

Tag der Weiterbildung 2016 „Berufsbezogene Erwachsenenbildung“

Ergebnisse einer CATI-B2B-Befragung von
HR-Verantwortlichen

Inhaltsverzeichnis

Methodik und Qualitätssicherung.....	3
Summary.....	10
Struktur der Befragten.....	16
Ergebnisse.....	19
Kontakt.....	29

Methodik und Qualitätssicherung

Daten zur Untersuchung (1)

➤ Themen/Inhalte:

- Wichtigste Weiterbildungsmaßnahmen
- Wichtigkeit Weiterbildungsmaßnahmen/Lernformen
- Geplantes Budget für Weiterbildung
- Wichtigkeit bildungspolitischer Themen
- Beschäftigung arbeitsberechtigter Flüchtlinge
- Bereiche Beschäftigung arbeitsberechtigter Flüchtlinge
- Beurteilung Anzahl Fachkräfte
- Benötigte Kompetenzen arbeitsberechtigter Flüchtlinge
- Feststellung Kompetenzen arbeitsberechtigter Flüchtlinge
- Benötigte Ausbildungen arbeitsberechtigter Flüchtlinge

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:

08.03.2016 – 18.04.2016

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 laut Statistik Austria

Ziehung:

- zweistufiges Verfahren
- erste Phase - Zufallsauswahl
- zweite Stufe - Quotensampling (Kriterien: Branche, Bundesland, MitarbeiterInnenanzahl)

Studiendesign (2)

Merkmale:

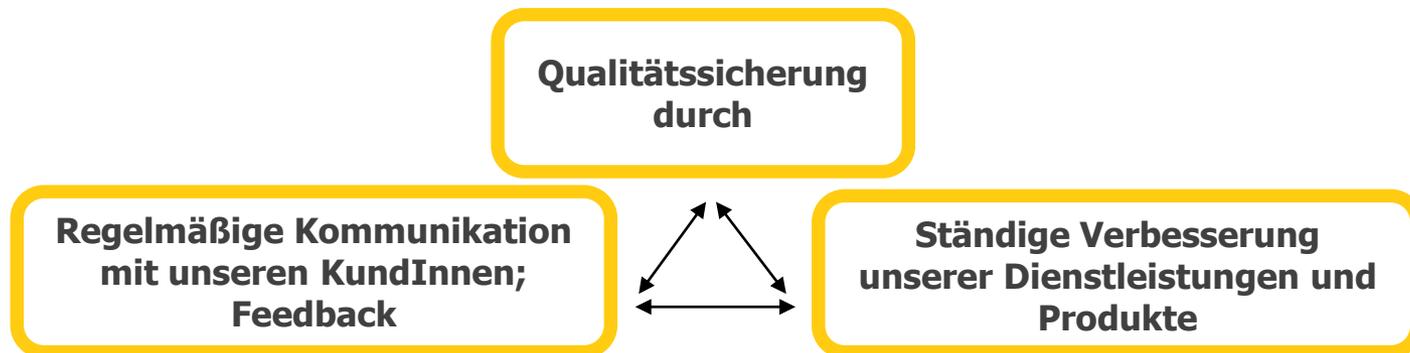
- Qualitätssteigerung der Stichprobe durch Koppelung der Quotenmerkmale Branche, Region und MitarbeiterInnenanzahl
- Die Gewichtung richtet sich nach der Häufigkeit der einzelnen Quotenmerkmale.

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):

Struktur der Stichprobe:

Die Stichprobe der Studie von n=500 ist repräsentativ auf die österreichische Unternehmenslandschaft ab 20 MitarbeiterInnen. Dementsprechend sind 32% der befragten Unternehmen im Bereich Gewerbe/Industrie tätig, 17% im Handel und 37% im Dienstleistungssektor. 14% der Unternehmen sind im öffentlichen Bereich tätig.

In 62% der Unternehmen arbeiten zwischen 20 und 49 Personen, 19% der Firmen weisen eine MitarbeiterInnenanzahl zwischen 50 und 99 Personen auf, in 12% der Unternehmen sind zwischen 100 und 249 MitarbeiterInnen beschäftigt und in 7% 250 oder mehr.

22% der Unternehmen sind in Wien ansässig, 16% in Niederösterreich, 18% in Oberösterreich, 22% in den südlichen Bundesländern (Burgenland/Kärnten/Steiermark) und 21% im Westen Österreichs (Salzburg/Tirol/Vorarlberg).

17% der Interviews wurden mit GeschäftsführerInnen und zwei Drittel mit HR- bzw. Personalverantwortlichen geführt. Weitere 17% der InterviewpartnerInnen haben andere Positionen mit Weiterbildungsverantwortung.

Summary (2):

Wichtigste Ergebnisse:

- Im Gesamtranking der drei wichtigsten Weiterbildungsmaßnahmen hat Verkaufstraining und Marketing im Vergleich zum Vorjahr zwar an Bedeutung verloren, aber dennoch Platz 1 als wichtigste Weiterbildungsmaßnahme verteidigt (40%). Knapp dahinter folgen der Bereich Technik und Produktion (38%) und der Bereich Persönlichkeitsentwicklung (38%), der im Vergleich zum Vorjahr wieder an Wichtigkeit gewonnen hat (2014: 51%, 2015: 30%).
- Verkaufstraining und Marketing zählt häufiger für Handelsunternehmen zu den drei wichtigsten Weiterbildungsmaßnahmen, Technik und Produktion hingegen für Unternehmen aus dem Bereich Gewerbe bzw. Industrie und Informatik und EDV-Anwendungen sowie Recht tendenziell häufiger für Unternehmen im öffentlichen Bereich.
- Hinsichtlich der anderen Bereiche (Informatik und EDV-Anwendungen, Management/Unternehmensführung, Gesundheit/Arbeitnehmerschutz, Sicherheit, Rechnungswesen, Betriebswirtschaft, Sprachen, Recht und Umweltschutz) lassen sich keine signifikanten Unterschiede im Vergleich zum Vorjahr feststellen.
- Firmeninterne Seminare werden mit Abstand als wichtigste Weiterbildungsmaßnahme bzw. Lernform gesehen, gefolgt von offenen Seminaren, häufiger von Unternehmen im öffentlichen Bereich, sowie Einzeltrainings bzw. Coachings. Selbstlerntools, Lern Apps und Mobilem Lernen wird vergleichsweise weniger Bedeutung zugemessen.

Summary (3):

- Knapp zwei Drittel der Unternehmen (65%) haben gleich viel Weiterbildungsbudget vorgesehen wie im Vorjahr, 6% haben weniger Budget für Weiterbildung eingeplant und fast jedes fünfte Unternehmen (19%) plant heuer mehr in Weiterbildung zu investieren.
- Lebenslanges Lernen (96% - sehr oder eher wichtig) und Bildung mit mehr Praxisbezug (91% - sehr oder eher wichtig) werden als wichtigste bildungspolitische Themen der nächsten Jahre gesehen. Aber auch Bildung zur Mitarbeitermotivation (86% - sehr oder eher wichtig) und Bildung als Wettbewerbsvorteil – also Konkurrenzvorsprung (84 - sehr oder eher wichtig) werden als wichtig erachtet, letzteres allerdings tendenziell seltener von Unternehmen im öffentlichen Bereich. Auch Bildung als Standortvorteil zur Stärkung des Wirtschaftsstandortes Österreich (79% - sehr oder eher wichtig) und Bildung zur Mitarbeiterbindung (77% - sehr oder eher wichtig) werden als wichtige bildungspolitische Themen der nächsten Jahre angesehen, vergleichsweise seltener wird Bildung als Schlüssel zur Integration (68% - sehr oder eher wichtig) als wichtig erachtet, tendenziell häufiger allerdings von Unternehmen im öffentlichen Bereich und im Handel sowie von Unternehmen, die arbeitsberechtigte Flüchtlinge beschäftigen und/oder dies planen.
- 6% beschäftigen arbeitsberechtigte Flüchtlinge, häufiger Unternehmen im öffentlichen Bereich, und 8% planen die Beschäftigung arbeitsberechtigte Flüchtlinge, häufiger Unternehmen ab 100 MitarbeiterInnen. Am häufigsten werden (bzw. würden) arbeitsberechtigte Flüchtlinge im Bereich Technik, Produktion und Qualitätssicherung eingesetzt, gefolgt vom Bereich Einkauf, Logistik und Lagerwirtschaft.

Summary (4):

- 85% der Unternehmen sind der Ansicht, dass die Anzahl der Fachkräfte in ihrem Unternehmen genau richtig ist. 12% meinen, zu wenige Fachkräfte im Unternehmen zu haben. 2% der Unternehmen beurteilen die Anzahl der Fachkräfte im Unternehmen als viel zu wenig.
- Deutschkenntnisse (92%) sind für arbeitsberechtigte Flüchtlinge die wichtigste Kompetenz, um in Unternehmen beschäftigt zu werden. 82% der Unternehmen verlangen Integrationsbereitschaft, 79% fachliche Kompetenz, 77% soziale Kompetenz, 76% Basiskenntnisse in Lesen/Schreiben/Rechnen in der jeweiligen Muttersprache, 71% europäisches Werteverständnis und 36% Englischkenntnisse, häufiger tendenziell Unternehmen im Bereich Dienstleistung sowie Unternehmen aus Wien.
- 8 von 10 Unternehmen würden die erforderlichen Kompetenzen bei arbeitsberechtigten Flüchtlingen direkt in einem Bewerbungsgespräch feststellen, 76% würden dafür die Probezeit nutzen, 68% ein Praktikum bzw. Schnuppertage und 54% interne Kompetenzchecks. Jeweils 39% geben an die Kompetenzen durch Testungen bzw. Zeugnisse/Ausbildungsnachweise zu überprüfen, 32% durch Empfehlungen und 31% durch Referenzen. Vergleichsweise seltener würden Kompetenzchecks durch ein Weiterbildungsinstitut (18%) oder durch das AMS (14%) durchgeführt werden.

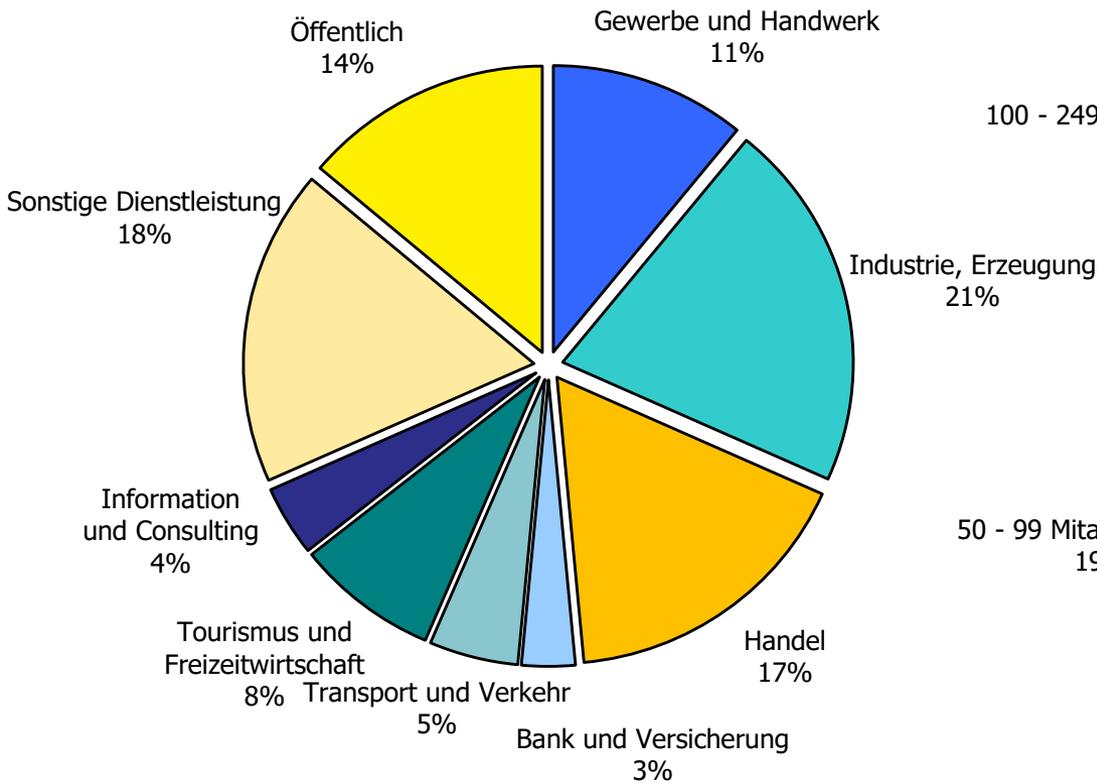
Summary (5):

- Die erforderliche Ausbildung bzw. Schulbildung der arbeitsberechtigten Flüchtlinge variiert sehr stark, vermutlich aufgrund der unterschiedlichen potenziellen Einsatzbereiche, weshalb die Unternehmen mehrere Angaben bezüglich der geforderten Ausbildung machen konnten. 21% geben an, dass arbeitsberechtigten Flüchtlinge einen Studienabschluss haben sollten; häufiger ist dies für Unternehmen im Bereich Dienstleistung sowie Unternehmen ab 100 MitarbeiterInnen relevant. Für 33%, häufiger tendenziell für Unternehmen im Bereich Dienstleistung sowie für Unternehmen ab 50 MitarbeiterInnen, ist Matura wichtig. 66% verlangen von arbeitsberechtigten Flüchtlingen eine Berufsausbildung bzw. den Abschluss einer Berufsschule, häufiger Unternehmen im Bereich Gewerbe/Industrie, und für 58% genügt ein Pflichtschulabschluss.

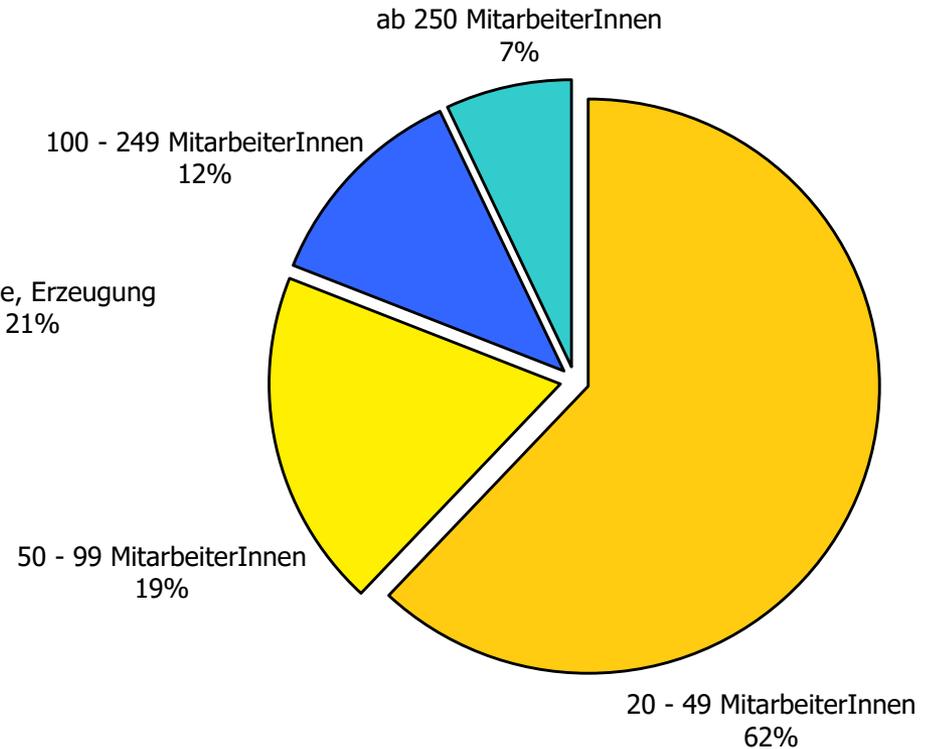
Struktur der Befragten

Struktur (1)

Branche

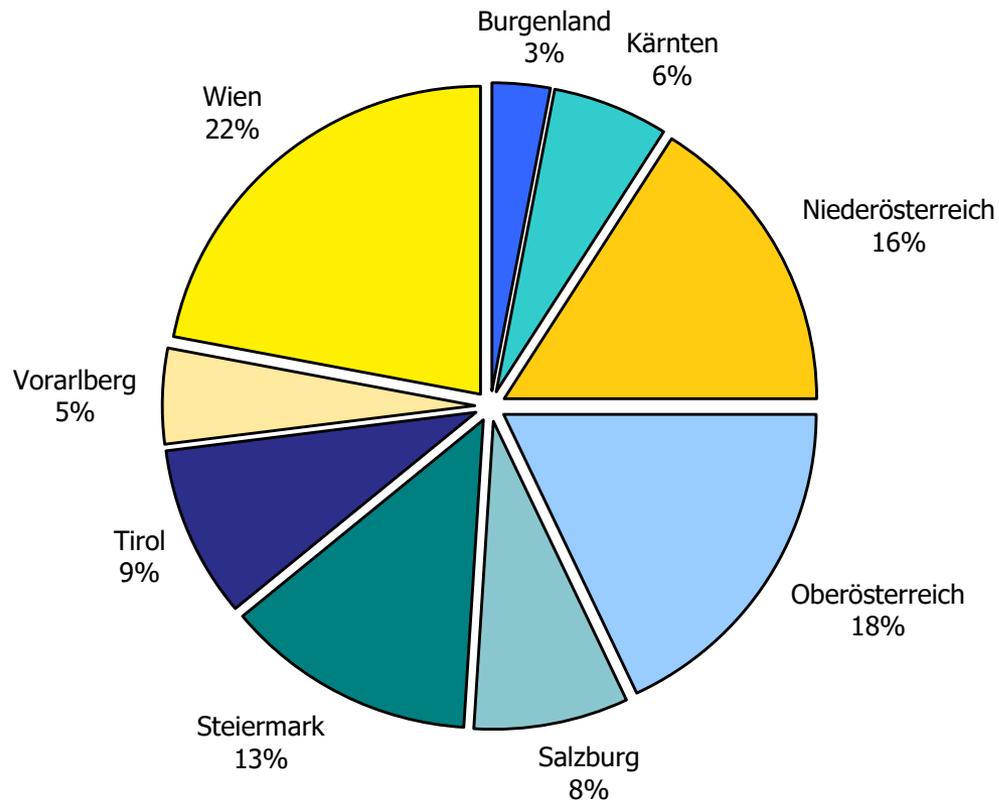


MitarbeiterInnenanzahl

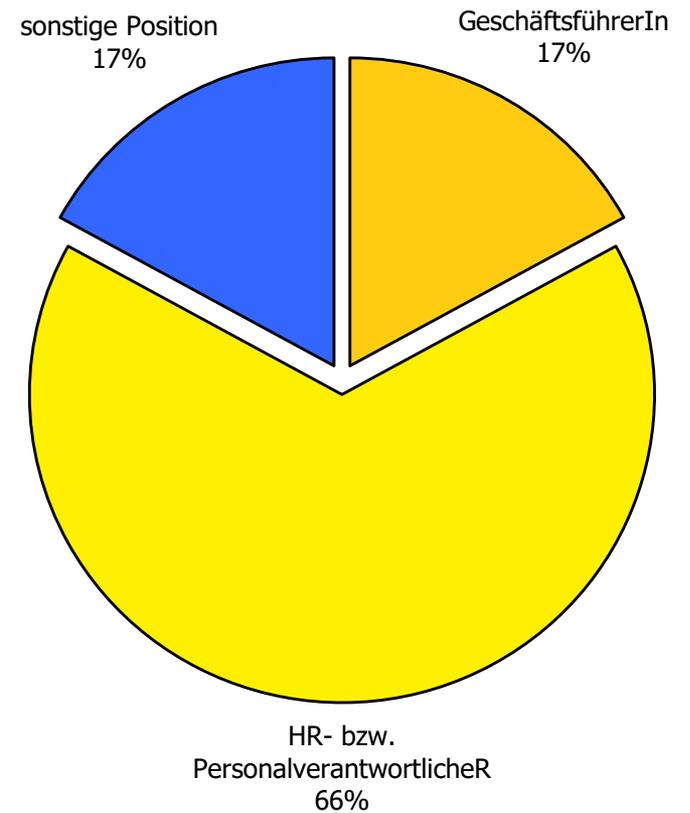


Struktur (2)

Bundesland



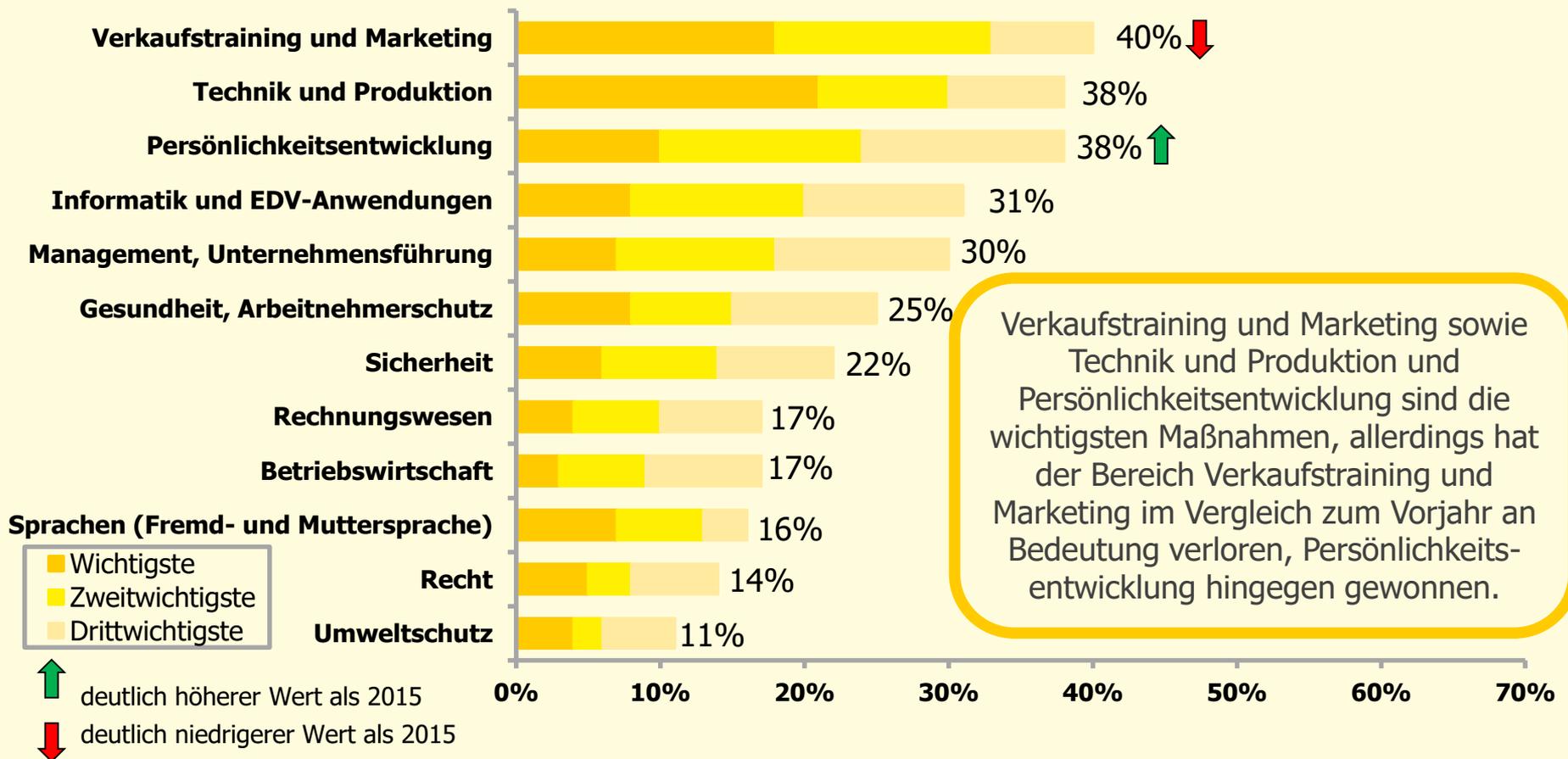
Position des / der Befragten im Unternehmen



Ergebnisse

Wichtigste Weiterbildungsmaßnahmen Gesamtranking

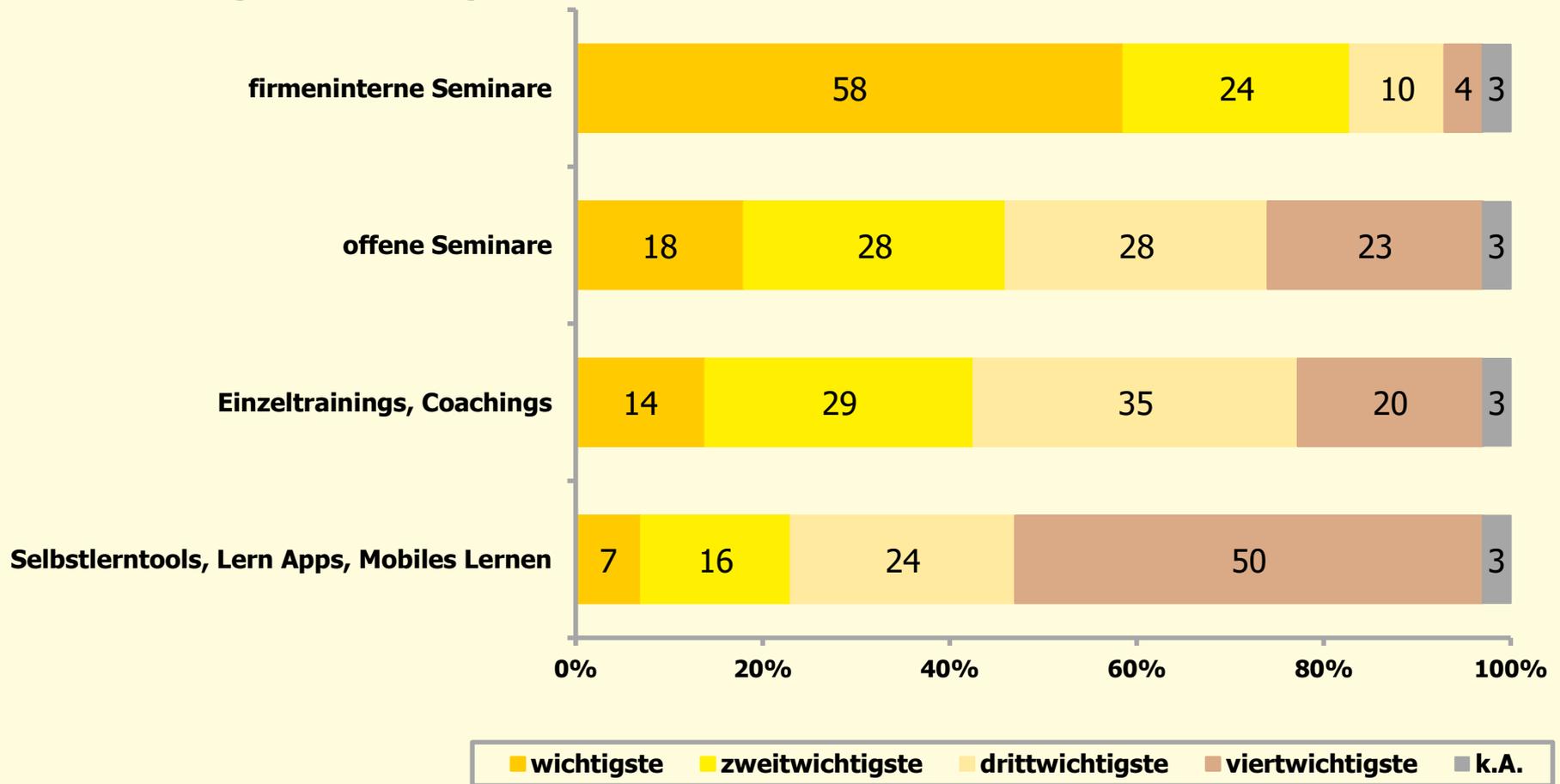
Ich lese Ihnen nun einige Weiterbildungsmaßnahmen vor. Sagen Sie mir bitte welche 3 davon Ihrem Unternehmen den größten Konkurrenzvorsprung verschaffen? Nennen Sie mit bitte auf Platz 1 die wichtigste, auf Platz 2 und Platz 3 die zweit- bzw. dritt wichtigste Weiterbildungsmaßnahme um sich vom Wettbewerb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



Verkaufstraining und Marketing sowie Technik und Produktion und Persönlichkeitsentwicklung sind die wichtigsten Maßnahmen, allerdings hat der Bereich Verkaufstraining und Marketing im Vergleich zum Vorjahr an Bedeutung verloren, Persönlichkeitsentwicklung hingegen gewonnen.

Wichtigste Weiterbildungsmaßnahmen/Lernformen Gesamtranking

Welchen Weiterbildungsmaßnahmen bzw. Lernformen messen Sie in Ihrem Unternehmen künftig die größte Bedeutung zu. Nennen Sie mir auf Platz 1 bitte die künftig wichtigste, auf Platz 2, 3 und 4 die künftig zweit-, dritt- bzw. viertwichtigste Weiterbildungsmaßnahme bzw. Lernform.



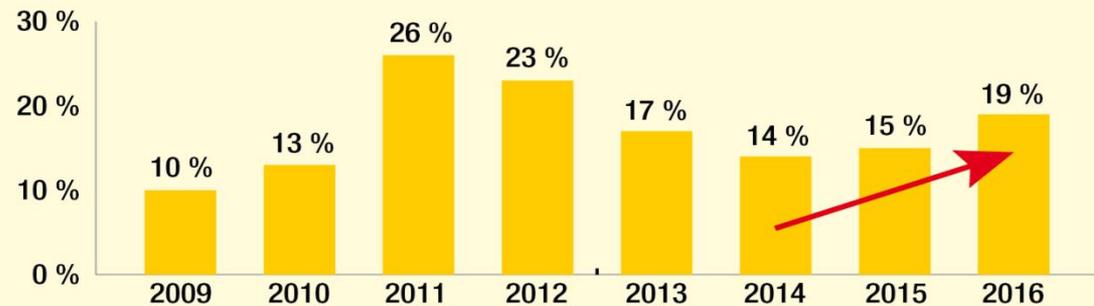
Geplantes Budget für Weiterbildung

Wie viel Budget haben Sie 2016 für Weiterbildung vorgesehen? Haben Sie mehr, weniger oder gleich viel Budget wie im Jahr 2015 eingeplant?

19% der Unternehmen haben für heuer mehr Weiterbildungsbudget eingeplant als im Vorjahr, 6% werden weniger Geld für Weiterbildung ausgeben und 65% planen gleich viel Budget ein wie im Vorjahr.

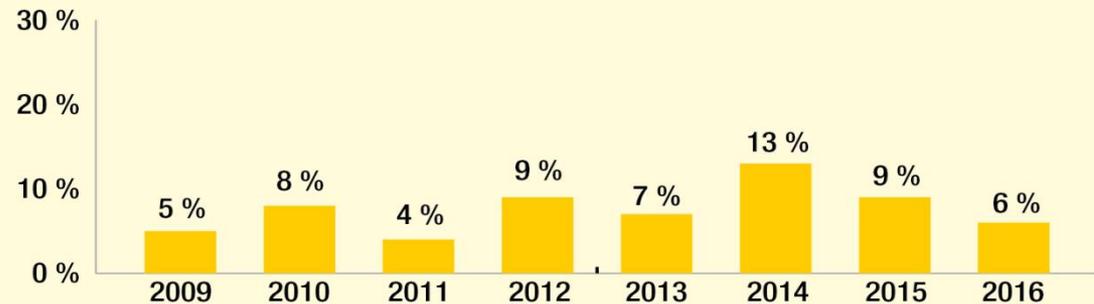
Mehr Budget

% der Unternehmer



Weniger Budget

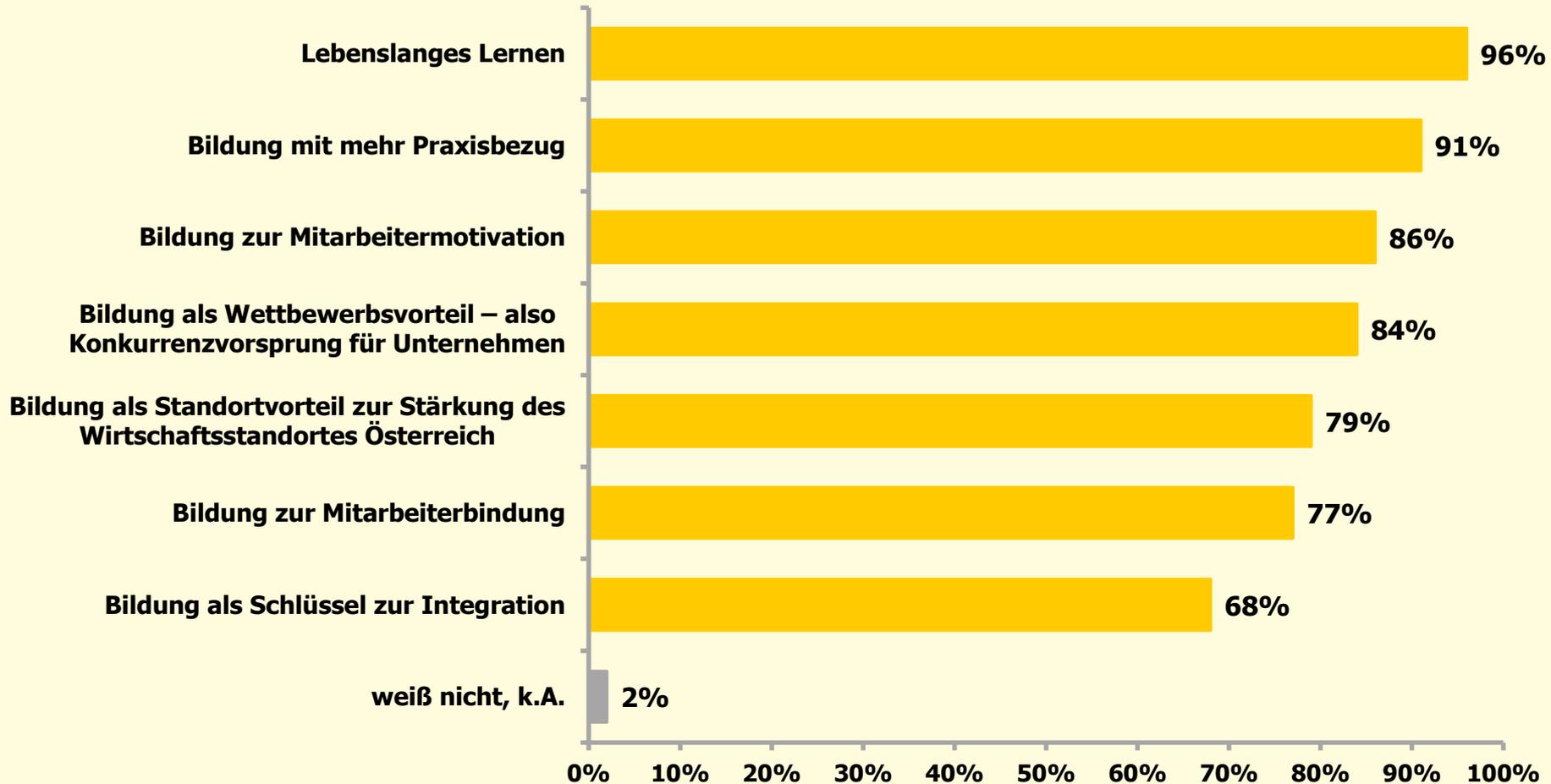
% der Unternehmer



Wichtigkeit bildungspolitischer Themen

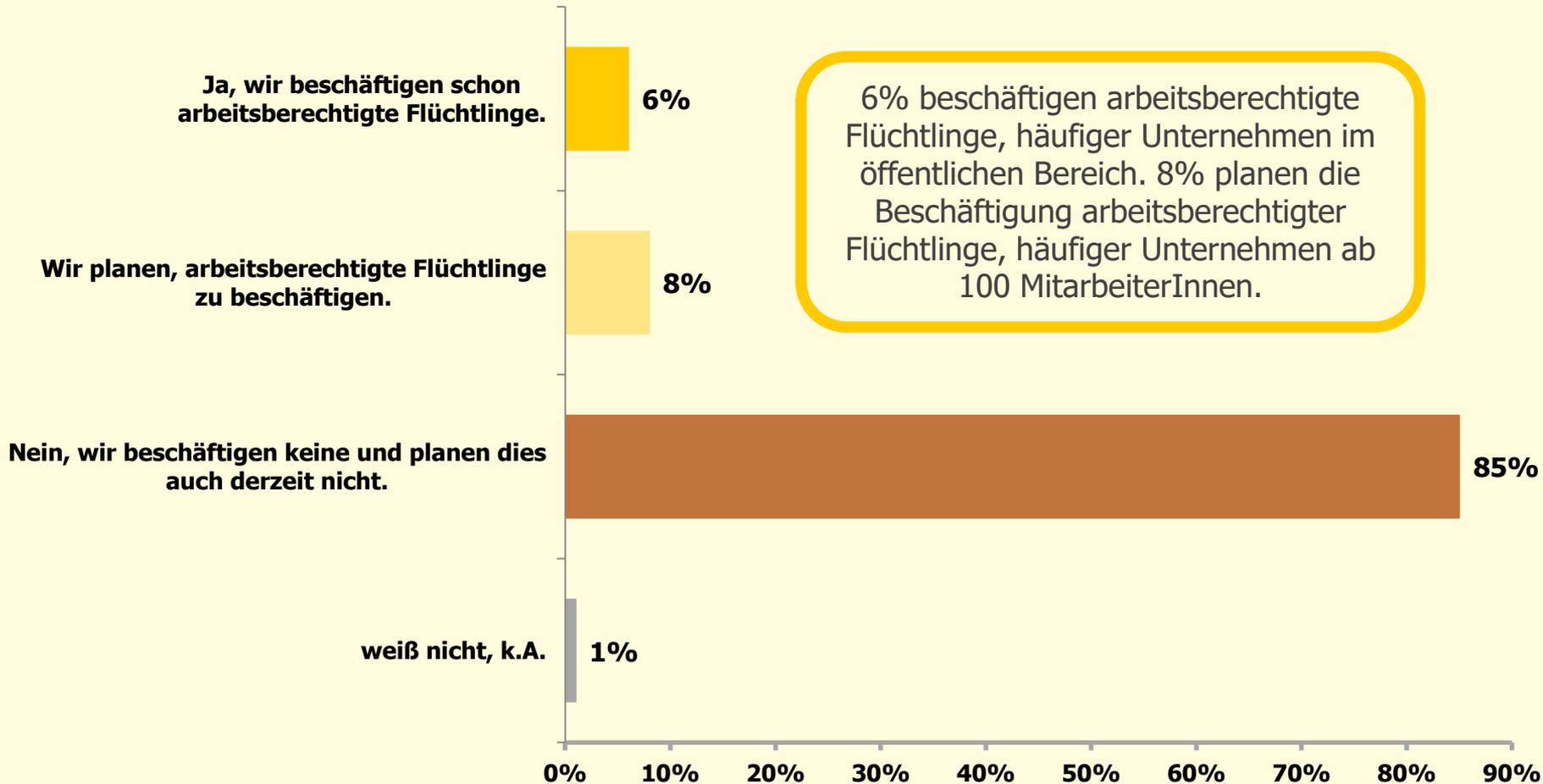
Wie wichtig erachten Sie folgende bildungspolitische Themen in den nächsten Jahren? Bitte beurteilen Sie auf einer Skala von 1-4, wobei 1 sehr wichtig und 4 gar nicht wichtig bedeutet, dazwischen können Sie abstufen.

Kumulierte Darstellung von „sehr wichtig“ und „wichtig“



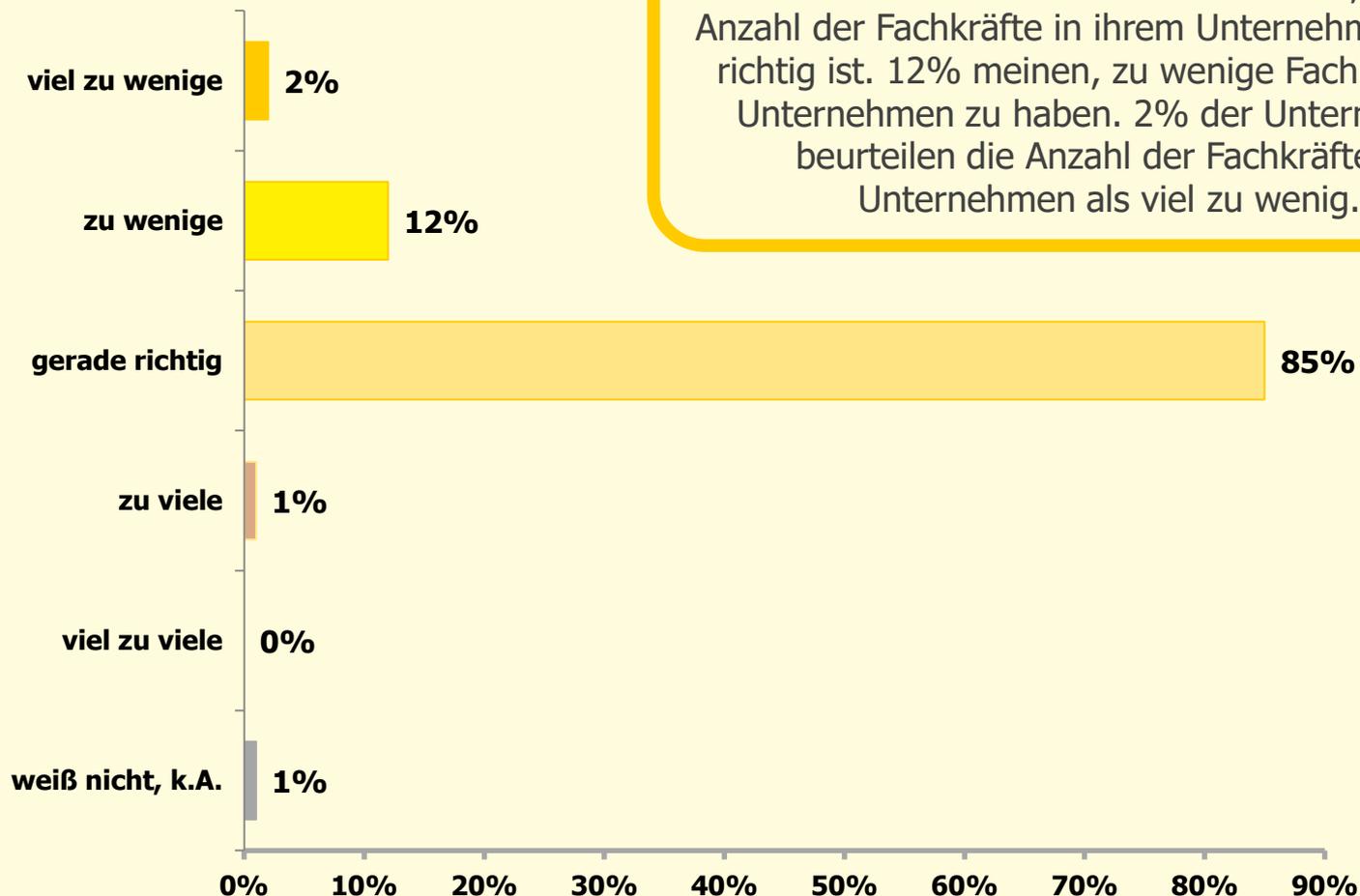
Beschäftigung arbeitsberechtigter Flüchtlinge

Beschäftigen Sie derzeit in Ihrem Unternehmen arbeitsberechtigte Flüchtlinge oder planen Sie deren Beschäftigung?



Beurteilung Anzahl Fachkräfte

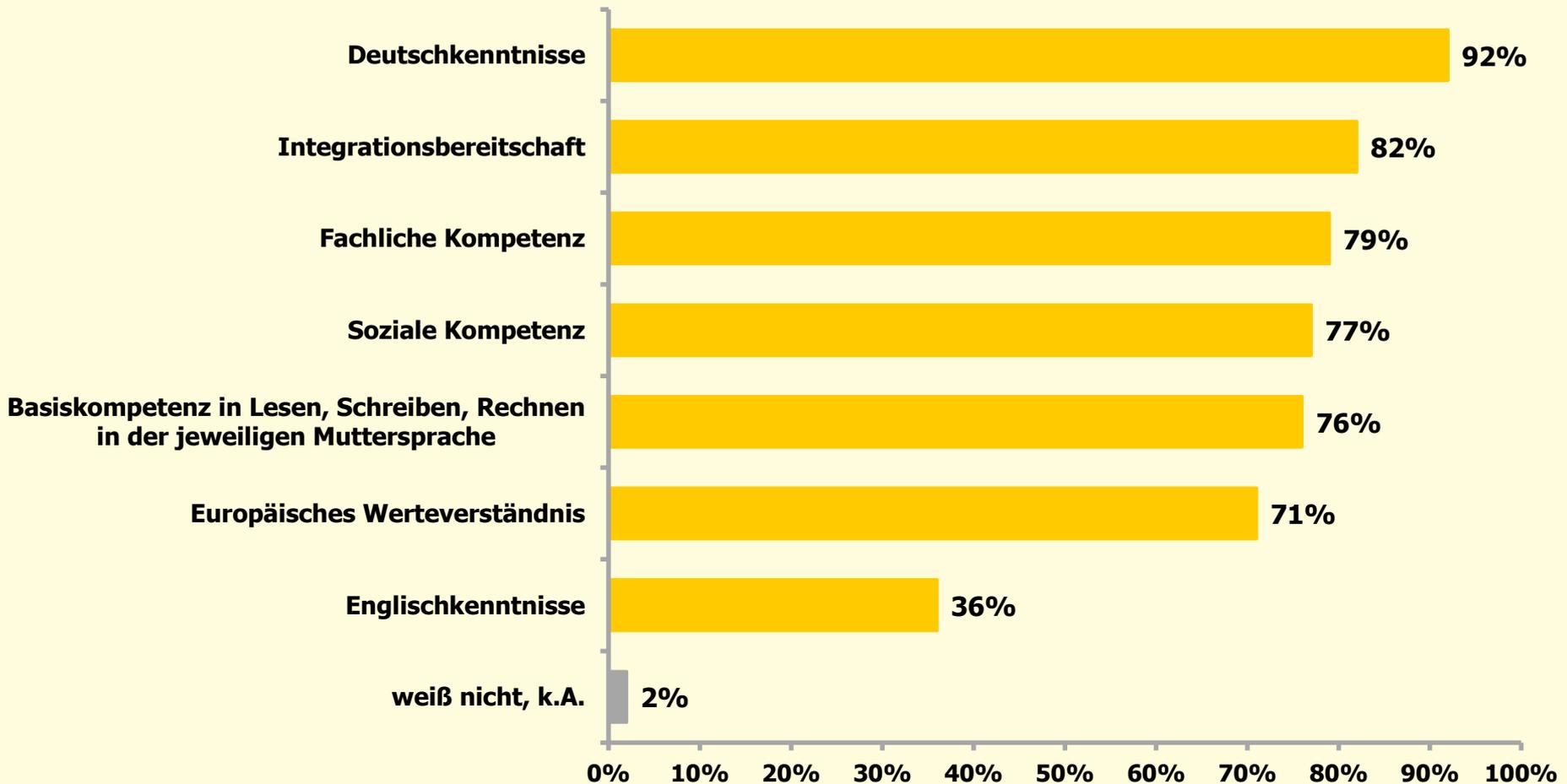
Wie beurteilen Sie die Anzahl an Fachkräften in Ihrem Unternehmen?



85% der Unternehmen sind der Ansicht, dass die Anzahl der Fachkräfte in ihrem Unternehmen genau richtig ist. 12% meinen, zu wenige Fachkräfte im Unternehmen zu haben. 2% der Unternehmen beurteilen die Anzahl der Fachkräfte im Unternehmen als viel zu wenig.

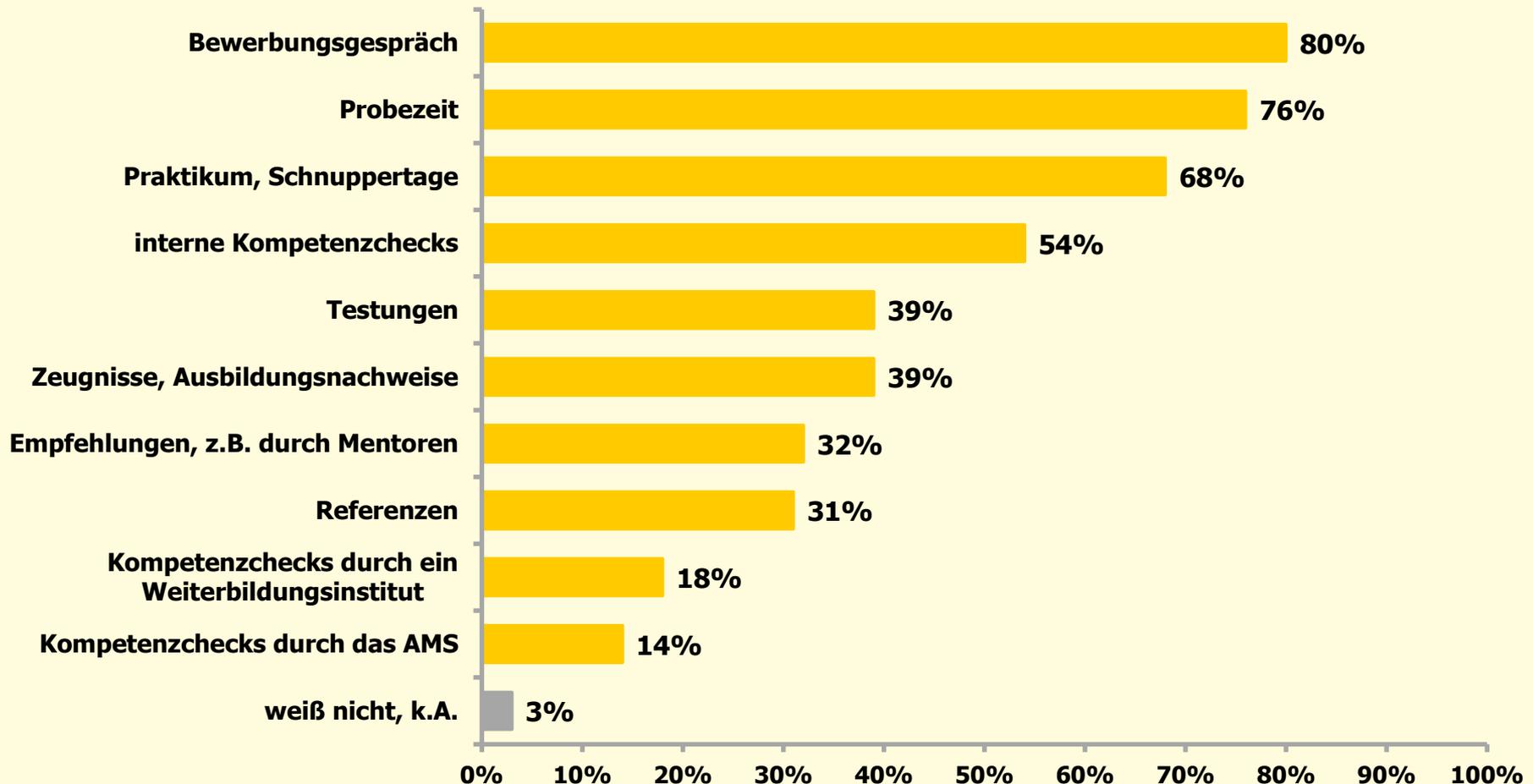
Benötigte Kompetenzen arbeitsberechtigter Flüchtlinge

Angenommen, Sie würden arbeitsberechtigte Flüchtlinge als Fachkräfte in Ihrem Unternehmen beschäftigen oder Sie tun dies bereits: Welche der folgenden Kompetenzen sollten diese haben?



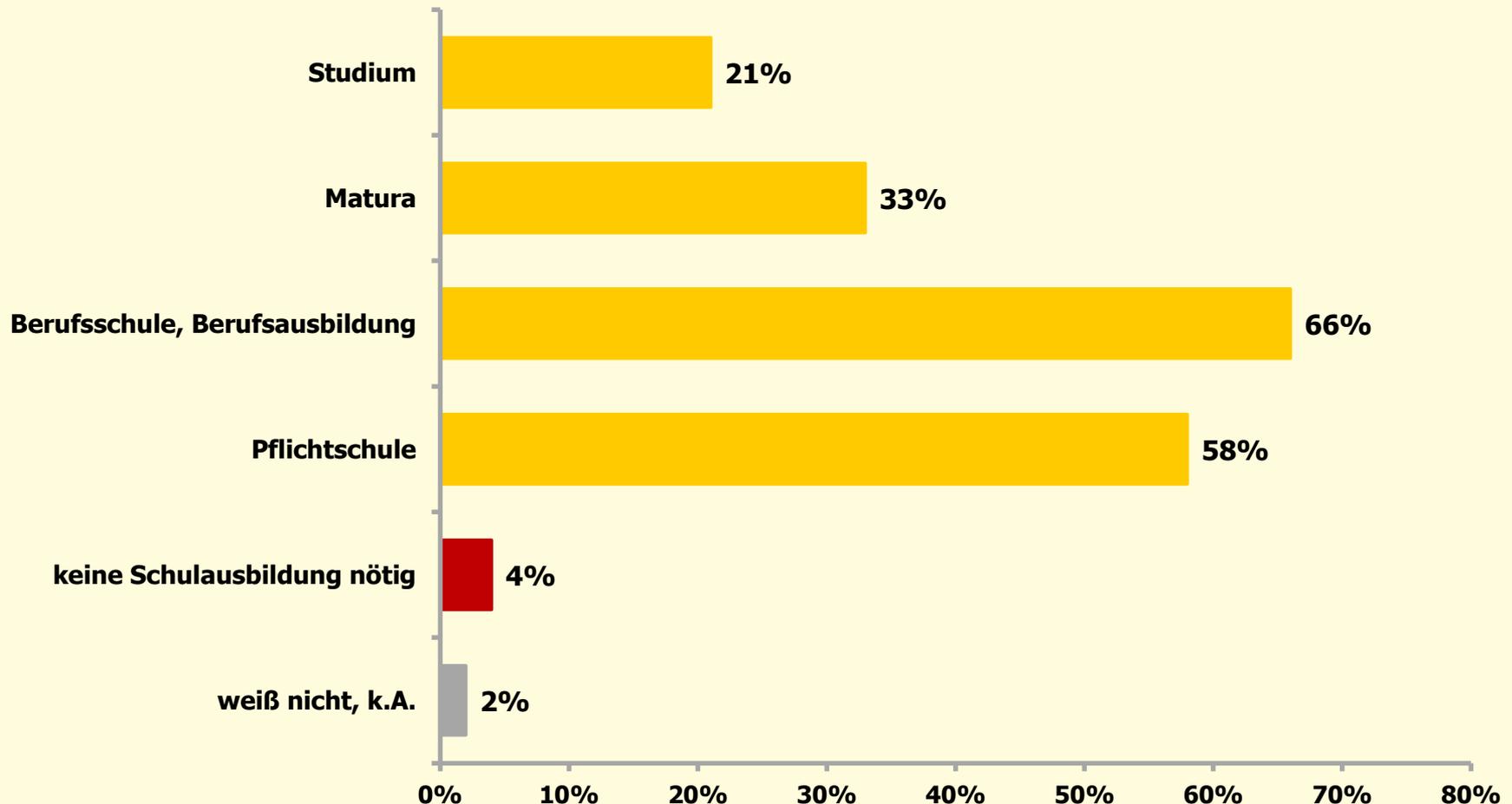
Feststellung Kompetenzen arbeitsberechtigter Flüchtlinge

Angenommen, Sie würden arbeitsberechtigte Flüchtlinge als Fachkräfte beschäftigen oder Sie tun dies bereits: Wie würden Sie feststellen, ob sie die erforderlichen Kompetenzen haben?



Benötigte Ausbildungen arbeitsberechtigter Flüchtlinge

Angenommen, Sie würden arbeitsberechtigte Flüchtlinge als Fachkräfte beschäftigen oder Sie tun dies bereits: Welche der folgenden abgeschlossenen Ausbildungen sollten diese haben?



Kontakt:

Plattform für berufsbezogene Erwachsenenbildung

Link: www.pbeb.at

Adresse: p.A. Akademie der Wirtschaftstrehänder
Schönbrunner Str. 222-228 / Stiege 1 / 6.OG / Top 3
1120 Wien

Email: office@pbeb.at

Medienanfragen:

Frau Mag. Beate Mayr-Knieschek

Tel.: +43 699 1002 59 98

Email: beate.mayr@aditorial.at