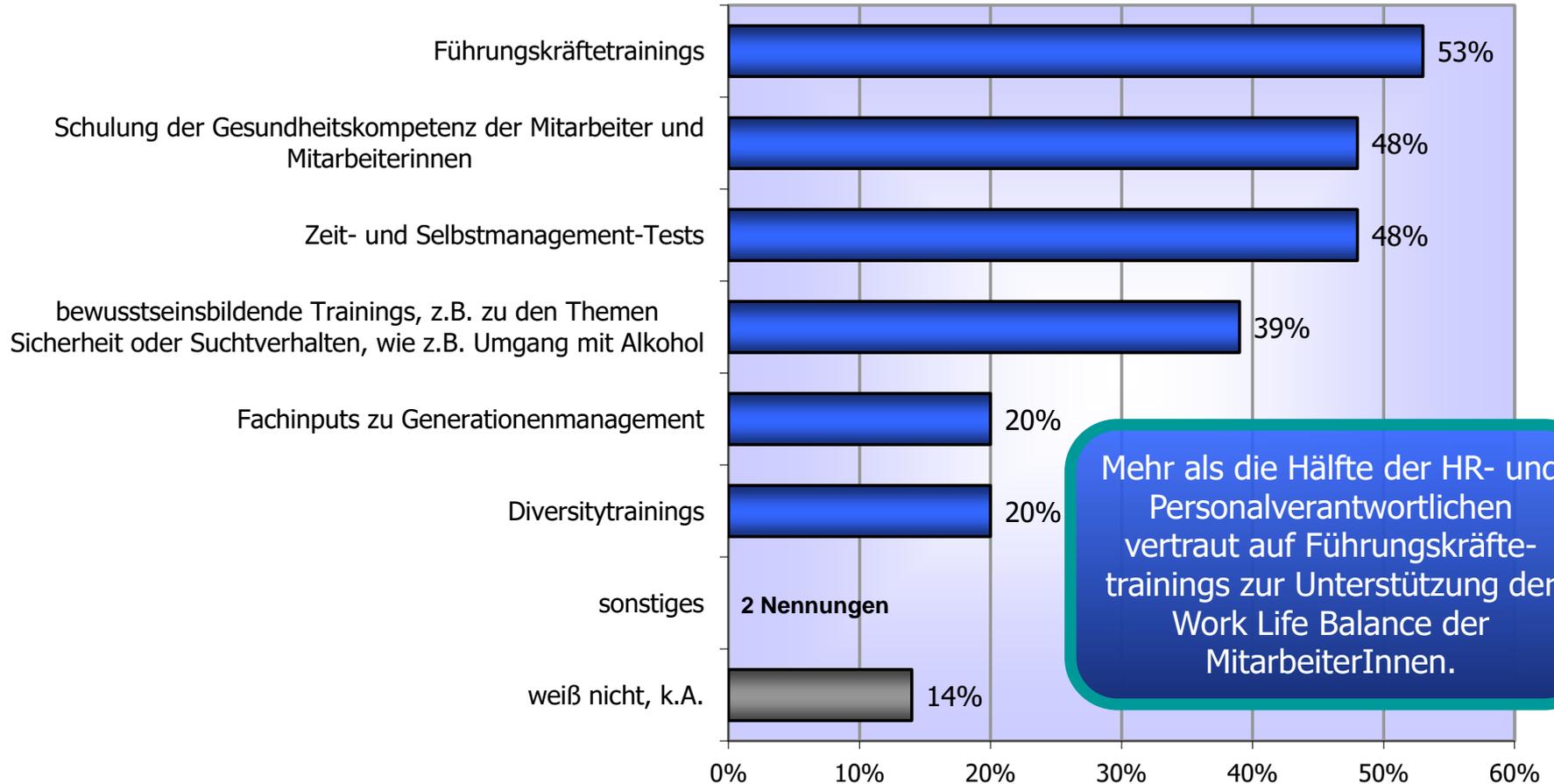
- HR- und Personalverantwortliche mit Kindern unter 18 Jahren.

Dass eine Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeber aus den Maßnahmen resultiert, sagen häufiger...

- HR- und Personalverantwortliche mit Kindern unter 18 Jahren.

Weiterbildungsmaßnahmen zur Work-Life Balance (1)

Welche der folgenden Weiterbildungsmaßnahmen würden Ihrer Meinung nach helfen, die Work Life Balance Ihrer MitarbeiterInnen zu unterstützen?



Mehr als die Hälfte der HR- und Personalverantwortlichen vertraut auf Führungstrainings zur Unterstützung der Work Life Balance der MitarbeiterInnen.

Weiterbildungsmaßnahmen zur Work-Life Balance (2)

Folgende sonstige Maßnahmen wurden genannt...

- Angebot Fitness
- Unterstützung durch die Wirtschaftskammer

Weiterbildungsmaßnahmen zur Work-Life Balance (3)

Dass Führungskräfte trainings helfen würden, denken häufiger...

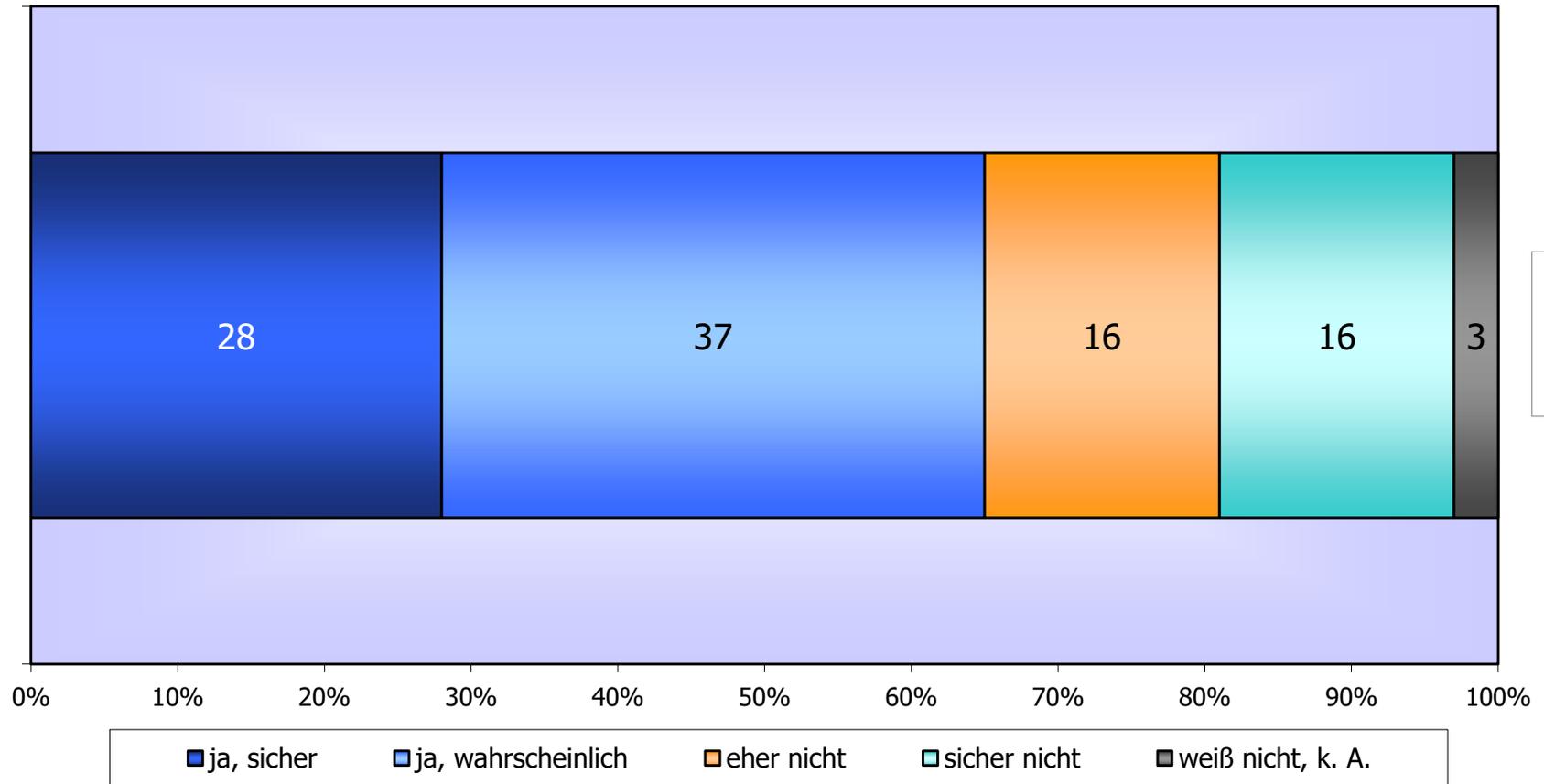
- HR- und Personalverantwortliche in Unternehmen, die bei mehr Förderung sicher bzw. wahrscheinlich mehr Weiterbildungsmaßnahmen durchführen würden.

Dass eine Schulung der Gesundheitskompetenz der MitarbeiterInnen helfen würde, denken häufiger...

- tendenziell HR- und Personalverantwortliche in Unternehmen mit 200 oder mehr MitarbeiterInnen.

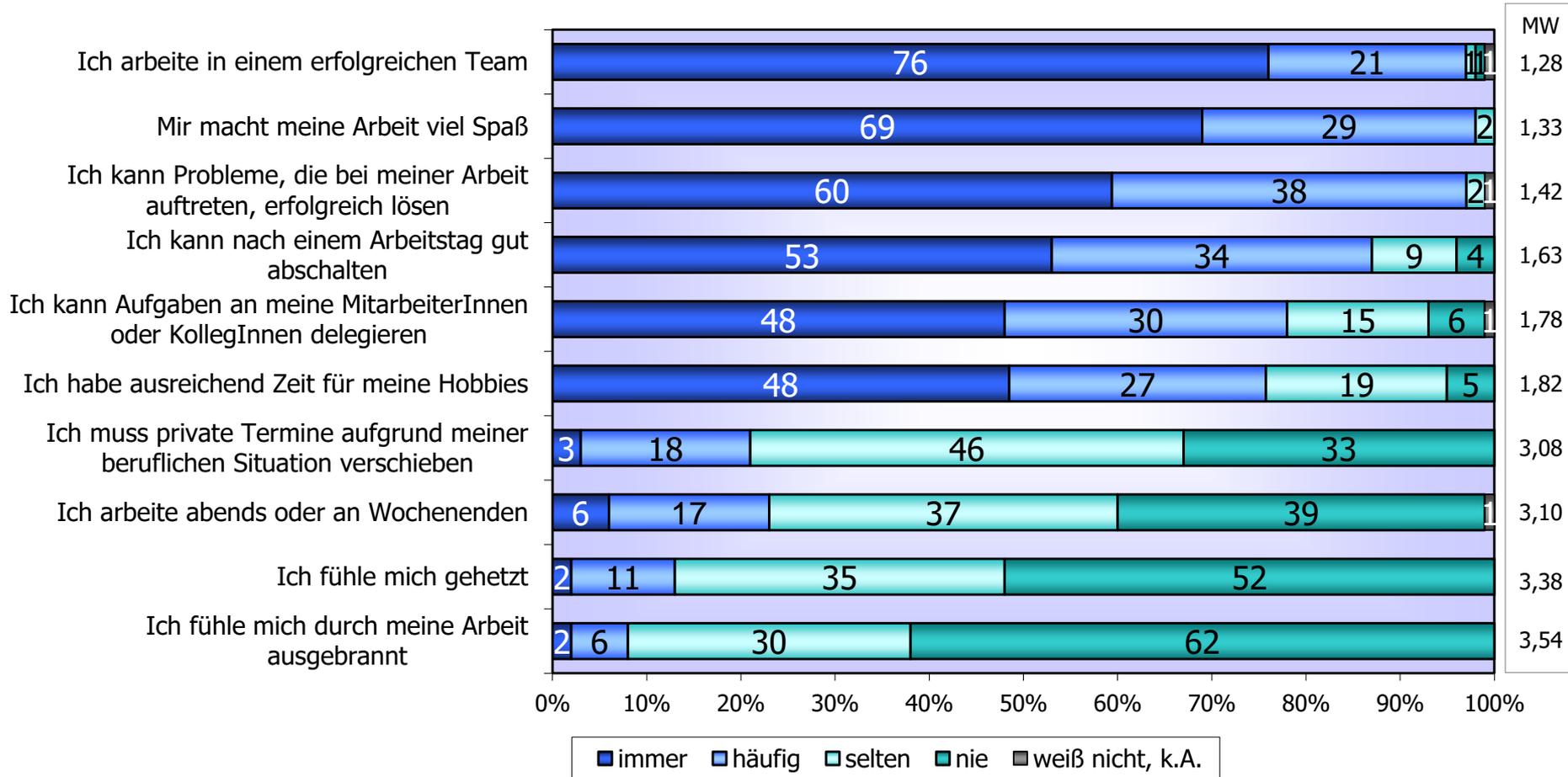
Abhängigkeit der Weiterbildung von Förderungen

Würde Ihr Unternehmen mehr Weiterbildungsmöglichkeiten durchführen, wenn es höhere oder andere Förderungen für diesen Bereich gäbe?



Persönliche Aussagen (1)

Abschließend lese ich Ihnen noch einige Aussagen vor, bitte sagen Sie, ob die jeweilige Aussage immer, häufig, selten oder nie auf Sie persönlich zutrifft.



Persönliche Aussagen (2)

„Ich arbeite abends oder an Wochenenden“ sagen häufiger...

- GeschäftsführerInnen.
- Männer.

Fragebogen

Schönen, guten Tag! Mein Name ist ... von MAKAM 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 für die Plattform berufsbezogene Weiterbildung durch. Dazu möchte ich Ihnen, als HR-Verantwortliche/n ein paar Fragen stellen. Unser Gespräch wird maximal 10 Minuten dauern.

1. 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. dritt wichtigste Weiterbildungsmaßnahme, um sich vom Wettbewerb 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
 - l. Management/Unternehmensführung
 - o Platz 1: _____
 - o Platz 2: _____
 - o Platz 3: _____

2. Wie viel Budget haben Sie 2013 für Weiterbildung vorgesehen? Haben Sie mehr, weniger oder gleich viel Budget wie 2012 eingeplant? **[Int. Vorlesen, nur eine Nennung möglich]**
 - a. Für 2013 mehr Budget eingeplant als 2012
 - b. Für 2013 weniger Budget eingeplant als 2012
 - c. Für 2013 gleich viel Budget eingeplant wie 2012
 - d. Weiß nicht, k. A. **(Int. NICHT vorlesen)**

3. Ich lese Ihnen einige Maßnahmen im Bereich **Personalmanagement** vor. Welche davon wurden in Ihrem Unternehmen
 - i. bereits umgesetzt
 - ii. sind in Planung
 - iii. sind derzeit nicht relevant?

[INT: Vorlesen, 1 Nennung pro Bereich]; PROG: Items rotieren, wn/kA ergänzen

- a. flexible Arbeitszeitmodelle
- b. familienfreundliche Modelle
- c. Maßnahmen zur Förderung der Führungskräfte
- d. Alternative Karrieremodelle wie zB Projektleitung, Mentoring, Ausbildung
- e. Gesundheitsvorsorge bzw. -förderung
- f. Persönliche Beratung und Unterstützung der MitarbeiterInnen wie z.B. persönliches Coaching
- g. Leistungsanreize, Vergünstigungen wie z.B. Unternehmenskantine, Essensgutscheine, Ferienangebote

4. PROG: Wenn bei Frage 3a i. oder ii Welche der folgenden flexiblen Arbeitszeitmodelle bieten Sie an bzw. planen Sie?

PROG: Items rotieren, wn/kA ergänzen [INT: Mehrfachantworten möglich, sonstiges genau notieren]

- a. Teilzeitmodelle
- b. Gleitzeit
- c. Arbeitszeitkonten
- d. Home- bzw. Telearbeitsplätze
- e. Sonstiges: und zwar: _____

5. PROG: Wenn bei Frage 3b i. oder ii Welche der folgenden Modelle zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bieten Sie an bzw. planen Sie?

PROG: Items rotieren, wn/kA ergänzen [INT: Mehrfachantworten möglich, sonstiges genau notieren]

- a. Wiedereinstiegsprogramme
- b. Väterkarenz
- c. Elternteilzeit
- d. Unterstützung bei Kinderbetreuung
- e. Betriebseigene Kinderbetreuung
- f. Angebot eines „Schwarzen Bretts“ mit Such- und Bietangeboten [INT: falls nachgefragt wird, z.B. Suche Haushaltshilfe]
- g. Sonstiges: und zwar: _____

6. PROG: Wenn bei Frage 3c i. oder ii Welche der folgenden Trainingsmaßnahmen zur Förderung der Führungskräfte bieten Sie an bzw. planen Sie?

PROG: Items rotieren, wn/kA ergänzen [INT: Mehrfachantworten möglich, sonstiges genau notieren]

- a. MitarbeiterInnenbefragungen
- b. Führungskräftebewertungen

- c. Teambuildingmaßnahmen
- d. Firmeninterne Informationspolitik
- e. Sonstiges: und zwar: _____

7. **PROG: Wenn bei Frage 3d i. oder ii** Welche der folgenden alternativen Karrieremodelle bieten Sie an bzw. planen Sie?

PROG: Items rotieren, wn/kA ergänzen [INT: Mehrfachantworten möglich, sonstiges genau notieren]

- a. Sabbatical
- b. Wiedereinstiegsprogramme
- c. Expertenkarriere wie z.B. Projektleitung, fachliche Leitung
- d. Generationsgerechte Tätigkeitsprofile, wie beispielsweise Mentoringlaufbahn für ältere Arbeitnehmer
- e. Karrierepläne
- f. Sonstiges: und zwar: _____

8. **PROG: Wenn bei Frage 3e i. oder ii** Welche der folgenden Maßnahmen im Bereich Gesundheitsvorsorge bzw. -förderung bieten Sie an bzw. planen Sie?

PROG: Items rotieren, wn/kA ergänzen [INT: Mehrfachantworten möglich, sonstiges genau notieren]

- a. Fitnessangebote und/oder das Angebot von Betriebssport
- b. Angebote zur gesunden Ernährung
- c. Gesundheits-Checks
- d. Aktionstage zum Thema Gesundheit
- e. Informationen zu Ergonomie am Arbeitsplatz
- f. Maßnahmen zur Förderung der Sicherheit am Arbeitsplatz
- g. Maßnahmen zur Burn-Out Vorbeugung
- h. Sonstiges: und zwar: _____

9. Sie haben uns jetzt einige personalpolitische Maßnahmen, die von Ihnen bereits praktiziert werden bzw. deren Umsetzung geplant ist, genannt. Welche der folgenden positiven Faktoren resultieren Ihrer Meinung nach aus diesen Maßnahmen?

PROG: Items rotieren, wn/kA ergänzen

[INT: Mehrfachantworten möglich, sonstiges genau notieren]

- a. Mehr persönliche Leistungsbereitschaft der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, d.h. bessere Arbeitsproduktivität
- b. Erhöhung der Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen
- c. Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeber
- d. Verminderung der Fluktuation
- e. Verminderung von Personalfehlzeiten, wie z.B. Krankenstände
- f. Verbesserung des Betriebsklimas
- g. Generationenvielfalt
- h. Mehr Zeitsouveränität für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen
- i. Gesundheitsförderliches Arbeitsklima
- j. Vorsprung gegenüber der Konkurrenz
- k. Sonstiges: und zwar: _____

10. Wie viele MitarbeiterInnen, für die die jeweilige Maßnahme in Frage kommt, nutzen diese?

PROG: Jene Maßnahmen, die bei den Fragen 4-8 genannt wurden, einblenden

PROG: Skala: (fast) alle, viele, wenige, keine, Maßnahme ist noch in Planung, wn/kA

Bei der nächsten Frage geht es um die persönliche Work-Life Balance der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.

11. Welche der folgenden Weiterbildungsmaßnahmen würden Ihrer Meinung nach helfen, die Work Life Balance Ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu unterstützen?

PROG: Items rotieren, wn/kA ergänzen [INT: Mehrfachantworten möglich, sonstiges genau notieren]

- a. Führungskräfte trainings
- b. bewusstseinsbildende Trainings, z.B. zu den Themen Sicherheit oder Suchtverhalten, wie z.B. Umgang mit Alkohol
- c. Fachinputs zu Generationenmanagement
- d. Diversitytrainings
- e. Schulung der Gesundheitskompetenz der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen
- f. Zeit- und Selbstmanagement-Tests
- g. Sonstiges: und zwar: _____

12. Würde Ihr Unternehmen mehr Weiterbildungsmaßnahmen durchführen, wenn es höhere oder andere Förderungen für diesen Bereich gäbe? [NT: 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)

13. Abschließend lese ich Ihnen noch einige Aussagen vor, bitte sagen Sie, ob die jeweilige Aussage immer, häufig, selten oder nie auf Sie persönlich zutrifft?

PROG: Items rotieren, w.n/k.A ergänzen [INT: Eine Antwort pro Aussage]

- a. Ich arbeite abends oder an Wochenenden
- b. Ich habe ausreichend Zeit für meine Hobbies
- c. Ich fühle mich gehetzt
- d. Ich muss private Termine aufgrund meiner beruflichen Situation verschieben
- e. Ich kann Aufgaben an meine Mitarbeiter oder Kollegen delegieren

- f. Ich kann die Probleme, die bei meiner Arbeit auftreten, erfolgreich lösen
- g. Ich fühle mich durch meine Arbeit ausgebrannt
- h. Ich kann nach einem Arbeitstag gut abschalten
- i. Mir macht meine Arbeit viel Spaß
- j. Ich arbeite in einem erfolgreichen Team

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
- g. 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

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

S7. 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. Haben Sie Kinder unter 18 Jahren?

- a. ja
- b. nein
- c. Keine Angabe

S9. PROG: Wenn bei S8 a- ja: Sind Sie alleinerziehend?

- a. ja
- b. nein
- c. Keine Angabe

S10. 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

Vielen Dank für Ihre Teilnahme. Die Ergebnisse werden im Rahmen einer Pressekonferenz im Frühjahr präsentiert. Haben Sie Interesse, dass unser Auftraggeber – für die Plattform berufsbezogene Weiterbildung Ihnen die Ergebnisse übermittelt?

Wenn ja, darf ich Sie bitten, mir Ihre Email-Adresse bekanntzugeben.