Tag der Weiterbildung 2014 „Berufsbezogene Erwachsenenbildung“

Ergebnisse einer CATI-B2B-Befragung von HR-Verantwortlichen

Inhaltsverzeichnis

Methodik und Qualitätssicherung..... 3

Summary..... 10

Struktur der Befragten..... 25

Ergebnisse..... 30

Fragebogen..... 75

Methodik und Qualitätssicherung

Daten zur Untersuchung (1)

Themen/Inhalte:

- Wichtigste Weiterbildungsmaßnahmen
- Geplantes Budget für Weiterbildung
- Zufriedenheit mit Bewerbungen
  - im letzen Jahr
  - nach Ausbildungsniveau
  - nach Funktionsgruppen
- Gründe für Unzufriedenheit
- Unterschiede zwischen BewerberInnengruppen
- Wichtigkeit von Fähigkeiten und Kenntnissen
- Fähigkeiten und Kenntnisse der neuen MitarbeiterInnen
- Wichtigkeit von / Zufriedenheit mit Fähigkeiten/Kenntnissen
- Vermittlung Fähigkeiten/Kenntnisse durch Weiterbildung
- Veränderung Förderungen
- E-Learning
- Bereiche mit E-Learning

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 2014

makam RESEARCH

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

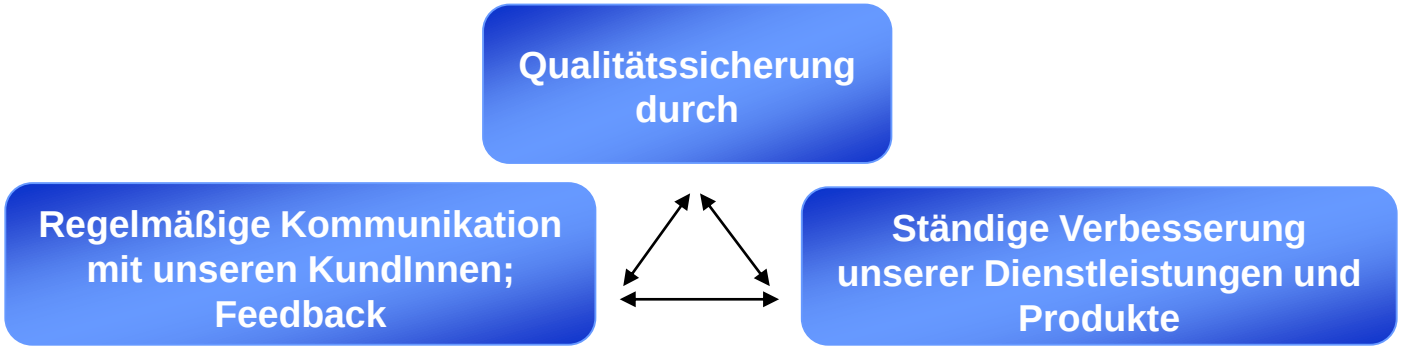
Qualitätssicherung, -management (1):

- 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

Die Stichprobe der Studie von n=500 ist repräsentativ auf die österreichische Unternehmenslandschaft ab 20 MitabeiterInnen. Dementsprechend ist ein Viertel der befragten Unternehmen 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 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.

43% der befragten HR- und Personalverantwortlichen arbeiten 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.

62% der PersonalistInnen sind weiblich, 38% männlich. 11% sind bis zu 30 Jahre alt, 34% zwischen 31 und 44 Jahre, 41% zwischen 45 und 54 Jahre und 15% sind 55 Jahre oder älter.

Summary (2):

Technik und Produktion führt weiterhin das Ranking der wichtigsten Weiterbildungsmaßnahmen an. Weiterbildung im Bereich Verkaufstraining und Marketing gewinnt an Bedeutung.

Auch dieses Jahr hat die Weiterbildung im Bereich Technik und Produktion höchste Priorität. Gewerbe- und Industriebetriebe erwarten dadurch sogar noch häufiger einen Konkurrenzvorsprung als andere Branchen. An zweiter Stelle rangiert die Weiterbildung im Bereich Verkaufstraining und Marketing, die im Vergleich zum Vorjahr deutlich an Bedeutung gewonnen hat (2013: 18%, 2014: 24%). An dritter Stelle nennen die HR- und Personalverantwortlichen die Persönlichkeitsentwicklung (19%) als wichtige Weiterbildungsmaßnahme.

Ein Gesamtranking zeigt, dass heuer Weiterbildung im Bereich Technik und Produktion sowie jene im Bereich Verkaufstraining und Marketing gleich wichtig geworden sind. Verkaufstraining und Marketing ist auch der einzige Bereich, der im Vergleich zu 2013 deutlich an Bedeutung gewonnen hat (2013: 48%, 2014: 56%). Die Persönlichkeitsentwicklung nimmt den dritten Platz im Gesamtranking ein, mit 51% liegt es weit vor dem Viertplatzierten der Sicherheit (23%). Als weitere wichtige Weiterbildungsmaßnahmen, durch die sich die Unternehmen einen Konkurrenzvorsprung erhoffen, folgen Informatik und EDV-Anwendungen, Gesundheit und Arbeitnehmerschutz, Sprachen (Fremd- und Muttersprache) sowie Weiterbildung im Bereich Management und Unternehmensführung. Weiterbildungsmaßnahmen im Bereich Betriebswirtschaft, Rechnungswesen, Umweltschutz und Recht spielen so wie in den Vorjahren eine vergleichsweise untergeordnete Bedeutung.

Summary (3):

Das für 2014 geplante Weiterbildungsbudget bleibt am Vorjahresniveau oder wird sogar reduziert.

So haben 2014 14% der Unternehmen mehr Weiterbildungsbudget eingeplant (2013 waren es 17%). Mehr Budget für Weiterbildung planen häufiger jene Unternehmen ein, die einen Rückgang von Förderungen in diesem Bereich vermuten. Zwei Drittel der Unternehmen planen 2014 gleich viel Budget wie 2013 ein (2013: 63%). Im Vergleich zum Vorjahr wird bei der Weiterbildung etwas häufiger gespart, 2013 waren es nur 6%, die weniger Budget als im Vorjahr eingeplant hatten, 2014 sind es schon 13%. Eingespart wird häufiger in Unternehmen, die nur national tätig sind.

Ein Drittel ist mit der Qualität der Bewerbungen bzw. BewerberInnen im letzten Jahr zufrieden.

HR- und Personalverantwortliche aus dem öffentlichen Bereich sind tendenziell häufiger zufrieden. Die Hälfte hat eine sehr neutrale Einstellung zu der Qualität, 14% sind nicht zufrieden.

Summary (4):

Je höher das Ausbildungsniveau desto höher ist auch die Qualität der Bewerbungen bzw. BewerberInnen

48% der Unternehmen haben zumindest eine Bewerbung von Personen mit akademischen Ausbildungsniveau erhalten, wobei dies häufiger HR- und Personalverantwortliche in internationalen Unternehmen betrifft. Drei von vier dieser Unternehmen sind mit der Qualität dieser BewerberInnen zufrieden, 27% sogar sehr (MW 2,04). 74% der Unternehmen haben zumindest eine Bewerbung von Personen mit Reifeprüfung bzw. Matura erhalten. 65% der Personalisten sind auch zufrieden mit diesen BewerberInnen (MW 2,24).

74% Unternehmen haben zumindest eine Bewerbung von Personen mit Lehrabschluss erhalten, wovon knapp die Hälfte der PersonalistInnen auch zufrieden ist (MW 2,52). Bei den BewerberInnen mit Pflichtschulabschluss ist die Zufriedenheit jedoch nicht mehr so hoch. Von jenen Unternehmen, die Bewerbungen mit diesem Bildungsniveau erhalten haben (79%) sind nur mehr 31% zufrieden, ein Viertel jedoch unzufrieden.

Summary (5):

Bei einer Betrachtung der Zufriedenheit mit Bewerbungen nach Funktionsgruppen zeigt sich, dass eine leichte Korrelation zwischen Zufriedenheit und Kompetenz besteht. D.h. jene, die sich für Jobs mit höheren Kompetenzanforderungen bewerben, werden auch zufriedenstellender bewertet.

70% der Unternehmen, die Bewerbungen von ExpertInnen erhalten (insgesamt 32%), sind mit der Qualität der Bewerbungen zufrieden, ein Viertel sogar sehr (MW 2,14). Je 68% sind mit den Bewerbungen von Führungskräften (MW 2,22) bzw. Projektverantwortlichen (MW 2,23) zufrieden. Bewerbungen von Führungskräften erhalten häufiger Unternehmen mit tendenziell mehr MitarbeiterInen. Knapp zwei Drittel jener, die Bewerbungen von SachbearbeiterInnen erhalten, sind damit zufrieden (MW 2,28), häufiger Unternehmen mit tendenziell mehr MitarbeiterInnen und solche aus dem öffentlichen Bereich und Gewerbe/Industrie. Mit den Bewerbungen von FacharbeiterInnen sind 57% jener, die solche erhalten, auch zufrieden (MW 2,39). 46%, die Bewerbungen von Lehrlingen erhalten, äußern ihre Zufriedenheit mit der Qualität der Bewerbungen bzw. BewerberInnen (MW 2,70), häufiger HR- und Personalverantwortliche in internationalen Unternehmen und tendenziell jene aus Süd- und Westösterreich. Bewerbungen von Lehrlingen erhalten tendenziell häufiger Unternehmen im Bereich Gewerbe/Industrie und solche mit mehr MitarbeiterInnen. Fast 20% sind jedoch mit der Qualität der BewerberInnen von Lehrlingen eher oder gar nicht zufrieden.

Summary (6):

Die Gründe für die Unzufriedenheit mit den Bewerbungen und/oder BewerberInnen sind sehr unterschiedlich, was die einen bemängeln, ist für andere gar kein Thema.
Ein Drittel der Unternehmen ist vom persönlichen Eindruck der BewerberInnen nicht überzeugt (MW 2,85), wobei knapp ein Viertel dies eher oder gar nicht bestätigen kann. Ein Drittel gibt an, dass die BewerberInnen nicht die für den Job nötige Qualifikation mitbringen (MW 2,90), häufiger fällt das im öffentlichen Bereich auf. 27% sehen diese Problematik jedoch eher oder gar nicht. 34% bemängeln, dass die BewerberInnen mangelnde Grundkenntnisse im Schreiben, Lesen, Rechnen (MW 3,16) mitbringen, auch dieser Ansicht sind häufiger jene aus dem öffentlichen Bereich.38% haben jedoch diese Erfahrung kaum oder gar nicht gemacht. 28% der HR- und Personalverantwortlichen kritisieren die formale Aufbereitung der Bewerbungsunterlagen (MW 3,28), häufiger größere Unternehmen, wobei hingegen 40% der Unternehmen gar nicht diese Erfahrung gemacht haben.

JedeR Fünfte HR- und Personalverantwortliche erkennt geschlechtsspezifische Unterschiede bei der Qualität der Bewerbungen und/oder BewerberInnen, wobei Frauen deutlich besser bewertet werden.
Häufiger keine geschlechtsspezifischen Unterschiede bei der Qualität der Bewerbungen bzw. BewerberInnenn sehen HR- und Personalverantwortliche aus Wien und jene, die mit den Bewerbungen letztes Jahr zufrieden waren.

Summary (7):

88% jener, die geschlechtsspezifische Unterschiede sehen, bewerten die Bewerbungen der Frauen als besser. Nur insgesamt 12% empfinden jene von Männern als besser, wobei tendenziell häufiger HR- und Personalverantwortliche im Bereich Gewerbe/Industrie dieser Ansicht sind.

Knapp jedeR Dritte sieht Unterschiede zwischen nationalen und internationalen BewerberInnen, wobei die Zufriedenheit mit nationalen Bewerbungen deutlich höher ist.
47% sind der Meinung, dass es keinen Unterschied in der Qualität der Bewerbungen bzw. BewerberInnen von nationalen und internationalen BewerberInnen gibt, häufiger tendenziell HR- und Personalverantwortliche im Bereich Handel, jene aus Oberösterreich und Wien und aus national tätigen Unternehmen, wobei letztere möglicherweise auch seltener internationale Bewerbungen erhalten. 88% jener, die Differenzen zwischen nationalen und internationalen Bewerbungen sehen, finden nationale BewerberInnen besser. HR- und Personalverantwortliche im Bereich Handel und größere Unternehmen sind häufiger dieser Meinung.

Die wichtigsten Fähigkeiten und Kenntnisse, die neue Mitarbeiter und MitarbeiterInnen mitbringen sollten, sind primär Grundkenntnisse, wie Schreiben, Lesen, Rechnen (MW 1,21) und Engagement und Eigenmotivation (MW 1,22).
So werden Grundkenntnisse von 96% als wichtig eingestuft, von 83% sogar als sehr wichtig. Etwa gleich viele geben dem Engagement und der Eigenmotivation sehr hohe Priorität.

Summary (8):

Flexibilität erachten die HR- und Personalverantwortliche als mindestens genauso wichtig (MW 1,47), wobei hier der Anteil jener, die dieser Eigenschaft als sehr wichtig erachtet, mit 62% doch deutlich geringer ist. Kommunikative Fähigkeiten (MW 1,51) und soziale Kompetenz (MW 1,51) liegen etwa auf dem Niveau der Flexibilität, gefolgt von Kritikfähigkeit mit einem MW von 1,65, und Sensibilität auf Compliance (MW 1,96).
EDV-Anwenderkenntnisse haben mit einem MW von 2,09 auch keine unwesentliche Bedeutung, wobei tendenziell häufiger HR- und Personalverantwortliche im Bereich Information u. Consulting und jene aus internationalen Unternehmen diesen Fähigkeiten höhere Priorität beimessen. Auf einem ähnlichen Niveau liegen Kaufmännische Fähigkeiten mit einem MW von 2,15, die tendenziell häufiger als wichtig im Bereich Banken und Versicherungen und im Bereich Handel erachtet werden. Gut zwei Drittel legen Wert auf technische Fähigkeiten (MW 2,22), diese sind häufiger tendenziell im Bereich Gewerbe/Industrie und in größeren Unternehmen wichtig. Für die Hälfte sind interkulturelle Fähigkeiten wichtig (MW 2,55), häufiger für größere internationale Unternehmen aus Wien. Fremdsprachenkenntnisse haben mit einem MW von 2,76 vergleichsweise die geringste Wertigkeit, wobei diese natürlich in internationalen Unternehmen, jenen aus dem Tourismus und der Freizeitwirtschaft sowie der Information und dem Consulting steigt.

Summary (9):

Am besten bringen neu eingestellte Mitarbeiter und MitarbeiterInnen Grundkenntnisse (MW 1,78) und Flexibilität (MW 2,01) mit.

80% sind der Meinung, dass neu eingestellte MitarbeiterInnen Grundkenntnisse, wie Schreiben, Lesen, Rechnen gut mitbringen, 44% sogar sehr gut (MW 1,78). 72% finden die Flexibilität der neuen MitarbeiterInnen gut, 30% sogar sehr gut (MW 2,01), das Engagement und die Eigenmotivation werden gleich gut bewertet (MW 2,01). Je knapp drei Viertel finden die kommunikativen Fähigkeiten bzw. die soziale Kompetenz gut (MW 2,02), je ein Viertel sogar sehr gut. Zwei Drittel sind mit den EDV-Anwenderkenntnissen zufrieden, 23% sogar sehr (MW 2,14). Dieser Meinung sind tendenziell häufiger HR- und Personalverantwortliche im Bereich Information und Consulting und jene aus internationalen Unternehmen. 62% sind mit der Sensibilität auf Compliance zufrieden (MW 2,19). 57% erachten die technischen Fähigkeiten der neuen MitarbeiterInnen als gut (MW 2,27), tendenziell häufiger HR- und Personalverantwortliche im Bereich Gewerbe/Industrie. Dass neue MitarbeiterInnen Kritikfähigkeit zufriedenstellend mitbringen, bejahen 61% (MW 2,28), für 56% bringen sie kaufmännische Fähigkeiten gut mit (MW 2,30). Die Hälfte ist der Meinung, dass sie interkulturelle Fähigkeiten gut mitbringen (MW 2,37), tendenziell häufiger HR- und Personalverantwortliche aus Vorarlberg und jene aus internationalen Unternehmen. Mit den Fremdsprachenkenntnissen sind 44% zumindest zufrieden (MW 2,58), tendenziell häufiger HR- und Personalverantwortliche im Bereich Information und Consulting, aus Wien und größere und international tätige Unternehmen.

Summary (10):

Den **größten Gap zwischen den von den PersonalistInnen erwarteten und den tatsächlichen Fähigkeiten und Kenntnissen der neu eingestellten MitarbeiterInnen** gibt es somit vor allem in den **folgenden Soft Skills** Bereichen: Engagement und Eigenmotivation, Kritikfähigkeit, Flexibilität, kommunikative Fähigkeiten, soziale Kompetenz und Sensibilität auf Compliance.

Weiterbildung kann vor allem im Bereich der fachspezifischen Qualifizierungen Fähigkeiten und Kenntnisse erfolgreich vermitteln.
Vor allem EDV-Anwendungskenntnisse, technische Fähigkeiten, Grundkenntnisse, kaufmännische Fähigkeiten und Fremdsprachenkenntnisse sind laut der befragten PersonalistInnen gut mittels interner oder externer Weiterbildung vermittelbar. So sind 83% überzeugt, dass EDV-Anwenderkenntnisse gut vermittelt werden können (MW 1,71), tendenziell häufiger HR- und Personalverantwortliche im Bereich Information und Consulting. Je drei Viertel erachten Weiterbildung im Bereich technischer Fähigkeiten (MW 1,86), tendenziell häufiger HR- und Personalverantwortliche der Informations- und Consultingbranche, zur Vermittlung von Grundkenntnissen (MW 1,88) und kaufmännischen Fähigkeiten (MW 1,88) als erfolgsversprechend. 69% sind der Meinung, dass Weiterbildung Fremdsprachenkenntnisse gut vermitteln kann (MW 1,95), dieser Meinung sind häufiger tendenziell HR- und Personalverantwortliche in internationalen Unternehmen, mit mehr als 200 MitarbeiterInnen und im Bereich Information und Consulting.

Summary (11):

Dass auch persönlichkeitsbildende Skills mittels Weiterbildung erfolgreich vermittelt werden können, wird zwar auch von einem nicht unwesentlichen Teil der Befragten bestätigt, der Anteil jener Stimmen, die dies jedoch eher bezweifeln, ist aber höher wie bei den fachspezifischen Schulungen. So sind etwa knapp zwei Drittel überzeugt, dass Weiterbildung kommunikative Fähigkeiten gut vermitteln kann (MW 2,23) und 57% glauben, dass die MitarbeiterInnen durch Weiterbildung gut auf Compliance sensibilisiert werden können (MW 2,30), tendenziell häufiger HR- und Personalverantwortliche im Bereich Banken und Versicherungen. Mehr als zwei Fünftel sehen Weiterbildung als geeignetes Instrument zur Vermittlung von Kritikfähigkeit (MW 2,65), von interkulturellen Fähigkeiten (MW 2,68), tendenziell häufiger HR- und Personalverantwortliche in internationalen Unternehmen, von sozialer Kompetenz (MW 2,69), tendenziell häufiger im Bereich Information und Consulting und von Engagement und Eigenmotivation (MW 2,70). Dass Flexibilität gut über Weiterbildung verinnerlicht wird, sehen 39% der PersonalistInnen, hingegen glauben dies fast gleiche viele eher oder gar nicht (MW 2,86).

Summary (12):

Unter Berücksichtigung der Wichtigkeit der erforderlichen Fähigkeiten und Kenntnisse, dem tatsächlichen Status Quo der MitarbeiterInnen und der erfolgreichen Vermittlungsfähigkeit durch berufsbezogene Weiterbildung zeigt sich folgendes Bild:

In der Vermittlung von wissens- und fertigkeitsbezogenen Fähigkeiten und Kenntnissen kann die berufsbezogene Weiterbildung den größten Beitrag leisten. Das ist auch genau der Bereich, in dem sich die Unternehmen durch Einsatz von Weiterbildung den größten Konkurrenzvorsprung versprechen. Somit trifft das verfügbare Weiterbildungsangebot in etwa die entsprechende Nachfrage am Markt.
Der Bereich der Persönlichkeitsentwicklung wird als drittwichtigste Weiterbildungsmaßnahme, um sich einen Konkurrenzvorsprung zu verschaffen, betrachtet. Fähigkeiten, wie Engagement, Eigenmotivation, Flexibilität, soziale Kompetenz und Kritikfähigkeit werden als wichtige Fähigkeiten betrachtet, allerdings ist die Zufriedenheit mit den MitarbeiterInnen in diesen Bereichen vergleichsweise niedrig. Die HR- und Personalverantwortlichen sind jedoch nur bedingt der Meinung, dass das derzeitige Weiterbildungsangebot diese Fähigkeiten und Kenntnisse gut vermitteln kann. Daraus könnte man den Schluss ziehen, dass durch eine mögliche Adaption der Lehrinhalte im Rahmen eines neuen, innovativen und modernen Weiterbildungsangebots eine noch erfolgreichere Vermittlung und Umsetzung dieser persönlichkeitsbildenden Fähigkeiten und Kenntnisse ermöglicht wird.

Summary (13):

Kommunikative Fähigkeiten werden als wichtig betrachtet, die Zufriedenheit, wie gut neue MitarbeiterInnen diese mitbringen, ist vergleichsweise jedoch niedriger. Die Unternehmen sind aber durchaus der Meinung, dass Weiterbildung an dieser Stelle für Verbesserungen sorgen kann. Daher sollte die berufsbildende Weiterbildung einen Schwerpunkt in diesen Bereich setzen.
Weiterbildungsmaßnahmen im Bereich Sprachen haben insgesamt über alle Branchen betrachtet keinen sehr hohen Stellenwert, sind allerdings für Unternehmen in den Bereichen Tourismus und Freizeitwirtschaft und Information und Consulting sowie für internationale Unternehmen wichtige Aspekte. Und diese Kenntnisse sind auch mittels berufsbezogener Weiterbildung gut zu erlernen oder zu verbessern.

42% der HR-Verantwortlichen erkennen eine veränderte Förderlandschaft in Bezug auf unternehmensbezogene Weiterbildung, wobei jedeR Vierte glaubt, dass es mehr Förderungen als früher gibt, 16% sehen jedoch einen diesbezüglichen Rückgang.
Häufiger Unternehmen mit mehr als 200 MitarbeiterInnen und tendenziell HR- und Personalverantwortlichen, die 2014 mehr Budget für Weiterbildung eingeplant haben, sehen einen Zuwachs an Förderungen.

Summary (14):

Ein Viertel setzt E-Learning als Weiterbildungsinstrument ein, vorwiegend im wissens- und fertigkeitsbezogenem Bereich.

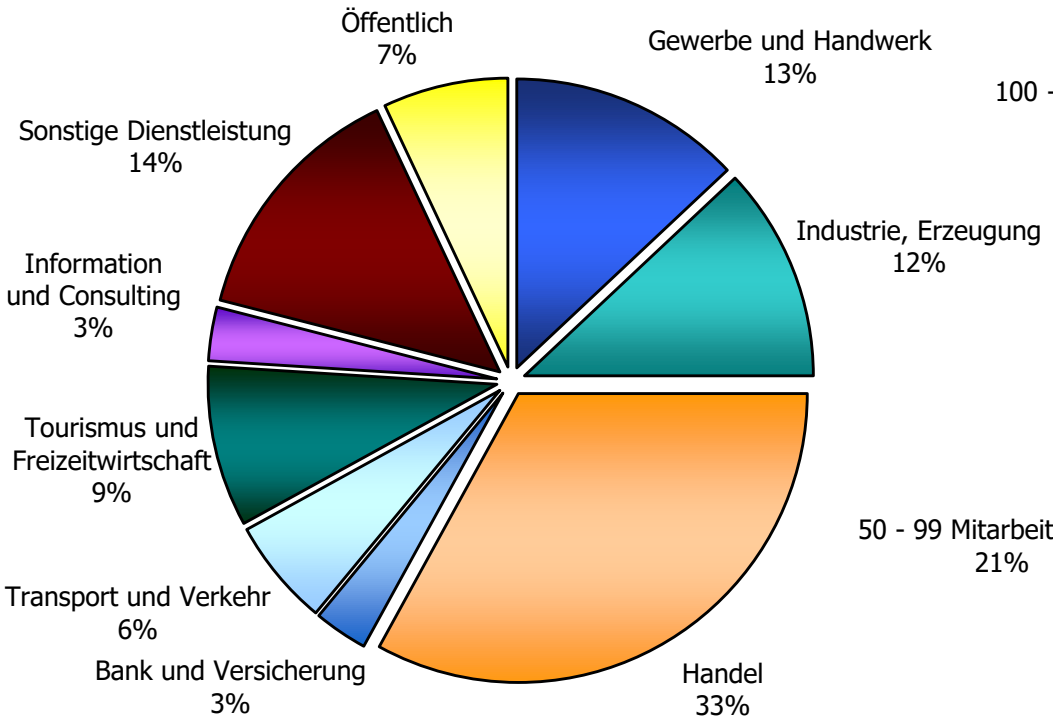
23% der Unternehmen setzen E-Learning zur Weiterbildung ihrer MitarbeiterInnen ein, tendenziell häufiger im Bereich Banken und Versicherungen und im Bereich Information und Consulting sowie eher größere Unternehmen und jene, die 2014 mehr Budget für Weiterbildung eingeplant haben.

Am häufigsten wird E-Learning für Produktschulungen eingesetzt (49%), tendenziell häufiger im Bereich Handel, Banken und Versicherungen, gefolgt von Technik und Produktion (39%) und Informatik und EDV-Anwenderkenntnisse (39%), häufiger im Bereich Information und Consulting sowie im öffentlichen Bereich.

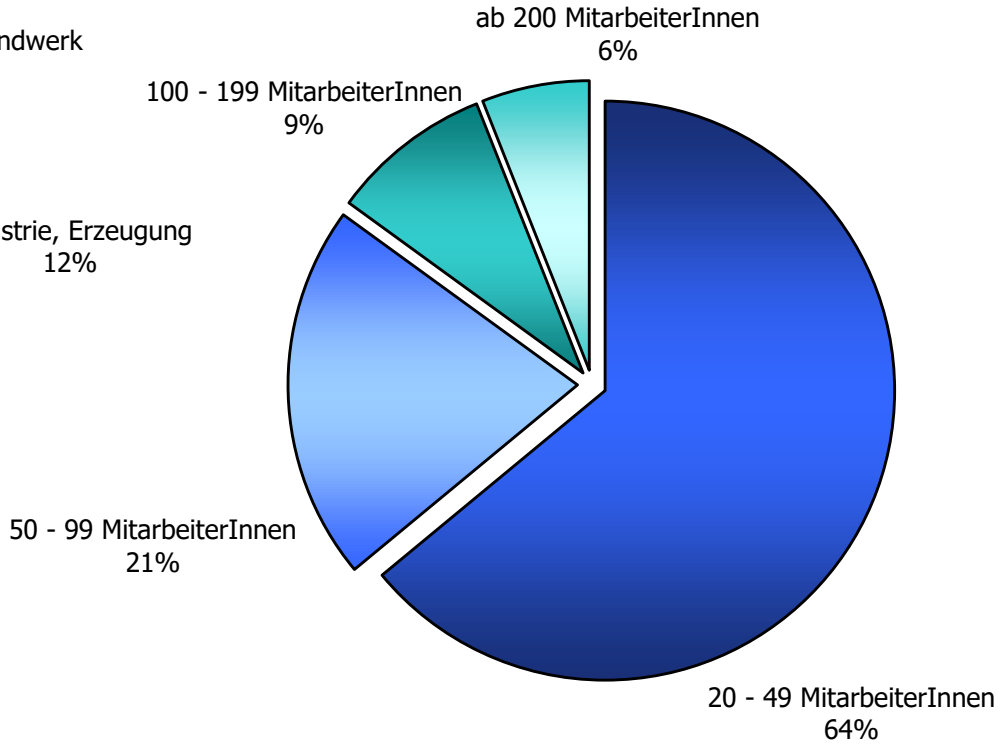
Struktur der Befragten

Struktur (1)

Branche



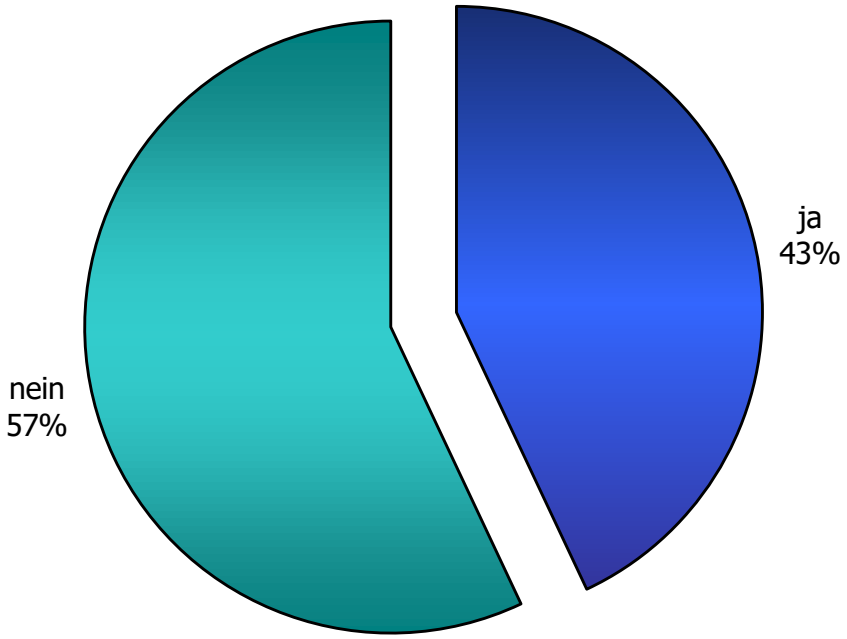
MitarbeiterInnenanzahl



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

Struktur (2)

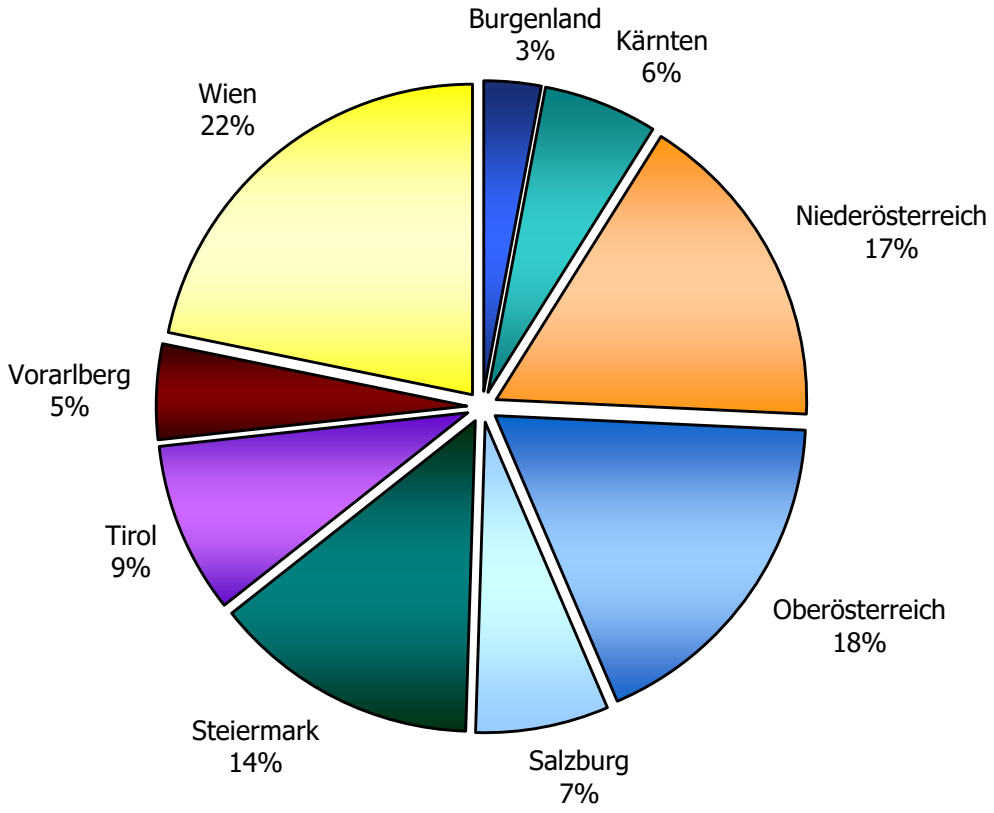
Internationale Tätigkeit des Unternehmens



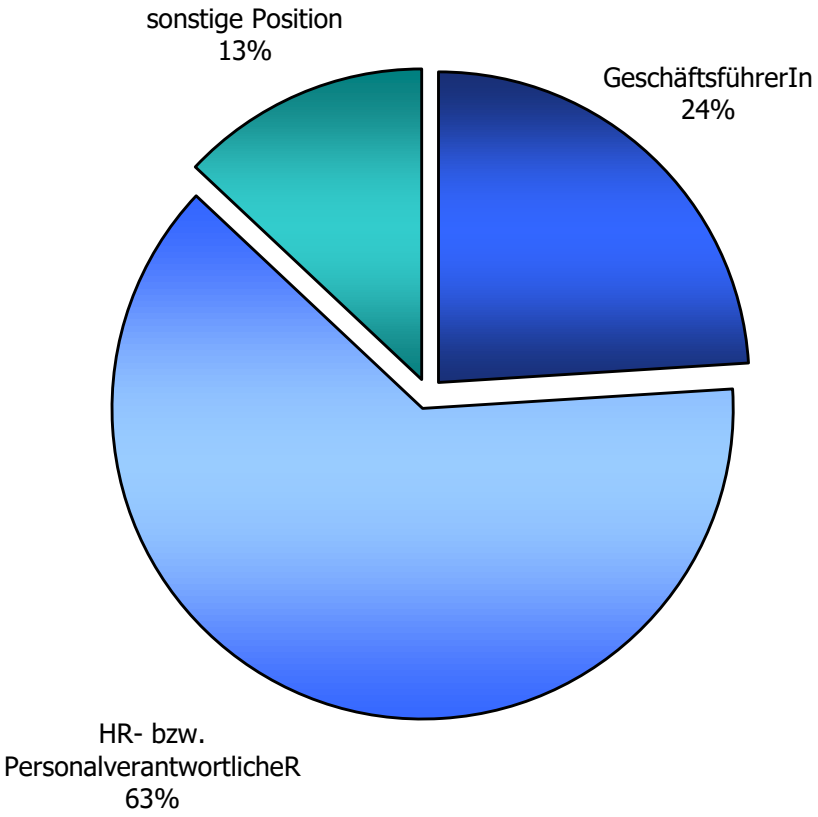
n = 500 HR- und Personalverantwortliche; Angaben in %, Einfachnennung

Struktur (3)

Bundesland



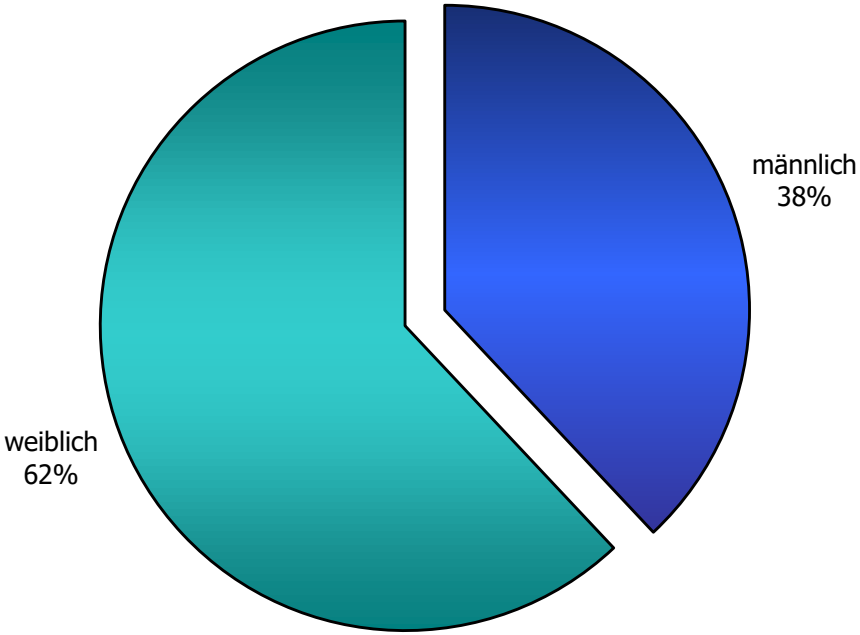
Position des / der Befragten im Unternehmen



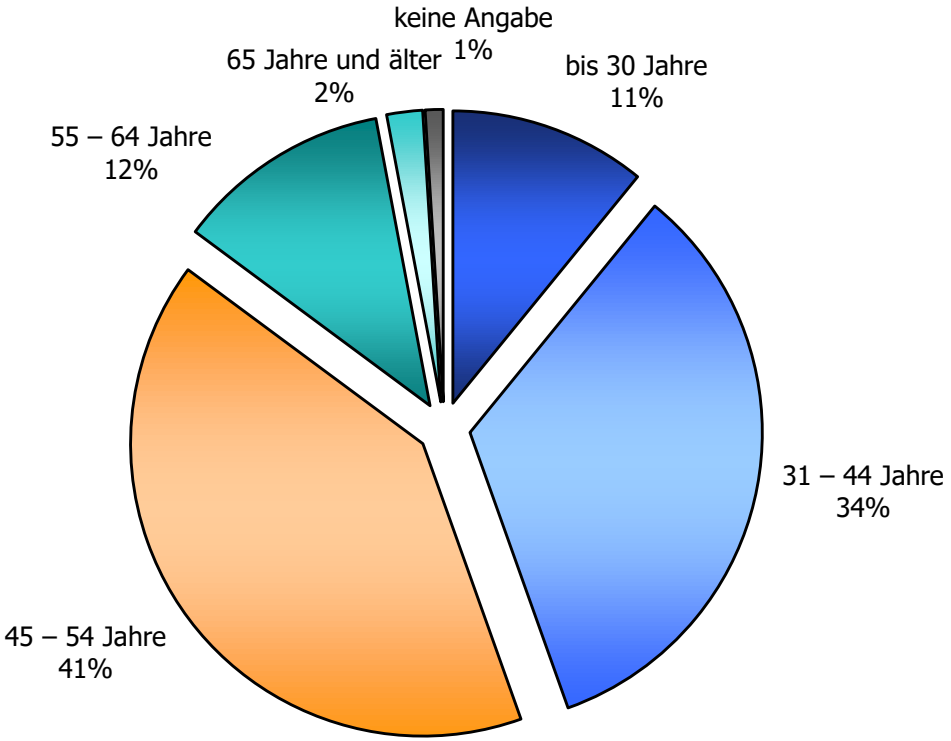
n = 500 HR- und Personalverantwortliche; Angaben in %, Einfachnennung

Struktur (4)

Geschlecht des / der Befragten



Alter des / der Befragten



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

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. drittwichtigste Weiterbildungsmaßnahme um sich vom Mitbewerb abzuheben.

Weiterbildung im Bereich Technik und Produktion wird als wichtigste Maßnahme betrachtet, gefolgt von Verkaufstraining und Marketing, an dritter Stelle steht die Persönlichkeitsentwicklung.

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

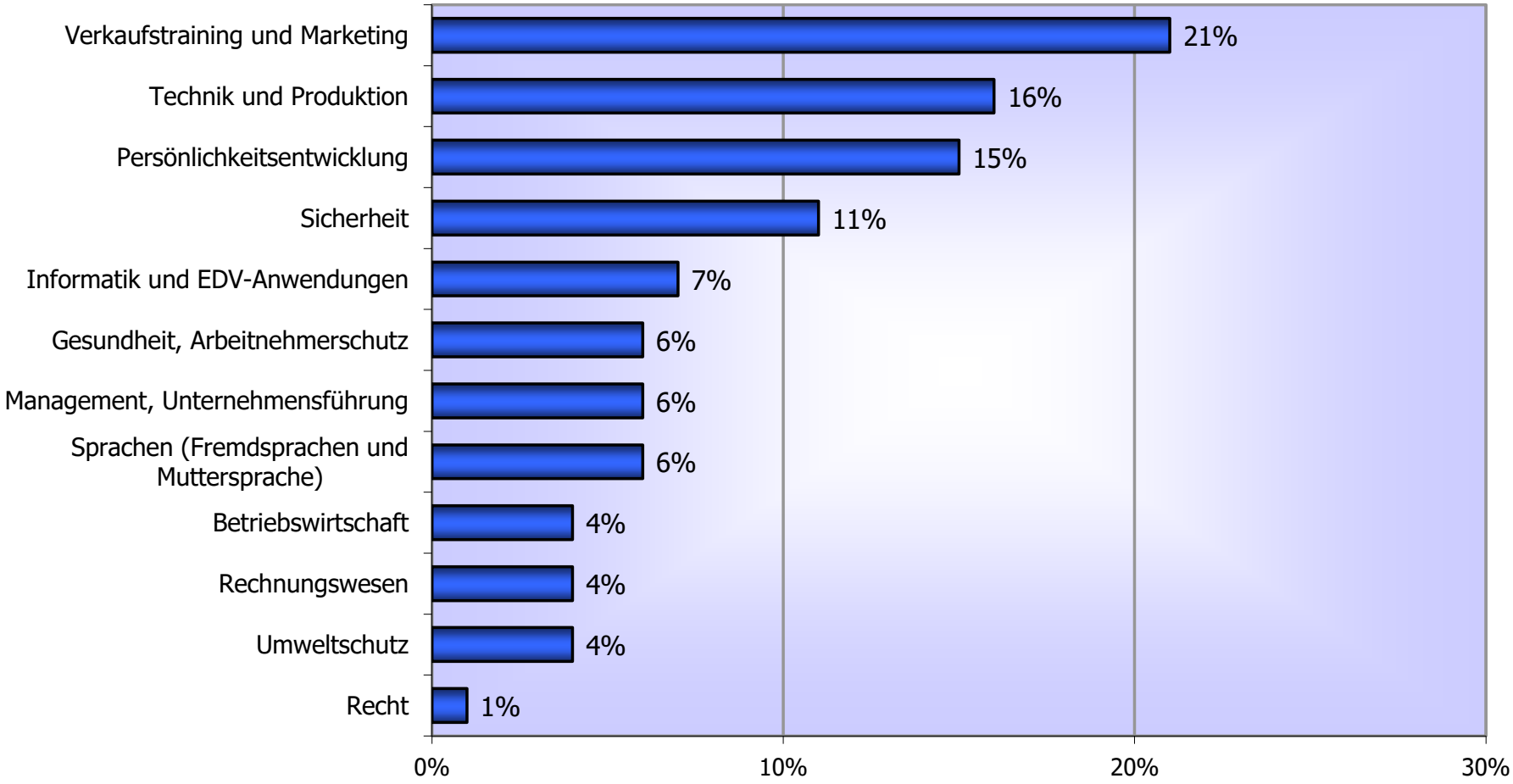
Wichtigste Weiterbildungsmaßnahmen – 1. Platz (2)

Dass Technik und Produktion die wichtigste Maßnahme ist sagen häufiger…

- HR- und Personalverantwortliche im Bereich Gewerbe/Industrie.

Wichtigste Weiterbildungsmaßnahmen – 2. Platz

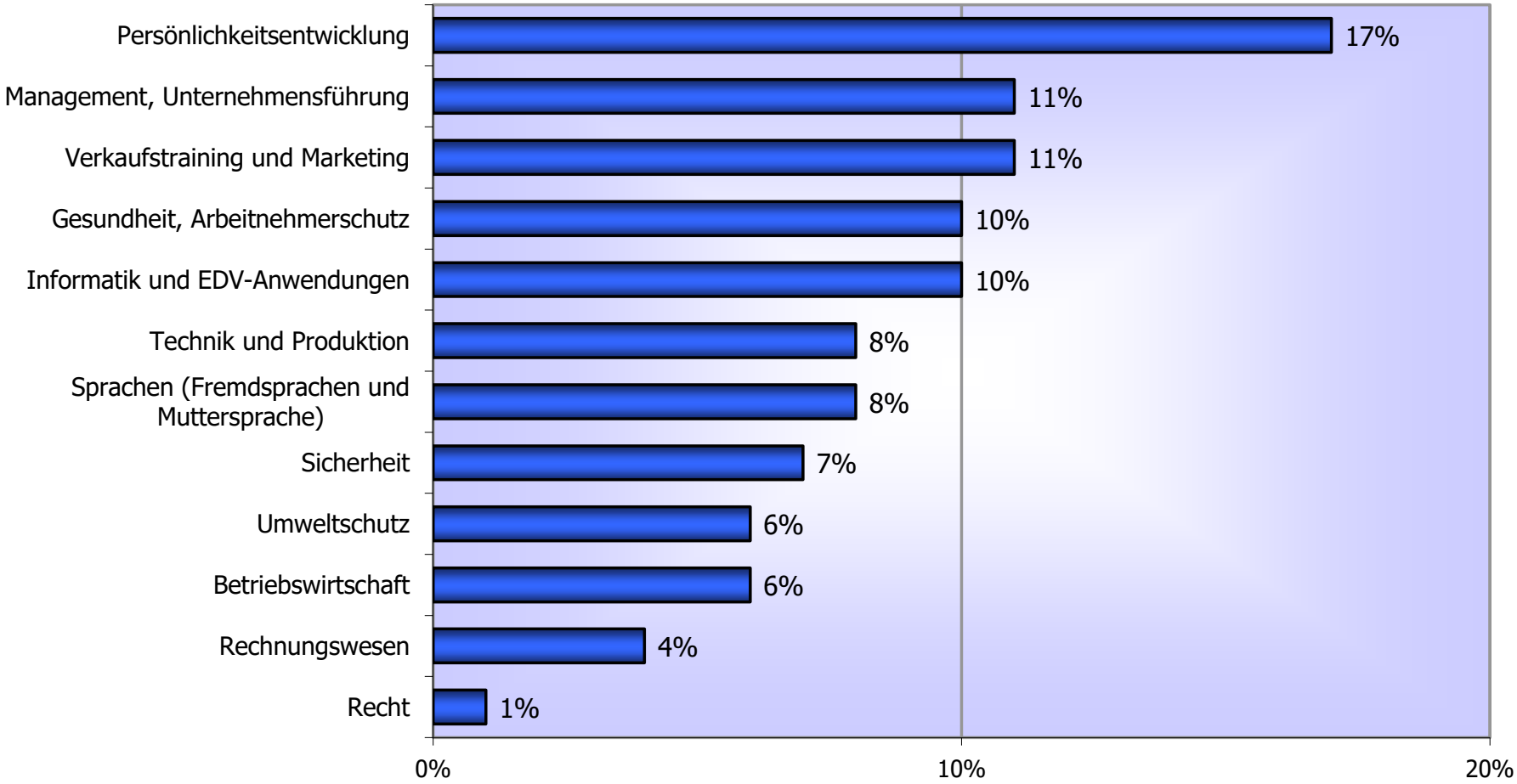
Ich lese Ihnen nun einige Weiterbildungsmaßnahmen vor. Sagen Sie mir bitte welche 3 davon Ihrem Unternehmen den größten Konkurrenzvorsprung verschaffen? Nennen Sie mit bitte auf Platz 1 die wichtigste, auf Platz 2 und Platz 3 die zweit- bzw. drittwichtigste Weiterbildungsmaßnahme um sich vom Mitbewerb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



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

Wichtigste Weiterbildungsmaßnahmen – 3. Platz

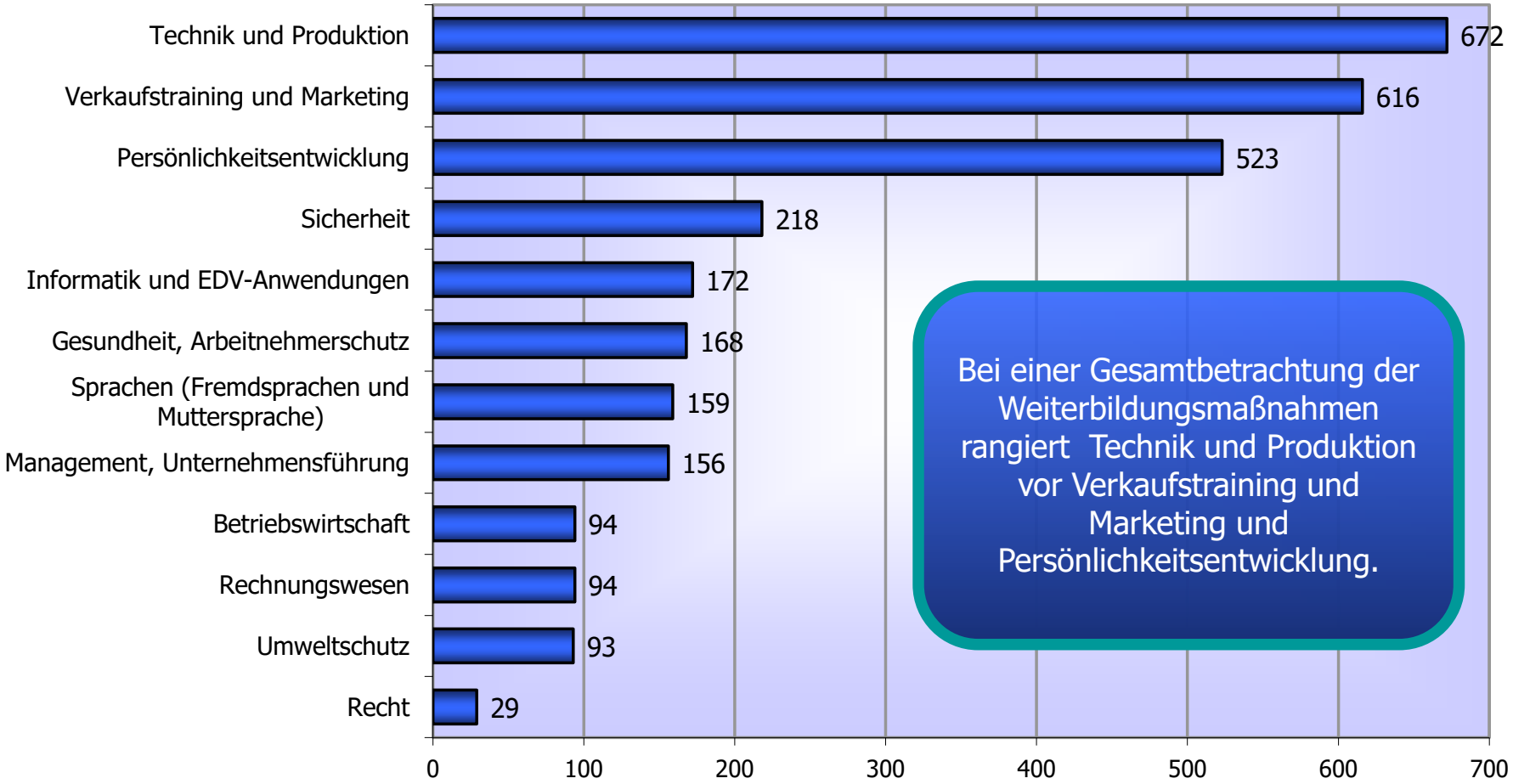
Ich lese Ihnen nun einige Weiterbildungsmaßnahmen vor. Sagen Sie mir bitte welche 3 davon Ihrem Unternehmen den größten Konkurrenzvorsprung verschaffen? Nennen Sie mit bitte auf Platz 1 die wichtigste, auf Platz 2 und Platz 3 die zweit- bzw. drittwichtigste Weiterbildungsmaßnahme um sich vom Mitbewerb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



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

Wichtigste Weiterbildungsmaßnahmen – Gesamtranking (1)

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

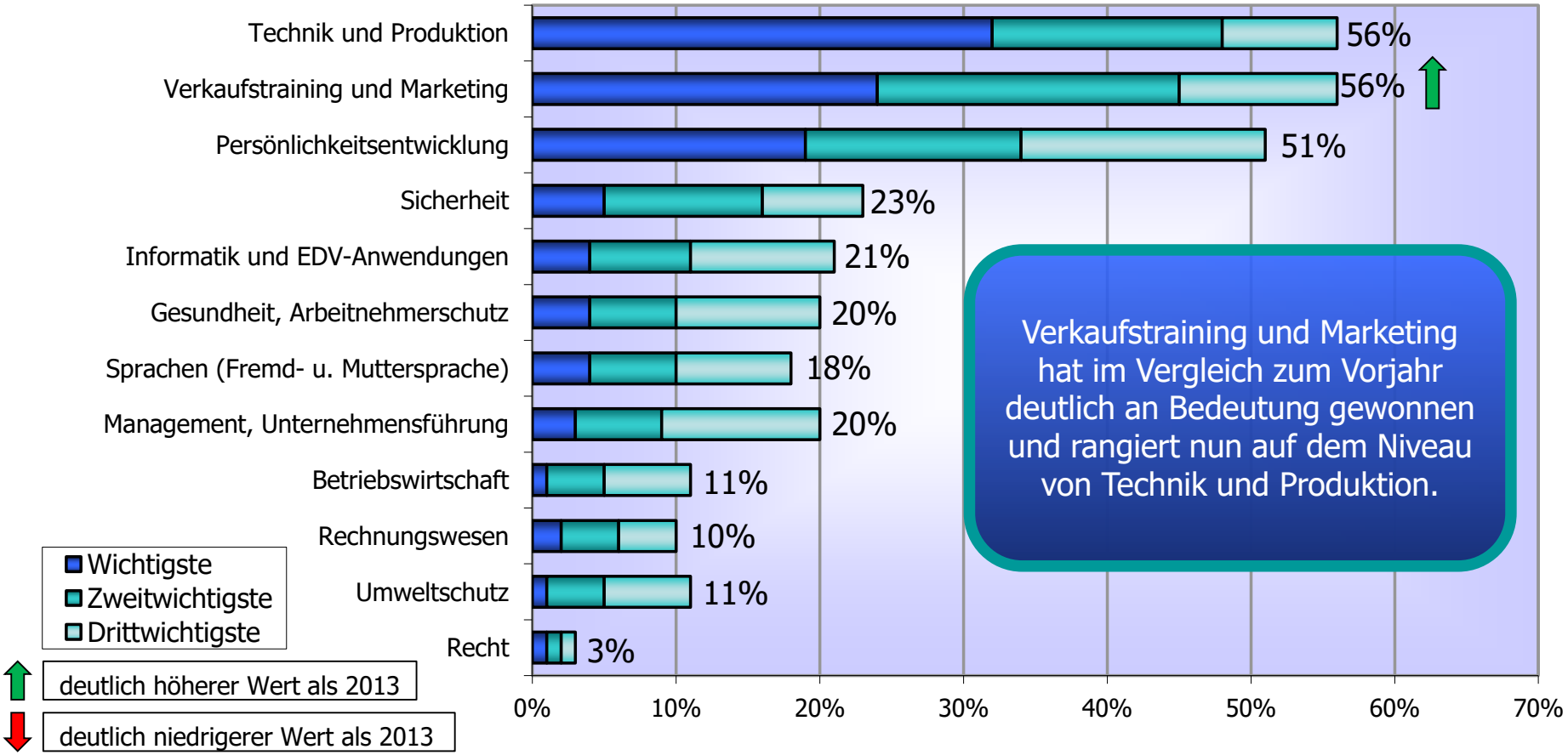


Bei einer Gesamtbetrachtung der Weiterbildungsmaßnahmen rangiert Technik und Produktion vor Verkaufstraining und Marketing und Persönlichkeitsentwicklung.

n = 500 HR- und Personalverantwortliche; 3 Nennungen

Wichtigste Weiterbildungsmaßnahmen – Gesamtranking (2)

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.

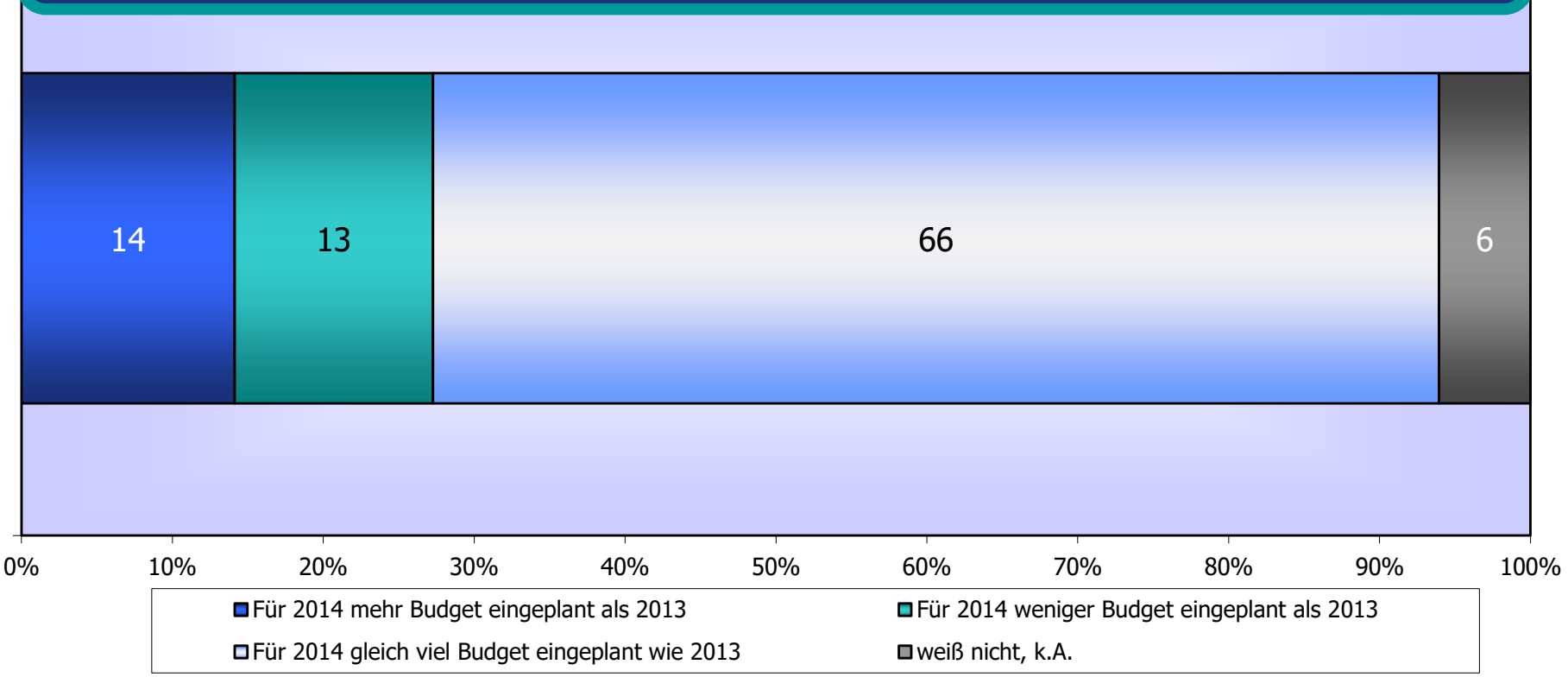


n = 500 HR- und Personalverantwortliche; Angaben in %, Einfachnennungen je Rang

Geplantes Budget für Weiterbildung (1)

Wie viel Budget haben Sie 2014 für Weiterbildung vorgesehen? Haben Sie mehr, weniger oder gleich viel Budget wie im Jahr 2013 eingeplant?

14% der Unternehmen haben für heuer mehr Weiterbildungsbudget eingeplant als noch letztes Jahr. Im Vergleich zum Vorjahr wird aber bei der Weiterbildung häufiger gespart, 2013 hatten 6% weniger Geld als im Vorjahr für Weiterbildung eingeplant, 2014 sind es 13%.



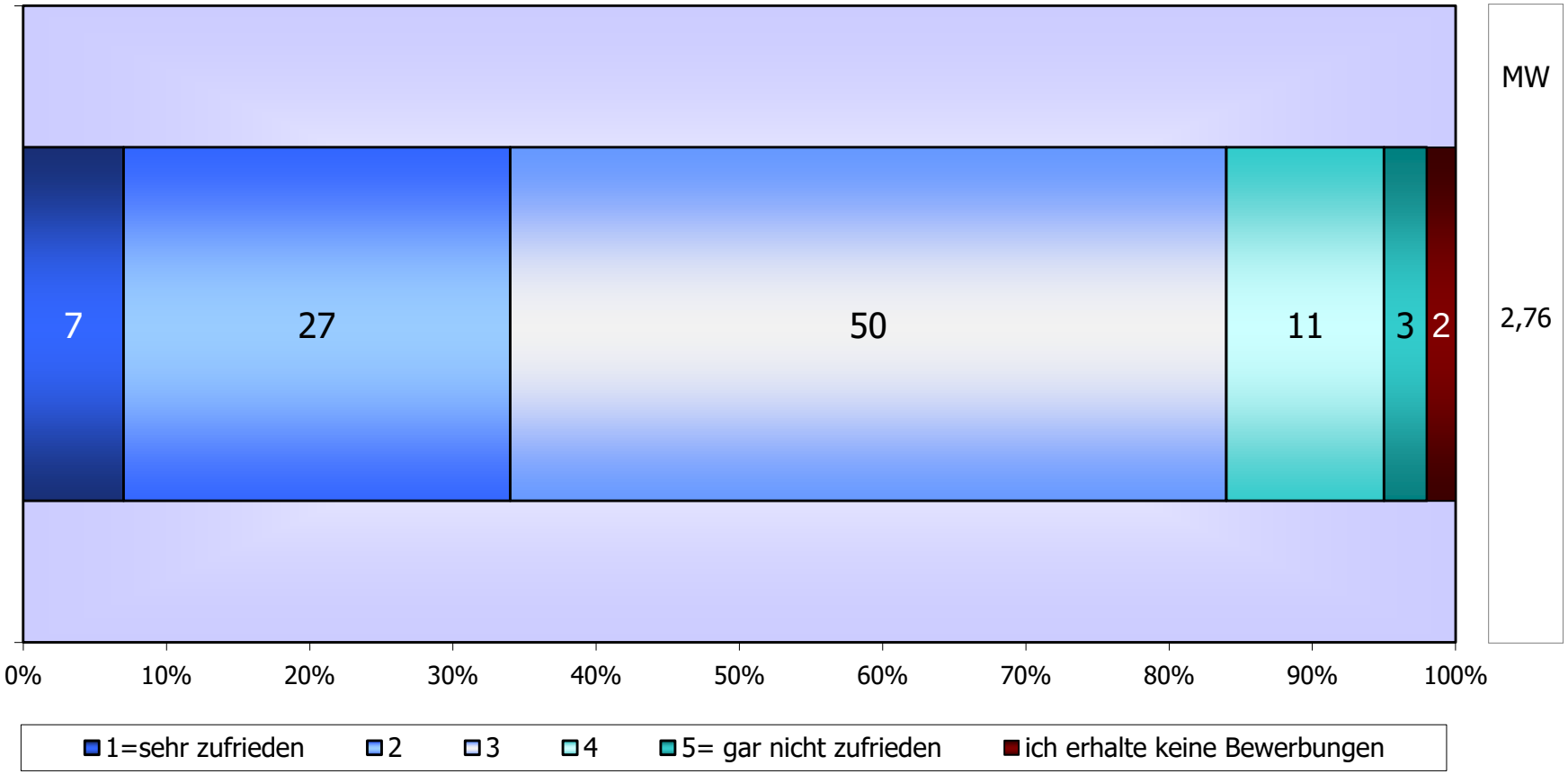
n = 500 HR- und Personalverantwortliche; Angaben in %, Einfachnennung

Geplantes Budget für Weiterbildung (2)

Für 2014 planen für Weiterbildung häufiger … mehr Budget ein.
▪ HR- und Personalverantwortliche, die der Meinung sind, dass es in den letzten 3-5 Jahren mehr Förderungen gegeben hat
Für 2014 planen für Weiterbildung häufiger … weniger Budget ein.
▪ HR- und Personalverantwortliche in national tätigen Unternehmen

Zufriedenheit mit Bewerbungen im letzten Jahr (1)

Wenn Sie ganz allgemein an die Bewerbungen, die Sie im letzten Jahr erhalten haben, bzw. an die Personen, die sich bei Ihnen im letzten Jahr beworben haben, denken, wie zufrieden sind Sie mit der Qualität dieser Bewerbungen bzw. BewerberInnen?



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

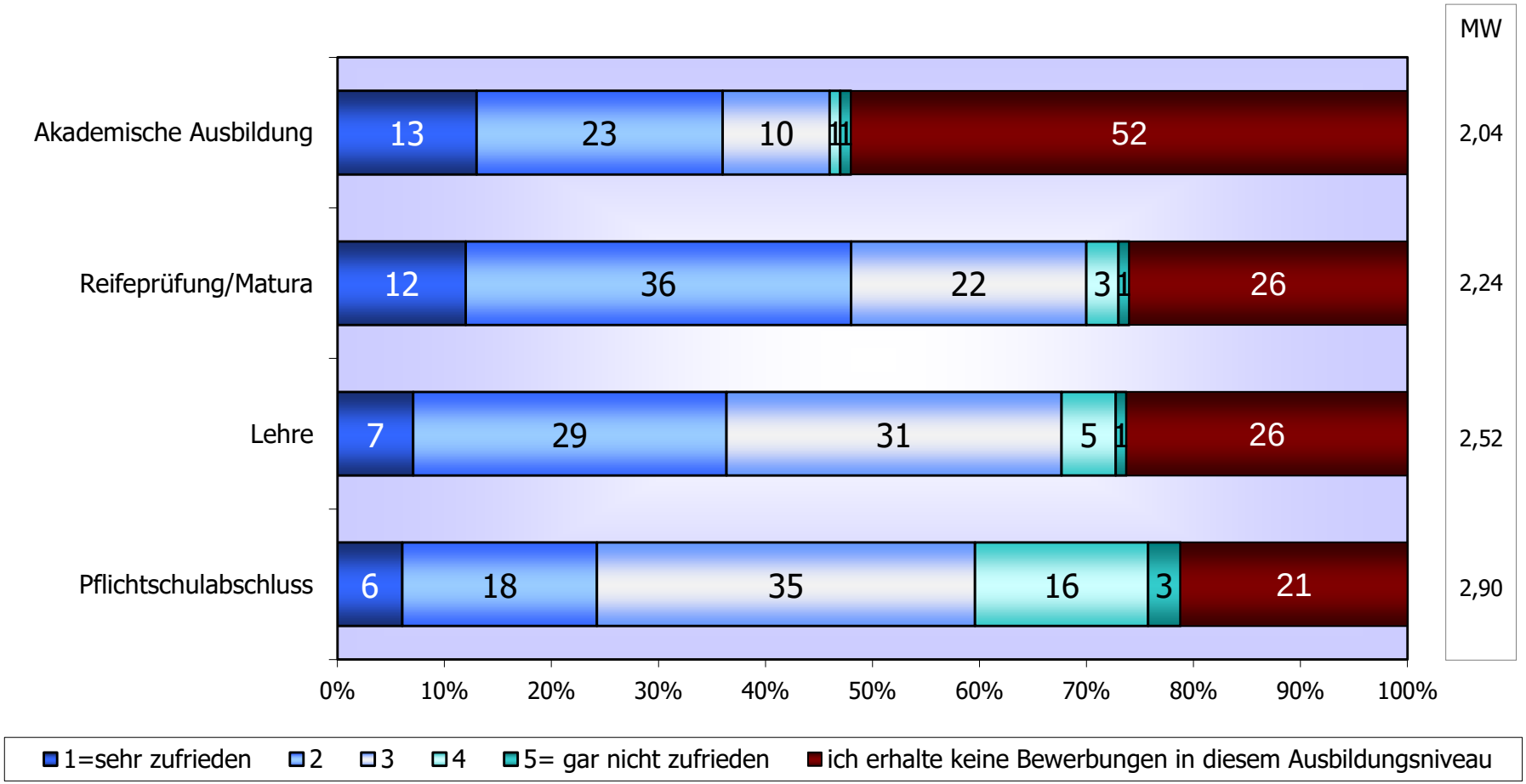
Zufriedenheit mit Bewerbungen im letzten Jahr (2)

Mit den Bewerbungen im letzen Jahr sind häufiger … zufrieden

- tendenziell HR- und Personalverantwortliche im öffentlichen Bereich

Zufriedenheit mit Bewerbungen nach Ausbildungsniveau (1)

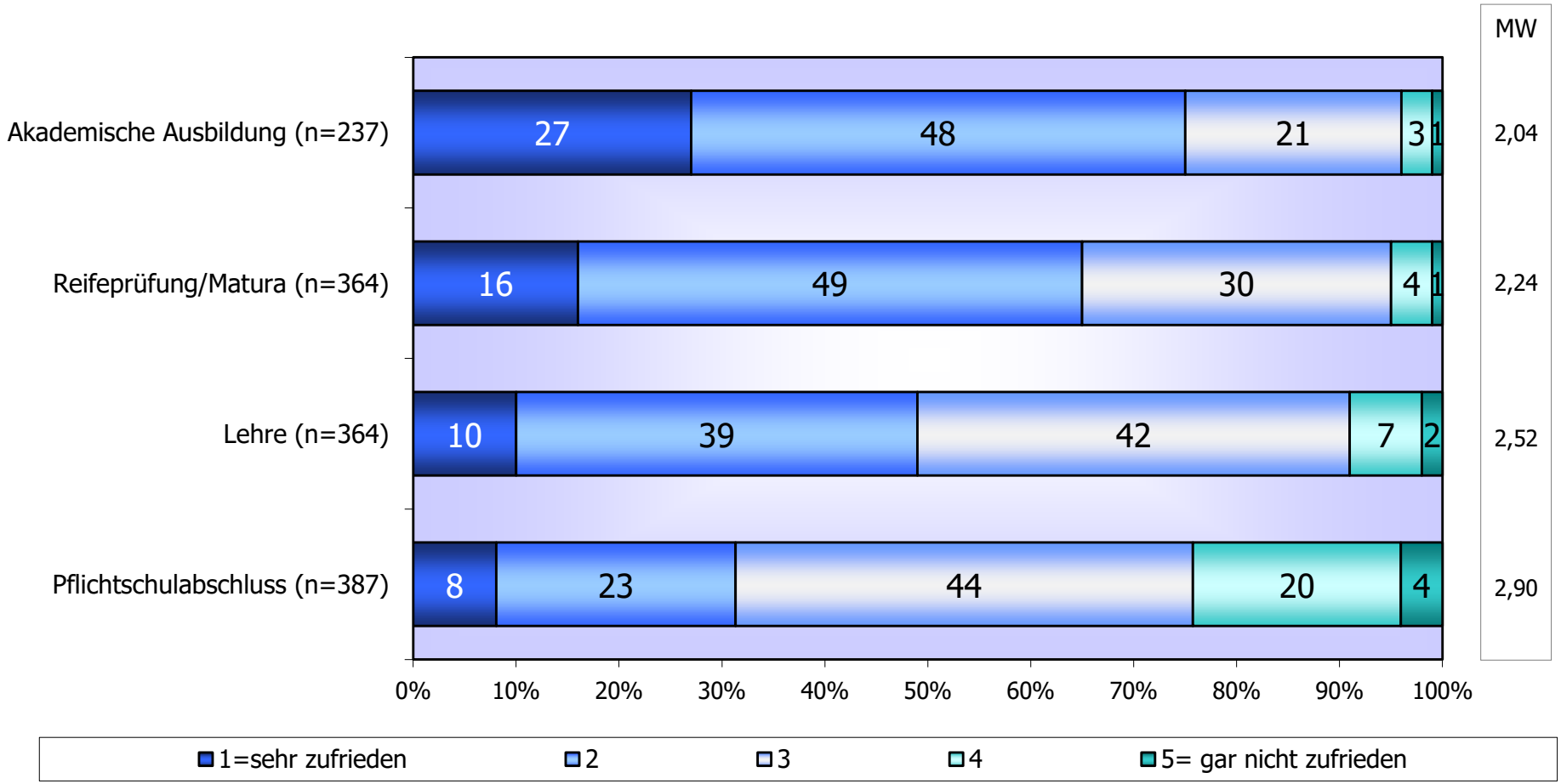
Wenn Sie nun spezifischer an die Bewerbungen, die Sie erhalten, denken. Wie zufrieden sind Sie mit der Qualität der Bewerbungen bzw. BewerberInnen nach folgenden Ausbildungsniveaus?



n = 492 HR- und Personalverantwortliche, die im letzten Jahr Bewerbungen erhalten haben; Angaben in %, Einfachnennung

Zufriedenheit mit Bewerbungen nach Ausbildungsniveau (2)

Wenn Sie nun spezifischer an die Bewerbungen, die Sie erhalten, denken. Wie zufrieden sind Sie mit der Qualität der Bewerbungen bzw. BewerberInnen nach folgenden Ausbildungsniveaus?



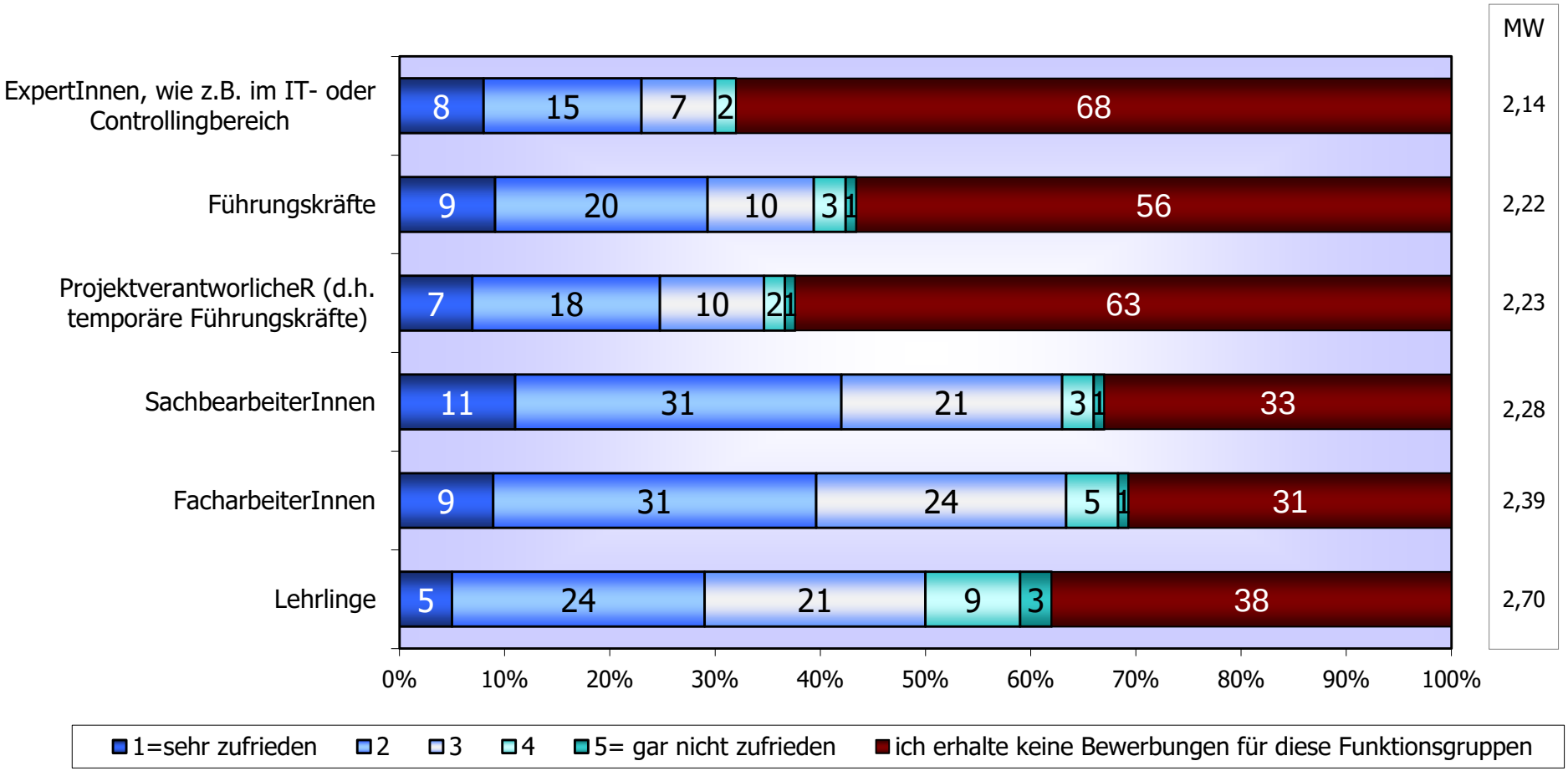
n = HR- und Personalverantwortliche, die im letzten Jahr Bewerbungen mit diesem Ausbildungsniveau erhalten haben; Angaben in %, Einfachnennung

Zufriedenheit mit Bewerbungen nach Ausbildungsniveau (3)

Bewerbungen von Personen mit Matura erhalten häufiger …
▪ HR- und Personalverantwortliche in internationalen Unternehmen.
Bewerbungen von Personen mit akademischer Ausbildung erhalten häufiger …
▪ HR- und Personalverantwortliche in internationalen Unternehmen.

Zufriedenheit mit Bewerbungen nach Funktionsgruppen (1)

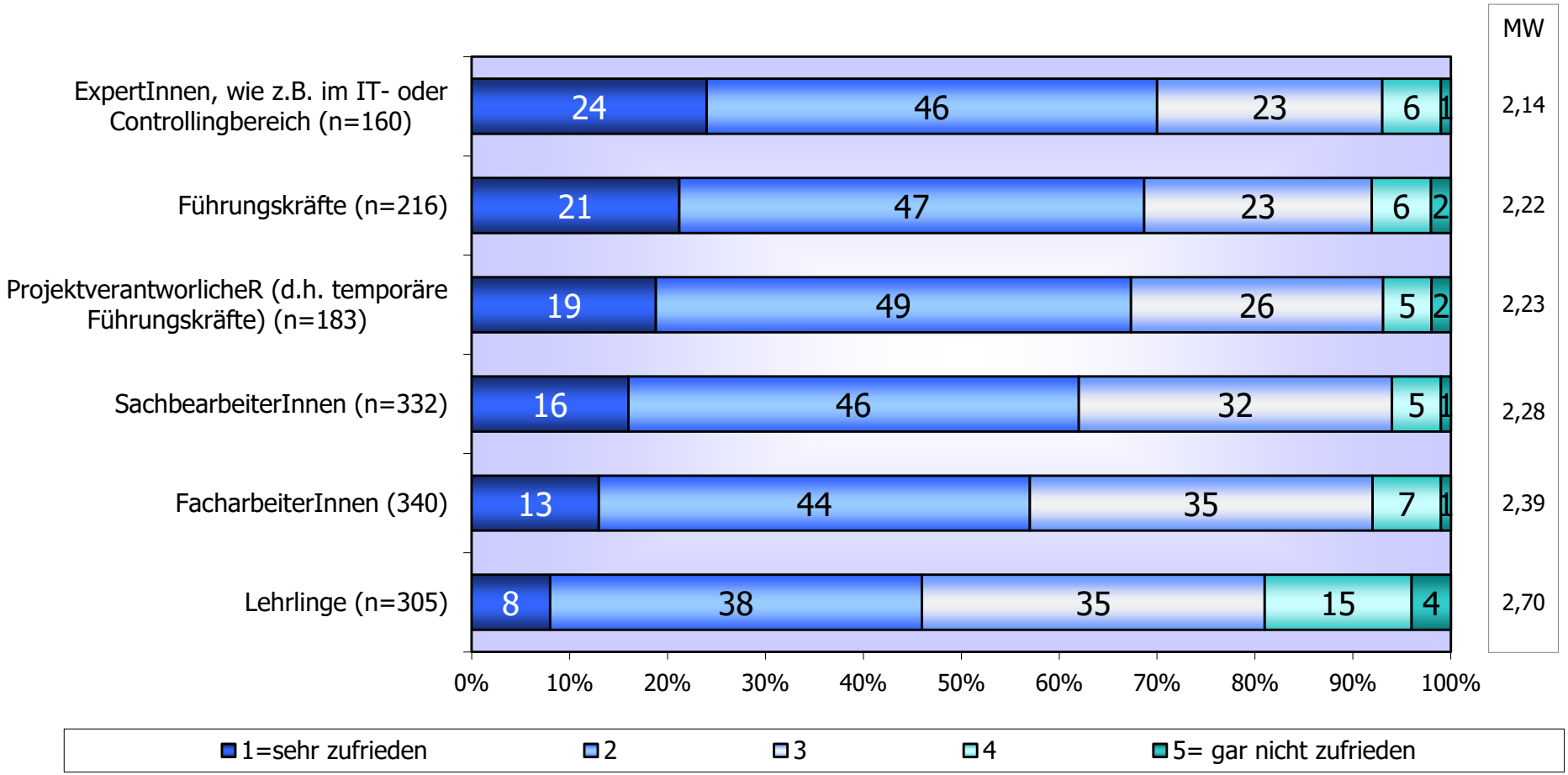
Und wie zufrieden sind sie mit der Qualität der Bewerbungen bzw. BewerberInnen nach folgenden Funktionsgruppen?



n = 492 HR- und Personalverantwortliche, die im letzten Jahr Bewerbungen erhalten haben; Angaben in %, Einfachnennung

Zufriedenheit mit Bewerbungen nach Funktionsgruppen (2)

Und wie zufrieden sind sie mit der Qualität der Bewerbungen bzw. BewerberInnen nach folgenden Funktionsgruppen?



n = HR- und Personalverantwortliche, die im letzten Jahr Bewerbungen von dieser Funktionsgruppe erhalten haben; Angaben in %, Einfachnennung

Zufriedenheit mit Bewerbungen nach Funktionsgruppen (3)

Mit den Bewerbungen von Führungskräften sind häufiger … zufrieden.
▪ tendenziell Jüngere
Bewerbungen von Führungskräften erhalten häufiger …
▪ Unternehmen mit tendenziell mehr MitarbeiterInnen.
Bewerbungen von Projektverantwortlichen erhalten häufiger …
▪ Unternehmen mit tendenziell mehr MitarbeiterInnen.
Mit den Bewerbungen von SachbearbeiterInnen sind häufiger … zufrieden.
▪ Unternehmen mit tendenziell mehr MitarbeiterInnen ▪ HR- und Personalverantwortliche im Bereich Gewerbe/Industrie und öffentlich
Bewerbungen von Experten erhalten häufiger …
▪ HR- und Personalverantwortliche in internationalen Unternehmen.

Zufriedenheit mit Bewerbungen nach Funktionsgruppen (4)

Mit den Bewerbungen von Lehrlingen sind häufiger … zufrieden.

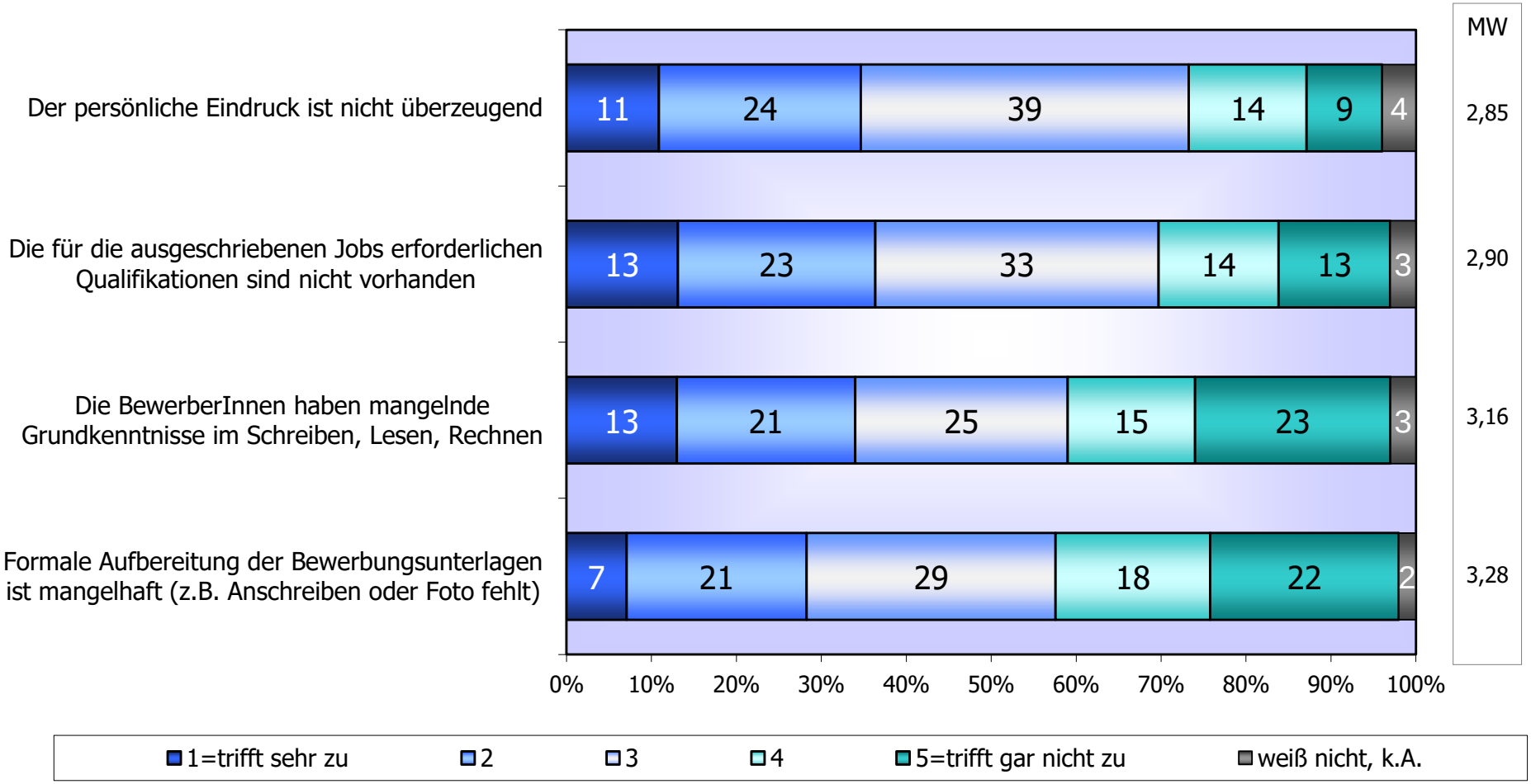
- HR- und Personalverantwortliche in internationalen Unternehmen
- tendenziell HR- und Personalverantwortliche aus Süd- und Westösterreich

Bewerbungen von Führungskräften erhalten häufiger …

- tendenziell HR- und Personalverantwortliche im Bereich Gewerbe / Industrie
- Unternehmen mit tendenziell mehr MitarbeiterInnen.

Gründe für Unzufriedenheit (1)

Ich lese Ihnen nun einige mögliche Gründe für die Unzufriedenheit mit der Qualität der Bewerbungen bzw. BewerberInnen vor.



n = 492 HR- und Personalverantwortliche, die im letzten Jahr Bewerbungen erhalten haben; Angaben in %, Einfachnennung

Gründe für Unzufriedenheit (2)

Dass die formale Aufbereitung der Bewerbungsunterlagen mangelhaft ist, sagen häufiger …

- Unternehmen mit tendenziell mehr MitarbeiterInnen

Dass die Grundkenntnisse im Schreiben, Lesen, Rechnen mangelhaft ist, sagen häufiger …

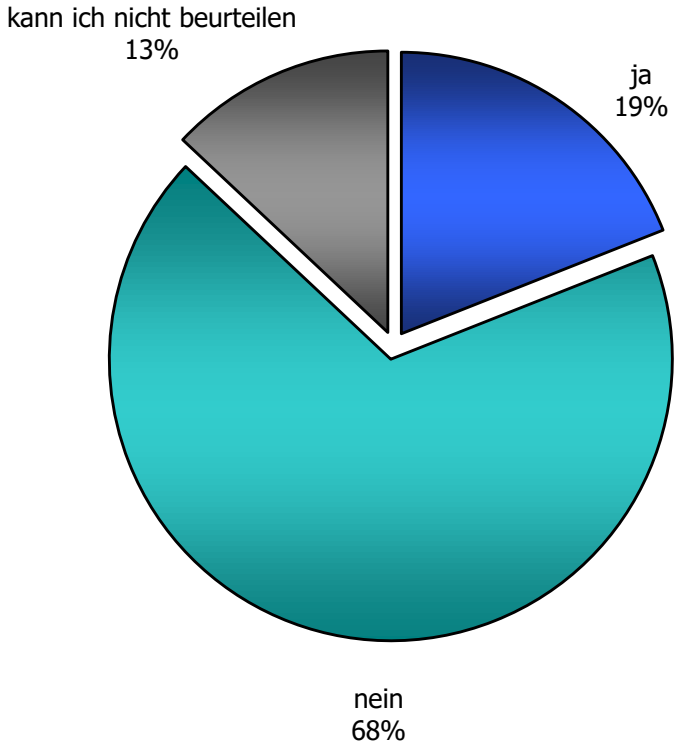
- tendenziell HR- und Personalverantwortliche im öffentlichen Bereich

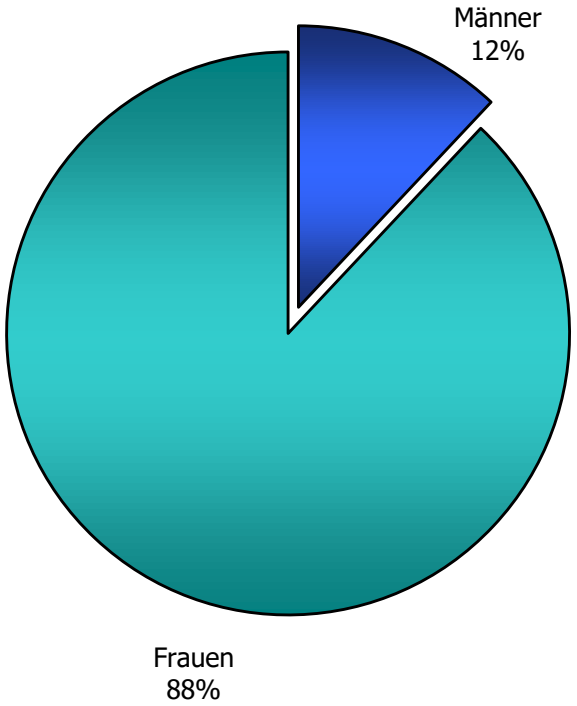
Dass die für den Job erforderlichen Qualifikationen nicht vorhanden sind, sagen seltener …

- HR- und Personalverantwortliche im öffentlichen Bereich

Unterschiede zwischen Bewerbergruppen Männer und Frauen (1)

Gibt es Ihrer Meinung nach Unterschiede bei der Qualität der Bewerbungen bzw. BewerberInnen bei Frauen und Männern? Welche Bewerbungen bzw. BewerberInnen finden Sie besser?





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

n = 97 HR- und Personalverantwortliche, die der Meinung sind, dass es Unterschiede in der Qualität der Bewerbungen von Frauen und Männern gibt; Angaben in %, Einfachnennung

Unterschiede zwischen Bewerbergruppen Männer und Frauen (2)

Dass es keinen Unterschied zwischen Männern und Frauen gibt, sagen häufiger…

- HR- und Personalverantwortliche aus Wien
- HR- und Personalverantwortliche, die mit den Bewerbungen zufriedener sind.

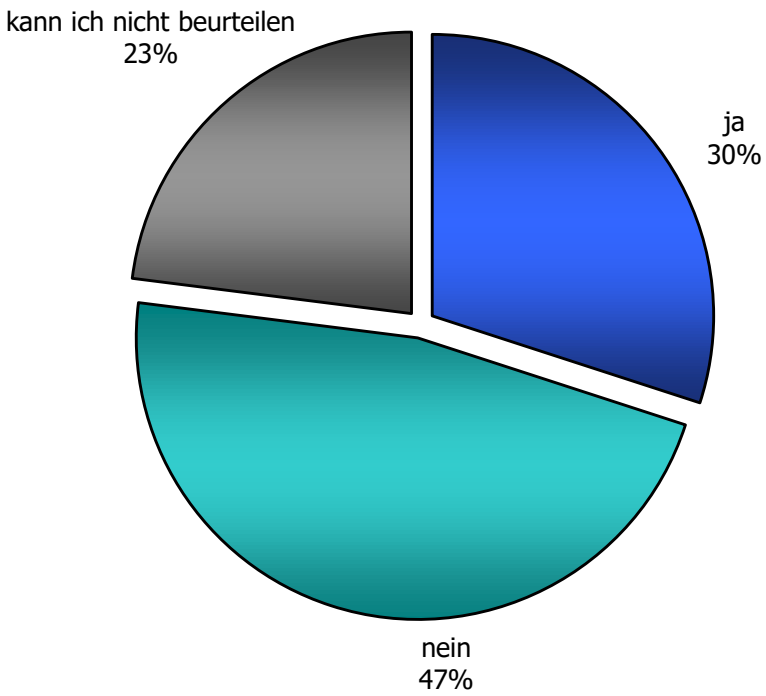
Die Bewerbungen von Männern finden … häufiger besser.

- HR- und Personalverantwortliche im Bereich Gewerbe/Industrie

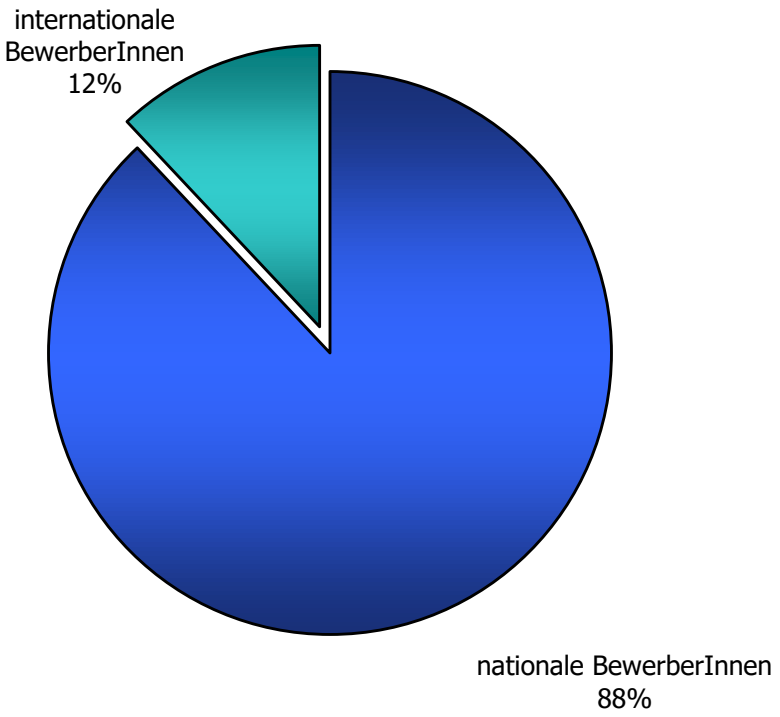
Unterschiede zwischen Bewerbergruppen nationale und internationale BewerberInnen (1)

Gibt es Ihrer Meinung nach Unterschiede bei der Qualität der Bewerbungen bzw. BewerberInnen bei nationalen und internationalen* BewerberInnen? Welche Bewerbungen bzw. BewerberInnen finden Sie besser?

* bei den internationalen BewerberInnen sind jene gemeint, die vom Ausland kommen und NICHT Personen, die zwar in Österreich leben, aber einen Migrationshintergrund haben



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



n = 150 HR- und Personalverantwortliche, die der Meinung sind, dass es Unterschiede in der Qualität der Bewerbungen von nationalen und internationalen BewerberInnen gibt; Angaben in %, Einfachnennung

Unterschiede zwischen Bewerbergruppen nationale und internationale BewerberInnen (1)

Dass es keinen Unterschied zwischen nationalen und internationalen BewerberInnen gibt, sagen häufiger…

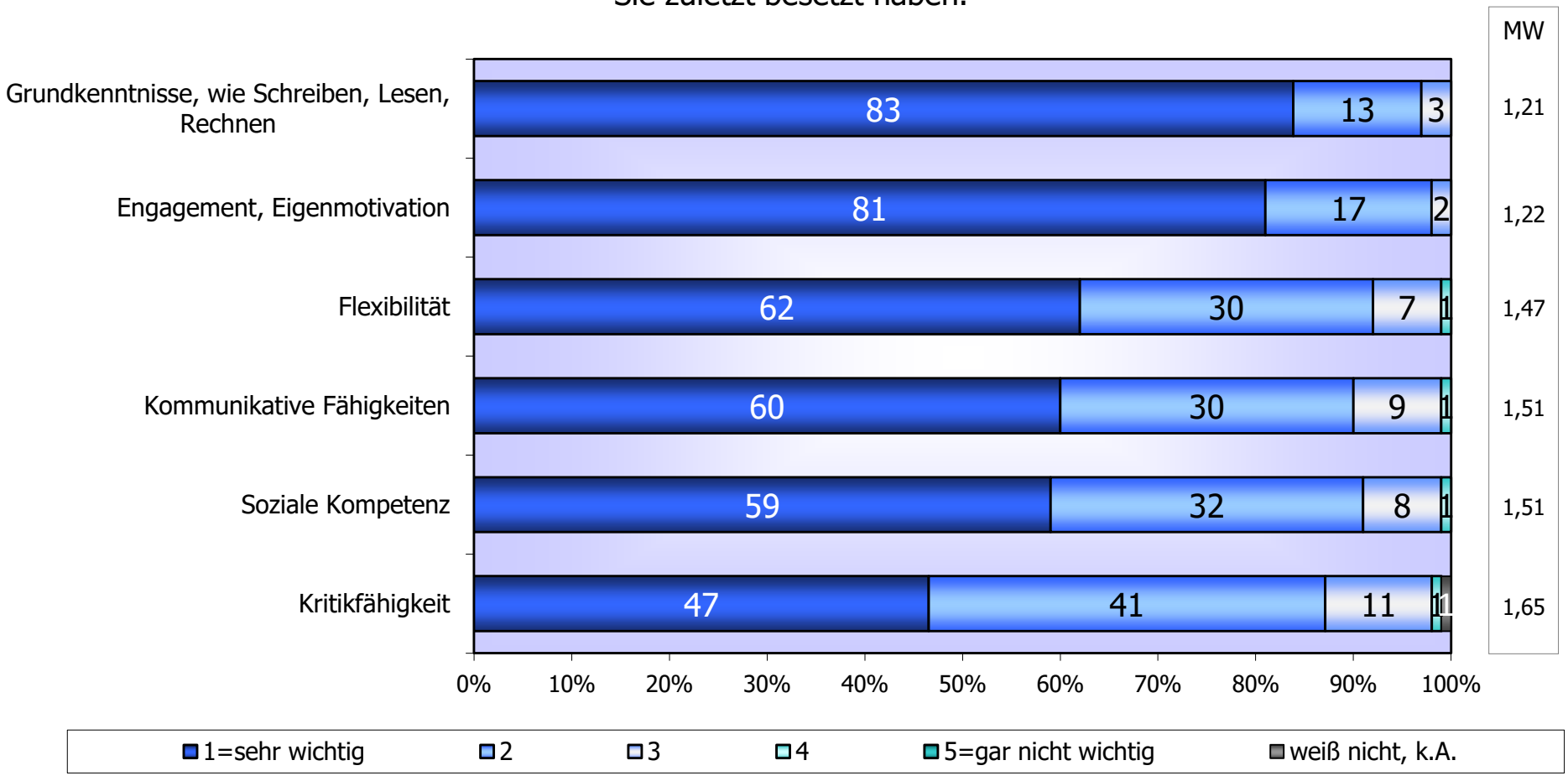
- tendenziell HR- und Personalverantwortliche im Bereich Handel.
- HR- und Personalverantwortliche aus Oberösterreich und Wien.
- HR- und Personalverantwortliche in national tätigen Unternehmen

Die Bewerbungen von nationalen BewerberInnen finden … häufiger besser.

- tendenziell HR- und Personalverantwortliche im Bereich Handel
- tendenziell Unternehmen mit tendenziell mehr MitarbeiterInnen

Wichtigkeit von Fähigkeiten/Kenntnissen (1)

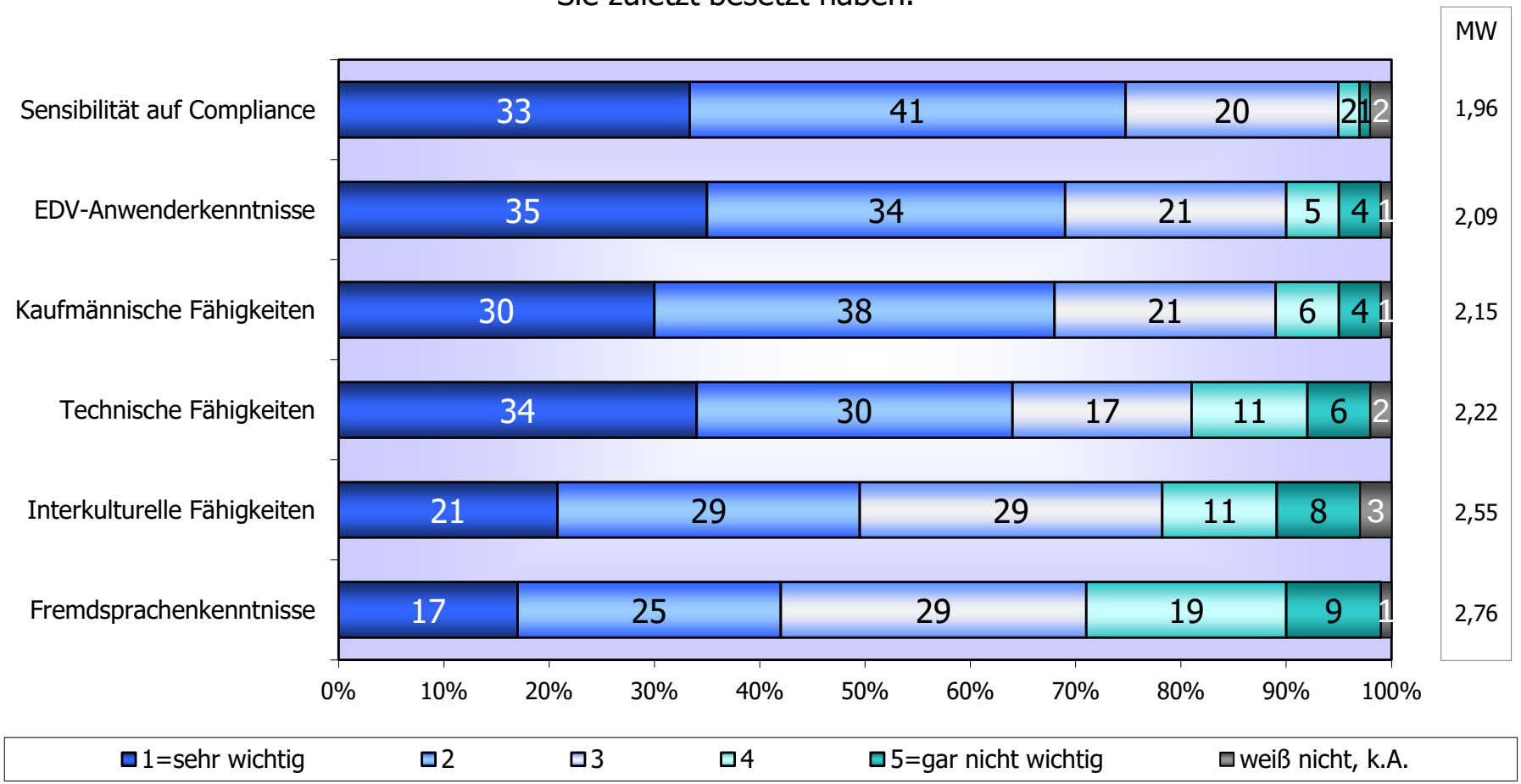
Wie wichtig ist es Ihrer Meinung nach, dass neue MitarbeiterInnen folgende Fähigkeiten und Kenntnisse mitbringen? Falls Sie dies nicht allgemein beurteilen können, beurteilen Sie bitte anhand von jener Position, die Sie zuletzt besetzt haben.



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

Wichtigkeit von Fähigkeiten/Kenntnissen (2)

Wie wichtig ist es Ihrer Meinung nach, dass neue MitarbeiterInnen folgende Fähigkeiten und Kenntnisse mitbringen? Falls Sie dies nicht allgemein beurteilen können, beurteilen Sie bitte anhand von jener Position, die Sie zuletzt besetzt haben.



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

Wichtigkeit von Fähigkeiten/Kenntnissen (3)

Technische Fähigkeiten sind häufiger für … wichtig.

- tendenziell HR- und Personalverantwortliche im Bereich Gewerbe / Industrie
- Unternehmen mit tendenziell mehr MitarbeiterInnen

Kaufmännische Fähigkeiten sind häufiger für … wichtig.

- tendenziell HR- und Personalverantwortliche im Bereich Banken u. Versicherungen, und Handel

Interkulturelle Fähigkeiten sind häufiger für … wichtig.

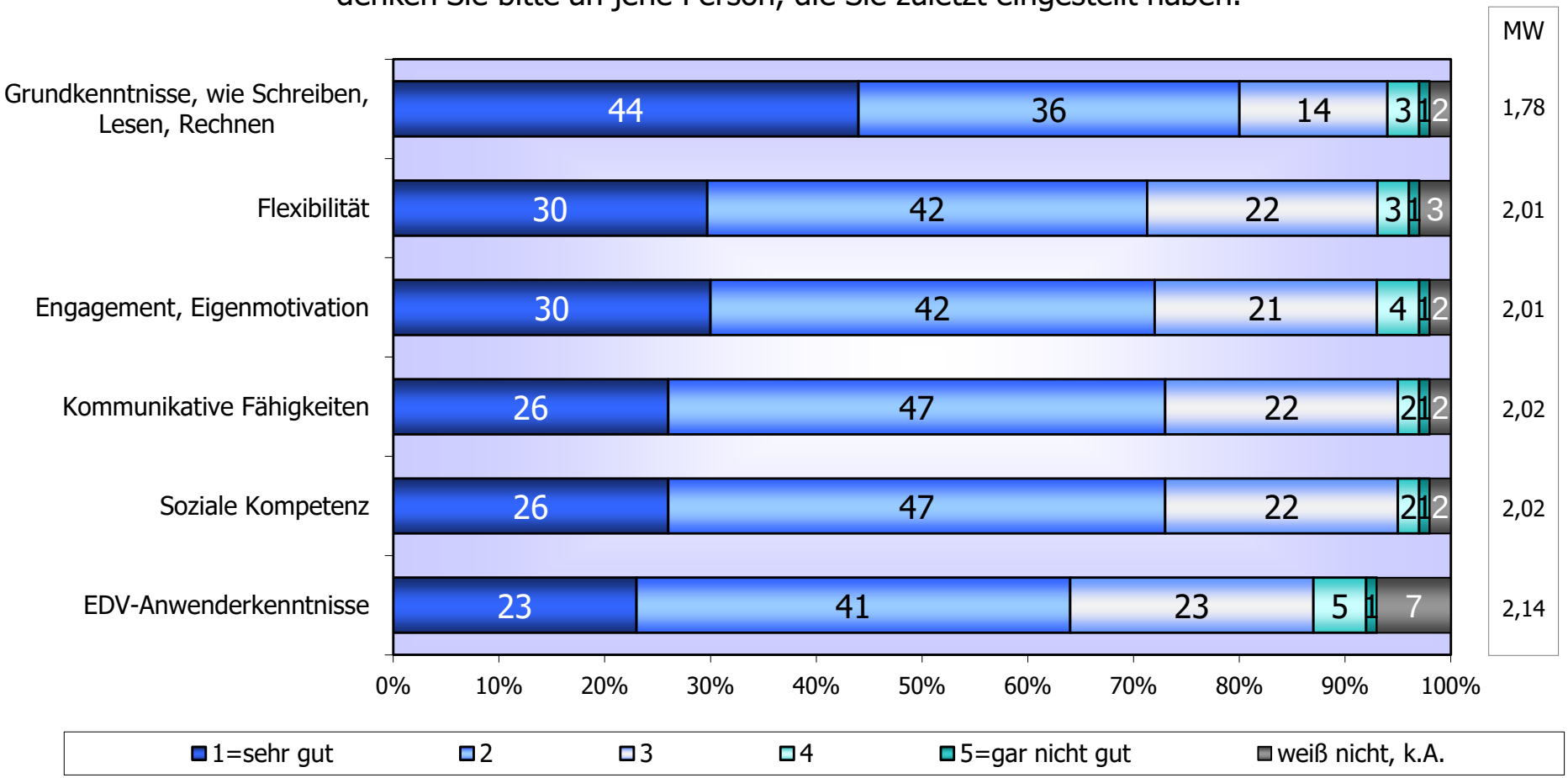
- tendenziell HR- und Personalverantwortliche aus Wien
- Unternehmen mit tendenziell mehr MitarbeiterInnen
- tendenziell HR- und Personalverantwortliche in internationalen Unternehmen

Wichtigkeit von Fähigkeiten/Kenntnissen (4)

Fremdsprachenkenntnisse sind häufiger für … wichtig.
▪ HR- und Personalverantwortliche in internationalen Unternehmen ▪ tendenziell HR- und Personalverantwortliche im Bereich Tourismus u. Freizeitwirtschaft, und Information u. Consulting
EDV-Anwenderkenntnisse sind häufiger für … wichtig.
▪ HR- und Personalverantwortliche in internationalen Unternehmen ▪ tendenziell HR- und Personalverantwortliche im Bereich Information u. Consulting

Fähigkeiten/Kenntnisse neuer MitarbeiterInnen (1)

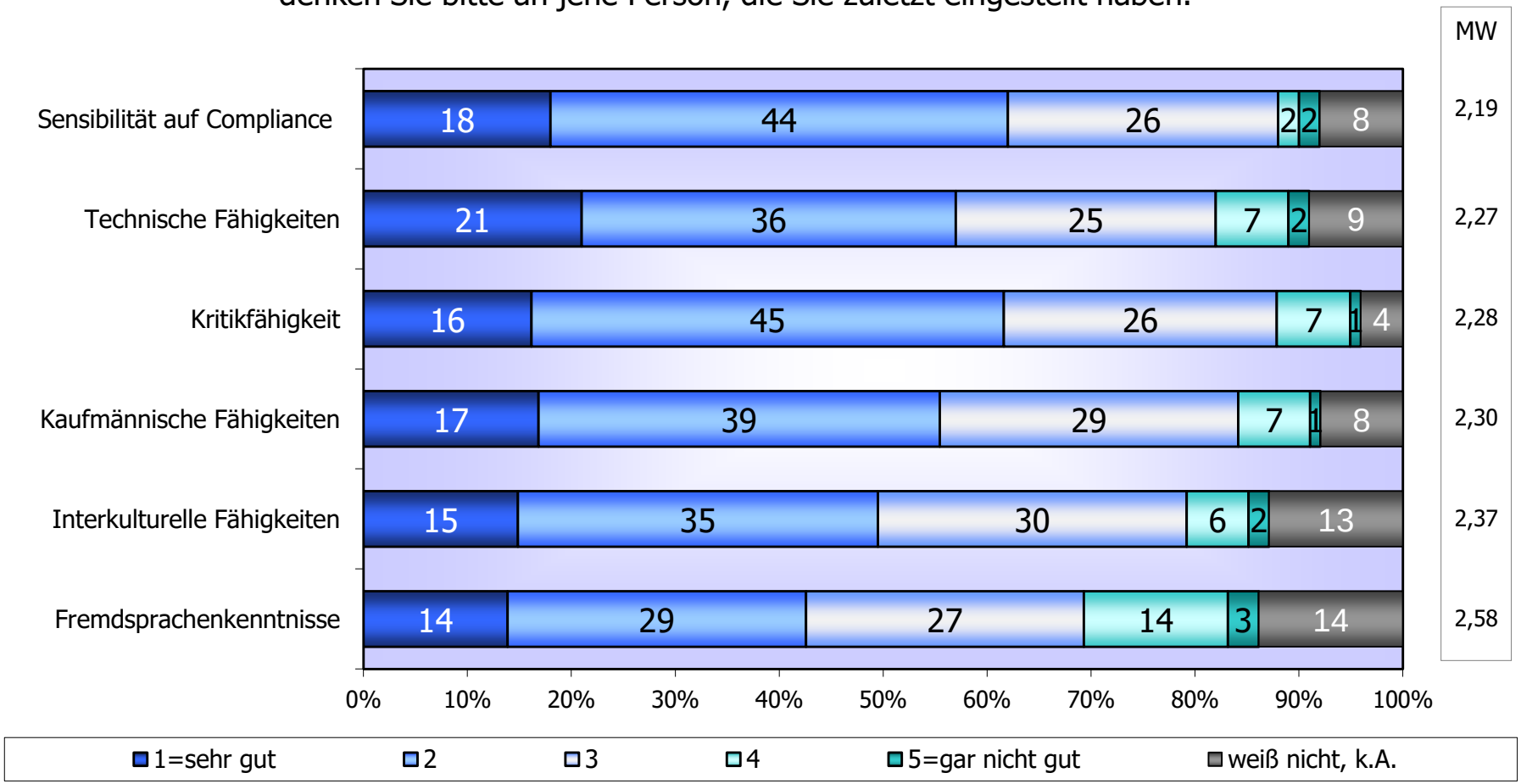
Wie gut bringen Ihrer Meinung nach neue MitarbeiterInnen, die Sie in letzter Zeit in Ihrem Unternehmen eingestellt haben, folgende Fähigkeiten und Kenntnisse mit? Falls Sie dies nicht allgemein beurteilen können, denken Sie bitte an jene Person, die Sie zuletzt eingestellt haben.



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

Fähigkeiten/Kenntnisse neuer MitarbeiterInnen (2)

Wie gut bringen Ihrer Meinung nach neue MitarbeiterInnen, die Sie in letzter Zeit in Ihrem Unternehmen eingestellt haben, folgende Fähigkeiten und Kenntnisse mit? Falls Sie dies nicht allgemein beurteilen können, denken Sie bitte an jene Person, die Sie zuletzt eingestellt haben.



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

Fähigkeiten/Kenntnisse neuer MitarbeiterInnen (3)

Dass neue MitarbeiterInnen Technische Fähigkeiten gut mitbringen sagen häufiger …

- tendenziell HR- und Personalverantwortliche im Bereich Gewerbe/Industrie

Dass neue MitarbeiterInnen Interkulturelle Fähigkeiten gut mitbringen sagen häufiger …

- tendenziell HR- und Personalverantwortliche aus Vorarlberg
- tendenziell HR- und Personalverantwortliche in internationalen Unternehmen

Dass neue MitarbeiterInnen Fremdsprachenkenntnisse gut mitbringen sagen häufiger …

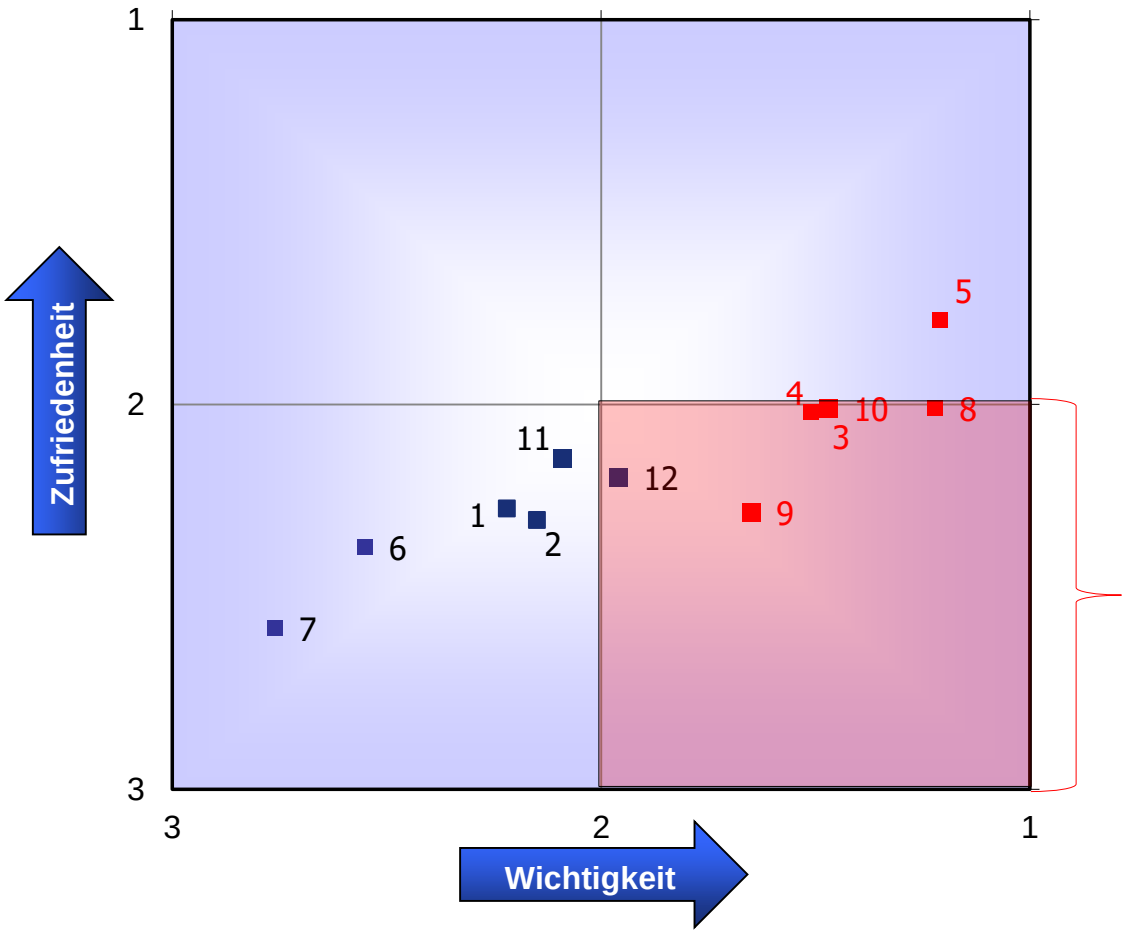
- tendenziell HR- und Personalverantwortliche im Bereich Information u. Consulting
- tendenziell HR- und Personalverantwortliche aus Wien
- Unternehmen mit tendenziell mehr MitarbeiterInnen
- tendenziell HR- und Personalverantwortliche in internationalen Unternehmen.

Fähigkeiten/Kenntnisse neuer MitarbeiterInnen (4)

Dass neue MitarbeiterInnen EDV-Anwenderkenntnisse gut mitbringen sagen häufiger …

- tendenziell HR- und Personalverantwortliche im Bereich Information u. Consulting
- tendenziell HR- und Personalverantwortliche in internationalen Unternehmen

Wichtigkeit von / Zufriedenheit mit Fähigkeiten/Kenntnissen



In folgenden Bereichen ist die Wichtigkeit von einzelnen Fähigkeiten und Kenntnissen höher als die Zufriedenheit

- **8 Engagement, Eigenmotivation**
- **9 Kritikfähigkeit**
- **10 Flexibilität**
- **3 Kommunikative Fähigkeiten**
- **4 Soziale Kompetenz**
- **12 Sensibilität auf Compliance**

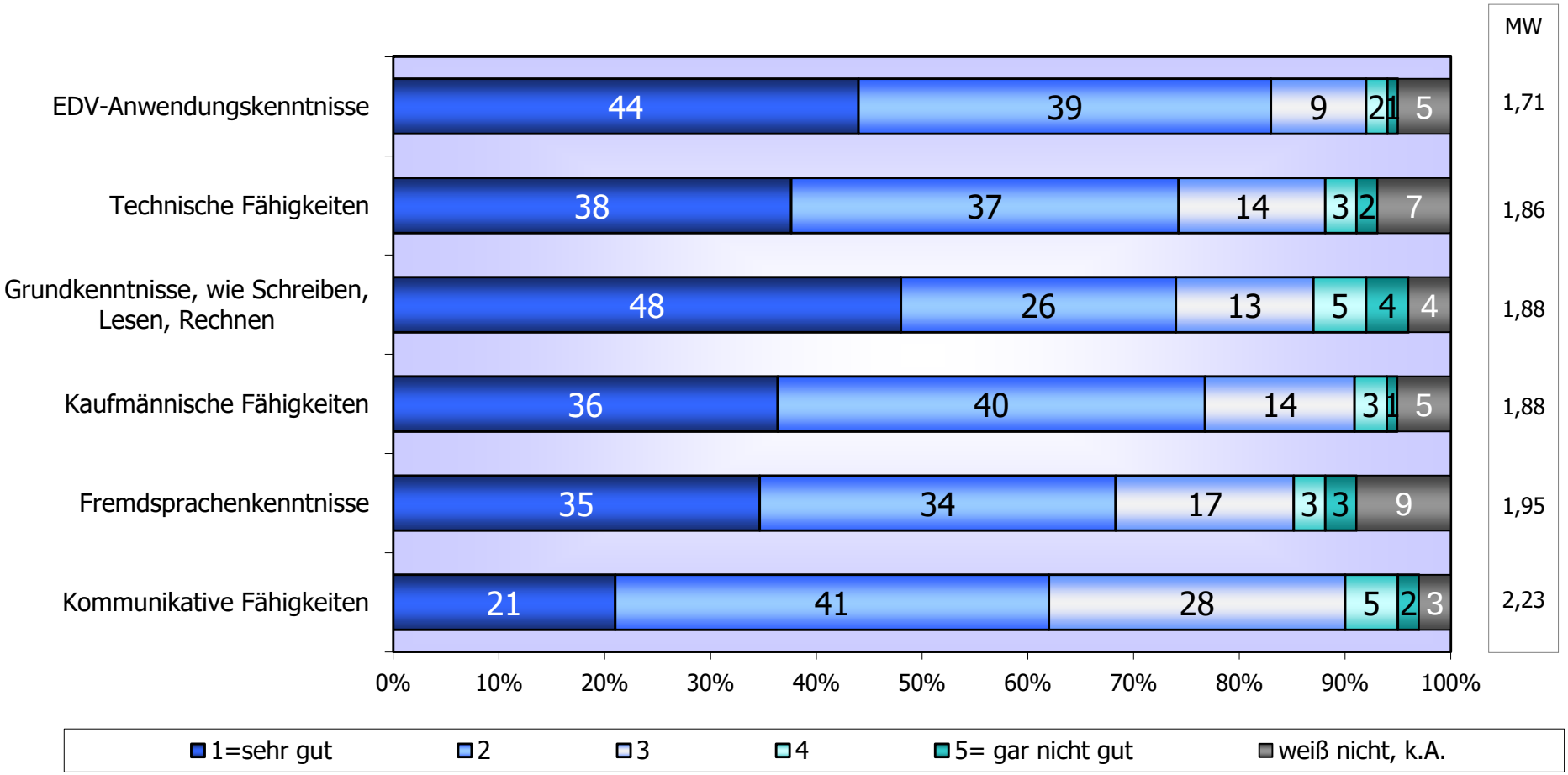
8 Engagement, Eigenmotivation; 9 Kritikfähigkeit; 10 Flexibilität; 3 Kommunikative Fähigkeiten; 4 Soziale Kompetenz, 12 Sensibilität auf Compliance

5 Grundkenntnisse, wie Schreiben, Lesen, Rechnen; 7 Fremdsprachenkenntnisse; 6 Interkulturelle Fähigkeiten; 1 Technische Fähigkeiten; 11 EDV-Anwenderkenntnisse; 2 Kaufmännische Fähigkeiten;

n = 500 HR- und Personalverantwortliche; Angaben in Mittelwerten

Vermittlung Fähigkeiten/Kenntnisse durch Weiterbildung (1)

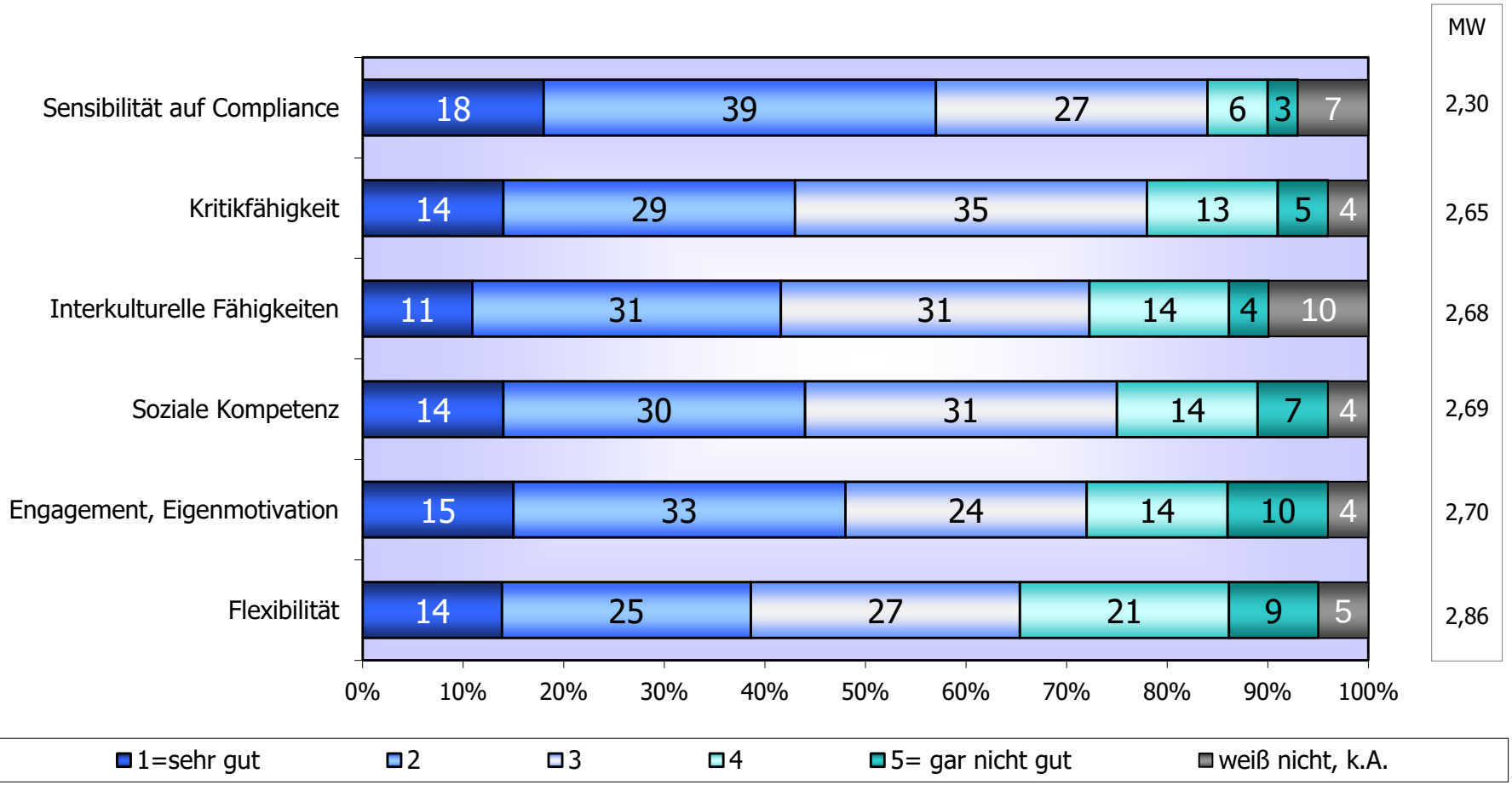
Wie gut kann Ihrer Meinung nach Weiterbildung, unabhängig davon, ob sie intern oder extern durchgeführt wird, die folgenden Fähigkeiten und Kenntnisse erfolgreich vermitteln?



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

Vermittlung Fähigkeiten/Kenntnisse durch Weiterbildung (2)

Wie gut kann Ihrer Meinung nach Weiterbildung, unabhängig davon, ob sie intern oder extern durchgeführt wird, die folgenden Fähigkeiten und Kenntnisse erfolgreich vermitteln?



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

Vermittlung Fähigkeiten/Kenntnisse durch Weiterbildung (3)

Dass Weiterbildung Technische Fähigkeiten gut vermitteln kann, glauben häufiger …

- tendenziell HR- und Personalverantwortliche im Bereich Information u. Consulting

Dass Weiterbildung soziale Kompetenz gut vermitteln kann, glauben seltener …

- tendenziell HR- und Personalverantwortliche im Bereich Information u. Consulting

Dass Weiterbildung interkulturelle Fähigkeiten gut vermitteln kann, glauben häufiger …

- tendenziell HR- und Personalverantwortliche in internationalen Unternehmen

Dass Weiterbildung Fremdsprachenkenntnisse gut vermitteln kann, glauben häufiger …

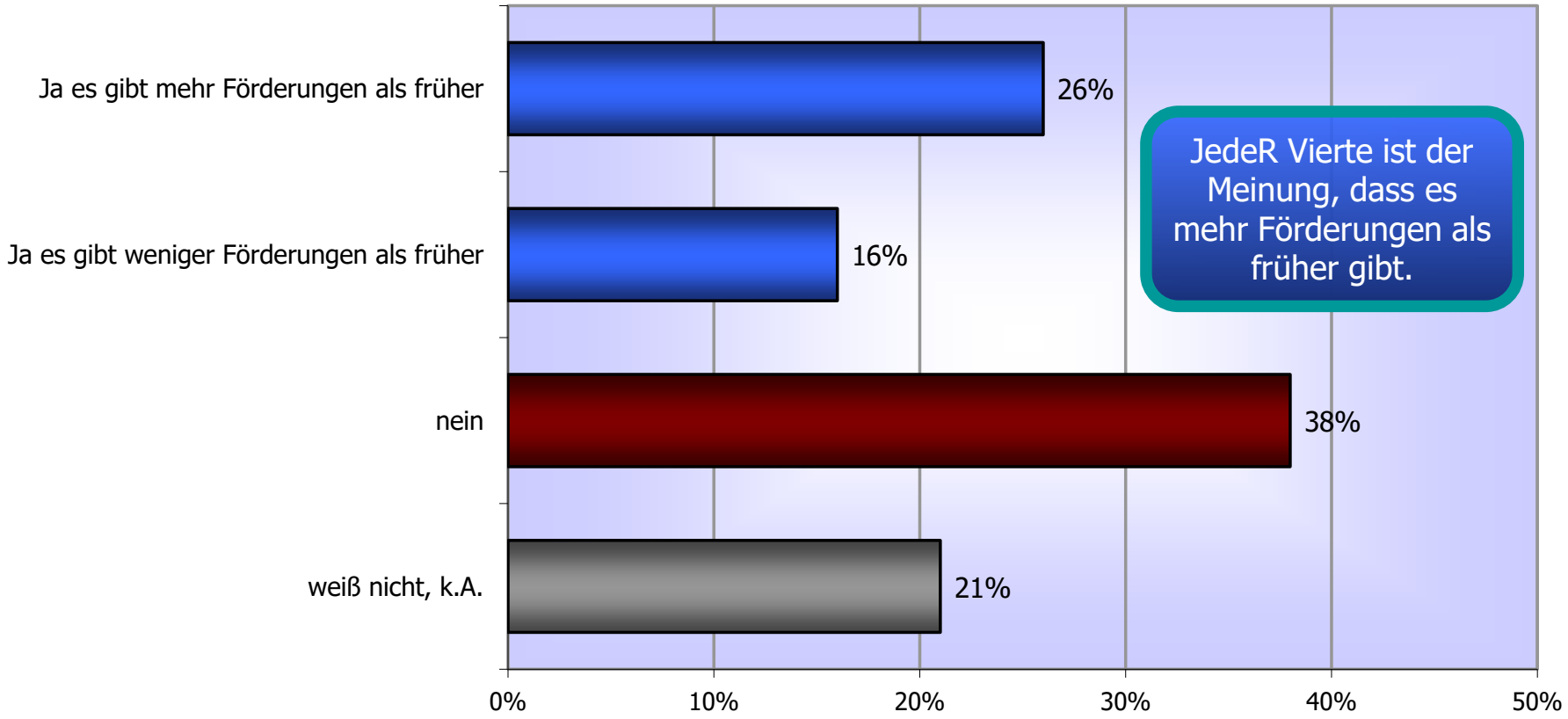
- tendenziell HR- und Personalverantwortliche in internationalen Unternehmen.
- Unternehmen mit mehr als 200 MitarbeiternInnen.
- tendenziell HR- und Personalverantwortliche im Bereich Information u. Consulting

Vermittlung Fähigkeiten/Kenntnisse durch Weiterbildung (4)

Dass Weiterbildung Flexibilität gut vermitteln kann, glauben häufiger …
▪ tendenziell HR- und Personalverantwortliche im Bereich Information u. Consulting
Dass Weiterbildung EDV-Anwenderkenntnisse gut vermitteln kann, glauben seltener …
▪ tendenziell HR- und Personalverantwortliche in internationalen Unternehmen
Dass Weiterbildung Sensibilität auf Compliance gut vermitteln kann, glauben häufiger …
▪ tendenziell HR- und Personalverantwortliche im Bereich Banken u. Versicherungen

Veränderung Förderungen (1)

Haben sich Ihrer Meinung nach die Förderungen für unternehmensbezogene Weiterbildung in den letzten 3 – 5 Jahren verändert?



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

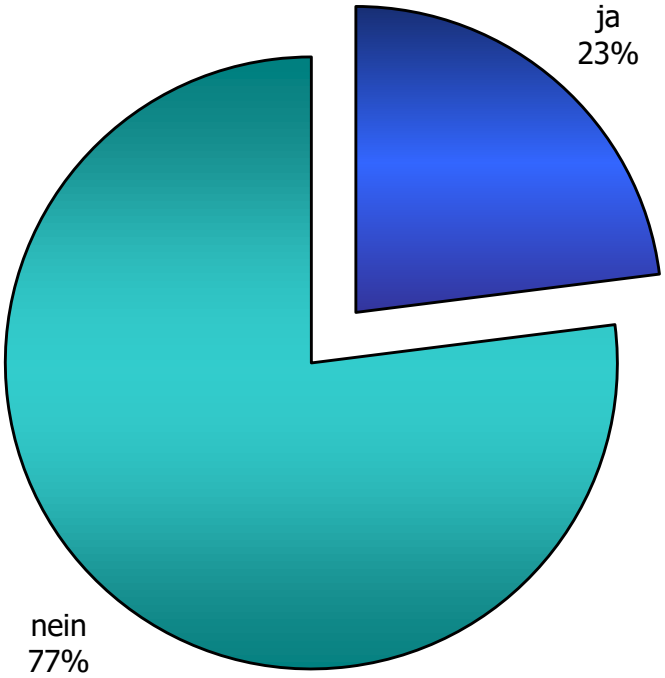
Veränderung Förderungen (2)

Dass es mehr Förderungen gibt als früher glauben häufiger …

- Unternehmen mit mehr als 200 MitarbeiterInnen.
- tendenziell HR- und Personalverantwortliche, die 2014 mehr Budget für Weiterbildung eingeplant haben.

E-Learning (1)

Setzen Sie in Ihrem Unternehmen E-Learning ein?



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

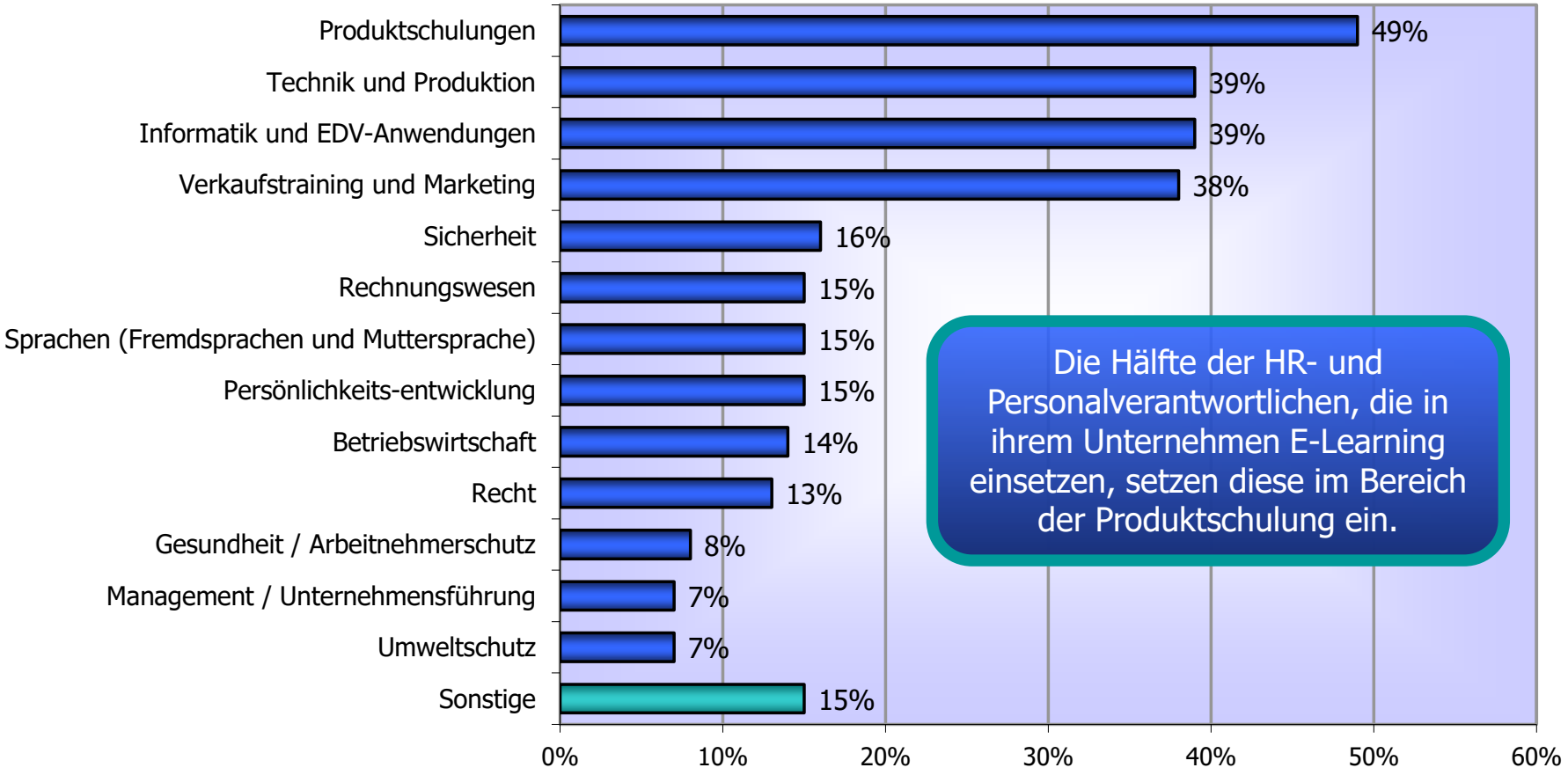
E-Learning (2)

E-Learning setzten häufiger .... ein.

- tendenziell HR- und Personalverantwortliche im Bereich Banken u. Versicherungen
- tendenziell HR- und Personalverantwortliche im Bereich Information u. Consulting
- Unternehmen mit tendenziell mehr MitarbeiterInnen
- tendenziell HR- und Personalverantwortliche, die 2014 mehr Budget für Weiterbildung eingeplant haben

Bereiche mit E-Learning (1)

In welchen Bereichen wird E-Learning bei Ihnen im Unternehmen eingesetzt?



Die Hälfte der HR- und Personalverantwortlichen, die in ihrem Unternehmen E-Learning einsetzen, setzen diese im Bereich der Produktschulung ein.

n = 115 HR- und Personalverantwortliche, die in ihrem Unternehmen E-Learning einsetzen; Angaben in %, Mehrfachnennungen

Bereiche mit E-Learning (2)

Folgende sonstige Bereiche wurden genannt:

- Compliance (3x)
- fachspezifische Themen (Bankwesen) (2x)
- Lehrlingsausbildung (2x)
- allgemeine Informationen
- Controlling
- Entwicklung
- fachliche Seminare mit verschiedenen thematischen Schwerpunkten
- Fernstudien – fachliche Qualifikation
- interkulturelle Bereiche
- interne Schulungen
- Teamfähigkeit
- Umgang
- Vertrieb

Bereiche mit E-Learning (3)

E-Learning im Bereich Produktschulung setzten häufiger … ein.

- tendenziell HR- und Personalverantwortliche im Bereichen Handel, Bank u. Versicherungen

E-Learning im Bereich Technik und Produktion setzten häufiger … ein.

- Männer

E-Learning im Bereich Technik und Produktion setzten seltener … ein.

- tendenziell seltener HR- und Personalverantwortliche im öffentlichen Bereich
- tendenziell HR- und Personalverantwortliche im Dienstleistungsbereich
- tendenziell HR- und Personalverantwortliche im Bereich Handel
- tendenziell HR- und Personalverantwortliche im Bank u. Versicherungen

E-Learning im Bereich Informatik und EDV-Anwendungen setzten häufiger … ein.

- tendenziell HR- und Personalverantwortliche im Bereichen Information u. Consulting und öffentlich

Bereiche mit E-Learning (4)

E-Learning im Bereich Verkaufstraining und Marketing setzten häufiger … ein.
▪ HR- und Personalverantwortliche im Bereichen Handel
E-Learning im Bereich Sicherheit setzten häufiger … ein.
▪ tendenziell Frauen
E-Learning im Bereich Sprachen (Fremdsprache und Muttersprache) setzten häufiger … ein.
▪ tendenziell HR- und Personalverantwortliche in internationalen Unternehmen

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 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. 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
    l. Management/Unternehmensführung

    - Platz 1:_____
    - Platz 2:_____
    - Platz 3:_____

2. Wie viel Budget haben Sie 2014 für Weiterbildung vorgesehen? Haben Sie mehr, weniger oder gleich viel Budget wie 2013 eingeplant? [Int. Vorlesen, nur eine Nennung möglich]
    a. Für 2014 mehr Budget eingeplant als 2013
    b. Für 2014 weniger Budget eingeplant als 2013
    c. Für 2014 gleich viel Budget eingeplant wie 2013
    d. Weiß nicht, k. A. (Int. NICHT vorlesen)

Ich würde Ihnen nun gerne ein paar Fragen zum Thema Bewerbungen bzw. Bewerber stellen:

© MAKAM Research GmbH 2014

3. Wenn Sie ganz allgemein an die Bewerbungen, die Sie im letzten Jahr erhalten haben, bzw. an die Personen, die sich bei Ihnen im letzten Jahr beworben haben, denken, wie zufrieden sind sie mit der Qualität dieser Bewerbungen bzw. Bewerber? Bitte beurteilen Sie auf einer Skala von 1-5, wobei 1 sehr zufrieden und 5 gar nicht zufrieden bedeutet, dazwischen können Sie abstufen. [Int. nur eine Nennung möglich, falls Nachfragen kommen, es geht hier um die Einschätzung bzw. das diesbezügliche Bauchgefühl des Respondenten] PROG: Ausweichkategorie: ich erhalte keine Bewerbungen programmieren

4. Wenn Sie nun spezifischer an die Bewerbungen, die Sie erhalten, denken. Wie zufrieden sind sie mit der Qualität der Bewerbungen bzw. Bewerber nach folgenden Ausbildungsniveaus? Bitte beurteilen Sie auf einer Skala von 1-5, wobei 1 sehr zufrieden und 5 gar nicht zufrieden bedeutet, dazwischen können Sie abstufen. [Int. nur eine Nennung je Kategorie möglich] PROG: Ausweichkategorie: ich erhalte keine Bewerbungen mit diesem Ausbildungsniveau programmieren
    a. Pflichtschulabschluss
    b. Lehre
    c. Reifeprüfung/Matura
    d. Akademische Ausbildung

5. Und wie zufrieden sind sie mit der Qualität der Bewerbungen bzw. Bewerber nach folgenden Funktionsgruppen? Bitte beurteilen Sie auf einer Skala von 1-5, wobei 1 sehr zufrieden und 5 gar nicht zufrieden bedeutet, dazwischen können Sie abstufen. [Int. nur eine Nennung je Kategorie möglich] PROG: Ausweichkategorie: ich erhalte keine Bewerbungen für diese Funktionsgruppen programmieren
    a. Führungskräfte
    b. Projektverantwortliche (d.h. temporäre Führungskräfte)
    c. Sachbearbeiter
    d. Facharbeiter
    e. Experten, wie z.B. im IT- oder Controllingbereich
    f. Lehrlinge

6. Ich lese Ihnen nun einige mögliche Gründe für die Unzufriedenheit mit der Qualität der Bewerbungen bzw. Bewerber vor. Bitte beurteilen Sie auf einer Skala von 1-5, wie sehr diese Faktoren auf Ihre Bewerbungen bzw. Bewerbern zutreffen, wobei 1 trifft sehr zu und 5 trifft gar nicht zu, bedeutet, dazwischen können Sie abstufen. [Int. nur eine Nennung je Kategorie möglich] PROG: weiß nicht/k.A. ergänzen, Items rotieren
    a. Formale Aufbereitung der Bewerbungsunterlagen ist mangelhaft (z.B. Anschreiben oder Foto fehlt)
    b. Die Bewerber haben mangelnde Grundkenntnisse im Schreiben, Lesen, Rechnen
    c. Die für die ausgeschriebenen Jobs erforderlichen Qualifikationen sind nicht vorhanden
    d. Der persönliche Eindruck ist nicht überzeugend

© MAKAM Research GmbH 2014

7. Gibt es Ihrer Meinung nach Unterschiede bei der Qualität der Bewerbungen bzw. Bewerber bei folgenden Gruppen? [Int. Vorlesen, ja, nein pro Kategorie möglich] PROG: kann ich nicht beurteilen ergänzen
   a. Frauen, Männer
   b. Nationalen bzw. internationalen Bewerbern (INT: bei den internationalen Bewerbern sind jene gemeint, die vom Ausland kommen und nicht von Personen, die zwar in Österreich leben, aber einen Migrationshintergrund haben)

8. PROG: Wenn bei Frage 7 a ja: Welche Bewerbungen bzw. Bewerber finden Sie besser? [Int. Vorlesen, nur eine Nennung möglich]
   a. Frauen
   b. Männer

9. PROG: Wenn bei Frage 7 b ja: Welche Bewerbungen bzw. Bewerber finden Sie besser? [Int. Vorlesen, nur eine Nennung möglich]
   a. Von nationalen Bewerbern
   b. Jene aus dem Ausland

Ich würde Ihnen nun noch ein paar Fragen zum Thema neue Mitarbeiter stellen:

10. Wie wichtig ist es ihrer Meinung nach, dass neue Mitarbeiter folgende Fähigkeiten und Kenntnisse mitbringen? Falls Sie dies nicht allgemein beurteilen können, beurteilen Sie bitte anhand von jener Position, die Sie zuletzt besetzt haben. Bitte beurteilen Sie auf einer Skala von 1-5, wobei 1 sehr wichtig und 5 gar nicht wichtig bedeutet, dazwischen können Sie abstufen. [Int. nur eine Nennung je Kategorie möglich]
    PROG weiß nicht/k.A. ergänzen, Items rotieren
    a. Technische Fähigkeiten
    b. Kaufmännische Fähigkeiten
    c. Kommunikative Fähigkeiten
    d. Soziale Kompetenz
    e. Grundkenntnisse, wie Schreiben, Lesen, Rechnen
    f. Interkulturelle Fähigkeiten
    g. Fremdsprachenkenntnisse
    h. Engagement/Eigenmotivation
    i. Kritikfähigkeit
    j. Flexibilität
    k. EDV-Anwenderkenntnisse
    l. Sensibilität auf Compliance (damit ist die Einhaltung von rechtlichen Regelungen und freiwilligen Ethik-Kodizes im Unternehmen gemeint)

11. Wie gut bringen Ihrer Meinung nach neue Mitarbeiter, die Sie in letzter Zeit in Ihrem Unternehmen eingestellt haben, folgende Fähigkeiten und Kenntnisse mit? Falls Sie dies nicht allgemein beurteilen können, denken Sie bitte an jene Person, die Sie zuletzt eingestellt haben. Bitte beurteilen Sie auf einer Skala von 1-5, wobei 1 sehr gut und 5 gar nicht gut bedeutet, dazwischen können Sie abstufen. [Int. nur eine Nennung je Kategorie möglich]
    PROG: weiß nicht/k.A. ergänzen, Items rotieren
    a. Technische Fähigkeiten
    b. Kaufmännische Fähigkeiten
    c. Kommunikative Fähigkeiten
    d. Soziale Kompetenz
    e. Grundkenntnisse, wie Schreiben, Lesen, Rechnen
    f. Interkulturelle Fähigkeiten
    g. Fremdsprachenkenntnisse
    h. Engagement/Eigenmotivation
    i. Kritikfähigkeit
    j. Flexibilität
    k. EDV-Anwenderkenntnisse
    l. Sensibilität für Compliance (damit ist die Einhaltung von rechtlichen Regelungen und freiwilligen Ethik-Kodizes im Unternehmen gemeint)

12. Wie gut kann Ihrer Meinung nach Weiterbildung, unabhängig davon, ob sie intern oder extern durchgeführt wird, die folgenden Fähigkeiten und Kenntnisse erfolgreich vermitteln? Bitte beurteilen Sie auf einer Skala von 1-5, wobei 1 sehr gut und 5 gar nicht gut bedeutet, dazwischen können Sie abstufen. [Int. nur eine Nennung je Kategorie möglich,]
    PROG: weiß nicht/k.A. ergänzen, Items rotieren
    a. Technische Fähigkeiten
    b. Kaufmännische Fähigkeiten
    c. Kommunikative Fähigkeiten
    d. Soziale Kompetenz
    e. Grundkenntnisse, wie Schreiben, Lesen, Rechnen
    f. Interkulturelle Fähigkeiten
    g. Fremdsprachenkenntnisse
    h. Engagement/Eigenmotivation
    i. Kritikfähigkeit
    j. Flexibilität
    k. EDV-Anwenderkenntnisse
    l. Sensibilität auf Compliance (damit ist die Einhaltung von rechtlichen Regelungen und freiwilligen Ethik-Kodizes im Unternehmen gemeint)

13. Haben sich Ihrer Meinung nach die Förderungen für unternehmensbezogene Weiterbildung in den letzten 3 – 5 Jahren verändert? [NT: Vorlesen, nur eine Nennung möglich]
    a. Ja es gibt mehr Förderungen als früher
    b. Ja es gibt weniger Förderungen als früher
    c. nein
    d. weiß nicht (INT: NICHT vorlesen)

© MAKAM Research GmbH 2014
© MAKAM Research GmbH 2014

14. Setzen Sie in Ihrem unternehmen E-Learning ein? [Int. Vorlesen, nur eine Nennung möglich]

a. Ja
b. nein

15. PROG: Wenn bei Frage 14 ja In welchen Bereichen wird E-Learning bei Ihnen im Unternehmen eingesetzt? [Int. Vorlesen, Mehrfachnennungen 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
m. Produktschulungen

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

© MAKAM Research GmbH 2014

g. Tirol
h. Vorarlberg
i. Wien

S3. Wie viele Mitarbeiter arbeiten in Ihrem Unternehmen in Österreich? [Int. vorlesen, nur eine Nennung möglich]

a. 20-49 Mitarbeiter 50-99 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen
b. 100-199 Mitarbeiter
c. Ab 200 Mitarbeiter

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

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 – die Plattform berufsbezogener Weiterbildung - Ihnen die Ergebnisse übermittelt?

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

© MAKAM Research GmbH 2014